



## Zusammenwohnende: Kampf gegen soziales Geschwür

Seite 7

# Inhalt

## Seite 3

1,5 Milliarden Gewinne im Lebensmittelhandel

## Seiten 4-5

Bekämpfung von Diskriminierung im Unternehmen

## Seite 6

Meldungen

## Seiten 7-9

Zusammenwohnende: Kampf gegen ein soziales Geschwür

## Seite 10

Dienstleistungsschecks

## Seiten 11

Lohngefälle zwischen Männern und Frauen

## Seiten 12-13

Stipendiensystem

## Seiten 14-15

CNE: Whistleblower in Ihrem Unternehmen

## Seite 16

Meldungen

# Impressum

### Verantwortlicher Herausgeber:

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

### Redaktion:

Vera Hilt                      Liliane Louges  
Angela Mertes              Jochen Mettlen  
Maryline Weynand

Layout: Jessica Halmes

### Druck:

Kliemo A.G.  
Hütte 53, 4700 Eupen

### Anschrift der Redaktion:

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

### Erscheinungsrhythmus:

Vierzehntäglich

# Öffnungszeiten & Kontakt

## 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





© Shutterstock

# 1,5 Milliarden Gewinne im Lebensmittelhandel in 2020 und 2021

**Laut einer Studie der CSC Nahrung und Dienste stiegen die Gewinne im Lebensmitteleinzelhandel zwischen 2014 und 2021 um 34 % und die Vergütung der Aktionäre um 59 %. Mittelfristig geht es dem Sektor also sehr gut.**

**D**er Arbeitgeberverband des Handels, Comeos, behauptet, dass die Gewinnspannen im Handel seit Jahren sinken - was Umstrukturierungen wie bei Mestdagh oder Delhaize rechtfertigt. Was sagen die Zahlen?

In einer im März veröffentlichten Studie hat der Studiendienst der CSC Nahrung und Dienste (CSC N&D) die Gewinne des Handelssektors zwischen 2014 und 2021 objektiviert. Diese Studie basiert auf den neuesten Buchhaltungsdaten, die mehr als 10.000 Unternehmen des Lebensmitteleinzelhandels bei der Belgischen Nationalbank hinterlegt haben.

## Feststellungen

Erstens stieg der Betriebsgewinn des Lebensmittelhandels von 521 Millio-

nen Euro in 2014 auf 698 Millionen Euro in 2021, was einer Steigerung von 34 % entspricht. „Das war vor allem in den letzten Jahren eine sehr gute Leistung“, kommentiert Olivier Malay, Doktor in Wirtschaftswissenschaften und Co-Autor der Studie. Allein in den Jahren 2020 und 2021 erzielte die Branche 1,5 Milliarden Betriebsgewinne (und 1,2 Milliarden Gewinne nach Steuern). Er fährt fort: „Die Zahlen für 2022 werden von steigenden Warenkosten und höheren Verkaufspreisen geprägt sein. Wir warten ab, wie sich dies auf die Unternehmen auswirken wird.“

**Um 34 % sind die Gewinne des Lebensmitteleinzelhandels zwischen 2014 und 2021 gestiegen.**

Zweitens kam der Großteil der Gewinne zunehmend den Aktionären und Geschäftsführern zugute. Die Vergütung der Aktionäre stieg von 316 Millionen Euro im Jahr 2014 auf 504 Millionen Euro in 2021 (+ 59 %). Die anderen großen Gewinner sind die Verwalter

und Geschäftsführer, die ihre Vergütung im besagten Zeitraum von 20 auf 39 Millionen Euro steigern konnten (+ 95 %), während die Lohnerhöhungen der Arbeitnehmer blockiert oder begrenzt waren.

## Den Reichtum gerecht verteilen

„Im Gegensatz zu manchen Aussagen steht es also nicht schlecht um den Lebensmittelhandel“, sagt Steve Rosseel, Sprecher der CSC N&D für den Sektor. „Würde die Hälfte der Gewinne von 2021 an die Arbeitnehmer verteilt, gäbe es Spielraum für eine Prämie von **5.000 Euro für jeden Arbeitnehmer des Sektors**. Unter diesen Umständen sind Umstrukturierungen, die die Arbeitsbedingungen verschlechtern, nicht angebracht. Sie zielen nur darauf ab, die Gewinne zugunsten einiger Wenigen zu steigern. Dabei sollte im Gegenteil der Reichtum gerecht mit den Arbeitnehmern geteilt werden.“

# Bekämpfung von Diskriminierung im Unternehmen

**Rassismus und Diskriminierung sind mit der Vision der CSC unvereinbar. In der Praxis gibt es sie leider immer noch viel zu oft. Die Erweiterung des Gendergesetzes und die Anpassung des Antidiskriminierungsgesetzes verbessern jetzt den Schutz im Unternehmen.**

DIESER ARTIKEL ERGÄNZT DAS DOSSIER IM CSC INFO 6 VOM 24. MÄRZ 2023.

## Erweiterung des Gendergesetzes: „Geschlecht“ ist nicht mehr das einzige Kriterium

Durch eine Anpassung des Gendergesetzes vom 10. Mai 2007 wird das bisherige Grundkriterium „Geschlecht“ durch elf Schutzkriterien ersetzt, welche die Diskriminierung im Unternehmen verbieten und strafbar machen.

Das Gendergesetz von 2007 verbot die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. In der Praxis führte dies manchmal zu Auslegungsproblemen. Die aktuelle Formulierung mit elf Kriterien soll dem ein Ende bereiten.

Seit dem 19. Januar 2023 ist die Diskriminierung aufgrund eines der folgenden Kriterien verboten: Geschlecht, Schwangerschaft, medizinisch unterstützte Fortpflanzung, Entbindung, Stillen, Mutterschaft, Familienpflichten, Geschlechtsidentität, Geschlechtsausdruck, Geschlechts-

merkmale und Geschlechtsumwandlung.

## Schutz von Arbeitnehmern bei den Urlaubsregelungen

Das neue Kriterium „Familienpflichten“ umfasst insbesondere die Sonderurlaube, die es Arbeitnehmern ermöglichen, Beruf und Familie oder Pflege/Betreuung zu kombinieren. Die Inanspruchnahme von Mutterschaftsurlaub, Elternurlaub, Adoptionsurlaub, Pflege-/Betreuungsurlaub oder Urlaub aus zwingenden Gründen darf somit nicht dazu führen, dass man diskriminiert wird.

