

## Psychosoziale Risiken

Seite 4

# Inhalt

## Seite 3

Marc Niessen neuer WSR-Präsident

## Seiten 4-7

Dossier: Psychosoziale Risiken: Leiden auf der Arbeit, ein echtes Risiko

## Seite 8

Gewerkschaftssieg: TAC in Milmort gerettet

## Seite 9

Meldungen

## Seiten 10-11

20 Jahre Weltsozialforum

## Seite 12

Meldungen

## Seiten 13-15

CNE-INFO:

- Banken: Kunden raus, Senioren raus, Angestellte raus
- Das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen
- Rechnungshof verurteilt Zusatzrenten

## Seite 16

Meldungen

# Impressum

### Verantwortlicher Herausgeber:

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

### Redaktion:

Jessica Halmes      Vera Hilt  
Liliane Louges      Angela Mertens  
Jochen Mettlen      Birgit Schlüter

**Layout:** Maryline Weynand

### Druck:

Kliemo A.G.  
Hütte 53, 4700 Eupen

### Anschrift der Redaktion:

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

### Erscheinungsrhythmus:

Vierzehntäglich

# Wie erreichen Sie die CSC in Coronazeiten?

Seit einigen Wochen bietet der Arbeitslosendienst der CSC wieder Sprechstunden an. Diese schrittweise Einführung der Sprechstunden gilt zunächst für die Dienstleistungszentren in Eupen und St. Vith (siehe unten). Der Arbeitslosendienst und alle anderen CSC-Dienste sind weiterhin telefonisch und per Mail für Sie da. In dringenden Fällen sind auch Terminabsprachen möglich. Ihre Dokumente können Sie weiterhin in den Außenbriefkästen unserer Dienstleistungszentren hinterlegen.

## 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

### CSC Kelmis

csc.chomage.kelmis@acv-csc.be

## JURISTISCHER DIENST

### CSC Eupen

087/85 98 95 ● sj.verviers@acv-csc.be

### CSC St.Vith

087/85 99 33 ● sj.verviers@acv-csc.be

## SOZIALSPRECHSTUNDEN

### CSC Eupen

087/85 99 22 ● csc.ostbelgien@acv-csc.be

### CSC St.Vith

087/85 99 32 ● csc.stvith@acv-csc.be

## GRENZGÄNGERDIENST LUXEMBURG

### CSC St.Vith

087/85 99 33 ● sj.verviers@acv-csc.be

## GRENZGÄNGERDIENST DEUTSCHLAND

### CSC Eupen

grenzgaenger.deutschland@acv-csc.be

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



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



[www.facebook.com/cscostbelgien](https://www.facebook.com/cscostbelgien)

# Marc Niessen neuer WSR-Präsident

CSC-Regionalsekretär Marc Niessen ist vor kurzem zum neuen Präsidenten des Wirtschafts- und Sozialrates (WSR) der Deutschsprachigen Gemeinschaft gewählt worden. Er tritt die Nachfolge von Bernd Despineux, dem früheren Bezirkssekretär der CSC Verviers-Ostbelgien, an. Wir sprachen mit Marc Niessen über den WSR, seine Aufgaben und die Rolle der CSC.

## Was muss man unter einem Wirtschafts- und Sozialrat verstehen?

Der Wirtschafts- und Sozialrat ist das Konzertierungsgremium der Sozialpartner in der Deutschsprachigen Gemeinschaft. Arbeitnehmer und Arbeitgeber tauschen sich hier einmal im Monat über verschiedene Inhalte aus, die Ostbelgien direkt betreffen. Mitglieder sind sieben Vertreter der Arbeitgeberorganisationen und sieben Vertreter der Arbeitnehmerorganisationen sowie ein Präsident.

Der Rat ist von der Regierung eingesetzt und hat in der Form auch eine beratende Rolle gegenüber Regierung und Parlament. Wenn die DG neue Gesetze verabschieden will, die in den Aufgabenbereich des WSR fallen, dann muss sie ihn um seine Meinung fragen. Zu Themen, die wir für wichtig halten, können wir aber auch selbst aktiv werden und Handlungsempfehlungen an die Verantwortlichen richten.

Bei diesen Aufgaben steht dem Rat ein dreiköpfiges Büro zur Seite, das die Inhalte der Besprechungen umsetzt und das auch mit eigenen Studien die Arbeit des Rates unterstützt. Das Büro ist auch für die Studienarbeit des WSR zuständig. Das betrifft zum Beispiel die Mitarbeit an den Berichten zum Monitoring der Wirtschaftslage, die seit Beginn der Coronakrise jeden Monat eine Übersicht über die Auswirkungen auf die Wirtschaft und insbesondere auf die Beschäftigung in der DG geben.

## Für welche Themen ist der WSR zuständig?

Ursprünglich umfasst der Aufgabenbereich des Rates alle Themen, die die Ausbildung und Beschäftigung in der DG betreffen. Im Laufe der Zeit sind aber auch andere Bereiche hinzu gekommen. Ein ganz großes Thema in

der Vergangenheit war beispielsweise die Umsetzung der 6. Staatsreform: im Beschäftigungsbereich, aber auch im Gesundheits- und Seniorenbereich. Auch die Neuorganisation des Kindergeldes in Ostbelgien ist mit den Sozialpartnern im Rahmen des Wirtschafts- und Sozialrates besprochen worden.

## Hat sich die Rolle des Rates im Lauf der Zeit geändert?

Ganz sicher. In seiner Beratungsfunktion gegenüber der DG ist der WSR in den letzten 20 Jahren immer wichtiger geworden. Zu Beginn hingen viele der Themen, die uns hier in Ostbelgien betrafen, von der Wallonischen Region ab. In der Zeit konnten wir als Sozialpartner des wallonischen Wirtschafts- und Sozialrates darauf Einfluss nehmen. Auch dort gibt es einen Sonderausschuss, der allein für die Deutschsprachige Gemeinschaft zuständig ist. Mit all den Entwicklungen, die der belgische Staat in den vergangenen Jahrzehnten genommen hat, sind aber mehr und mehr Themen, die uns als Gewerkschaft interessieren und unsere Mitglieder betreffen, in die Zuständigkeit der DG übergegangen. Somit sitzen wir jetzt am Quell der Entwicklung, zu der wir als Sozialpartner Stellung beziehen und die wir auch selbst mit beeinflussen können.

## Welche Rolle spielt die CSC im WSR?

Die CSC besetzt vier der sieben Sitze auf der Arbeitnehmerbank. Zwei weitere fallen der FGTB zu und einer der CGSLB. Auf der gegenüberliegenden Seite sitzen vier Vertreter des AVED, der Mittelstand, der Bauernbund und der Verband AnikoS für den nicht-kommerziellen Sektor.

Als stärkste Gewerkschaft hat die CSC also ein entsprechendes Gewicht bei den Debatten über die Stellung-



Marc Niessen, CSC-Regionalsekretär und neuer WSR-Präsident

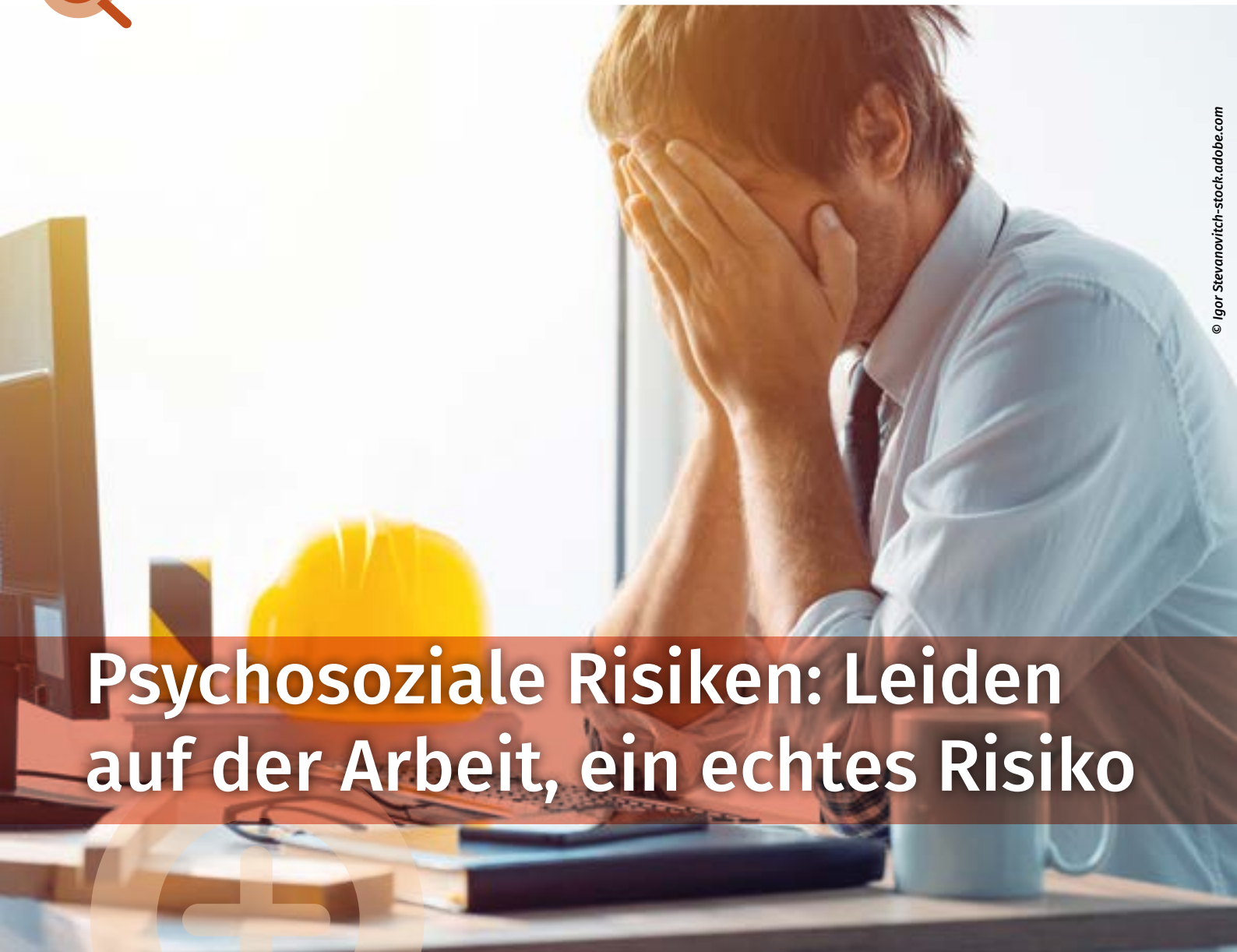
nahmen des Rates. Ebenso kann sie mitbestimmen, wo er selbst Initiative ergreifen soll. Gerade im Moment ist zum Beispiel eine Studie über das Thema Armut in Arbeit - eine Problematik, die für uns als Arbeitnehmervertreter enorm wichtig ist, über die aber viel zu wenig öffentlich gesprochen wird.

