



## Gewerkschaftssiege

Seite 8

# Inhalt

# Öffnungszeiten & Kontakt

## Seite 3

Auch Wohlhabende müssen ihren Beitrag leisten

## Seiten 4-5

Nationalkongress: Der Countdown läuft

## Seite 6

Meldungen

## Seite 7

Audi Brüssel

## Seiten 8-10

Dossier: Gewerkschaftssiege

## Seite 11

Meldungen

## Seiten 12-13

Lust auf Weiterbildung?

## Seiten 14-15

CNE Info

## 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  
pressedienst@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



# „Auch die Wohlhabenden müssen einen wesentlichen Beitrag leisten“

**Die Verhandlungen über die Bildung der Föderalregierung beherrschen weiterhin die Schlagzeilen der Medien. Die anfänglichen Notizen waren ein ziemlich unverdauliches Copy & Paste aus dem Wahlprogramm der N-VA. „Die Verhandlungen müssen ernsthafter und ausgewogener sein“, sagte CSC-Präsidentin Ann Vermorgen in einem Interview in De Tijd. Dieser Meinung ist auch CSC-Generalsekretärin Marie-Hélène Ska, die von L'Avenir befragt wurde.**

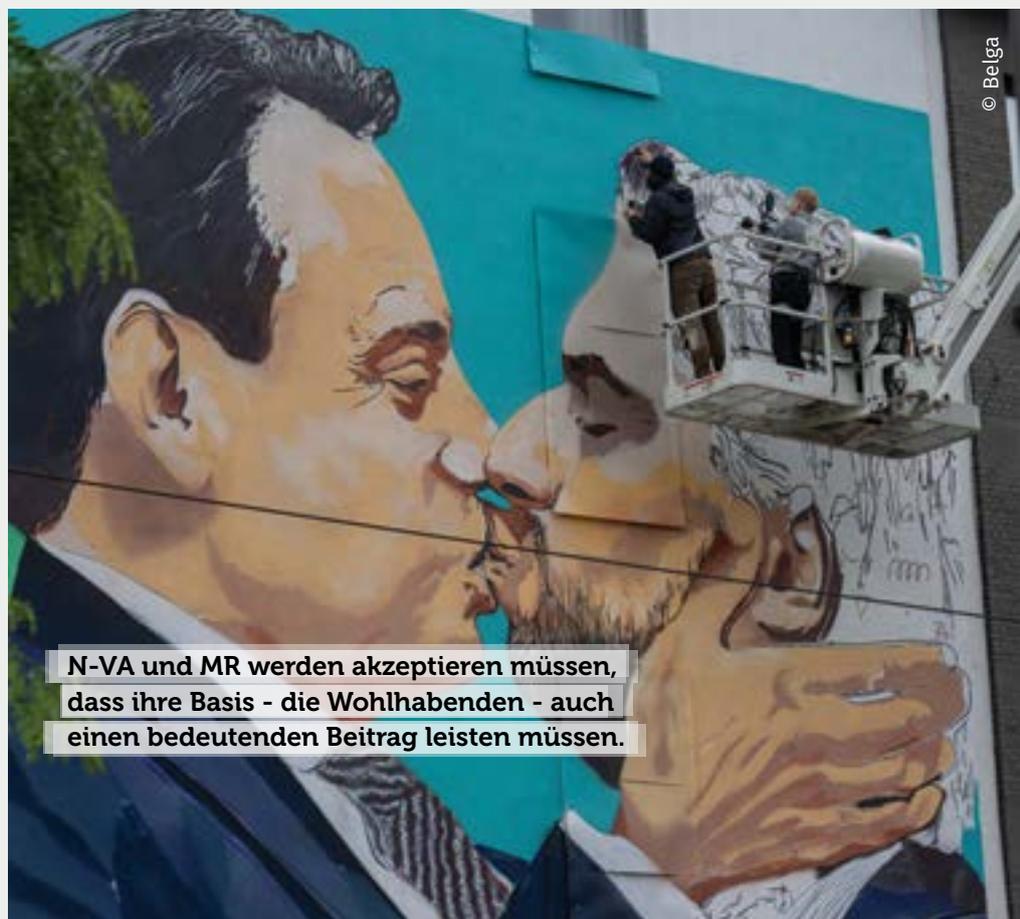
**D**ie Regierungsverhandlungen haben bereits für viel Gesprächsstoff gesorgt. Die „Supernote“ war vor allem super für die Superreichen. Die Vermögenssteuer? Kommt nicht vor. Die soziale Sicherheit? Wurde schnell zu sozialer Unsicherheit. Ann Vermorgen: „Ich kann es nicht erklären. Von dieser Gruppe, der wohlhabenden Wählerbasis von Bart De Wever und Georges-Louis Bouchez, wird kein zusätzlicher Beitrag verlangt. Es geht darum, die öffentlichen Finanzen zu sanieren, um in Dienstleistungen für die Bürger und in die Menschen, die diese Dienstleistungen erbringen, investieren zu können. Aber auch, um die Folgen der Überalterung zu bewältigen und den Klimawandel zu bekämpfen. N-VA und MR werden akzeptieren müssen, dass ihre Basis (die Wohlhabenden) ebenfalls einen bedeutenden Beitrag leistet. Es darf sich nicht um eine ausgehöhlte Kapitalertragssteuer handeln, denn dann werden wieder die normalen Bürger zur Kasse gebeten. Eine neue Regierung muss dieses Thema angehen, und zwar auf ausgewogene und verantwortungsvolle Weise.“

Zu diesen „normalen Bürgern“ gehören auch die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes. In seinem Bericht wollte Bart De Wever zwei Milliarden Euro bei ihren Renten einsparen. „Die Beschäftigten des öffentlichen Sektors, also diejenigen, die sich um unsere Kinder und Eltern kümmern, verdienen Respekt. Für uns ist es ein Zeichen von Respektlosigkeit gegenüber diesen Menschen, wenn man in diesem Sektor nach Geld sucht“, erklärt Marie-Hélène Ska.

Die CSC will, dass die Bürger mehr Geld auf ihrem Bankkonto haben, damit sie ihren Lebensstandard halten können. Ann Vermorgen: „Die Steuerreformpläne von Finanzminister Vincent Van Peteghem (CD&V) waren ein guter Anfang. Einige Teile davon wurden wieder aufgenommen. Jeder, der Vollzeit arbeitet, würde davon profitieren. Für diese Gruppe kommt eine Nullrunde natürlich nicht in Frage.“ Auch Marie-Hélène Ska unterstreicht

diese Befürchtung: „Die Indexierung der Löhne wird ständig angegriffen. Sie ist jedoch von entscheidender Bedeutung. Sie ist die einzige Sicherheit für eine Vielzahl von Arbeitnehmern. Denn viele von ihnen haben keinen Anspruch auf Lohnerhöhungen. Auch wenn in der Note noch nichts endgültig ist, so sind die Leitlinien doch eindeutig.“

Ann Vermorgen stellt fest: „Die Supernote, von der die Presse Wind bekommen hat, zeugt auch von einem großen Misstrauen gegenüber Kranken, Rentnern und Arbeitsuchenden. Bei jedem Schicksalsschlag (Krankheit, Arbeitslosigkeit usw.) ist man der Dumme. Dabei kommt es doch darauf an, wie unsere Gesellschaft den Menschen Möglichkeiten bietet, zu arbeiten und durchzuhalten, und nicht darauf, wie wir die Menschen bestrafen.“



**N-VA und MR werden akzeptieren müssen, dass ihre Basis - die Wohlhabenden - auch einen bedeutenden Beitrag leisten müssen.**



# Nationalkongress: Der Countdown läuft

**Der diesjährige Nationalkongress der CSC findet am 17. und 18. Oktober im Concertgebouw in Brügge statt. Hier erfahren Sie alles Wissenswerte.**

## DIE ZENTRALEN THEMEN

**Unser Kongress hat drei Schwerpunkte: sinnvolle Arbeit, menschenwürdiges Einkommen und unser Wirtschafts- und Sozialsystem.**

### SINNVOLLE ARBEIT ERFORDERT MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT

Die Internationale Arbeitsorganisation definiert menschenwürdige Arbeit folgendermaßen: Sie sichert ein angemessenes Einkommen, sie gewährleistet Sicherheit und sozialen Schutz am Arbeitsplatz für alle, also auch die Gleichbehandlung von Männern und Frauen, und sie lehnt jede Form von Diskriminierung ab. Wir plädieren für menschenwürdige Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigungsformen, um den Arbeitnehmern (wieder) mehr Kontrolle über ihre Arbeit und ihre Berufslaufbahn zu geben.

### MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT ERFORDERT EIN MENSCHENWÜRDIGES EINKOMMEN

Weltweit nehmen die Einkommensunterschiede zu, so auch in Belgien. Diese wachsenden Ungleichheiten beeinträchtigen nicht nur den sozialen Zusammenhalt, sondern schaden auch langfristig dem Wirtschaftswachstum. Das Konzept des gleichen Lohns für gleiche Arbeit, ungeachtet des Statuts und insbesondere für Männer und Frauen, ist hier von zentraler Bedeutung.

### UNSER WIRTSCHAFTS- UND SOZIALSYSTEM ÜBERDENKEN

Die gesellschaftlichen Veränderungen - sei es die demografische Entwicklung, der Übergang zum digitalen Zeitalter oder der Übergang zur Klimaneutralität - erfordern eine Anpassung unserer Sicht auf die Funktionsweise unseres Wirtschafts- und Gesellschaftssystems. Die Verflechtung und Wechselwirkung der verschiedenen Übergänge führt dazu, dass jeder Arbeitsplatz betroffen ist oder sein wird. Die Arbeitnehmer müssen daher die Möglichkeit haben, die Art und Weise, wie sich die Unternehmen anpassen, mitzubestimmen.



► Zum Leidwesen der CSC-Präsidentin betonten die in die Presse durchgesickerten Texte vor allem die Mittel, mit denen die Regierung die Bevölkerung zwingen wollte, noch mehr zu arbeiten, mit billigeren und mehr Überstunden, mit Nacharbeit usw. „Es war kein Spielraum vorgesehen, um Familien- und Berufsleben miteinander zu verbinden. Die Vorschläge glichen eher einer Autobahn in Richtung Burnout und Arbeitsunfähigkeit. Wenn man die Zahl der Erwerbstätigen erhöhen will, indem man ihnen die Luft ihres Privatlebens nimmt, führt das nur zu sinkender Produktivität. In unserem Land gibt es zurzeit 500.000 Langzeitkranke. Man kann die Produktivität steigern, indem man verhindert, dass Menschen krank werden. Darin liegt der Nutzen“, schlussfolgert Ann Vermorgen.



**Die „Supernote“ war vor allem super für die Superreichen.**

„Die Politiker denken nicht über nachhaltige Investitionen nach“, fasst Marie-Hélène Ska zusammen. „Das ist im Fall von Audi offensichtlich. Das Schweigen vieler Politiker erstaunt mich, wenn es um Dossiers wie Audi geht, wo die Zukunft von 3.000 Arbeitnehmern und Hunderten in den Zulieferunternehmen auf dem Spiel steht.“



### Warum findet alle vier Jahre ein Nationalkongress statt?

Die CSC strebt eine Gesellschaft an, in der jeder seinen Platz hat: Arbeitnehmer, Jugendliche, Arbeitsuchende, Kranke, Rentner usw. Die CSC setzt sich für die Interessen ihrer Mitglieder ein. Wir tun dies, indem wir direkt bei der Lösung der Fragen und Probleme unserer Mitglieder helfen, indem wir sie vor Ort durch unsere Militanten unterstützen, aber auch indem wir Einfluss auf politische Entscheidungen nehmen und rechtzeitig Alarm schlagen, wenn wir merken, dass etwas schief läuft. Wir wollen aber auch in die Zukunft blicken, schauen, mit welchen Herausforderungen wir konfrontiert sind, und Antworten darauf finden. Auf einem Kongress versuchen wir, uns diesen großen Herausforderungen zu stellen und gewerkschaftliche Antworten auf alte und neue Probleme zu geben. In diesem Zusammenhang prüfen wir, was wir tun müssen, wo und wie wir handeln sollen. Wenn wir mit so vielen Militanten zusammenkommen, können wir darüber diskutieren und mit der Unterstützung unserer Versammlungen eine Richtung für die Zukunft vorgeben.



### Was bedeutet der Kongress für mich als Militant und Arbeitnehmer?

Etwa 600 Militanten aus allen Bereichen und Sektoren nehmen an den Diskussionen in Brügge teil. Im Herbst 2023 haben viele der Militanten bereits an den vorbereitenden Provinzdebatten teilgenommen. Aber auch wenn sie nicht auf dem Kongress sein werden, sind sie als Arbeitnehmer und Militanten beteiligt. Die im Oktober festgelegten Themen werden in den kommenden Jahren die Grundlage für die Arbeit der CSC bilden, sowohl am Arbeitsplatz als auch in der politischen und sozialen Debatte.

### Und nach dem Kongress?

Im Gegensatz zu früheren Kongressen wird am 18. Oktober nicht alles entschieden. Es wird keinen endgültigen Text und keine Grundlinien für die kommenden Jahre geben. Diesmal werden wir während des Kongresses Beiträge und Ideen zu unseren Themen sammeln und sie anschließend auf den Versammlungen des Generalrats weiterentwickeln. Auf diese Weise nehmen wir uns die Zeit, ernsthaft, gründlich und innovativ auf die Herausforderungen zu reagieren, mit denen wir konfrontiert werden.





## Stopp mit den Fake News über Arbeitslose

Es gibt immer noch zu viele Fake News im Vergleich zur Realität, die arbeitslose Menschen erleben. Durch die Stigmatisierung bestimmter sozialer Gruppen liefern Vorurteile scheinbar einfache Antworten auf komplexe soziale Fragen. Diese Vorurteile tragen in keiner Weise zu einem besseren Dialog bei und diskriminieren unnötigerweise einen Teil der Bevölkerung. Außerdem haben sie konkrete Folgen: Einige Politiker wollen das Arbeitslosengeld zeitlich begrenzen. Aber Ausgrenzung ist keine Lösung! Sie schafft keine Arbeitsplätze und hilft nicht dabei, dauerhafte und qualitativ hochwertige Arbeit zu finden. Es handelt sich um eine ineffiziente Maßnahme, die unser Solidaritätssystem untergräbt und die Prekarisierung der Betroffenen stark erhöht. Aus diesem Grund startet die Arbeitslosengruppe der CSC eine Kampagne, um die Vorurteile gegenüber arbeitslosen Menschen zu entkräften.

Argumentationshilfen und Erfahrungsberichte finden Sie auf:

[www.diecsc.be/fakenews-arbeitslos](http://www.diecsc.be/fakenews-arbeitslos)

### 266 Jobs bedroht

266 der rund 800 Mitarbeiter von LKQ Belgium sollen entlassen werden. Das teilte die Direktion des im Vertrieb von Autoteilen spezialisierten Unternehmens auf einem außerordentlichen Betriebsrat mit. Demnach sollen die Filialen in Jemeppe-sur-Sambre (Provinz Namur) und Maasmechelen (Provinz Limburg) geschlossen werden. „Wir werden alles Erdenkliche tun, um so viele Jobs wie möglich zu retten“, erklärt CNE-Gewerkschaftssekretär Lionel Lizin. Ein Teil der Aktivitäten soll in die Niederlande ausgelagert werden.