Wurden beispielsweise den Mitarbeitern während der Abwesenheit des Arbeitnehmers neue Vorteile gewährt, die dem Arbeitnehmer zustehen, müssen diese auch ihm gewährt werden. Der Arbeitnehmer hat ebenfalls das Recht, wieder in derselben Funktion eingesetzt zu werden. Wenn das nicht mehr möglich ist, muss der

Arbeitgeber ihm eine gleichwertige oder vergleichbare Funktion anbieten.

**Arbeitgeber, die sich der Diskriminierung schuldig machen, müssen mit einer Strafe rechnen.**

Ein Arbeitgeber, der sich der Diskriminierung einer Person schuldig macht, muss mit einer Haftstrafe von einem Monat bis zu einem Jahr, einer Geldstrafe von 400 bis 8.000 Euro oder beidem rechnen.

## Auch die Zeugen von Diskriminierungen sind geschützt

Eine formelle Zeugenaussage ist nicht mehr erforderlich, um als Zeuge einer Diskriminierung Schutz zu genießen. Es reicht eine Meldung beim Institut für die Gleichstellung von Frauen und Männern (IEFH), beim Interföderalen Zentrum für Chancengleichheit (Unia) oder bei einer Interessenvertretung.

Die verschiedenen Antidiskriminierungsgesetze sahen bereits einen Schutz für Personen vor, die über diskriminierende Praktiken berichteten. Dazu mussten sie jedoch eine formelle Zeugenaussage machen.

Dies änderte sich nach einem Rechtsstreit um die Entlassung einer Filialleiterin, die sich für eine schwangere Bewerberin eingesetzt hatte. Nach einem positiven Vorstellungsgespräch wollte sie die Schwangere einstellen. Aber die Personalleitung lehnte die Einstellung aufgrund der Schwangerschaft ab, obwohl die Filialleiterin auf das



gesetzliche Diskriminierungsverbot hinwies. Dies teilte sie der Bewerberin mit, die daraufhin eine Beschwerde beim IEFH einreichte. Ein Jahr später wurde auch die Filialleiterin entlassen. Sie reichte ebenfalls Beschwerde beim IEFH ein, da sie der Meinung war, dass ihr gekündigt wurde, weil sie eine Diskriminierung gemeldet hatte. Die Bewerberin erhielt umgehend eine Entschädigung. Für die Filialleiterin hingegen war die Situation komplizierter. Nach belgischem Recht war eine formelle Zeugenaussage erforderlich, um die Zeugin zu schützen. Der Fall wurde daraufhin an den Europäischen Gerichtshof verwiesen, der 2019 entschied, dass auch andere Personen geschützt werden können und dass eine förmliche Zeugenaussage nicht erforderlich ist (Urteil Hakelbracht, 2019, C 404/18).

### Besserer Schutz

Drei Jahre nach dem Urteil des Europäischen Gerichtshofs wurde diese Bedingung schließlich aus den Antidiskriminierungsgesetzen gestrichen. Neben den Opfern von Diskriminierung sind somit auch andere Personen besser geschützt. Es bedarf jedoch eines aktiven Beitrags. Eine Person, die den Sachverhalt lediglich zur Kenntnis nimmt, dieses Wissen aber nicht zugunsten des Opfers nutzt, ist nicht geschützt. Dieser Schutz besteht jedoch, wenn sie z.B. das Opfer einer mutmaßlichen Diskriminierung an einen Gewerkschaftsdelegierten verweist oder es dazu ermutigt, Beschwerde einzureichen. Auch wer zugunsten des Opfers einer mutmaßlichen Diskriminierung aussagt und sich dabei auf sein Verhalten als Arbeitnehmer beruft, genießt Schutz.

## Dreifacher gesetzlicher Schutz vor Diskriminierung (im Unternehmen)

- Das Antidiskriminierungsgesetz vom 10. Mai 2007;
- Das Gendergesetz (oder „Gesetz zur Bekämpfung der Diskriminierung zwischen Frauen und Männern“) vom 10. Mai 2007, das jetzt angepasst wurde;
- Das Antirassismogesetz vom 30. Juli 1981 (oder „Gesetz zur Unterdrückung bestimmter Handlungen, denen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit zugrunde liegen“).



## Fallbeispiel: Schlechte Zähne sind kein Grund für eine Entlassung

**Eine Arbeitnehmerin mit einer erblichen Zahnkrankheit erhielt Schadenersatz, weil sie an ihrem ersten Arbeitstag entlassen wurde.**

Eine Frau bewirbt sich im August 2020 - mitten in der Corona-Krise, in der alle eine Schutzmaske tragen - um eine Stelle bei einem Versicherungsmakler. Aufgrund einer Zahnkrankheit brechen ihre Zähne leicht ab. Die erforderliche Operation, bei der sie eine vollständige Zahnprothese erhalten sollte, war bereits zweimal verschoben worden, zunächst wegen Corona und dann wegen einer Schwangerschaft. An ihrem ersten Arbeitstag nimmt sie ihre Maske ab, um mit ihrem Chef einen Kaffee zu trinken. Sie wird unverzüglich entlassen und man empfiehlt ihr, „sich eine Stelle ohne Kundenkontakt zu suchen“.

Mit Hilfe von Unia reicht sie daraufhin Klage beim Arbeitsgericht in Aalst ein. Dieses entschied im Februar 2023, dass ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer nicht aufgrund eines körperlichen oder erblichen Leidens, der Größe, des Gewichts oder einer Behinderung diskriminieren darf. Die Geschäftsführer wurden dazu verurteilt, der Klägerin sechs Bruttomonatsgehälter zu zahlen.

Weitere Informationen finden Sie hier:



## Construction Challenges: Herausforderungen beim Karriereaufbau

Durch Challenges im berühmten Videospiel Minecraft möchte die im Baufach tätige Organisation Constructiv junge Menschen für die Berufe im Bauwesen sensibilisieren und ihre verborgenen Talente wecken.