Die Mitglieder vertreten den Rat auch in verschiedenen externen Gremien: Von den Arbeitsgruppen zur Staatsreform über den Rat für Familienleistungen, bis hin zum Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion. Dabei stehen die einzelnen Mitglieder und damit auch die CSC in der Verantwortung.

## Und die Aufgaben des Präsidenten?

Der WSR trifft seine Entscheidungen im demokratischen Konsens, also als gemeinsame Stellungnahme der Sozialpartner. Der Präsident nimmt dabei eine neutrale Rolle ein, animiert die Diskussion und sucht den Ausgleich zwischen der Arbeitnehmer- und der Arbeitgeberbank. Wenn er den Rat nach außen hin vertritt, dann tut er das als Stellvertreter des gesamten Rates, also der Arbeitnehmer wie auch der Arbeitgeber.

Außerhalb dieser Funktion bin und bleibe ich aber genau wie bisher Gewerkschaftssprecher und Arbeitnehmervertreter. Ich darf also auch künftig noch Politikern und Arbeitgebern Kartoffelsäcke und Ähnliches überreichen, um auf die Forderungen der Arbeitnehmer aufmerksam zu machen.



# Psychosoziale Risiken: Leiden auf der Arbeit, ein echtes Risiko

**Belgische Arbeitnehmer sind am Arbeitsplatz zunehmend psychosozialen Risiken ausgesetzt. Studien zum Thema haben sich in den letzten Jahren vervielfacht und sie sind quasi einhellig: Die Ursachen liegen in Unternehmen oder Organisationen und die Lösung liegt in der Prävention. Das hat selbst der Hohe Rat für Gesundheit bereits 2017 in seiner Stellungnahme zur Burnout-Prävention festgestellt.**

**D**ennoch fördern die Arbeitgeber weiterhin einen Diskurs, der ihre Verantwortung leugnet. Überall blühen Initiativen, die die „psychische Belastbarkeit“ von Arbeitnehmern verbessern sollen, und zwar entgegen der wissenschaftlichen Ratschläge. Dieser Ansatz ist heimtückisch, denn hinter dem erklärten Wunsch, dem einzelnen Arbeitnehmer zu helfen, „psychisch belastbarer“ zu werden, wird in Wirklichkeit impliziert, dass bei einer Zunahme von Burnout der Arbeitnehmer selber schuld ist, weil dieser nicht in der Lage war, mit einem schädlichen Arbeitsumfeld umzugehen. Dies entbindet den Arbeitgeber von jeglicher Verantwortung. Unsere Gesetzgebung benennt jedoch genau den Arbeitgeber als die Person, die für die Präventionspolitik in seinem Unternehmen verantwortlich ist. Es ist Sache des Arbeitgebers, die Risiken zu analysieren und die not-

wendigen Maßnahmen zum Schutz seiner Arbeitnehmer zu ergreifen.

Unsere CSC-Militanten berichten über zahlreiche Probleme bei der Anwendung dieser Gesetzgebung, nicht nur auf Seiten der Arbeitgeber, sondern auch auf Seiten anderer Präventionsakteure in Unternehmen oder Organisationen. Deshalb hat die CSC ein umfangreiches Projekt mit Umfragen, Interviews und Webinaren gestartet, um die Hauptprobleme der Arbeitnehmer im Hinblick auf die Prävention psychosozialer Risiken und die Forderungen ihrer Militanten und Juristen zur Verbesserung des Schutzes aller Arbeitnehmer aufzulisten. Im Vorfeld des Welttages für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz (28. April) haben wir die Probleme und unsere Forderungen in diesem Dossier zusammengefasst.

# Psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz: eine bessere Gesetzgebung ist nötig!

Obwohl Belgien über eine der fortschrittlichsten Gesetzgebungen der Welt zur Prävention psychosozialer Risiken am Arbeitsplatz verfügt, ist die Zahl der Arbeitnehmer, die unter Stress, Burnout, Mobbing, Gewalt usw. am Arbeitsplatz leiden, in den letzten Jahren explodiert. 2019 fühlten sich 45 % der Arbeitnehmer in den letzten zwölf Monaten häufig bei der Arbeit gestresst. 2012 lag diese Zahl bei 30 %...

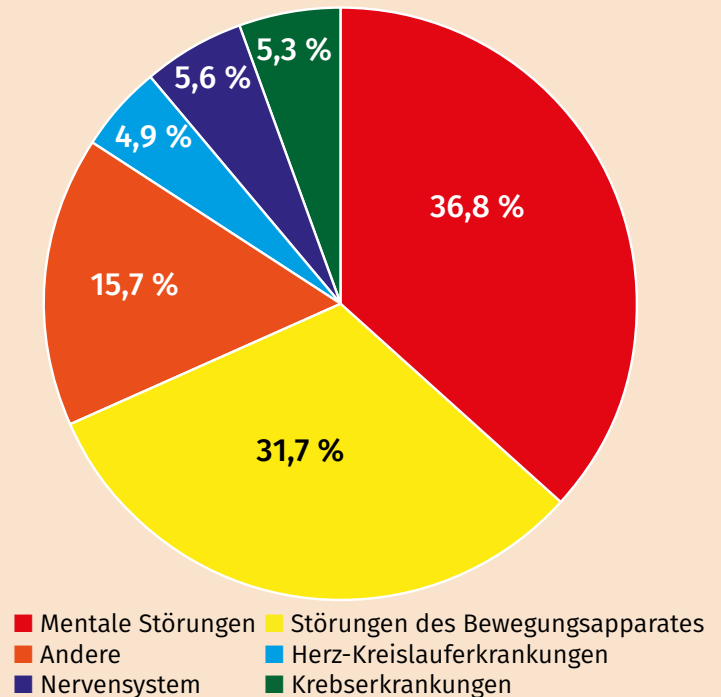
Die wachsende Zahl von Burnout-Fällen sowie die Wortmeldungen der Opfer von Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz im Zuge der #metoo-Bewegung haben zu einem allmählichen Bewusstsein für das Ausmaß der Probleme im Zusammenhang mit psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz (PSR) geführt.

Seit 2014 gibt es in Belgien eine Gesetzgebung, die sich speziell der PSR am Arbeitsplatz widmet. Sieben Jahre nach dem Inkrafttreten dieser Gesetzgebung untersuchte die CSC die tatsächlichen Auswirkungen dieser Gesetzgebung auf das Wohlbefinden der Arbeitnehmer, indem sie folgende Fragen stellte: Hat sie zu einer konkreten Verbesserung des psychosozialen Wohlbefindens der Arbeitnehmer geführt? Wie kann sie angepasst werden, um Opfer besser zu schützen?

Die wenigen Statistiken, die es gibt, belegen eher, dass es noch ein weiter Weg ist. Daher beschloss die CSC, eine Bewertung der Gesetzgebung zu den psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz durchzuführen. Diese Bewertung - das Ergebnis von Recherchen und zahlreichen Aussagen unserer Militanten - führte zu einer ganzen Reihe besorgniserregender, ja sogar alarmierender Schlussfolgerungen, aus denen sich mehrere Forderungen ergaben, die auf eine Verbesserung der Gesetzgebung zur Prävention der PSR in Unternehmen und Institutionen abzielen. Dazu hat die CSC die Aussagen von psychosozialen Präventionsberatern, ihren internen Präventionsberatern, Juristen sowie Militanten und Gewerkschaftssekretären der CSC analysiert.