### DG-Rat in Eupen

Der Deutschsprachige Gemeinschaftsrat, kurz DG-Rat, hat letzten Dienstag das neue Sozialjahr eröffnet. Das höchste deutschsprachige Gremium der CSC, das sich aus Militanten und Gewerkschaftssekretären zusammensetzt, tagt alle zwei Monate. Folgende Themen wurden u.a. besprochen: die Regierungserklärung der DG, die Restrukturierung bei Copeland in Welkenraedt und die mögliche Schließung des Audi-Werkes in Brüssel.

### CSC Malmedy

Seit Anfang September ist der Arbeitslosendienst der CSC Malmedy jeweils mittwochs von 8.30 bis 11.45 Uhr geöffnet. Adresse: Route de Falize 39 in Malmedy.

### Dach CSC Eupen

Das Dach des CSC-Gebäudes in der Aachener Straße in Eupen ist in die Jahre gekommen und muss erneuert werden. Die Arbeiten werden Mitte Oktober beginnen und sollen rund einen Monat dauern. Geplant ist auch die Installation einer Photovoltaikanlage.

[www.diecsc.be](http://www.diecsc.be)

## Nachhaltige Mobilität in den Betrieben als zentrales Thema

Vom 16. bis 22. September fand die diesjährige Mobilitätswoche statt. Ziel war es, die Mitarbeiter in den Betrieben für eine nachhaltige Mobilität zu sensibilisieren, um die Anzahl Autos auf unseren Straßen zu verringern und somit den CO<sub>2</sub>-Ausstoß zu senken. Für die Gewerkschaftsdelegationen bietet die Mobilitätswoche die Möglichkeit, ihre Kollegen auf alternative Transportmittel aufmerksam zu machen statt alleine mit dem Auto zur Arbeit zu fahren. Eine nachhaltige und aktive Mobilität ist ja auch eng mit dem eigenen Wohlbefinden verbunden: bessere mentale und körperliche Fitness, Zeitgewinn auf manchen Strecken, weniger Stress bei Staus und neue soziale Kontakte bei Fahrgemeinschaften oder bei der Nutzung des öffentlichen Nahverkehrs. In der Provinz Lüttich nahmen u.a. Betriebe aus dem Wissenschaftspark Sart-Tilman und das Unternehmen Ikanbi (Foto) aus Alleur teil.



# Audi Brüssel: Suche nach alternativen Aufgaben innerhalb des VW-Konzerns

**Während die nationale Kundgebung versuchte, den Beschäftigten in den Industriesektoren eine Zukunftsperspektive zu geben, schwinden bei Audi in Brüssel die Aussichten auf ein alternatives Projekt.**

Etwa 10.000 Arbeitnehmer zogen am 16. September durch die Straßen von Brüssel, um die Audi-Beschäftigten zu unterstützen und die Staats- und Regierungschefs der EU auf die Notwendigkeit von Investitionen in die Industrie aufmerksam zu machen. Neben Mitarbeitern von Audi und den Zulieferbetrieben waren Arbeitnehmer aus diversen Sektoren sowie Gewerkschaftsdelegationen aus mehreren EU-Ländern anwesend. Zusammen forderten sie die notwendigen massiven Investitionen zum Schutz der Industriearbeitsplätze in Europa.

„Wir fordern, dass der für Audi auszuhandelnde Sozialplan alle Zulieferer berücksichtigt, die von Audi abhängig sind. Wir müssen das Renault-Gesetz überarbeiten: Es muss alle Zulieferer abdecken und Umstrukturierungen vorbeugen. Wir müssen die Arbeitnehmer dazu befähigen, auf die strategischen Entscheidungen, die in den Unternehmen getroffen werden, Einfluss zu nehmen“, sagte Marie-Hélène Ska bei ihrer Rede auf dem Luxemburg-Platz im Herzen des Europaviertels. „Darüber hinaus brauchen wir einen Industrieplan für Europa. Wir können nicht länger hiesige Arbeitnehmer gegen die Arbeitnehmer unserer europäischen Nachbarn ausspielen.“

## Suche nach Investoren

Einige Demonstranten hofften noch auf einen Erfolg der am folgenden Tag stattfindenden außerordentlichen Betriebsratssitzung bei Audi. Die Leitung der Fabrik in Forest dämpfte jedoch ihre Erwartungen: Es

wurden weder ein Automobilprojekt noch eine wirtschaftlich tragfähige alternative Verwendung gefunden.

Für die Vertreter von CSC und FGTB „war die Präsentation nicht detailliert genug. Wir werden die genauen Berechnungen ihrer Analyse anfordern und nach anderen Aktivitäten innerhalb des VW-Konzerns suchen. Jede Alternative und jedes konkrete Angebot, das von den zwanzig po-

tenziellen Investoren geschickt wird, wird in einer eigenen Arbeitsgruppe im außerordentlichen BR analysiert werden“. Sie schlugen dem Management vor, parallel zur laufenden Phase 1 der Renault-Prozedur mit dem Sozialplan (Phase 2) zu beginnen. Das Management wird auf der nächsten außerordentlichen BR-Sitzung am 1. Oktober potenzielle Investoren vorstellen.



## Jean-Sébastien Vilain, Delegierter bei Audi

„Meine Hoffnung ist, dass die Politik in Zukunft mehr in die elektrische Infrastruktur investiert. Europa wollte eine E-Auto-Branche aufbauen, aber noch ist nichts bereit.“

## Ali Kerar, Delegierter bei DP World - Imperial (Audi-Zulieferer)

„Wir wollen einen Sozialplan, der mit dem der Audi-Beschäftigten identisch ist. Es darf keine Diskriminierung unter den Zulieferern geben. Ohne Zulieferer gibt es keine Autos.“

## David Camerini, Präsident der Delegation Arcelor Mittal Lüttich

„Die Unbeweglichkeit der belgischen und europäischen Politik angesichts dessen, was bei Audi geschieht und was auch in anderen Industriezweigen geschehen könnte, ist skandalös. Wir haben in Europa ungewöhnlich viele talentierte Menschen. Sie müssen vor Ländern wie China geschützt werden, die den Markt in einem völlig unfairen Wettbewerb überschwemmen.“



## Fortschritt durch Gewerkschaftssiege



Obwohl die Rahmenbedingungen nicht immer einfach sind, bemüht sich die CSC unermüdlich um gewerkschaftliche Fortschritte in den Unternehmen, in den Sektoren, in der Gesetzgebung und vor den Gerichten, in Belgien und in Europa. Zum Start ins neue Sozialjahr bieten wir einen unvollständigen Überblick über die gewerkschaftlichen Errungenschaften des vergangenen Sozialjahres.

### In Unternehmen und Sektoren

#### **Bpost: 800 Arbeitsplätze in der Wallonie gerettet**

Nach mehreren Aktionen der CSC und der CGSP wurde eine Vereinbarung zwischen Bpost und den französischsprachigen Verlegern über den Vertrieb der Presse in Wallonien bis 2026 getroffen. Sie sieht vor, dass der Vertrieb nicht auf eine Tochtergesellschaft von Bpost übertragen wird und dass die Postboten von Bpost weiterhin Zeitungen ausliefern. Dank der Entschlossenheit der CSC Transcom konnten fast 800 wallonische Arbeitsplätze gerettet werden. Anstatt von einem Sozialplan zu sprechen, bietet Bpost heute in Wallonien wieder unbefristete und befristete Arbeitsverträge an.