**E**in Herrenhaus renovieren, eine sichere Straße zwischen zwei Städten oder ein nachhaltiges Clubhaus bauen: Das sind drei der fünf Herausforderungen der „Construction Challenges“. Minecraft ist das derzeit weltweit beliebteste Spiel und wird besonders von Kindern und Jugendlichen der Grund- und Sekundarstufe geschätzt. Diese unterhaltsame Plattform wird nun dazu genutzt, um die neue Generation für die Bauberufe zu sensibilisieren und, warum nicht, den ersten virtuellen Baustein einer zukünftigen Karriere in dieser Branche zu legen.

Diese Challenge, die im Rahmen der Kampagne „Wir bauen morgen“ organisiert wird, fordert die Kreativität der angehenden Bauherren heraus, indem sie ihnen zum Beispiel vorschlägt, ein altes Haus aus dem 19. Jahrhundert vollständig zu renovieren, damit nach den Arbeiten vier Familien darin wohnen können. Zwischen dem 26. März und dem 7. Mai werden fünf Challenges vorgeschlagen. Die besten Beiträge werden mit einer Playstation® 5 und iPads belohnt.

Durch Spiel und Kreativität lädt Constructiv, der auch die CSC Bau - Industrie & Energie (CSCBIE) angehört, alle ein, eine Zukunft voller Möglichkeiten in einer Baubranche aufzubauen, die heute mit vielen Herausforderungen konfrontiert ist.

### Entdecken Sie das Programm

Um an den „Construction Challenges“ teilzunehmen und das Programm der Events (Kurse, Ausbildungsinitiativen, Treffen,...) zu entdecken, die bis zum 7. Mai in Wallonien und Brüssel stattfinden, besuchen Sie die Webseite:

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



## Darf mein Arbeitgeber mir alternative Lohn- vorteile aufzwingen?



**Mahlzeitschecks, Gruppenversicherung, Dienstwagen, Leasing für Fahrräder, Nutzung des Smartphones oder Laptops für private Zwecke, usw. So viele Lohnvorteile, die der Arbeitgeber nicht zum Nachteil der Arbeitnehmer einseitig entscheiden darf.**

**E**s ist wichtig, die Löhne korrekt zu bezahlen. Wie die Juristen sagen, ist dies ein wesentlicher Bestandteil des Arbeitsvertrags. Daher darf der Arbeitgeber den Lohn nicht einseitig antasten. Deshalb hat uns das Brüsseler Arbeitsgericht 2021 in einem Fall Recht gegeben, in dem der Arbeitgeber einseitig eine Krankenhausversicherungspolice zum Nachteil der Arbeitnehmer geändert hat.

Mit anderen Worten, ein Arbeitgeber darf seine Mitarbeiter nicht zwingen, alternative Lohnvorteile zu akzeptieren, um den (Brutto-) Lohn oder dessen Indexierung zu ersetzen. Das Hinzufügen von Lohnvorteilen ist in dieser Hinsicht kein Problem, auch wenn der Lohn grundsätzlich in Euro gezahlt werden soll.

### Was ist mit der zusätzlich zum Bruttolohn angebotenen privaten Nutzung eines Laptops oder Smartphones?

Da die Verwendung für private Zwecke aufgrund der steuerähnlichen Behandlung des vom Arbeitgeber angebotenen Gutes zu einer Verringerung des Nettolohns führt, ist der Arbeitnehmer auch nicht verpflichtet, dies zu akzeptieren. Natürlich kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer bitten, einen Laptop oder ein Smartphone für berufliche Zwecke zu verwenden. Der Arbeitgeber darf sich jedoch nicht in das einmischen, was ein Arbeitnehmer aus seiner Freizeit und seinem Lohn macht.

Piet Van den Bergh,  
Juristischer Berater der CSC





© Shutterstock

## Zusammenwohnende:

# Kampf gegen ein soziales Geschwür



**Das Statut des Zusammenwohnenden ist ein sozialer und demokratischer Irrweg. Eine Kampagne der Christlichen Arbeiterbewegung (CAB/Moc), der auch die CSC angehört, zielt auf die Abschaffung dieses ungerechten Statuts ab, das einige Sozialhilfeempfänger in prekären Verhältnissen hält.**

**D**as Statut der Zusammenwohnenden (umgangssprachlich Mitbewohner genannt) wurde 1974 infolge der Wirtschaftskrise vorübergehend eingeführt, um die Ausgaben für die soziale Sicherheit zu senken. Die Idee war, das sogenannte „Lippenstift-Einkommen“ in Angriff zu nehmen, d.h. ein Zusatzeinkommen für Frauen, das das Einkommen des Haushaltsvorstands, sprich des Mannes, ergänzte. Diesem Statut, das ursprünglich für vom ÖSHZ abhängige Personen eingeführt wurde, liegt die Idee zugrunde, dass zwei Erwachsene, die unter einem Dach leben, weniger Kosten haben als zwei Personen, die allein leben.

Anstatt zu verschwinden, wurde die Maßnahme dann 1980 in die Berechnung des Arbeitslosengeldes und 1991 in die Berechnung des Kranken- und Invaliditätsgeldes aufgenommen. Heute ist sie immer noch in Kraft, trotz der vielen Probleme, Ungerechtigkeiten und Diskriminierungen, die das besagte Statut mit sich bringt. Diese wollen wir genauer betrachten.

### Solidaritätsbremse

Im Rahmen des Statuts von Zusammenwohnenden werden Sozialleistungen danach berechnet, ob ein Ehepartner vorhanden ist oder nicht. Diese auf Familie und Geschlecht beruhende Arbeitsgrundlage entspricht gar nicht mehr dem gesellschaftlichen Wandel und den heutigen Lebensstilen. „Die Menschen wollen oder müssen anders leben. Eine Gesellschaftsvision, die innerfamiliäre Formen der Solidarität oder zusammenwohnende Studenten sanktioniert, ist nicht mehr zeitgemäß“, erklärt Ariane Estenne, Präsidentin der CAB, beim Start der Kampagne zur Abschaffung des Statuts von Zusammenwohnenden, an der sich die CSC-Frauen beteiligen.

Die verschiedenen Formen der informellen Solidarität, sei es in der Familie, unter Freunden oder Bürgern, sind in einer Zeit, in der die Energiekrise die Probleme von schwieriger Wohnsituation, Energiearmut und finanzieller Not oder der sozialen Isolation noch verschärft, notwendiger denn je. Immer mehr Menschen aller Altersgruppen, die teilweise unterhalb

der Armutsgrenze leben, versuchen sich zusammenzuschließen, um zu einem erschwinglichen Preis Zugang zu qualitativ hochwertigem Wohnraum zu erhalten und die Kosten, z.B. für Energie, zu senken.