Obwohl unsere Gesetzgebung die Verantwortlichkeiten und Pflichten im Bereich der Prävention der PSR detailliert festlegt, bestätigen die wenigen Angaben, die uns vorliegen, die Erkenntnisse unserer Militanten: Es gibt noch viel zu tun, um die Arbeitnehmer besser zu schützen. Denn die offiziellen Zahlen des Landesinstitutes für Kranken- und Invalidenversicherung (LIKIV) bezüglich der psychosozialen Risiken auf dem Arbeitsmarkt und in Unternehmen sind alarmierend:

Hauptursachen für Langzeiterkrankungen bei den Arbeitnehmern



- △ Im Juni 2020 lag die Zahl der invaliden Arbeitnehmer bei fast 431.000, was einen Anstieg von fast 33 % in 5 Jahren bedeutet. Zu beachten ist auch, dass 2015 der Anteil der Frauen bei Langzeiterkrankungen noch bei 56,3 % lag, im Juni 2020 aber auf fast 59 % anstieg;
- △ Unter diesen 431.000 Langzeitpatienten leiden 158.700 an psychischen Störungen (36,8 %). Das ist die Hauptursache für Invalidität in Belgien, noch vor Erkrankungen des Bewegungsapparates (31,7 %);
- △ Das LIKIV ermittelte, dass im Juni 2020 die Invalidität, die mit Sicherheit auf PSR am Arbeitsplatz zurückzuführen ist, 10.597 Fälle betrug. Dies entspricht einer Steigerung von fast 155 % im Vergleich zu 2017;
- △ In rund zwei Jahren ist die Zahl der Arbeitnehmer, die aufgrund von Burnout arbeitsunfähig sind, um 162 % gestiegen, von 3.713 Ende 2017 auf 9.708 im Juni 2020;
- △ Da wir wissen, dass die durchschnittliche Höhe der Erwerbsunfähigkeitsrente 46,35 Euro pro Tag beträgt (2017), können wir schätzen, dass die Mindestkosten für die Prävention der PSR am Arbeitsplatz für das LIKIV im Juni 2020 mindestens 490.000 Euro pro Tag - oder fast 180.000.000 Euro pro Jahr - betragen. Dieser Betrag steigt ständig und berücksichtigt noch nicht einmal die Arbeitnehmer, die weniger als ein Jahr krank sind.



## Die Vorschläge der CSC zur Verbesserung der Gesetzgebung zur Prävention der PSR

*Unter Hinweis auf die verschiedenen problematischen Punkte in der Präventionspolitik der PSR in Unternehmen befragte die CSC ihre Militanten, Juristen und Gewerkschaftssekretäre zu den wünschenswerten, notwendigen oder unerlässlichen Anpassungen der Gesetzgebung, um psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz besser vorzubeugen. Es wurden mehrere starke Forderungen gestellt.*

### Eine qualitative und transparente Risikoanalyse

Es muss unbedingt sichergestellt werden, dass die Grundsätze der Prävention der PSR, wie sie in der Gesetzgebung definiert sind, eingehalten werden. Der erste Schritt ist eine gute und transparente Risikoanalyse, die vom Arbeitgeber ordnungsgemäß durchgeführt wird.

- ✗ Es ist ein einheitliches „Mindest“-Modell erforderlich, aufgrund dessen Risikoanalysen (insgesamt oder spezifisch für PSR) durchgeführt werden sollten, um ihre Qualität zu gewährleisten und eine Kontrolle ihrer Weiterverfolgung sowie der getroffenen Maßnahmen zu erleichtern;
- ✗ Die Transparenz dieser Risikoanalyse muss für die Arbeitnehmervertreter gewährleistet sein: Der Ausschuss für Gefahrenverhütung und Sicherheit am Arbeitsplatz AGS (oder in Ermangelung dessen die Gewerkschaftsdelegation oder die Arbeitnehmer) muss direkten Zugriff auf die gesamte Risikoanalyse haben, wie sie vom Präventionsberater an den Arbeitgeber übermittelt wurde, um eine relevante Stellungnahme zu den Präventionsmaßnahmen abgeben zu können, die sich aus dieser Risikoanalyse ergeben;
- ✗ Wenn der Arbeitgeber beschließt, einen Ratschlag oder eine Maßnahme, die vom Präventionsberater empfohlen wurde, nicht zu befolgen, muss er diese Weigerung formell gegenüber dem AGS (oder gegenüber der Gewerkschaftsdelegation) begründen;
- ✗ Was speziell Homeoffice betrifft, ist es wichtig, die Risikoanalyse (global und PSR) den neuen Arbeitsrealitäten anzupassen, die durch den Rückgriff auf Homeoffice entstehen.

### Eine Inspektion mit echten Mitteln zur Kontrolle und Sanktionierung

Seit vielen Jahren prangert die CSC den zunehmenden Mangel an Beamten für die Kontrolle des Wohlbefindens am Arbeitsplatz an. Dadurch werden nur sehr wenige Unternehmen kontrolliert und nur eine sehr kleine Anzahl von Arbeitgebern, die sich nicht an die Gesetzgebung halten, schließlich bestraft. Es ist notwendig, der Arbeitsinspektion die Mittel an die Hand zu geben, um effektiv und schnell jeden Arbeitgeber zu sanktionieren, der die Gesetzgebung zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz nicht einhält. Zusätzlich zu den personellen Ressourcen muss

die Inspektion die Möglichkeit erhalten, renitente Arbeitgeber durch Bußgelder zu sanktionieren.

### Jeder dritte Arbeitnehmer ist Opfer von missbräuchlichem Verhalten

Securex, der externe Dienst für Prävention und Schutz am Arbeitsplatz, hat vor kurzem eine Umfrage zu Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz durchgeführt. Sie zeichnet ein besorgniserregendes Bild der Situation:

- ✗ Jeder dritte Arbeitnehmer fühlt sich als Opfer von missbräuchlichem Verhalten, aber weniger als einer von 100 Arbeitnehmern wird bei seinem Dienst für Prävention und Schutz am Arbeitsplatz einen entsprechenden Antrag stellen;
- ✗ Nur 13 % der an einen externen Dienst gerichteten Anfragen führen zu einem formellen Antrag;
- ✗ In 42 % der Fälle sind die Belästiger Vorgesetzte, in 29 % der Fälle ein Kollege, in 19 % eine Gruppe von Kollegen und in 10 % der Fälle eine Drittperson;
- ✗ Die Zahl der Fälle ist innerhalb eines Jahres erheblich gestiegen, wobei sexuelle Belästigung um 28 %, moralische Belästigung (Mobbing) um 14 % und körperliche Gewalt um 13 % zugenommen haben.

Bei körperlicher Aggression konnten wir feststellen, dass in der Regel in den Unternehmen Maßnahmen ergriffen werden, um den/die Belästiger zu bestrafen. Bei moralischer oder sexueller Belästigung jedoch sind Sanktionen selten. Opfer, die es wagen zu reagieren, werden nicht wirklich angehört. Zum einen aufgrund des „Mangels an Beweisen“, aber auch der Tabus, die rund um den Begriff der Belästigung herrschen, oder der Verharmlosung des Sachverhalts durch die Vorgesetzten (ob sie nun involviert sind oder nicht), aber manchmal auch durch Kollegen. Unsere Militanten und Juristen bestätigen, dass Opfer sehr selten Recht bekommen. Die Arbeitnehmer haben Angst, sich auf Verfahren einzulassen, die sie nicht verstehen, und werden durch eventuelle Repressalien entmutigt. Die Lösung, die ihnen am häufigsten vorgeschlagen oder aufgezwungen wird, besteht darin, das Unternehmen zu verlassen (in eine andere Abteilung zu wechseln oder zu kündigen), während der Belästiger nur allzu selten zur Verantwortung gezogen wird.



## Der Belästiger wird selten zur Rechenschaft gezogen

„In meiner Firma wurde ein Vorgesetzter von einer Kollegin der Belästigung beschuldigt. Die Kollegin musste in eine andere Abteilung wechseln und der Belästiger ist immer noch auf seinem Posten.“

Militant aus dem Energiesektor

„Unsere Kollegin war Mobbingopfer durch die Geschäftsleitung. Sie hat alle internen Verfahren ausgeschöpft, mehrmals, ohne Erfolg. Es endete in einer Tragödie, da sie an ihrem Arbeitsplatz Selbstmord beging.“

Militant aus dem soziokulturellen Bereich

„Wenn Arbeitnehmer, die unter Mobbing leiden, darüber sprechen und/oder ein Verfahren einleiten wollen, werden sie zur Rede gestellt, sie erleiden Repressalien. Die einzige ‚Lösung‘

die von der Geschäftsleitung, dem Präventionsberater und den Arbeitsmedizinern vorgeschlagen wird, ist, sich einen anderen Arbeitsplatz zu suchen, wenn es ihnen nicht passt.“

Militant aus dem Pflegesektor

Die von uns gesammelten Aussagen deuten darauf hin, dass die Primärprävention psychosozialer Risiken am Arbeitsplatz (PSR) in Unternehmen regelmäßig fehlt. Darüber hinaus wird eine Frage oder ein Problem oft ignoriert, ob wissentlich oder unwissentlich. Die mangelnde Kenntnis des Konzepts der PSR, der vorhandenen Präventionsmittel, die manchmal unsichtbare oder schwer zu erfassende Natur der PSR, die Komplexität der Gesetzgebung, die mangelnde Schulung und Information der Direktion und der Arbeitnehmer zu diesem

Thema sind alles Gründe, die als Erklärung für dieses mangelhafte Management der PSR in den meisten Unternehmen angeführt werden.