#### **XLG Home: Ende einer diskriminierenden Situation**

Die Direktion des in Libramont ansäs-

sigen Dienstleistungsscheckunternehmens reduzierte die Anzahl der Mahlzeitschecks für Haushaltshilfen, die während eines Quartals länger als zwei Tage abwesend waren. Nach einem mehrwöchigen erbitterten Kampf haben die Gewerkschaften die Aufhebung dieser Diskriminierung aufgrund des Gesundheitszustandes erreicht.

#### **Eine Verurteilung, die Schule machen wird**

Am 6. Mai 2024 entschied das Brüsseler Arbeitsgericht zugunsten der CSC und verurteilte das Telekommunikationsunternehmen Commscope wegen Diskriminierung aufgrund gewerkschaftlicher Überzeugungen. Diese Entscheidung folgt der Entlassung eines CSC-Delegierten Ende 2018 ohne besonderen Grund und unter völliger Verletzung des Gesetzes über den Schutz der Personalvertreter. Das Gericht bestätigte, dass der Delegierte in seiner Eigenschaft

als Vertreter des Personals und der Gewerkschaft tatsächlich „ausdrücklich ins Visier genommen wurde“. Commscope muss deshalb wegen seines diskriminierenden Verhaltens 20.000 Euro Schadenersatz zahlen.



Bei Bpost wurden fast 800 Arbeitsplätze gerettet.



Diese Verurteilung wird einen Präzedenzfall schaffen.

### **Vaillant: Zulage für die Reinigung der Arbeitskleidung**

In der Regel ist der Arbeitgeber für die Reinigung und Pflege der Arbeitskleidung verantwortlich. Abweichend davon kann sich der Arbeitnehmer selbst darum kümmern - gegen Erhalt einer Prämie oder einer Abfindung. Bei Vaillant, einem Heizungsbaunternehmen, pflegen die Arbeiter ihre Arbeitskleidung seit Jahren selbst. Das gehört nun der Vergangenheit an: Unter der Führung der CSC haben die Gewerkschaften erreicht, dass die Arbeiter die vorgesehene Entschädigung erhalten, zusammen mit zusätzlichen 50 Cent für die über mehrere Jahre erlittenen Schäden. So erhalten nun fast 260 Arbeiter und Lagerarbeiter, die bei Vaillant in Belgien arbeiten, zusätzlich zu ihrem aktuellen Lohn und ihren Zulagen fast 600 Euro netto pro Jahr.

### **Ende der gewerkschaftlichen Diskriminierung bei GSK**

Die CSC stellte fest, dass sie durch den Pharmakonzern GSK diskriminiert wurde. So forderte die Geschäftsführung, dass die Sitzungen des Betriebsrats und des AGS gewerkschaftlich getrennt abgehalten werden. Die CSC reichte eine Klage ein und gewann ihren Fall vor dem Arbeitsgericht Wal-lonisch-Brabant: GSK wurde verurteilt, im Falle der Nichtbefolgung der einstweiligen Verfügungen ein Zwangsgeld an die CSC zu zahlen und diese zu entschädigen.

### **200 Euro Kaufkraftprämie bei Twin Disc**

Die 110 Beschäftigten von Twin Disc, einem auf Getriebesysteme speziali-

sierten Unternehmen mit Sitz in Nivelles, haben eine Kaufkraftprämie von 200 Euro erhalten. Ohne eine Gewerkschaftsdelegation hätten sie wahrscheinlich nichts erreicht, weil das Unternehmen nicht alle Kriterien in Bezug auf den Gewinn erfüllte, die die Gewährung der Prämie bedingten.

### **35 befristete Arbeitsplätze bei AGC Moustier gerettet**

Die Direktion des Glasproduktionswerks von AGC Moustier wollte eine Produktionslinie schließen. Die Gewerkschaftsdelegation hatte gefordert, dass weder Arbeitslosigkeit noch das Ausscheiden von Arbeitnehmern mit befristeten Verträgen infrage kämen. Manche arbeiteten dort schon seit fast zwei Jahren. Angesichts der Entscheidung der Unternehmensleitung, die 35 befristeten Verträge aufzuheben, organisierte die Delegation eine Abstimmung: Alle Beschäftigten stimmten solidarisch für die Beibehaltung der befristeten Verträge. Dank dieser Abstimmung konnten alle ohne Arbeitslosigkeit im Unternehmen bleiben.

### **Verurteilung wegen diskriminierender Handlungen bei Econocom**

Ein CSC-Delegierter von Econocom wurde kurz vor den Sozialwahlen 2020 entlassen, nachdem das Unternehmen, das sich auf Dienstleistungen im Zusammenhang mit der digitalen Transformation spezialisiert hat, die Abkommen über die Arbeitsweise des Europäischen Betriebsrats angeprangert hatte. Der Delegierte hatte sich verpflichtet, einen sozialen Dialog für die 10.000 Beschäftigten des Konzerns aufzubauen. Vier Jahre nach der Kündigung kam das Brüsseler Arbeitsgericht zu dem Schluss, dass diskriminierende Handlungen

vorgelegen hatten, und verurteilte das Unternehmen.

### **Sieg der Solidarität bei Leonidas**

Nach der Bekanntgabe der Entlassung eines CSC-Kandidaten nach 23 Dienstjahren legten die Arbeiter des Schokoladenherstellers Leonidas die Arbeit nieder, um die Wiedereinstellung ihres Kollegen zu fordern. Unter dem Druck machte die Direktion einen Rückzieher.

### **Prämie für Arbeitnehmer am Flughafen Charleroi**

Die CSC trat auf den Plan, nachdem sie erfahren hatte, dass die Kaufkraftprämie von 750 Euro, die zwar jedem Arbeitnehmer am Flughafen Charleroi versprochen wurde, je nach Arbeitszeit und Abwesenheit schwanken sollte. Am Ende erhalten 85 % der 785 Beschäftigten die volle Prämie. Die Streikankündigung wurde daher aufgehoben und der Streik vermieden.

### **Ein Standardvertrag für RTBF-Freelancer**

Seit September 2023 profitieren Selbstständige bei der öffentlichen Rundfunkanstalt RTBF rückwirkend von einem neuen Standardvertrag. Anwendung der Tarife der paritätischen Kommission Nr. 227, weniger Willkür und mehr Gegenseitigkeit, Kündigungsentschädigung, besserer Schutz bei Krankheit oder Mutterschaft,... Der von der CSC United Freelancers und CSC Transcom ausgehandelte Standardvertrag ermöglicht es, die Arbeitsbedingungen der „Freelancer“ an die der internen RTBF-Mitarbeiter anzugleichen (ohne diese bisher zu erreichen, insbesondere in Bezug auf die Tarife).

### **Abkommen über die Wiedereingliederung bei Manufast**

Der von den Gewerkschaften mit dem Unternehmen für angepasste Arbeit Manufast ausgehandelte Sozialplan hat es 67 Beschäftigten mit Behinderungen ermöglicht, einen Arbeitsplatz in einem anderen Unternehmen für angepasste Arbeit in der Hauptstadt zu finden.



Die Arbeitnehmervertreter bei AGC Moustier.



## In Belgien und Europa

### Die CSC gewinnt die Sozialwahlen

Lesen Sie dazu die CSC-Info-Ausgabe 11.

### Historisch: EU verabschiedet Lieferkettengesetz

Lesen Sie dazu die CSC-Info-Ausgabe 9.