Diese neuen Lebens- und Wohnformen (Wohngemeinschaften mit oder ohne verwandtschaftliche und/oder emotionale Bindungen, gemeinschaftliches oder generationenübergreifendes Wohnen, usw.) werden durch das Statut des Zusammenwohnenden untergraben. Diejenigen, die dieses Statut haben, befinden sich in einer beängstigenden Rechtsunsicherheit: Bei einer Kontrolle durch das Landesamt für Arbeitsbeschaffung (LfA) müssen sie nachweisen, dass die Kosten nicht geteilt werden, und laufen Gefahr, einen Teil ihrer Sozialleistungen (Arbeitslosengeld, Rente, ÖSHZ, usw.) zu verlieren. Die Solidarität wird durch das Risiko, das Statut als Alleinstehender oder Haushaltsvorstand zu verlieren, ausgebremst. So würde zum Beispiel ein Arbeitsloser, der einen kranken oder behinderten Verwandten aufnehmen möchte, durch



diese Maßnahme benachteiligt. Die Abschaffung des Statuts von Zusammenwohnenden würde der finanziellen Sanktionierung von Personen, die solidarisch leben wollen, ein Ende bereiten. Dies wäre ein Hebel, um schlechte Wohnverhältnisse, den Verlust von Autonomie und von sozialen Kontakten zu bekämpfen.

### Voller Beitrag, halbes Recht

Im weiteren Sinn stellt dieses Statut des Zusammenwohnenden eine eklatante Ungerechtigkeit in Bezug auf die Rechte dar. „Eine Person, die durch ihre Arbeit voll in die Kassen einzahlt, muss ein volles Anrecht auf Sozialleistungen haben“, erklärt Gaëlle Demez, Verantwortliche der CSC-Frauen. „Die verschiedenen Sparpolitiken, zu denen auch das Statut des Zusammenwohnenden gehört, treten dieses Recht mit Füßen. Das Statut bringt die Menschen nicht nur in prekäre Verhältnisse, sondern untergräbt auch die Solidarität und das Vertrauen in die soziale Sicherheit. Seit 40 Jahren sperrt die Beibehaltung dieses Statuts uns in einem System ein, das seine Armut selbst aufbaut und verschärft.“

### Weniger Privatsphäre

Schließlich werden die sozialen Institutionen und Sozialarbeiter durch die extrem zudringliche soziale Kontrolle von ihrer grundlegenden Aufgabe, nämlich Sozialhilfeempfängern zu helfen und sie zu begleiten, abgehalten. Bei Personen, die manchmal

schon in einer sehr schwierigen Lage sind, kann dies verheerende Folgen haben, sowohl in finanzieller als auch in familiärer Hinsicht. Diese Situation weckt bei den Sozialhilfeempfängern Misstrauen, ja sogar Argwohn gegenüber dem System der sozialen Sicherheit. Das untergräbt die Demokratie.

### Seine Rechte kennen

Um aus diesem tiefen Loch herauszukommen, geht es zunächst darum, die Bevölkerung über ihre Rechte in puncto Arbeitslosenversicherung aufzuklären. „Viele Menschen kennen das System nicht und ignorieren, dass sie aufgrund des Zusammenlebens in einer Partnerschaft keine faire Zulage erhalten, wenn sie arbeitslos werden. Sie berücksichtigen diesen Fakt nicht, wenn sie wichtige Entscheidungen treffen, wie zum Beispiel den Job wech-

seln, sich umschulen usw.“, bedauert Gaëlle Demez. Die Kampagne der CAB will daher über das Ausmaß der Ungerechtigkeiten informieren, die durch das Statut des Zusammenwohnenden verursacht werden, aber auch Druck auf die Politik ausüben, damit sie diese Ungerechtigkeiten beendet.

### Bresche und Widerstand

Paradoxerweise war es die Föderalregierung selbst, die in der jüngsten Vergangenheit bewiesen hat, dass dieses Statut die Solidarität behindert. Sie akzeptierte ein von der CSC vorgeschlagenes Abkommen über die Bindung der Zulagen von 2019 an das Wohlbefinden, so dass die Unterscheidung zwischen Alleinstehenden und Zusammenlebenden während der Coronakrise nicht auf Personen angewendet wurde, die aufgrund von Corona vorübergehend arbeitslos geworden waren (d.h. in Kurzarbeit waren). Auch für Personen, die nach den Überschwemmungen im Sommer 2021 Opfer beherbergten oder die selbst beherbergt wurden, wurde das Statut nicht geändert. Das Gleiche gilt für die Beherbergung ukrainischer Flüchtlinge. Ist Solidarität nur dann angebracht, wenn der Staat aufgrund seiner Schwachstellen nicht in der Lage ist, Menschen in Not eine menschenwürdige Aufnahme zu gewähren? Diese Abweichungen stellen auf jeden Fall eine tiefe Bresche dar, die es im Hinblick auf die Wahlen im Jahr 2024 zu nutzen gilt. „Die Position entwickelt sich. Die meisten französischsprachigen Parteien sind prinzipiell für eine Prüfung der Möglichkeit, dem Statut des Zusammenwohnen-

### Das Statut des Zusammenwohnenden in der Praxis

Das Statut des Zusammenwohnenden, das nicht mit dem des gesetzlich Zusammenwohnenden verwechselt werden darf, unterscheidet die Sozialversicherungsleistungen, die ein Leistungsempfänger je nach seinem Statut - Haushaltsvorstand, Alleinstehender oder Zusammenwohnender - erhalten kann. Ein Zusammenwohnender ohne Familienlast erhält eine geringere Leistung als ein Alleinstehender.

Konkret kann eine Person, die ein Eingliederungseinkommen erhält, in drei Kategorien fallen und eine entsprechende Zulage für dieses Statut erhalten (indexierte Bruttobeträge zum 1. Januar 2023):

- Zusammenwohnende Person: 809,42 Euro/Monat;
- Alleinstehende Person: 1.214,13 Euro/Monat;
- Haushaltsvorstand\*: 1.640,83 Euro/Monat.