Mit anderen Worten: Die Präventionspolitik, wie sie im Unternehmen gemäß der Gesetzgebung umgesetzt und bewertet werden sollte, wird nicht oder nur teilweise und fehlerhaft angewendet. Das fängt bei Risikoanalysen an, die zu selten, zu intransparent und zu wenig in der Präventionspolitik berücksichtigt werden.



## Vorschläge der CSC zum besseren Schutz der Opfer von Gewalt oder Belästigung am Arbeitsplatz

**Unsere Militanten, Juristen und Gewerkschaftssekretäre haben eine Reihe von Forderungen aufgelistet, um die Opfer von Belästigung oder Gewalt am Arbeitsplatz besser zu schützen und ihre Rechte zu stärken, aber auch um unerwünschtes Verhalten effektiver zu verhindern.**

### Mehr Transparenz bei psychosozialen Interventionen

Es ist unerlässlich, die Arbeit des internen/externen Dienstes und des psychosozialen Präventionsberaters transparenter zu gestalten: Anhand eines einheitlichen Berichtsmodells beim Antrag auf psychosoziale Intervention; die Verpflichtung des psychosozialen Präventionsberaters, dem Antragsteller eine mögliche Ablehnung einer Intervention schriftlich zu begründen; und das Recht des Antragstellers, während einer psychosozialen Intervention über den vollständigen Bericht des psychosozialen Präventionsberaters zu verfügen.

### Besserer Schutz vor Repressalien

Es ist wichtig und dringend, den Schutz der Opfer vor Repressalien zu verstärken: Ein Arbeitnehmer, der eine psychosoziale Intervention beantragt, sollte diesen Schutz auch im Rahmen eines kollektiven und/oder informellen Verfahrens genießen. Dieser fehlende Schutz führt allzu oft dazu, dass Arbeitnehmer kündigen müssen, weil sie Opfer von Repressalien werden. Diese Arbeitnehmer werden dann doppelt bestraft, denn sie werden nicht nur gezwungen, ihren Arbeitsplatz zu verlassen (obwohl sie die Opfer sind!), sondern sie verlieren auch ihr Recht auf Arbeitslosengeld. Allzu oft müssen sich diese Arbeit-

nehmer daher entscheiden, ob sie ihren Arbeitsplatz um jeden Preis behalten wollen (mit potenziell schwerwiegenden Folgen für ihre psychische und physische Gesundheit) oder ob sie ohne Einkommen dastehen.

### Information und Schulung der Arbeitnehmer und der Vorgesetzten

Mangelnde Kenntnis der Gesetzgebung, der Verfahren, aber auch manchmal einfach der unerwünschten und/oder problematischen Verhaltensarten ist ein wiederkehrendes Problem. Aus diesem Grund ist eine obligatorische Schulung für alle Arbeitnehmer, Vorgesetzten und die Direktion unerlässlich. Diese Weiterbildung würde an die Signale erinnern, um potenziell problematisches Verhalten zu erkennen, an die geltende Gesetzgebung und an die verschiedenen Verfahren, die Arbeitnehmern zur Verfügung stehen, die sich als Opfer von Belästigung oder Gewalt fühlen.

### Die Vertrauensperson

Jeder Arbeitnehmer muss die Möglichkeit haben, sich an eine gleichgeschlechtliche Vertrauensperson im Unternehmen wenden zu können.

### Zugang zu externen Verfahren

Wenn sich interne Verfahren bereits als unwirksam erwiesen haben, sich hinziehen oder das Opfer befindet sich in einer unhaltbaren Situation, ist es wichtig, dass die Gesetzgebung den Opfern den Zugang zu externen Verfahren ermöglicht, ohne dass zunächst interne Verfahren ausgeschöpft werden müssen.



# Gewerkschaftssieg: TAC in Milmort gerettet

**Anstatt das Werk in Milmort bei Lüttich einfach zu schließen, hat der amerikanische Eigentümer von TAC schließlich einem Verkauf zugestimmt. Die 169 noch am Standort beschäftigten Arbeitnehmer behalten ihren Arbeitsplatz und ihre sozialen Errungenschaften.**

Nach sorgenvollen Monaten ist das TAC-Personal und das gesamte Gewerkschaftsteam der CSC METEA erleichtert. „Die Gewerkschaftsarbeit hat sich gelohnt“, freut sich René Petit, Gewerkschaftssekretär der CSC METEA. „Das CSC-Team hat nie aufgegeben“, fährt er fort. „Selbst in schwierigen Zeiten haben alle weiter an eine Lösung geglaubt. Diese Entschlossenheit wurde durch die unermüdliche Unterstützung der Arbeitnehmer und das gute Einverständnis zwischen den Gewerkschaften gestärkt. Als die Übernahme bekannt gegeben wurde, reagierten die Arbeitnehmer sehr emotional.“

Indem sie die Unvermeidlichkeit der Schließung ablehnte, hat die gewerkschaftliche Gemeinschaftsfront die Kontakte vervielfacht, um dem Unvermeidlichen entgegenzuwirken. Überall betonten die Gewerkschaften, wie wichtig es sei, das lokale Know-how zu bewahren und den dauerhaften Platz Walloniens auf der globalen Luftfahrtszene zu sichern.

Nach vielen Irrungen und Wirrungen wurden mit Unterstützung mehrerer wallonischer Wirtschaftsakteure drei glaubwürdige Übernahmeangebote gefunden. „Wir haben hart gekämpft, um sicherzustellen, dass den Angeboten auf dem Tisch jede Chance gegeben wurde. Dieser Kampfgeist führte

zu einer Einigung. Die TransDigm Group, der amerikanische Eigentümer von TAC, hat zugestimmt, das Unternehmen an Searchlight Capital Partners zu verkaufen“, so René Petit.

Die Einigung bedeutet, dass die 169 von Entlassung bedrohten Arbeitnehmer ihren Job behalten werden. Ursprünglich drohte 175 Arbeitnehmern der Verlust des Arbeitsplatzes, aber zwischenzeitlich hatten sich sechs von ihnen entschlossen, TAC zu verlassen. Die lohntechnischen und sozialen Errungenschaften wurden aufrechterhalten, der Firmenname beibehalten und das Direktionspersonal bestätigt, was den Kundenkontakt erleichtern dürfte.

TAC (Technical Airborne Components) ist auf die Herstellung von Pleuelstangen und Komponenten spezialisiert, die für die Produktion verschiedener Flugzeugreihen - vor allem Airbus und Dassault in Europa - unerlässlich sind. Das Unternehmen leidet, wie alle Firmen der Luftfahrtbranche, unter der Coronakrise, die zu einem Flugverbot führte. Doch trotz eines reduzierten Auftragsbestandes stand die Rentabilität des Lütticher Unternehmens nie in Frage, ebenso wenig wie die Qualität der Belegschaft. „Die Kompetenz des Personals ist weltweit anerkannt“, betont René Petit. „Darüber hinaus bleibt die

Luftfahrt, auch wenn sie von der Gesundheitskrise gebeutelt wird, ein zukunftsträchtiger Sektor, der Beschäftigung schafft. Aber die Strategie der multinationalen Unternehmen ist oft vom unmittelbaren Profit geleitet.“

So gab die TransDigm Group Ende Oktober ihre Absicht bekannt, TAC zu schließen und die Aktivitäten im Gewerbegebiet Hauts-Sarts in die USA zu verlagern, obschon sie über die Mittel verfügt, die Krise zu überstehen. Sofort nach dieser Bekanntgabe wurden in Milmort alle Energien gebündelt, um diesem Szenario entgegenzuwirken. „Dank harter Arbeit haben wir es geschafft“, freut sich René Petit.

Wer ist der Käufer? Searchlight Capital Partners ist eine angelsächsische Investmentgesellschaft. Sie verfügt über ein umfangreiches Portfolio an komplementären Unternehmen in der Luftfahrtindustrie. Mit der Übernahme von TAC, inmitten einer Gesundheitskrise, demonstriert sie ihr Vertrauen in die langfristige Erholung des Sektors. Searchlight Capital Partners hat das Ziel, bis 2025 eine führende Position im Luftfahrtmarkt einzunehmen.

„Das ist eine gute Nachricht, doch sollten wir bei aller Freude nicht vergessen, wachsam zu bleiben. Mit dem gesamten Team werden wir die Übernahmeprozesse, aber auch die Industrie- und Finanzpläne des Käufers aufmerksam verfolgen“, so René Petit abschließend.