### „Uberisierte“ Arbeitnehmer in Europa besser geschützt

Mit der Verabschiedung der Richtlinie über die Plattformarbeit sollten 43 Millionen Plattformarbeiter in Europa als Arbeitnehmer betrachtet werden und endlich in den Genuss von Mindeststundenlöhnen, Krankengeld, bezahltem Urlaub und anderen Arbeitsschutzmaßnahmen kommen. In der Richtlinie wird auch die Rolle der Gewerkschaften in der Plattformwirtschaft anerkannt, unter anderem bei der Forderung nach einer Überprüfung automatisierter Entscheidungen, die von Algorithmen und Robotern getroffen werden. Doch dieser Schritt nach vorn bedeutet noch nicht das Ende des Kampfes: In Belgien haben sich die Plattformen bisher geweigert, das Gesetz einzuhalten, das darauf abzielt, die Scheinselbstständigkeit im Bereich der Plattformen zu beseitigen.

### Gericht entscheidet zugunsten ehemaliger Deliveroo-Fahrer

Zusteller müssen als Arbeitnehmer betrachtet werden. Sie haben daher Anspruch auf Regularisierungen in Bezug auf Sozialversicherungsbeiträge und Lohn. Es sei daran erinnert,

dass seit dem 1. Januar 2023 eine spezifische Beschäftigungsvermutung für Arbeitnehmer in der Plattformwirtschaft in das belgische Recht aufgenommen wurde, die aber immer noch nicht vor Ort angewandt wird.

### Gesetzesentwurf Van Quickenborne begraben

Nach vier Mobilisierungen, bei denen Zehntausende von Menschen auf die Straße gingen, wurde der Gesetzesentwurf von Minister Vincent Van Quickenborne, der die Gewerkschaftsfreiheit bedrohte, endgültig begraben.

### Verteidigung des Streikrechts

2012 lösten Arbeitgebervertreter auf der Jahreskonferenz der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) eine schwere Krise aus, als sie behaupteten, dass das Streikrecht nicht durch das ILO-Abkommen 87 über die Vereinigungsfreiheit abgedeckt sei. Diese Situation birgt die Gefahr der Rechtsunsicherheit in Bezug auf das Streikrecht. Nach 12 Jahren intensiver Arbeit, insbesondere durch die CSC, wurde ein Ausweg gefunden: Im November 2023 hat sich schließlich eine Mehrheit herauskristallisiert, um den Streitfall vor den Internationalen Gerichtshof, das höchste Gericht im System der Vereinten Nationen, zu bringen. Wenn das Gericht dem Standpunkt der Arbeitnehmer folgt, wird es bestätigen, dass das Streikrecht international anerkannt ist.

### Verhinderung von grenzüberschreitendem Sexualverhalten

Zum ersten Mal wurde in Belgien ein Arbeitgeber wegen Diskriminierung verurteilt, insbesondere weil er nicht über eine wirksame Präventionspolitik verfügte. Dieses Urteil ermöglicht es den Gewerkschaftsteams, den Arbeitgeber davon zu überzeugen oder sogar zu zwingen, eine wirksame Präventionspolitik in diesem Bereich umzusetzen und einzuhalten.

Die CSC setzt sich für die Rechte der Plattformarbeiter ein.



# Taxis: Kollektiver Boykott gegen Uber

Die Brüsseler Taxifahrer, die die Uber-Plattform nutzen, haben eine Boykottaktion gestartet, um die Nutzer auf ihre Arbeitsbedingungen aufmerksam zu machen. Die Kollektivierung des Arbeitskampfes in diesem Sektor macht große Fortschritte.

Die Brüsseler Taxifahrer, die die Uber-Plattform nutzen, haben Anfang September Aktionen durchgeführt, bei denen sie sich während bestimmter Uhrzeiten abmeldeten. Sie beanstanden die Einführung des „TripRadar“-Systems, das ihrer Meinung nach Fahrten an mehrere Fahrer gleichzeitig vergibt, was zu mehr Wettbewerb und einer höheren Provision von Uber für die Fahrten führt.

„Die völlige Willkür und Einseitigkeit von Uber ist ein Problem. Es gibt keinen sozialen Dialog“, sagt Martin Willems, Verantwortlicher von United Freelancers, die CSC-Anlaufstelle für Freelancer, Plattformarbeitnehmer oder Selbstständige ohne Personal.

„Die Probleme sind vielfältig: Uber ändert regelmäßig die Art der Arbeitsorganisation und erhöht seine Provisionen. Früher waren es 20 %, dann 25 und jetzt sind es 35 % für die lukrativsten Fahrten. Bei weniger rentablen Fahrten schickt Uber die Fahrt gleichzeitig an eine Reihe von Fahrern und zwingt sie so, sie schnell anzunehmen. Dies wird zur Bedingung dafür, dass sie später die interessantesten Fahrten erhalten. Die Fahrer werden gegeneinander ausgespielt. Sie haben die Nase voll und wollen zumindest mit Uber reden können, was aber nicht geschieht.“

## Gesetz wird nicht angewandt

Die Fahrer sind zwar die Initiatoren dieser Aktion, doch United Freelancers begleitet sie und strebt strukturellere Lösungen an. „Es muss auf bessere Arbeitsbedingungen für die Fahrer hinauslaufen, wie für Lieferdienste für Essen und andere Plattformarbeiter“, sagt der Verantwortliche von United Freelancers. „Sie sollten wie andere Arbeitnehmer auch von den Vorteilen des Arbeitsrechts profitieren. Es bedarf eines echten Engagements der Regierung, um ihre Situation zu verbessern. Wenn einige Plattformen ihre Arbeitnehmer weiterhin verhöhnen, dann nur, weil die

Regierung dies zulässt.“

Seit dem 1. Januar 2023 ist nämlich ein Gesetz in Kraft, das eine Vermutung der Arbeitnehmerschaft für Plattformarbeiter vorschreibt. Sowohl das Arbeitsgericht als auch die Kommission für Arbeitsbeziehungen (KAB) haben wiederholt darauf hingewiesen, dass Essenslieferanten als Arbeitnehmer gelten müssen. „Aber konkret ändert sich nichts, weil die Regierung offensichtlich keine Lust hat, mit der Faust auf den Tisch zu

hauen“, bedauert Martin Willems.

2020 hatte die KAB erklärt, dass Uber-Fahrer die gleichen Rechte wie andere Arbeitnehmer haben sollten, es müsste zumindest ein sozialer Dialog eingerichtet werden. Für United Freelancers könnten die regionalen Regierungen auch einen Höchstbetrag für die Provision des Vermittlers festlegen oder eine öffentliche Plattform einrichten. „Das wurde zwar versprochen, aber es ist noch nichts geschehen“, kritisiert der Verantwortliche.

## „GENERATION Z, ZU NICHTS ZU GEBRAUCHEN?“

Die sogenannte Generation Z ist die erste Generation, die seit ihrer Kindheit mit digitalen Technologien vertraut ist.

22. OKT. | 18.30 UHR | CSC Eupen, Aachener Straße 89

Mit der provokanten Frage „Generation Z, zu nichts zu gebrauchen?“ möchte das CSC-Regionalkomitee Eupen - St.Vith Einblicke ermöglichen und zur Diskussion rund um die Gen Z anregen.

Anmeldung erwünscht unter:  
susanne.niessen@acv-csc.be

Wir freuen uns auf Ihre Teilnahme und einen regen Austausch.



# Lust auf Weiterbildung? Dann los!

Im September starten nicht nur die Schüler und Studenten in ein neues Schuljahr, sondern auch die Arbeitnehmer können Kurse und Schulungen für ihre Weiterbildung nutzen. Interessante Möglichkeiten bieten der „Zeitkredit zwecks Ausbildung“ und das System des „bezahlten Bildungsurlaubs“.