\* Auch Person mit Familienlast genannt, d.h. die mit einer unterhaltsberechtigten Familie zusammenwohnt.







den ein Ende zu bereiten. In Flandern ist es vor allem die N-VA, die sich mit Händen und Füßen dagegen wehrt“, stellt Ariane Estenne fest.

Angesichts der Forderungen zur Abschaffung des Statuts wird häufig die Leier von der Beschäftigungsfalle wiederholt. „Um die Beschäftigungsfalle zu bekämpfen, müssen wir die Löhne erhöhen und akzeptable Arbeitsbedingungen anbieten. Jemand, der einen Job findet, sollte nicht dafür bezahlen müssen, um arbeiten gehen zu können. Die wahre Beschäftigungsfalle sind derzeit die Fahrtkosten, die Wahl, ob man sich satt isst oder volltankt. Arbeitslose werden nicht dadurch, dass man sie aushungert, zur Aus- oder Weiterbildung angeregt. Das Arbeitslosengeld kürzen und sagen, dass sich das positiv auf ihr Suchverhalten auswirken wird, funktioniert nicht“, so die CAB-Vorsitzende abschließend.

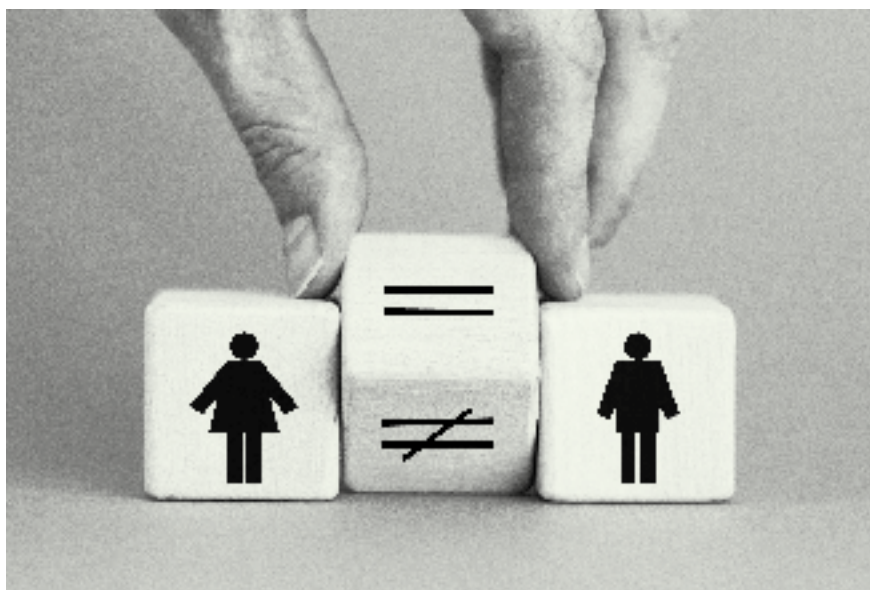
## Günstige Kostenentwicklung

Bleibt schließlich noch die Frage nach den Kosten, die mit der Abschaffung des Statuts als Zusammenwohnender verbunden wären. Sie würde zwar Ausgaben infolge höherer Sozialleistungen mit sich bringen, aber auch einige Ausgaben senken oder sogar streichen, wie die mit den Kontrollen verbundenen Kosten oder Ausgaben in Bezug auf Armut und Gesundheit. Die durch das Statut geschaffene Unsicherheit wirkt sich sehr stark auf die Gesundheit aus. Nicht zu unterschätzende Rückkopplungseffekte in Bezug auf Konsum, Beschäftigung und öffentliche Einnahmen würden die Rechnung ebenfalls senken. Schließlich und grundsätzlich sollte man sich vor Augen halten, dass die Kosten der Armut weitaus höher sind als die Kosten der Aufrechterhaltung eines Vollanspruchs.

## Hoffnung durch die Justiz

Im Jahr 2017 verurteilte der Kassationshof das Landesamt für Arbeitsbeschaffung (LfA) und erinnerte daran, dass Personen, die sich eine Wohnung teilen, nicht zwangsläufig zusammenwohnen. Dieses Urteil war ein Präzedenzfall und eine positive Klärung der Problematik. Aber es erinnerte auch daran, dass es „dem in einer Wohngemeinschaft lebenden Sozialversicherten obliegt, selbst zu beweisen, dass er nur die Miete, die Nebenkosten und einige Räume mit seinen Mitbewohnern teilt“, um das Statut des Alleinstehenden geltend machen zu können. Diese Beweise sind sehr materiell: Sie müssen nachweisen, dass jeder seinen eigenen Platz im Kühlschrank und einen Schlüssel für seine Zimmertür hat, dass auf der Klingel mehrere Namen stehen, dass es keine gemeinsame Kasse gibt oder dass die Hausarbeit oder die Wäsche nicht gemeinschaftlich erledigt werden. Nicolas Bernard, Professor an der Rechtsfakultät der Universität Saint-Louis, stellt jedoch die Tatsache in Frage, dass es den Bürgern obliegt, diesen Beweis zu erbringen. „Auf Personen, die in Gemeinschaften leben, lastet eine Vermutung des Zusammenwohnens. Es ist daher wichtig, die am stärksten benachteiligten Personen zu wappnen, damit sie Beschwerde einlegen können. Der allererste Schritt ist, seine Rechte zu kennen. Danach können Pro Deo-Anwälte oder Vereinigungen das Opfer bei der Einreichung einer Klage begleiten und bei bestimmten Arten von Rechtsstreitigkeiten sogar an seiner Stelle handeln, damit es diese Last nicht tragen muss.“

Das Rechtsinstrument und seine Rechtsprechung sind zwar ein Hilfsmittel für Sozialhilfeempfänger, die durch das Statut des Zusammenwohnenden geschädigt wurden, doch handelt es sich dabei nur um Einzelfälle im globalen Kampf gegen das Statut des Zusammenwohnenden... das kollektiviert werden muss!