## 700 Millionen Euro zusätzlich für Renten und Sozialleistungen

Nach dem landesweiten Streik vom 29. März hat die Föderalregierung eine der wichtigsten Forderungen der Gewerkschaften erfüllt. Die Verhandlungen über die Mittel für das Wohlbefinden wurden von den Lohnverhandlungen abgekoppelt.

Die Sozialpartner hatten sich bereits im Januar praktisch auf einen Teil der Mittelzuweisung geeinigt. In Bezug auf die Renten und Arbeitslosenentschädigungen kommt die Regierung auf die Aufteilung des Sozialabkommens 2019-2020 zurück. Das Budget von mehr als 700 Millionen Euro, mit dem die niedrigsten Entschädigungen dauerhaft erhalten werden sollen, hätte seit September 2020 eingesetzt werden müssen. Aber die Arbeitgeber haben sich geweigert, eine Vereinbarung zu diesem Punkt zu treffen, solange es keine Einigung über die Löhne gab.

Rentner, Kranke, Invalide und Arbeitslose wären somit als Tauschmittel für eine Diskussion über erwerbstätige ArbeitnehmerInnen benutzt worden. Diese Praxis hat jetzt glücklicherweise ein Ende gefunden. Es ist bedauerlich, dass es so lange gedauert hat, aber es ist gut, dass es jetzt eine Einigung gibt. Viele Bürgerinnen und Bürger werden zweifellos von der Erhöhung ihrer Rente oder ihrer Sozialleistung profitieren, die zur Indexierung hinzukommt.



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

## DG: Rückgang der Arbeitslosigkeit

Ende März waren in der Deutschsprachigen Gemeinschaft 2.267 Vollarbeitslose gemeldet. Laut Arbeitsamt sind das 148 Personen weniger als im Februar. Auch im Vergleich zum Vorjahr sind erstmals seit über einem Jahr weniger Arbeitsuchende gemeldet.

„Insgesamt waren Ende März 1.163 Männer (-88 im Vergleich zu Februar oder -7 %) und 1.104 Frauen (-60 oder -5 %) als Arbeitsuchende ohne Beschäftigung eingetragen. Das entspricht insgesamt einem Rückgang von 6 %. Die Arbeitslosenrate Ende März beträgt 6,1 %. Im Norden Ostbelgiens liegt sie bei 8,4 %, in den Eifelgemeinden unverändert bei 2,9 %“, erklärt das Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft (ADG).

„Nach dem saisonalen Anstieg im Winter sind die Zahlen im Frühjahr wieder gesunken, wenn auch stärker als vielleicht zu erwarten war. Auch in den anderen Regionen des Landes sind die Zahlen weiter rückläufig, wobei diese Entwicklung schon im Februar begonnen hatte. Insgesamt sind in Belgien Ende März rund 477.000 unbeschäftigte Arbeitsuchende gemeldet. Die Arbeitslosenrate Belgiens liegt bei 9,2 %. In Wallonien beträgt sie 12,9 %, in Flandern 6,0 % und in Brüssel 17,2 %“, so das ADG.

Im Vergleich zum Vorjahr sind in Ostbelgien erstmals seit November 2019 wieder sinkende Arbeitslosenzahlen zu verzeichnen. „Im Vergleich zu März 2020 sind 51 Personen weniger gemeldet, was einem Rückgang von 2,2 % entspricht. Dieser Rückgang ist ausschließlich bei den Beziehern von Arbeitslosengeld festzustellen (-7,6 %), während bei den anderen Gruppen, vor allem die als Arbeitsuchende eingetragenen Sozialhilfeempfänger, ein Anstieg vorliegt.“ Auch in den anderen Regionen sind Ende März weniger Arbeitsuchende gemeldet als im Vorjahr. Auf Landesebene beträgt der Unterschied allerdings nur -0,2 % (rund 900 Personen). Einem stärkeren Rückgang in Flandern (-3.058 Personen) steht ein Anstieg in der Region Brüssel (+2.510 Personen) gegenüber.



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

## Eine historische Chance nutzen

„Die Pandemie hat die Ungleichheiten verschärft und die Regierungen mussten die am stärksten betroffenen Menschen und Unternehmen finanziell erheblich unterstützen. Jetzt müssen zusätzliche Steuereinnahmen mobilisiert werden, um sie der Gesundheitsversorgung, dem Unterrichtswesen und den sozialen Sicherheitsnetzen zukommen zu lassen.“ Ausnahmsweise sagt das nicht die CSC, sondern der Internationale Währungsfonds (IWF). Die Zeiten ändern sich, und die Folgen der Corona-Pandemie scheinen jeden Tag einige Tabus aufzuheben.

Indem der IWF die Einführung einer provisorischen Besteuerung der höchsten Einkommen empfiehlt, um den Regierungen bei der Deckung ihres Finanzierungsbedarfs zu helfen, stellt er sich hinter den Wunsch von US-Präsident Joe Biden. Dieser will multinationale Konzerne zur Zahlung einer Mindeststeuer von 21 % auf ihre Gewinne verpflichten, unabhängig von ihrer Nationalität und vom Standort, wo sie diese machen.

Jedes Land könnte seinen eigenen Steuersatz festlegen. Aber wenn dieser niedriger ist als die globale Mindeststeuer, werden andere Länder die Steuerausfälle kassieren. Die Logik des internationalen Wettbewerbs wird also umgekehrt.

Das unehrliche Spiel hat lange genug gedauert. Multinationale Unternehmen, deren Aktivitäten immer mobiler und weniger greifbar werden, haben versucht, sich in Steueroasen niederzulassen, und das zum Nachteil der Länder, in denen sie den Großteil ihrer Aktivitäten ausüben. Dieses Steuerdumping hat sich kaum auf die Investitionen ausgewirkt, sondern im Gegenteil die Kapitalerträge in die Höhe getrieben. Die Europäische Union muss mit diesem Trend Schritt halten, ohne sich von den vielen Zwängen lähmen zu lassen, denen sie unweigerlich ausgesetzt sein wird. Sie darf diese historische Chance nicht vertun.

Marie-Hélène Ska  
CSC-Generalsekretärin



# 20 Jahre Weltsozialforum

**Ein trister Rahmen, um den symbolischen Meilenstein von 20 Jahren zu feiern. In Ermangelung einer lebendigen Großveranstaltung oder einer Großdemonstration, um eine andere Welt zu fordern, trafen sich die Teilnehmer dieser Jubiläumsausgabe des Weltsozialforums online. Es wurde debattiert, ausgetauscht, angeprangert, gemeinsame Forderungen aufgestellt und sogar eine andere Welt skizziert.**

Vor dem Hintergrund der Pandemie sind die Forderungen nach Menschenrechten, sozialer Gerechtigkeit, gerechtem Übergang, dem Recht auf sozialen Schutz, Zugang zu Gesundheitsversorgung, Freizügigkeit und Migration, qualitativ hochwertigen öffentlichen Dienstleistungen, Respekt für die Umwelt und unsere Erde mehr denn je eine Priorität. Eines ist sicher: Die Teilnehmer des Weltsozialforums (WSF) bleiben überzeugt, dass eine andere Welt möglich ist.

Seit 20 Jahren nimmt die CSC aktiv an den Weltsozialforen teil, um Alternativen zur neoliberalen Welt auszuarbeiten und vorzuschlagen. Das WSF wurde erstmals 2001 in Porto Alegre (Brasilien) organisiert und fand in den Jahren danach u. a. in Bombay (Indien), Bamako (Mali), Dakar (Senegal), Nairobi (Kenia), Tunis (Tunesien), Montreal (Kanada), Belém (Brasilien) und Salvador de Bahia (Brasilien) statt. Die Ausgabe 2021 war in Mexiko geplant. Sie wurde schließlich online abgehalten, mit der Hoffnung auf eine Live-Ausgabe in Mexiko im Jahr 2022.

Das WSF präsentiert sich als soziale Alternative zum Weltwirtschaftsforum, das seit 1971 jährlich im schweizerischen Davos stattfindet. In der Praxis bietet das Weltsozialforum Raum für offene Debatten. Die Teilnehmer kommen aus

der Zivilgesellschaft, aus Verbänden, NGOs, Gewerkschaften oder sind einfache Bürger. Sie werden oft Globalisierungskritiker genannt und versuchen, gemeinsam alternative internationale Strategien zum aktuellen Modell zu definieren.

Durch Treffen und Austausch schaffen sie Verbindungen und Netzwerke, die oft auf nationaler Ebene Gestalt annehmen. So begann die CSC nach dem zweiten WSF im Jahr 2002 enger mit NGOs wie dem CNCD<sup>(1)</sup> zusammenzuarbeiten und gemeinsam mit anderen Akteuren der Gesellschaft Kampagnen zu den Themen menschenwürdige Arbeit, Steuergerechtigkeit und Armutsbekämpfung durchzuführen. In Belgien haben die Zivilgesellschaft, Gewerkschaften und Krankenkassen eine Koalition zur Überwindung der Gesundheitskrise „für eine nachhaltige, gerechte und widerstandsfähige Gesellschaft“ gegründet, die den Namen Corona-Koalition trägt ([www.coalitioncorona.be](http://www.coalitioncorona.be), auf Französisch und Niederländisch). Die Schaffung von Plattformen für Forderungen und Kämpfe ist in Belgien zu einer Selbstverständlichkeit geworden.