## Bezahlter Bildungsurlaub

Der bezahlte Bildungsurlaub (BBU) ist ein wichtiger Erfolg der Gewerkschafts- und Arbeiterbewegung: Er soll es den Arbeitnehmern ermöglichen, sich ohne Lohnverlust (Monatslohn bis 3.641 € brutto\*) weiterzubilden, um ihre Fähigkeiten und Kenntnisse zu verbessern oder neue zu erwerben. Diese müssen nicht unbedingt in Bezug zum Arbeitsplatz oder der ursprünglichen Ausbildung stehen. Der BBU ist also ein Recht des Arbeitnehmers, sofern die Aus- oder Weiterbildung, an der er teilnimmt, anerkannt ist.

Voraussetzung ist, dass Sie als Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft oder als Vertragsbeschäftigter in einem autonomen öffentlichen Unternehmen mindestens zu vier Fünfteln (80 %) arbeiten. Wenn Sie weniger als 4/5 arbeiten, aber mit variablen Arbeitszeiten, können Sie alle im Rahmen des BBU anerkannten Bildungsmaßnahmen absolvieren. Wenn Sie hingegen Teilzeit (50 % bis weniger als 80 %) in einem festen Stundenplan arbeiten, haben Sie nur Anspruch auf den BBU während Ihrer Arbeitszeit.

Konkret muss der Antrag auf bezahlten Bildungsurlaub eine ganze Reihe von Bedingungen erfüllen (mehr Infos unter [www.diecsc.be/Weiterbildung](http://www.diecsc.be/Weiterbildung)):

- Der Antrag wird gestellt, indem dem Arbeitgeber die reguläre Einschreibebescheinigung für bezahlten Bildungsurlaub, die vom Weiterbildungsanbieter ausgestellt wird, vorgelegt wird;

- Beginnt die Weiterbildung im September oder Oktober, muss die betreffende Bescheinigung bis spätestens 31. Oktober des laufenden Schuljahres vorgelegt werden;
- Die Anzahl der Stunden, auf die der Arbeitnehmer Anspruch hat, ist auf die tatsächliche Teilnahme an dem Kurs beschränkt, und liegt je nach Art der Weiterbildung zwischen 80 und 180 Stunden pro Schuljahr. Für Teilzeitbeschäftigte wird diese Stundenzahl anteilig berechnet. Die Weiterbildung muss mindestens 32 Stunden dauern;
- Der bezahlte Bildungsurlaub muss während der Weiterbildungszeit genommen werden. Bei Kursen, die außerhalb der Arbeitszeit stattfinden, müssen Sie keinen BBU nehmen, um den Kurs zu besuchen. Sie können also Ihr BBU-Kontingent nutzen, um an einem anderen Tag Urlaub zu nehmen, an dem Sie normalerweise zwischen Beginn und Ende der Weiterbildung arbeiten;
- Wenn Sie einen BBU nehmen, erhalten Sie weiterhin Ihren normalen Lohn zu den üblichen Zeiten. Der berücksichtigte Bruttolohn (\*) ist jedoch gedeckelt. Der Arbeitgeber erhält eine Erstattung von der Deutschsprachigen Gemeinschaft.

In der Deutschsprachigen Gemeinschaft ist seit 2016 der Fachbereich Ausbildung und Unterrichtsorganisation des Ministeriums für den Bereich bezahlter Bildungsurlaub zuständig. Mehr Infos unter: [www.ostbelgienbildung.be/bildungsurlaub](http://www.ostbelgienbildung.be/bildungsurlaub)

Der bezahlte Bildungsurlaub hat sich im Laufe der Zeit äußerst bewährt, da er Tausenden von Arbeitnehmern eine Weiterbildung in Bereichen ermöglicht hat, die für sie von Bedeutung waren bzw. sind. Es muss daher darauf geachtet werden, dass der bezahlte Bildungsurlaub weiterhin die Emanzipation und die Wünsche der Arbeitnehmer in den Mittelpunkt stellt.

## Der Zeitkredit zwecks Ausbildung

Der Zeitkredit zwecks Ausbildung ist ein Recht für Arbeitnehmer des Privatsektors, ihre Berufslaufbahn zu unterbrechen oder zu reduzieren, um bis zu 36 Monate lang eine Aus- bzw. Weiterbildung zu absolvieren, während sie gleichzeitig Zulagen vom Landesamt für Arbeitsbeschaffung (LfA) erhalten, um den Lohnverlust (teilweise) auszugleichen. Um diesen Zeitkredit in Anspruch nehmen zu können, müssen Sie eine Betriebszugehörigkeit von mindestens zwei Jahren bei Ihrem Arbeitgeber nachweisen.

Dieser Zeitkredit kann unabhängig von der Art der Ausbildung (Hochschulabschluss, Sprachkurse, Computerkurse usw.) in Anspruch genommen werden, sofern die Ausbildung von einer der drei belgischen Gemeinschaften (der französischen, der flämischen oder der deutschsprachigen) oder vom Sektor anerkannt wird und mindestens 360 Stunden oder 27 Credits pro Jahr (bzw. 120 Stunden oder 9 Credits pro Quartal) umfasst.

Sie können Ihren Zeitkredit auf drei Arten nehmen:

- Sie hören ganz auf zu arbeiten;





- Sie reduzieren auf 50 % (dafür müssen Sie seit einem Jahr Vollzeit arbeiten);
- Sie reduzieren auf 80 % (dafür müssen Sie seit einem Jahr Vollzeit in einer 5- oder 6-Tage-Woche arbeiten).

Während Ihrer gesamten Berufslaufbahn haben Sie Anspruch auf maximal 36 Monate Zeitkredit zwecks Aus- und Weiterbildung. Sie müssen auch eine Mindestdauer einhalten, nämlich 3 Monate im Falle einer Reduzierung (Übergang zu 50 % bzw. 80 %) oder 6 Monate im Falle einer vollständigen Unterbrechung.

Konkret müssen Sie :

- Ihren Arbeitgeber über Ihre Absicht, Ihr Recht auf Zeitkredit auszuüben, informieren, und zwar mindestens 3 Monate im Voraus (Unternehmen mit mindestens 20 Arbeitnehmern) oder mindestens 6 Monate im Voraus (Unternehmen mit weniger als 20 Arbeitnehmern);
- innerhalb von zwei Monaten nach Beginn des Zeitkredits beim Landesamt für Arbeitsbeschaffung (Lfa) einen Antrag auf Zulagen stellen;
- die von der Bildungseinrichtung erstellte vierteljährliche Anwesenheitsbescheinigung innerhalb von 20 Kalendertagen nach Ende jedes Quartals an Ihren Arbeitgeber und das Lfa übermitteln.

## Das individuelle Recht auf Weiterbildung

Seit 2023 hat in allen Unternehmen mit mindestens 10 Arbeitnehmern jeder Arbeitnehmer ein individuelles Recht auf Weiterbildung:

In Unternehmen mit 10 bis 19 Arbeitnehmern: Jeder Arbeitnehmer, der das ganze Jahr über Vollzeit arbeitet, hat Anspruch auf mindestens einen Schulungstag pro Jahr.

In Unternehmen mit mindestens 20 Arbeitnehmern: Jeder Arbeitnehmer, der das ganze Jahr über Vollzeit arbeitet, hat Anspruch auf mindestens 5 Schulungstage pro Jahr. Achtung: Ein sektorales Kollektivabkommen kann diese Zahl auf mindestens 2 Tage reduzieren.