© Shutterstock

## 100 % Gewinner

Die Abschaffung des Statuts des Zusammenwohnenden würde insbesondere Folgendes verhindern:

- die Fernhaltung eines Elternteils oder eines Partners oder das Auseinanderbrechen eines Paares, das zusammen leben möchte;
- dass eine Person, die erkrankt, ihr Statut als Alleinstehender oder Haushaltsvorstand verliert, wenn sie mit einem Rentner zusammenlebt;
- dass Alleinerziehende Probleme bekommen, wenn ihr Kind in den Arbeitsmarkt eintritt oder Anspruch auf Arbeitslosengeld hat. Zurzeit muss sich nämlich der betroffene Elternteil (meist die Mutter) entscheiden, ob er sein Statut als Alleinerziehender verliert oder sein Kind auffordert, aus der Familienwohnung auszuziehen.

# „Wenn ich mich scheiden lasse, bin ich erledigt“

**Rund dreißig Brüsseler CSC-Delegierte des Sektors Dienstleistungsschecks berichteten von den schmerzlichen Auswirkungen der hohen Energiepreise auf ihr Leben.**

Die Ergebnisse der Gesprächsrunden waren ebenso einfach wie dramatisch: Die Energierechnungen sind für die meisten von ihnen unbezahlbar geworden. Von den 32 anwesenden Arbeitnehmerinnen mussten mehr als die Hälfte im letzten Jahr eine Erhöhung ihrer Rechnungen verkraften, die zwischen 25 und 370 Euro im Monat betrug. Nicht mitgerechnet sind die Jahresabrechnungen, die für einige von ihnen bis zu über 2.000 Euro betragen. Jene, die bislang durch den Sozialtarif für Energie geschützt waren, versetzt seine schrittweise Abschaffung und deren Auswirkung auf ihr Haushaltsgeld in Angst und Schrecken. Dies gilt auch für all jene, deren Energievertrag mit festem Tarif ausläuft.

Die seit August fallenden Energiepreise haben sich bisher nicht in einer Anpassung der Zwischenrechnungen, die von den Energielieferanten oft zu hoch angesetzt wurden, niedergeschlagen. Die Arbeitnehmerinnen mussten sich also den Kopf zerbrechen, wie sie mit ihrem mageren Lohn die Rechnungen bezahlen sollten. Es sei daran erinnert, dass der Durchschnittslohn in diesem Sektor circa 1.000 Euro netto pro Monat beträgt... Abgesehen von den Zahlen rütteln ihre Aussagen auf. Sie zeigen die Notlage eines ganzen Sektors und leider auch vieler anderer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im ganzen Land angesichts steigender Lebenshaltungskosten, die ihnen das Leben sehr schwer machen.

Es folgen einige Auszüge aus (Über-) Lebenserfahrungen, die manchmal mit Tränen in den Augen ausgetauscht wurden.



Die Arbeitnehmerinnen teilten ihre Erfahrungen mit viel Gefühl.

© Shutterstock

## Erfahrungen

„Ich habe wieder angefangen, samstags und sonntags schwarz zu arbeiten. Als ich von Südamerika nach Belgien zog, dachte ich, dass ich hier ein besseres Leben haben würde. Angesichts der derzeitigen Bedingungen überlege ich mir, ob ich nicht zurückkehren soll. In meinem Heimatland kann man mit 60 Jahren in Rente gehen. Ich weiß nicht, wie ich es hier bis 67 aushalten soll. Meine Tochter hat letzten Monat geheiratet, und ich konnte sie nicht einmal finanziell unterstützen. Für die Feier haben wir zu Hause gekocht. Ich hätte so gerne ins Restaurant eingeladen.“

„Nach der Arbeit gehe ich drei Mal in der Woche schwarz babysitten.“

„Ich versuche, meine Ehe zu kitten. Denn wenn ich mich scheiden lasse, bin ich erledigt.“

„Ich habe vier Kilo abgenommen, weil ich mir kein noch so kleines Extra oder keine Süßigkeit mehr leisten kann.“

„Früher bin ich regelmäßig zum Physiotherapeuten gegangen, weil ich wegen meines Berufs als Haushaltshilfe gesundheitliche Probleme habe. Das kann ich mir jetzt nicht mehr leisten. Am Wochenende arbeite ich schwarz als Tanzlehrerin. Ich habe keine Hobbys mehr, weil ich sie nicht bezahlen kann. Glücklicherweise habe ich noch meinen Sohn, der einen kleinen Job gefunden hat und etwas Geld nach Hause bringt. Sonst wüsste ich nicht, wie ich über die Runden kommen soll.“

„Ich bin alleinerziehende Mutter mit drei Kindern, die noch studieren. Wenn ich nicht arbeite, bleibe ich allein zu Hause, denn ich habe kein Geld, um etwas zu unternehmen.“

„Um meine Familie in Marokko besuchen zu können, habe ich einen Kredit aufgenommen. Sonst können meine Kinder ihre Großeltern nicht sehen.“

## Der Monat ist zu lang für ihren Lohn

Die CSC setzt die Regierung unter Druck, um u.a. einen landesweiten Energiepreisstopp, Bruttolohnerhöhungen und die Beibehaltung der automatischen Lohnindexierung zu erreichen. [www.diecsc.be/index](http://www.diecsc.be/index)

# Bekämpfung des Lohngefälles zwischen Männern und Frauen

Es steht außer Frage, dass es noch immer ein geschlechtsspezifisches Lohngefälle in unserem Land gibt. Welche Faktoren können die Ursprünge dieses Lohngefälles erklären?

Dem Jahresbericht des Instituts für die Gleichstellung von Frauen und Männern zufolge beträgt das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen in Belgien insgesamt 8,6 %, was den Bruttostundenlohn betrifft. In puncto Bruttojahreslohn belief sich die durchschnittliche Differenz für das Jahr 2020 sogar auf 21,6 %. Der Unterschied zwischen beiden Zahlen ist hauptsächlich darauf zurückzuführen, dass Männer jährlich mehr Stunden arbeiten: Sie arbeiten seltener Teilzeit, leisten mehr Überstunden usw.

Auch wenn diese Erklärung logisch ist, bedeutet sie nicht, dass man nichts gegen diese Sachlage unternehmen kann oder sollte. Tatsächlich erklären mehr als 21,7 % (Statbel, 2021) der teilzeitbeschäftigten Frauen, dass sie gerne Vollzeit arbeiten würden, aber nicht die Möglichkeit dazu haben. Der Versuch, diese Situation in den Unternehmen zu ändern, könnte das Lohngefälle etwas verringern. Werden bei der Einstellung eines Vollzeitbeschäftigten zunächst interne Teilzeitbeschäftigte rekrutiert? Können bestimmte Teilzeitstellen in Vollzeitstellen umgewandelt werden?