## Virtuelle Version des WSF

Das WSF 2021 fand also vor dem Hintergrund der Pandemie statt. Da ein Forum mit effektiver Präsenz unmöglich war, entschieden sich die Organisatoren für die virtuelle Version. Diese Ausgabe war letztendlich die längste seit zwanzig Jahren überhaupt: Angesichts der Schwierigkeit, Diskussionsrunden mit Teilnehmern aus aller Welt und unterschiedlichen Zeitzonen zu planen, beschlossen die Organisatoren, die Veranstaltung auf eine Woche zu verteilen.

Die CSC war mit einer kleinen Gruppe von drei Militanten (siehe Seite 11) und Gewerkschaftssekretären beteiligt, von denen die meisten zum ersten Mal dabei waren. Jeden Tag wurde ein Thema behandelt: Krieg und Frieden, wirtschaftliche Gerechtigkeit, Bildung, Kommunikation

und Kultur, Gesellschaft und Diversität, Umwelt und gerechter Übergang... und die Gewerkschaften haben ihre Aktivitäten darin eingebunden.

## Soziale Gerechtigkeit

Zentrales Thema war die soziale Gerechtigkeit. Der Workshop zum Thema lautete: „Wie kommt man durch soziale Gerechtigkeit und Demokratie aus der Krise?“ Cícero Pereira da Silva, stellvertretender Generalsekretär des Gesamtamerikanischen Gewerkschaftsbundes, leitete den Workshop mit einem Überblick über die Lage ein. Kurz gesagt, sie ist weltweit die gleiche: Viele Menschen befinden sich in einer sehr prekären Situation mit wenig oder gar keinem sozialen Schutz, und die Gesundheitskrise, die noch zu anderen Krisen hinzukommt, hat die Dinge nur noch verschlimmert.

Die Arbeitslosigkeit ist überall explodiert und die Arbeitsbedingungen haben sich verschlechtert, wobei die Arbeitgeber den Covid-Kontext ausnutzen. Besonders katastrophal ist die Situation bei der informellen Arbeit (die in einigen Ländern fast flächendeckend vorkommt), bei der die Menschen aufgrund des auferlegten Lockdowns nicht mehr arbeiten können. Sie haben also kein Einkommen mehr, um über die Runden zu kommen. Einige Sektoren, wie z. B. der Lieferservice, haben geboomt und schlimmste Formen angenommen. In Branchen, in denen es möglich ist, scheint Homeoffice die Lösung zu sein, um die Infektionsketten zu unterbrechen. Aber Homeoffice ist in vielen Ländern nicht geregelt und wenn doch, dann wird es ohne soziale Konzertierung auferlegt. Tarifverhandlungen und sozialer Dialog haben unter der Krise gelitten. Autoritäre Regierungen nutzen die Situation aus, um den sozialen Dialog weiter einzuschränken.

Es wurden verschiedene Realitäten aus verschiedenen Ländern vorgestellt. Anne Demaison berichtete über die Situation in dem belgischen Pflegeheim, in dem sie arbeitet. Rodéric und Richard sprachen über die Schwierigkeiten der „Moto-boys“, d.h. der Motorrad-Kuriere im brasilianischen São Paulo.

Victor Baez, stellvertretender Generalsekretär des Internationalen Gewerkschaftsbundes (IGB), analysierte den globalen Kontext und machte Lösungsvorschläge: „Die Coronakrise ist zu anderen bestehenden Krisen hinzugekommen. Wir müssen die Krisen frontal angehen. Laut Oxfam ist Corona ein Vorwand, der die Reichen noch reicher und die Armen noch ärmer werden lässt. Der Impfstoff soll weltweit angeboten werden, aber bisher haben die reichen Länder ihn vorrangig gekauft. Wir dürfen den Süden nicht vergessen. Die Rechte der Arbeitnehmer stehen bei der Internationalen Arbeitsorganisation auf der Tagesordnung, aber auch anderswo, bei den Vereinten Nationen und der Welthandelsorganisation. Wir brauchen eine neue Weltordnung. Als Ausweg befürwortet der IGB einen neuen Sozialvertrag, dessen Kern einen existenzsichernden Mindestlohn, den Schutz der Rechte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im informellen Sektor, sozialen Schutz für alle und den Kampf gegen Steueroasen beinhaltet. Der soziale Dialog und der gerechte Übergang, den wir fordern, können uns dabei helfen.“

Die nächsten Aktionen des WSF sollen parallel zum Weltwirtschaftsforum stattfinden, das voraussichtlich im Mai 2021 in Singapur tagen wird.

## „Ich wollte die Realität eines Weltsozialforums entdecken“

**Moustafa Assafi arbeitet für Securitas, ein großes Sicherheitsunternehmen. Der CSC-Delegierte nahm zum ersten Mal am WSF teil.**

*„Ich wollte die Realität eines Weltsozialforums entdecken. Da ich ein Gewerkschaftsmandat im europäischen Betriebsrat habe, treffe ich Delegierte von Securitas-Unternehmen aus ganz Europa. Das gibt mir einen Einblick in die unterschiedlichen Arbeitsbedingungen, die jedes Land für sich aushandelt. Die globale Realität fordert mich heraus. Wir wollen alle durch den gemeinsamen Austausch Dinge verbessern.“*

*Alle Länder brauchen Solidarität, um aus der Krise zu kommen. Ein brasilianischer Gewerkschafter berichtete zum Beispiel über die katastrophale Situation unter Präsident Bolsonaro. Hunderttausende Menschen sind an den Folgen von Covid gestorben. Die Brasilianer appellieren an die Solidarität.*

*In Marokko leben drei Viertel der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von der informellen Wirtschaft. Aufgrund des Lockdowns dürfen sie nicht mehr arbeiten. Aber ein Straßenhändler, der nicht mehr verkaufen darf, kann ohne Arbeitslosengeld seine Familie nicht mehr ernähren. Deshalb geht er lieber das Risiko ein, sich anzustecken.*

*Auch wenn dieses Forum für mich eine interessante Entdeckung war, denke ich, dass man es „in echt“ erleben muss, um zu verstehen, wie es funktioniert. Bei einem Online-Forum, an dem man zuhause teilnimmt, ist es schwer, ihm Vorrang vor den Zwängen des Alltags zu geben. Wenn man vor Ort ist, stehen einzig und allein die Präsenztreffen des Forums an. Aber wir müssen uns auf die mit der weltweiten Krise verbundene Situation einstellen und vor allem unsere sozialen Projekte weiter am Leben erhalten.“*




Moustafa Assafi nahm zum ersten Mal am WSF teil.

(1) Nationales Zentrum für Entwicklungszusammenarbeit

# Papierlose suchen 150.000 Sprachrohre

Offener Brief  
von Menschen  
ohne Papiere  
an ihre  
Nachbarn

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

Die CSC unterstützt aktiv die Online-Kampagne für die Regularisierung von Papierlosen. Unter [www.wearebelgiumtoo.be](http://www.wearebelgiumtoo.be) finden Sie eine Petition mit einem Brief, den die Papierlosen direkt an alle Bürger Belgiens richten, um sie um ihre Unterstützung zu bitten. Ziel ist es, 150.000 Unterschriften zu sammeln, was der vermuteten Zahl der Papierlosen in Belgien entspricht. Diese Kampagne wird von zahlreichen Vereinigungen unterstützt. Tragen auch Sie zu ihrem Erfolg bei.

Liebe Nachbarinnen und Nachbarn,

heute wenden wir uns direkt an Sie. Wir begegnen uns regelmäßig. Sie kennen uns als die Mutter eines Klassenkameraden Ihres Kindes, als Besitzer des Lebensmittelladens gleich um die Ecke, als Reinigungskraft in Ihrem Büro oder noch als den Mann, der Ihre Heizung repariert. Wir arbeiten, zahlen Miete, trennen unseren Müll usw., genau wie Sie.

Kurzum, wir sind ganz normale Bürgerinnen und Bürger. Mit einem kleinen Unterschied: für den Staat bestehen wir nicht.

In Belgien gibt es angeblich circa 150.000 Personen ohne Papiere. Manche von uns leben seit 5, 10 Jahren oder noch länger hier. Andere sind sogar hier geboren.

Obwohl wir arbeiten, können wir nicht von der sozialen Sicherheit profitieren. Die Kosten der Gesundheitsversorgung werden uns nicht rückerstattet, und es gibt kein Sicherheitsnetz, das uns auffängt, wenn wir unseren Job verlieren. Weil wir rechtlich gesehen nicht existieren, sind wir der Willkür von ausbeutenden Arbeitgebern und skrupellosen Vermietern ausgesetzt. Ganz zu schweigen davon, dass es für die Frauen unter uns keinerlei Schutz vor gewalttätigen Übergriffen gibt.