Die am Ende des Jahres nicht genommenen Schulungstage werden auf das nächste Jahr übertragen. Der Saldo des verfügbaren Ausbildungsguthabens wird alle fünf Jahre auf Null zurückgesetzt. Sie können die Ausbildung während der Arbeitszeit oder außerhalb der Arbeitszeit unter Zahlung des normalen Arbeitsentgelts und ohne Lohnzuschlag absolvieren.

Darüber hinaus ist jeder Arbeitgeber mit mindestens 20 Beschäftigten verpflichtet, bis zum 31. März jedes Jahres nach Anhörung des Betriebsrats, der Gewerkschaftsdelegation oder der

Beschäftigten einen jährlichen Ausbildungsplan zu erstellen. Dieser Plan listet die angebotenen Ausbildungen auf und erklärt, auf welche Weise sie zur Investition in die globalen Ausbildungsmaßnahmen beitragen.

Sie müssen vom Arbeitgeber mindestens einmal pro Jahr schriftlich über die Anzahl der Ausbildungstage, auf die Sie Anspruch haben, informiert werden. Sie können Ihr individuelles Ausbildungskonto auch über das Federal Learning Account einsehen, das seit dem 1. Juni 2024 unter [www.mycareer.be](http://www.mycareer.be) verfügbar ist. Dort werden die von Ihnen besuchten Schulungen sowie der Saldo des Ausbildungsguthabens pro Jahr eingetragen. Arbeitgeber müssen diese Daten bis spätestens 1. Dezember 2024 eingegeben haben.

### Infos+

[www.diecsc.be/Weiterbildung](http://www.diecsc.be/Weiterbildung)

[www.ostbelgienbildung.be/bildungsurlaub](http://www.ostbelgienbildung.be/bildungsurlaub)

[www.mycareer.be/de/](http://www.mycareer.be/de/)



(\*) Die gesetzlich festgelegte Höchstgrenze liegt bei 3.641 Euro brutto pro Monat für das Schuljahr 2024-2025. Sollte Ihr regulärer Bruttolohn diesen Betrag überschreiten und ihr Arbeitgeber die Höchstgrenze anwenden, erhalten Sie für diese Freistunden weniger Gehalt.

# Hat die Industrie in Belgien und Europa noch eine Zukunft?

/// Audi, Van Hool, Copeland,... In den letzten Wochen jagte eine Hiobsbotschaft die andere. Tausende Jobs stehen auf dem Spiel. Stellt sich die Frage, ob die Industrie in Belgien und Europa noch eine Zukunft hat?

## Der Fall Audi

Kurz vor ihrem Urlaub gibt es am 9. Juli für viele Arbeitnehmer ein böses Erwachen. Die Audi-Geschäftsleitung kündigt an, die Produktion des Q8 e-tron im Brüsseler Werk Forest schrittweise einzustellen und nach Mexiko zu verlagern. Das bedeutet für 2.620 Arbeitnehmer den möglichen Verlust ihres Arbeitsplatzes, ohne die Zulieferer mitzuzählen, und ist ein Schock für die gesamte Belegschaft. Sie hatte zwar seit Monaten den Produktionsrückgang bemerkt, aber auf eine andere Lösung gehofft. Die Regierung De Croo hat zwar das Gespräch mit den Audi-Bossen gesucht, bisher aber ohne nennenswerten Erfolg.

Die erste Phase der Renault-Prozedur, die die Auswirkungen der Audi-Entscheidung verringern oder sogar verhindern soll, indem sie andere Alternativen anbietet, wurde gerade eingeleitet. Die Hoffnung ist gering, aber...

## Situation in Belgien

In den letzten zehn Jahren sind große Industrieunternehmen wie Caterpillar in Goselies, Ford in Genk, Opel in Antwerpen und Van Hool in Lier geschlossen worden, was zum Verlust von Tausenden direkten Arbeitsplätzen und oft noch mehr indirekten Arbeitsplätzen (Zulieferer) geführt hat. Hinter jeder dieser Schließungen stehen soziale Dramen. Oft verlieren ganze Familien ihren Arbeitsplatz, Haushalte ihre einzige Einkommensquelle oder Arbeitnehmer, die jahrzehntelang für denselben Arbeitgeber gearbeitet und manchmal ihre Gesundheit geopfert haben und nur schwer einen neuen Arbeitsplatz finden werden, ihren Job. Gleichzeitig wird das für die entlassenen älteren Arbeitnehmer vorgesehene System der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag (SAB) zunehmend in Frage gestellt.

## Industrie: Stopp oder weiter?

Mit dem Verschwinden der Industrie würde auch ein erheblicher Teil des Bruttoinlandsprodukts (BIP) verschwinden, denn die Industrieexporte sorgen für eine ausgeglichene Handelsbilanz und somit für eine insgesamt gesunde Wirtschaft.

Außerdem können wir mit einer starken Industrie unsere Abhängigkeit von Importen bestimmter strategischer Güter (Energie, Rohstoffe,...) verringern, was unsere Position bei internationalen Krisen stärkt. Die Corona-Krise hat uns gezeigt, wie abhängig wir sind (schwindelerregender Anstieg der Gas- und Stromkosten, Mangel an Grundstoffen für die Herstellung von Medikamenten, usw.).

Industriezweige wie Chemie, Pharmazie, Luft- und Raumfahrt (Produktion mit hoher Wertschöpfung) und die Produktion von Konsumgütern sind Wirtschaftsmotoren. Sie beschäftigen Hunderttausende von Arbeitnehmern, was zur sozialen Stabilität beiträgt.

## Wie schaffen wir das?

Wettbewerbsfähigkeit ist zum Zauberwort geworden. Die Produktionskosten sollen so gering wie möglich und der Profit so hoch wie möglich sein. Es ist sinnlos zu glauben, dass Belgien bei den Löhnen weltweit mithalten kann. Wir müssen auf innovative Technologien setzen. Forschung und Entwicklung müssen gefördert werden, vor allem in Bereichen wie Pharmazie, Biotechnologie sowie Luft- und Raumfahrt. Öffentlichen Beihilfen müssen besser genutzt werden (nicht nach dem Gießkannenprinzip und mit der Forderung nach Ergebnissen). Ein hohes Bildungsniveau ist ein wesentlicher Vorteil, den es zu erhalten oder sogar zu verbessern gilt. Allerdings entscheiden sich immer weniger junge

Menschen für technische oder wissenschaftliche Studiengänge. Dieses Problem muss behoben werden, denn nur so können wir unsere Wettbewerbsfähigkeit sichern, und das ist zum großen Teil die Aufgabe des Staates. Die Unternehmen ihrerseits müssen sich bereit erklären, ihre Mitarbeiter ständig weiterzubilden.

## Für einen gerechten Übergang

Die belgische Industrie spielt bereits eine wichtige Rolle beim Übergang zu einer umweltfreundlicheren Wirtschaft, indem sie nachhaltige Techniken entwickelt und den CO<sub>2</sub>-Fußabdruck der Produktion verringert. Sie muss diese Rolle ausbauen, was uns letztendlich ermöglichen wird, diese Techniken zu exportieren. Dieser Übergang darf nicht auf Kosten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gehen.

Europa muss als Einheit auftreten und keine interne Konkurrenz zwischen den Ländern betreiben. Der europäische Markt ist auch heute noch der größte und daher interessant. Die Globalisierung hat den freien Warenverkehr mit sich gebracht und Europa befürwortet diesen, im Gegensatz zu den USA, die importierte Produkte, die die eigene Industrie verdrängen könnten, mitunter stark besteuern, und zu China, das den Zugang zu seinem Markt erschwert.

Europa muss sich schützen, indem es alle importierten Produkte besteuert, die nicht den europäischen Standards entsprechen.