## Objektive Faktoren

Nach dieser Korrektur in Bezug auf die Arbeitszeit gibt es auch objektive Faktoren, die etwa die Hälfte des verbleibenden Lohngefälles von 8,6 % erklären können. So sind Männer in Branchen mit hohen Löhnen wie Chemie oder Energie weiterhin überrepräsentiert, während Frauen häufiger in Sektoren mit niedrigen Löhnen wie Einzelhandel und Reinigung beschäftigt sind. In einem Unternehmen mit relativ hohen Löhnen erklärt diese Feststel-



lung einen Teil des Lohngefälles. Das bedeutet aber nicht, dass diese Situation gerecht ist und man nicht versuchen sollte, etwas daran zu ändern.

Der Unterschied erklärt sich auch dadurch, dass Frauen in den Führungsetagen der Unternehmen untervertreten sind. Diese Feststellung wirft angesichts der berühmten „gläsernen Decke“ die Frage auf, welche Möglichkeiten Frauen haben, befördert zu werden.

## Außergesetzliche Vorteile

Eine dritte Feststellung bezieht sich auf die außergesetzlichen Vorteile. In diesem Bereich werden Männer deutlich besser behandelt als Frauen. Studien haben gezeigt, dass die Fahrten zwischen Wohnort und Arbeitsplatz nicht in gleicher Weise erstattet werden. Außerdem haben Männer öfter einen Firmenwagen oder eine Zusatzversicherung mit einem höheren Durchschnittsbetrag und erhalten sie häufiger Aktienoptionen, ebenfalls für einen höheren Betrag.

Ein weiterer Bereich, in dem es nach wie vor einen Unterschied zwischen Männern und Frauen gibt, sind betriebsinterne Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen. Frauen nehmen weniger an Schulungen teil als Männer, und teurere Schulungen werden mehrheitlich von Männern belegt. Die Teilnahme an einer Schulung ist jedoch häufig ein Sprungbrett für eine höhere Lohnkategorie oder eine mögliche Beförderung.

**8,6 %**  
Das ist das Lohngefälle beim Bruttoloohn zwischen Männern und Frauen in Belgien.

# Stipendiensystem als Lösung für Mangelberufe?

Viele Betriebe suchen nach Auszubildenden und nach Arbeitskräften im Allgemeinen. In Ostbelgien soll ein Stipendiensystem Abhilfe schaffen. Jugendliche ab 18 Jahren, die noch nicht arbeiten, können 350 Euro pro Monat erhalten, wenn sie sich für einen Mangelberuf ausbilden lassen. Dieses Stipendium müssen sie nicht zurückzahlen, wenn sie in einem Zeitraum von zehn Jahren insgesamt fünf Jahre mindestens halbezeitig in der Deutschsprachigen Gemeinschaft arbeiten. Höhere Lehrlingsgehälter und Studienbörsen wären für die CSC eine bessere Alternative gewesen.

Auch bei den Führungskräften und den Master- und Bachelor-Absolventen tritt inzwischen Notstand ein: Es fehlen Informatiker, Buchhalter, Steuerberater, Ärzte, Betriebswirte und vieles mehr. Die Babyboomer-Generation steht nicht mehr parat. In Reaktion dazu sucht die DG-Regierung - wie in anderen Landesteilen und europäischen Ländern auch - nach Möglichkeiten, dieser Krise auf dem Arbeitsmarkt zu begegnen und entgegenzuwirken.

Als Grenzregion besteht für Ostbelgien zusätzlich zu den demografischen Gründen noch das Problem der Abwanderung von Arbeitskräften ins benachbarte, besser zahlende Ausland. In den nördlichen Gemeinden folgen inzwischen knapp die Hälfte der Abi-Absolventen einer Ausbildung oder einem Studium in Deutschland und

viele bleiben anschließend auch dort zum Arbeiten. Im Süden zieht es die arbeitende Bevölkerung immer mehr nach Luxemburg mit seinen verlockenden Verdienstmöglichkeiten.

## Was nun?

Das geplante Stipendiensystem der DG soll ein bisschen zum Verdienst beisteuern, einen „finanziellen Anreiz“ schaffen. *„Dabei ist man sich bewusst, dass man mit den Nachbarländern wohl nie mithalten werden kann. Aber gut, manche junge Leute sind heimatverbunden oder möchten einen längeren Arbeitsweg nicht unbedingt auf sich nehmen. Jeder muss abwägen, was für ihn das Beste ist“*, erklärt CSC-Gewerkschaftssekretärin Viviane Leffin.

Wichtig festzustellen ist: Das Stipendiensystem richtet sich nur an

volljährige Personen und das hat seine Gründe:

- Zum einen müssen sich die jungen Leute juristisch verbindlich verantworten und eine wichtige für Jahre bindende Entscheidung treffen und zwar die, ob sie die Verpflichtung eingehen wollen, sich ab nun und für längere Zeit an den ostbelgischen Arbeitsmarkt zu binden. Apropos „juristisch“. Kann und darf man überhaupt jemanden auf diese Weise binden? Muss der Jugendliche sich „verpflichten“? Natürlich gibt es immer noch einen Ausweg. So kann man auch einen anderen Beruf als den erlernten ausüben. Hauptsache man bleibt in der DG. In Puncto Selbstbestimmung und freie Wahl des Arbeitsplatzes darf man hier jedoch Bedenken äußern.
- Volljährig muss man auch sein, weil man ein zinsloses Darlehen unterschreibt (gekoppelt mit Auflagen). Im Prinzip und juristisch gesehen ist das Stipendium nämlich rückzahlbar, es sei denn, man erfüllt die Auflagen und bleibt dem ostbelgischen Arbeitsmarkt treu. Es besteht also das Risiko einer Verschuldung für denjenigen, der seine Pläne aus irgendwelchen Gründen über Bord wirft. Man sollte nicht vergessen, dass jeder Kredit den Einstieg in die Schuldenfalle bedeuten kann!