Seit vielen Jahren fordern wir die politischen Entscheidungsträger mit den uns verfügbaren Mitteln (Demonstrationen, Petitionen, Hausbesetzungen,...) auf, eine dauerhafte und tragbare Lösung für unsere Situation zu finden. Aber unsere Aufrufe bleiben unbeantwortet. Wir müssen feststellen, dass unsere Stimme nur wenig Gewicht hat.

Darum wenden wir uns an Sie. Als Bürgerinnen und Bürger verfügen Sie über ein Grundrecht, das alles verändert: das Wahlrecht. Die Gewählten sind offensichtlich überzeugt, dass unser Schicksal Sie kaum zu interessieren braucht, oder dass die Öffentlichkeit sogar gegen eine Regularisierung unserer Lage ist. Aber wir wollen daran glauben, dass zahlreiche Belgier auf unserer Seite stehen.

Daher wetten wir, dass es möglich ist, eine Bürgerin oder einen Bürger als Vertreter für jeden von uns zu mobilisieren, um so die symbolische Zahl von 150.000 Sprachrohren zu erreichen.

Um den politischen Verantwortlichen zu zeigen, dass wir in den Augen der Belgier auch Belgier sind, bitten wir Sie daher um Ihre Stimme. Unterstützen Sie unsere Forderungen, indem Sie unsere Petition unterzeichnen auf: [www.wearebelgiumtoo.be](http://www.wearebelgiumtoo.be)

Die belgischen Papierlosen

# Langzeitarbeitslose haben Anrecht auf Schutzprämie

Die CSC besteht darauf, dass die 2021 gewährte Schutzprämie für Kurzarbeiter (zeitweilige Arbeitslose) auf alle Langzeitarbeitslosen ausgeweitet wird. Diese Prämie ist derzeit auf einige wenige Sektoren beschränkt, während in anderen Sektoren sehr viele Menschen von der Langzeitarbeitslosigkeit und von der Krise betroffen sind, sowohl hinsichtlich ihres Einkommens als auch hinsichtlich der Aussichten auf einen Arbeitsplatz. Diese Menschen leiden unter einem erheblichen Einkommensverlust.

Derzeit haben Arbeitnehmer nur dann Anspruch auf die Schutzprämie für zeitweilige Arbeitslose, wenn sie in Unternehmen arbeiten, die zum 1. März obligatorisch geschlossen waren. In der Regierung kursiert ein Vorschlag, diese Prämie auf Friseure auszudehnen (die an diesem Datum geöffnet waren). Diese Lösung betrifft aber nur eine kleine Anzahl von Menschen. Viele Langzeitarbeitslose bleiben auf der Strecke. Kurz vor den Osterferien wurde ein Gesetz verabschiedet, das Arbeitgebern in drei stark betroffenen Sektoren (durch weitere Senkungen der LASS-Beiträge) Hilfe leisten sollte: im Hotelgewerbe, in der Reisebranche und der Eventbranche. Ein Teil der Arbeitnehmer in diesen Sektoren ist jedoch von der Schutzprämie ausgeschlossen (Reisebüros, Reiseveranstalter, Subunternehmer wie Caterer, Sportveranstalter, Campingbetreiber und andere Beherbergungen).

Aus diesem Grund schlägt die CSC vor, allen Langzeitarbeitslosen den Anspruch auf die Schutzprämie aufgrund der Dauer ihrer Arbeitslosigkeit zu gewähren, unabhängig davon, in welchem Sektor sie tätig sind. Die CSC erwartet auch von der Regierung, dass sie nicht nur den zeitweiligen Arbeitslosen sondern allen Arbeitslosen die Hand reicht, ohne dass diese notwendigerweise vorübergehend arbeitslos sind. Auch sie sind nach wie vor stark von der Krise betroffen und verdienen Hilfe, um nicht in Armut zu geraten.

# Banken

## KUNDEN RAUS, SENIOREN RAUS, ANGESTELLTE RAUS



Die Banken setzen voll auf die Digitalisierung. Leidtragende sind nicht nur die Kunden, sondern auch die Mitarbeiter. Seit der Finanzkrise 2008 haben mehr als 30.000 Bankangestellte in Belgien ihren Job verloren. Allein 2020 wurde jede zehnte Filiale geschlossen. Ihren Unmut über die forcierte Entwicklung der Digitalisierung zeigten CNE-Militanten vor dem Hauptsitz von Febelfin, dem belgischen Bankenverband.

© Andrey Popov-stock.adobe.com

### SENIOREN RAUS!

Die „Alles digital“-Strategie führt dazu, dass Banken nicht nur stets mehr Filialen schließen, sondern auch automatische Bankschalter und Geldautomaten. Allein 2020 sind 500 Filialen (d. h. 1/10) von der Bildfläche verschwunden. Und eine Trendwende ist im Jahr 2021, in dem Homeoffice in vielen Sektoren Pflicht ist, nicht in Sicht. Aber es gibt ein Problem: Für einen großen Teil der Bevölkerung und vor allem für ältere Menschen ist der Schalter vor Ort nach wie die Kontaktstelle zu den Bankinstituten. Die CNE schließt sich der von ENEO (Seniorenbewegung der Christlichen Krankenkasse) geführten Kampagne an, die anprangert, dass durch die digitale Kluft gefährdete Gruppen in keiner Weise berücksichtigt werden.

### KUNDEN RAUS!

Aber diese gefährdeten, weil „digital unbemittelten“ Personen sind nicht die einzigen Verlierer. Die Banken praktizieren heute eine Art Erpressung gegenüber ihren eigenen Kunden. Während die Kunden immer mehr bankbezogene Handlungen selbst durchführen, steigen paradoxerweise die Bankgebühren an (allein im Jahr 2020 um +0,2 %). Außer-

dem wird das traditionelle Sparen nicht mehr belohnt. Aufgrund der mittelmäßigen Zinssätze auf Sparbücher verlieren die Ersparnisse mit der Inflationsrate an Wert. Schließlich könnte man noch in einem umfassenden Bericht ausarbeiten, wie Kreditaktivitäten zur Überschuldung beitragen.

### ANGESTELLTE RAUS!

Die Zahl der im Bankwesen beschäftigten Arbeitnehmer ist von 80.000 (bei der Finanzkrise 2008) auf heute weniger als 50.000 gesunken. Die Arbeitnehmer bezahlen das Gewinnstreben der Banken nicht nur mit ihrem Arbeitsplatz, sondern auch mit einer Verschlechterung ihrer Arbeitsbedingungen. Flexibilität und Stress nehmen zu, während die Reallohne sinken. In den letzten zwei überberuflichen Abkommen (Manteltarifabkommen) stimmte der Sektor nicht einmal der Freigabe der indikativen Norm zu. Im Jahr 2018 wurden von den erlaubten 1,1 % nur 0,6 % genutzt, und wenn, dann in Form von Löhnen, die Steuern und Sozialabgaben möglichst umgehen.

Die enorme Produktivitätssteigerung der Angestellten - sie hat sich in 10 Jahren verdoppelt - hätten positive Verhandlungen bezüglich Arbeits-