# Audi und die Kapitalisten

/// Audi in Forest zeigt uns leider wieder einmal, was jeder weiß (auch wenn nicht mehr viele es zu sagen wagen): Die Wirtschaft, die Unternehmen sind eine viel zu ernste Angelegenheit, um sie Kapitalisten anzuvertrauen.

Vor 20 Jahren beschäftigte VW in Forest 5.000 Menschen. 2006 beschloss das Management des multinationalen Konzerns, Forest zu verlassen und bot dann an, in dem Brüsseler Werk Audis zu montieren, wenn im Gegenzug die Löhne um 20 % gesenkt (Flexibilität, längere Arbeitszeiten,...) und massive staatliche Beihilfen gewährt würden. Die Erpressung funktionierte. Der Personalstand wurde halbiert, die Arbeitnehmer brachten schwere Opfer und die öffentliche Hand schenkte dem multinationalen Konzern eine Million Ausbildungsstunden (mit unserem Geld), um 2018 auf die Produktion von Elektrofahrzeugen umzustellen.

Die Entscheidung, jetzt das Werk in Forest zu schließen, ist für Tausende Familien ein Schock und macht diese immensen Anstrengungen zunichte. Wer ist für diese Verschwendung verantwortlich? Das Hauptargument der Manager von VW und Audi lautet: „Der SUV Q8 verkauft sich nicht“! Diese Manager, die das Tausendfache ihrer Beschäftigten verdienen und angeblich große Wirtschaftsgenie sind, scheinen überrascht zu sein, dass die Bevölkerung in Europa nicht Schlange steht, um zweieinhalb Tonnen schwere Autos zu kaufen, die 100.000 Euro kosten...

Wer glaubt denn noch, dass das Ziel einer Autofabrik darin besteht, Autos herzustellen, die unseren tatsächlichen Mobilitätsbedürfnissen entsprechen? In einer Welt, in der Energie knapp und teurer ist, die Straßen immer verstopfter sind und Verkehrsunfälle verheerende Schäden anrichten, bräuchte man zweifellos kleine und leichte, einfache und sichere Autos, die sich problemlos gemeinsam nutzen und reparieren lassen. Aber eine (gute) Mobilität zu ermöglichen, ist die letzte Sorge dieser Bosse, die möglichst schnell Milliarden für ihre Aktionäre anhäufen wollen. Unsere Mobilität ist ihnen egal, genauso wie unsere Arbeitsplätze. Und was ist mit unserer Gesundheit? Man denke nur an das „Dieselgate“ im Jahr 2015: Es waren die Manager desselben VW-Konzerns, die in mehr als 11 Millionen Dieselaautos die Software installieren ließen, mit der die Abgastests

verfälscht wurden. Allein diese zusätzliche Umweltverschmutzung führte zu Tausenden von vorzeitigen Todesfällen.

Für einen Konzern, der wie viele andere multinationale Unternehmen von zynischen Lügern geführt wird, geht es VW gut: 18 Milliarden Euro Nettogewinn in 2023. Diese astronomische Summe entspricht fast 30.000 Euro pro VW-Audi-Mitarbeiter weltweit. Das entspricht einem Lohnanstieg von 2.500 Euro brutto pro Monat! Diese 18 Milliarden haben die Arbeiter produziert, aber nie erhalten. Sie wurden von den Autokäufern bezahlt, aber nicht nur für das Auto, sondern auch um die Taschen der Mehrheitsaktionäre vollzustopfen.

Nach Caterpillar, Delhaize und hundert anderen Beispielen erinnert uns Audi daran, dass eine anständige Welt anders aussieht: in solch einer Welt würden Sie und ich (und die Beschäftigten und Zulieferer von Audi) als Menschen angesehen, die Respekt verdienen, und nicht als potentielle Profitquelle, Milliardäre könnten nicht mehr über unser Leben und unsere Zeit, unsere Gesundheit und unsere Berufe verfügen... Und sie könnten nicht weiterhin so tun, als gehörten ihnen die Unternehmen. Sie besitzen die Aktien, das stimmt: Aber die Unternehmen gehören denjenigen, die in ihnen arbeiten, den organisierten Arbeitnehmern.

Die Unternehmen sind definitiv eine zu ernste Angelegenheit, als dass wir sie diesen (verfluchten) Milliardären überlassen sollten.

Felipe Van Keirsbilck  
CNE-Generalsekretär

# Reinigungskräfte und Wachpersonal haben die Nase gestrichen voll

Schon seit Jahren sind die Reinigungskräfte und Wachleute die Leidtragenden der Abwärtsspirale. Die Verträge für ihre Dienstleistungen werden regelmäßig erneuert und bei jeder neuen Ausschreibung werden die Kosten nach unten gedrückt. Die belgischen und europäischen Gewerkschaften dieser Branchen prangern die unhaltbaren Arbeitsbedingungen an und fordern Veränderungen.

Am 1. Oktober 2024 rufen sie zum Protest auf unter dem Motto: „Stoppt die Abwärtsspirale. Keine Einsparungen auf Kosten der Reinigungskräfte und des Wachpersonals.“ Sie werden ihre Forderungen an die neuen Mitglieder des EU-Parlaments und die zukünftigen

Kommissare weiterleiten. „Aktionen sind mehr als notwendig. Wir rufen alle auf, sich am 1. Oktober um 12 Uhr auf dem Luxemburg-Platz in Brüssel zu treffen“, erklären die Gewerkschaften.



© Shutterstock

**„Stoppt die Abwärtsspirale!“**  
**1.10. AKTIONSTAG**  
Brüssel, Luxemburg-Platz

## Jahresendprämie für Haushaltshilfen

Am zweiten Weihnachtsfeiertag 2023 ließen Federgon und Vlaams Platform DCO eine Bombe im Sektor der Dienstleistungsschecks platzen, als sie das Kollektive Arbeitsabkommen (KAA) für die Jahresendprämie aufkündigten. Glücklicherweise setzte sich der gesunde Menschenverstand durch und wir konnten die drei Arbeitgeberverbände davon überzeugen, ein KAA zu un-

terzeichnen. Das Abkommen gilt auch für die Betriebe in der Deutschsprachigen Gemeinschaft.

Nach acht Monaten der Ungewissheit können Zehntausende Haushaltshilfen beruhigt aufatmen, die in Dienstleistungsscheck-Unternehmen arbeiten, welche Federgon (Verband der Personaldienstleister), Initiatives (wallonischer Verband gemeinnütziger

Unternehmen) und Vlaams Platform DCO (vertritt hauptsächlich gemeinnützige Organisationen in Flandern) angeschlossen sind. Ein neues Kollektives Arbeitsabkommen mit demselben Inhalt wie das vorherige garantiert künftig die Jahresendprämie und die Gewerkschaftsprämie. Eine echte Erleichterung für viele Beschäftigte, aber auch für die Arbeitgeber, denn die Kündigung des KAA hatte für Unruhe in den Betrieben gesorgt.

Die Unterzeichnung dieses KAA eröffnet neue Perspektiven, um die Sektorenverhandlungen in einem ruhigen Klima wieder aufzunehmen. Die Gewerkschaften fordern die Arbeitgeber auf, an den Verhandlungstisch zurückzukehren, um endlich ein Sektorenabkommen für die 150.000 Haushaltshilfen abzuschließen. Diese Branche ist nämlich die einzige, in der noch kein Sektorenabkommen für den Zeitraum 2023-2024 abgeschlossen wurde. Auch für die neuen Regionalregierungen wäre die Wiederaufnahme der sektoralen Konzentrierung ein positives Signal.



© Shutterstock