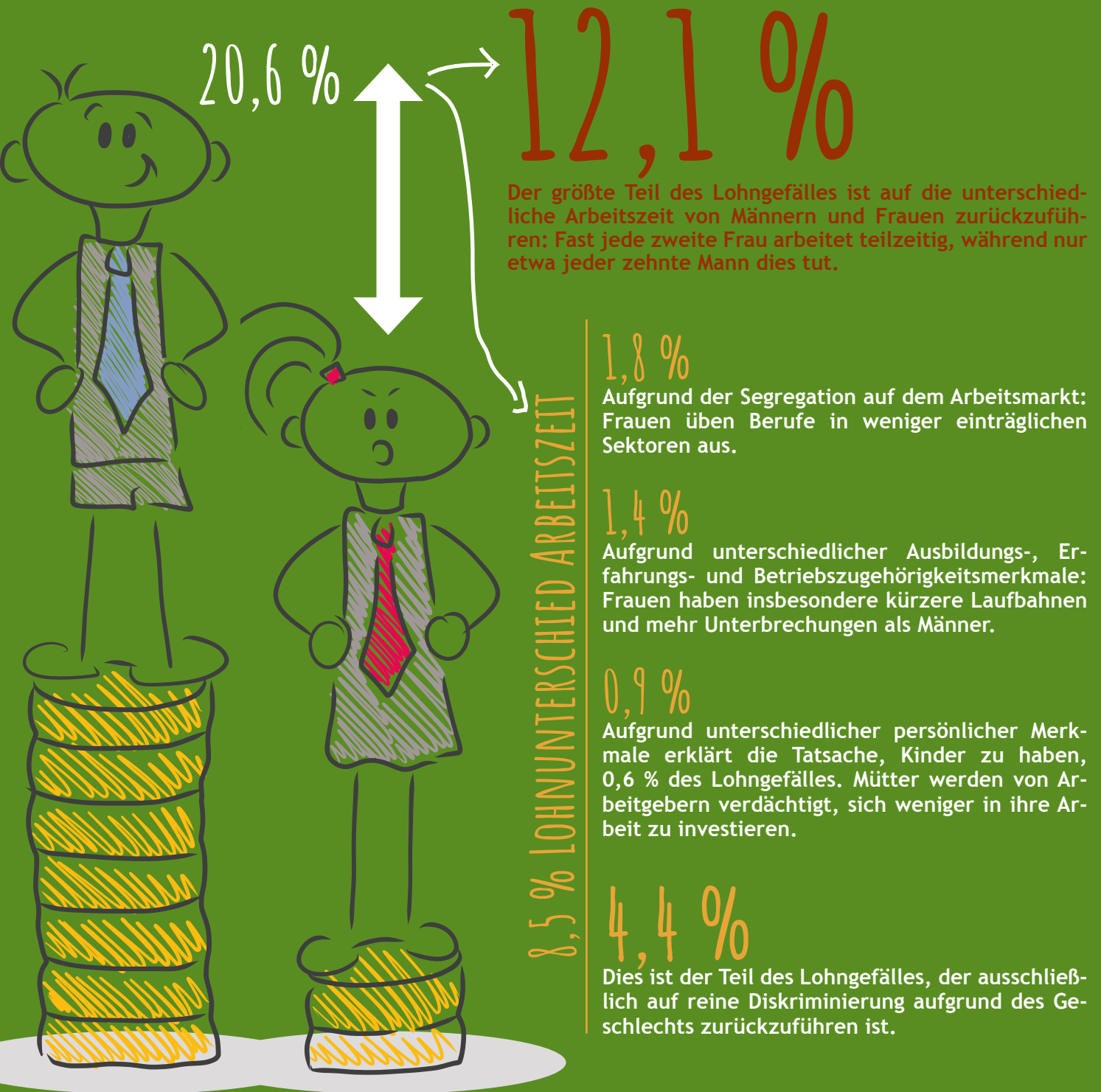
zeitverkürzungen und faire Löhne ermöglichen sollen. Aber das Gegenteil war der Fall, denn sie wurden vollständig von den Aktienbesitzern und der führenden Bourgeoisie des Sektors in Beschlag genommen.

Das Trauma für die Arbeitnehmer ist enorm, aber darüber hinaus geben die systemischen Folgen Anlass zur Sorge: Durch den Abbau der Beschäftigung und den Rückgang der Löhne (im Vergleich zu 2008) entzieht der Sektor der Sozialversicherung strukturell Beträge in Höhe von mehr als einer halben Milliarde Euro pro Jahr.

2008 wurden die Banken durch enorme staatliche Hilfspakete gerettet. Für Fortis wurden 10 Milliarden Euro eingesetzt, und Belfius ist bis heute im Staatsbesitz (jeder belgische Bürger ist schätzungsweise bis zu 500 Euro Eigentümer dieser Bank). Man würde erwarten, dass die Banken ihre Lektion gelernt haben. Aber wenn man sieht, wie sie eine Politik verfolgen, die auf Geld abzielt, ohne die Kunden zu berücksichtigen, auf Produktivität, ohne die Mitarbeiter (und auch nicht deren Gewerkschaften) zu berücksichtigen, dann kann man besorgt sein, welche Rolle sie angesichts der bevorstehenden sozialen und klimatischen Herausforderungen spielen werden.

DAS LOHNGEFÄLLE ZWISCHEN MÄNNERN UND FRAUEN: EINE IMMER NOCH TRAUERIGE REALITÄT!

Männer verdienen im Durchschnitt 20,6 % mehr als Frauen.  
Woher kommen diese Lohnunterschiede?



Nur weil ein Teil des Lohngefälles auf objektive Variablen zurückzuführen ist, heißt das nicht, dass es legitim ist. Viele Frauen sind gezwungen, in Teilzeit zu arbeiten, oder werden strukturell auf weniger einträgliche Sektoren und Berufe ausgerichtet. Es ist noch ein weiter Weg, um die Lohngleichheit zu erreichen!

Daten: Institut für Gleichstellungsfragen, 2014.

# RECHNUNGSHOF VERURTEILT ZUSATZRENTEN

Die steuerlichen und sozialen Anreize für Zusatzrenten ermöglichen es nicht, das Ziel eines ausgewogenen Rentenzusatzes zu erreichen.

Das geht aus einem Bericht des Rechnungshofes hervor. Dennoch sind Zusatzrenten in Mode, und die Föderalregierung will das System weiter stärken.

## ZUSATZRENTEN: WORÜBER REDEN WIR?

In Belgien kann ein(e) Rentner(in) von vier verschiedenen Finanzquellen leben:

1. die Altersrente, ein Zweig unserer Sozialversicherung, der durch unsere Sozialbeiträge finanziert wird („erste Säule der Altersversorgung“);
2. die Zusatzrente, ein vom Arbeitgeber organisierter außergesetzlicher Vorteil („zweite Säule der Altersversorgung“);
3. private Mittel, die aus individuellen Ersparnissen, besonderen Versicherungen oder Vermächtnissen stammen („dritte Säule der Altersversorgung“);
4. die Einkommensgarantie für Be-tagte (EGB), eine aus unseren Steuern finanzierte ÖSHZ-Leistung, die gewährt wird, wenn die oben genannten drei Säulen nicht ausreichen.

Die Zusatzrenten, die so genannte „zweite Säule“, sind daher ein außergesetzlicher Vorteil, der von einigen Arbeitgebern gewährt wird. Es handelt sich um einen alternativen Lohn, der die Altersrente (d.h. die gesetzliche Rente) der sozialen Sicher-

heit („erste Säule“) ergänzen soll. In der Praxis zahlt der Arbeitgeber jeden Monat einen Geldbetrag im Namen des Arbeitnehmers in einen Pensionsfonds oder eine Gruppenversicherung, wobei diese dann das Geld investieren, um es dem Arbeitnehmer bei dessen Pensionierung zu überweisen.

## „DAS KOSTET DEN STAAT NICHTS“: WIRKLICH NICHT?

Um die Entwicklung der Zusatzrenten zu fördern und so eine Refinanzierung der Sozialversicherung zu vermeiden, haben die Föderalbehörden beschlossen, die Steuer- und Sozialabgaben auf diese Beträge zu begrenzen. Insgesamt belaufen sich die Einnahmeverluste für den Staat und die soziale Sicherheit auf etwa 2 Milliarden Euro pro Jahr. Die Zusatzrenten werden also teilweise von der Allgemeinheit, also aus unseren Steuern, finanziert.

## WER PROFITIERT DAVON?

Der Betrag der zweiten Säule hängt vom Lohn des Arbeitnehmers ab: Je mehr Geld er verdient, umso bedeutender kann die zweite Säule ausfallen. In der Praxis ist es ein übermäßig ungleiches System. Während 75 % der aktiven Arbeitnehmer (Erwerbstätige, Selbstständige, Beamte, Arbeitslose) eine Zusatzrente beziehen, erhalten davon die 70 % der am wenigsten gut bezahlten Personen gemeinsam 10 % des Gesamtbetrags der Zahlungen. Auf der anderen Seite erhält der wohlhabend-

te 1 % rund 20 % des Gesamtbetrags (und die 29 % zwischen den beiden erhalten 70 % des Gesamtbetrags). Beim Übergang zur Rente erhält die Mehrheit der Begünstigten somit einen Betrag von weniger als 10.000 Euro (und oft weniger als 1.000 Euro), während andere ein Paket in Höhe von Hunderttausenden Euro (oder sogar mehrere Millionen Euro für den wohlhabendsten 1 %) erhalten.

## UND NUN, WAS TUN?

Die Analyse des Rechnungshofs ist unanfechtbar: Das System der Zusatzrenten ist für die Allgemeinheit teuer und kommt vor allem wenigen reichen Arbeitnehmern zugute. Es handelt sich also um ein umgekehrtes Umverteilungssystem: Jeder zahlt Steuern, um die Entwicklung einer zweiten Säule zu ermöglichen, die den Reichen zugutekommt.

Als Antwort auf den Bericht des Rechnungshofs will die Föderalregierung die Zusatzrenten für alle Arbeitnehmer verbindlich machen und eine Mindestprämie in Höhe von 3 % des Bruttolohns vorschreiben. Erinnert das Sie nicht an etwas? Ein Pflichtbeitrag für eine Versicherung, die für alle Arbeitnehmer gilt? Die soziale Sicherheit natürlich! Warum sollen Pensionsfonds und Gruppenversicherungen - also private Finanzinstitute - gefördert werden, wenn man einfach die Sozialbeiträge erhöhen kann, um die Renten für alle zu erhöhen? Und wenn wir gleichzeitig die steuerlichen und sozialen Anreize streichen, wird das den Staat weniger kosten. Die soziale Sicherheit wird es dann ermöglichen, allen Rentnern ein angemessenes Einkommen zu garantieren.





**SIE LASSEN SICH IMPFFEN?**

**SIE HABEN ANRECHT  
AUF IMPFURLAUB!**

**Alle Infos:**

**[www.diecsc.be/corona-impfung](http://www.diecsc.be/corona-impfung)**