Das System ist natürlich nicht neu. Es wird in einigen Privat-Unternehmen schon lange praktiziert. Dem Arbeitnehmer wird eine Fortbildung oder der Lkw-Führerschein finanziert. Dafür gibt es dann eine Klausel, die besagt, dass dieser anschließend im Unternehmen bleibt oder das Geliehene zurück zahlt.

*„Als Gewerkschaftssekretärin finde dieses System bedenklich“*, sagt Viviane

Wer in seinem Beruf Erfüllung findet, ist dauerhaft eine Bereicherung für den Arbeitsmarkt.



Leffin. „Noch verwunderlicher finde ich jedoch, dass dieses auf junge Leute, die am Anfang ihrer beruflichen Laufbahn stehen, angewendet wird. Und dies in Europa, wo eigentlich jedem alle Wege offen stehen sollten.“

Sicherlich steht es jedem frei seinen Weg zu wählen und man muss ja nicht das Stipendiensystem wählen und sich verpflichten. „Trotzdem will die

Regierung die Arbeitskräfte halten und binden, was durchaus legitim ist. Vielleicht wäre aber der direkte Weg der bessere gewesen. Man hätte das Geld auch verwenden können, um die Lehrlingsgehälter weiter anzuheben. Wären diese so hoch wie in Deutschland, würden bestimmt viel weniger Jugendliche für ihre Ausbildung abwandern. Auch gäbe es dann die freie Wahl: welchen Beruf ich wähle und wie lange ich

wo arbeite“, so die Gewerkschafterin.

Die CSC sieht die Maßnahmen also kritisch und hätte das Geld eher in die Erhöhung der Lehrlingsgehälter gesteckt oder in die Erweiterung des Zugangs der Haushalte zu den Studienbörsen.

**Weitere Infos:**  
<https://ostbelgienbildung.be>

## Wie wäre es mit besseren Arbeitsbedingungen?

**Wir sprachen mit CSC-Gewerkschaftssekretärin Susanne Niessen über das geplante Stipendiensystem in der DG.**

### **Susanne, wie siehst du das geplante Stipendiensystem der DG?**

350 Euro pro Monat sind eine schöne finanzielle Unterstützung für einen jungen Menschen, der noch nicht auf dem regulären Arbeitsmarkt ist. Es ist absolut begrüßenswert, dass die DG finanzielle Mittel in die Hand nehmen will, um den allgegenwärtigen Fachkräftemangel zu bekämpfen. Stellt sich aber die Frage, Inwiefern das geplante Stipendiensystem zur Lösung des Problems beitragen kann.

### **Wie soll der Lösungsansatz aussehen?**

Generell ist der Fachkräftemangel dort am größten, wo die schlechtesten Arbeitsbedingungen herrschen. Fast jeder kennt z.B. eine Pflegekraft, die ihren Beruf liebt, aber ausgebrannt ist. Obwohl man sich bewusst ist, wie wichtig Pflegekräfte für unsere Gesellschaft sind, würden wohl die wenigsten Eltern ihrem Kind aktuell dazu raten, diesen Beruf zu erlernen. Die Arbeitsbedingungen in diesen Sektoren zu verbessern, ist Hauptvoraussetzung dafür, dass sich zukünftig wieder mehr junge Menschen für Mangelberufe entscheiden.

Ebenfalls ist anzuzweifeln, dass jemand, der aufgrund des finanziellen Anreizes des Stipendiums seine Berufswahl trifft, wirklich die für ihn oder sie beste Entscheidung fällen wird. Und nur wer in seinem Beruf Erfüllung findet, ist dauerhaft eine Bereicherung für den Arbeitsmarkt.

### **Was müsste getan werden?**

Das Ziel sollte sein, alle Jugendlichen dahingehend zu unterstützen, den beruflichen Weg einschlagen zu können, der den persönlichen Interessen, Talenten und Fähigkeiten entspricht. Hier kommt es darauf an, die Lernenden individuell zu begleiten und zu beraten, damit sie die für sie beste Wahl der Schulform, der Abteilung und Wahlfächer, sowie später der beruflichen Ausbildung oder des Studiums treffen können. Auch die Durchlässigkeit zwischen den verschiedenen Ausbildungswegen sollte verbessert werden.

Immer noch gibt es Jugendliche, denen aus finanziellen Gründen ein Studium verwehrt bleibt. Sollen diesen jungen Menschen ausschließlich Studiengänge zugänglich gemacht werden, die in Mangelberufen ausbilden? Im Sin-



**Susanne Niessen und Viviane Leffin, CSC-Gewerkschaftssekretärinnen.**

ne der Bildungsgerechtigkeit wäre es vielmehr ein Meilenstein, die Beträge der Studienbeihilfe zu erhöhen und sie, zusätzlich zu den Haushalten mit sehr niedrigem Einkommen, auch dem Mittelstand zugänglich zu machen.

### **Siehst du Verbesserungspotential in Bezug auf die Anerkennung von Diplomen?**

Absolut. Durch den Abbau administrativer Hürden bei der Anerkennung ausländischer Diplome würde der ostbelgische Arbeitsmarkt an Attraktivität gewinnen. Und die Gleichstellung der Diplome einer mittelständischen Ausbildung mit denen der akademischen Studien würde berufliche Umorientierung erleichtern. Mehr Durchlässigkeit hätte zur Folge, dass die Ambitionen des Einzelnen und die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes besser zusammenfinden könnten.

### **Fehlt es den Jobs im Handwerk an Attraktivität?**

Sicherlich. Ein Grund für den Arbeitskräftemangel in Handwerksberufen liegt darin, dass ein Studium gesellschaftlich besser angesehen ist, als eine mittelständische Ausbildung. Eine großangelegte gesellschaftliche Sensibilisierung ist nötig, um die Anziehungskraft dieser Berufe zu steigern. In den Punkten, in denen die deutschsprachige Gemeinschaft keine Befugnis hat, kann und sollte sie an die Tür der jeweiligen politischen Ebenen klopfen.

# Whistleblower in Ihrem Unternehmen?

Im Jahr 2009 hatten die von dem Informatiker Hervé Falciani gestohlenen Bankdaten die Identifizierung von mehr als 127.000 nicht deklarierten Schweizer Konten ermöglicht und die Ausmaße eines von der HSBC-Bank geförderten Steuerbetrugssystems enthüllt. Im Jahr 2010 hatte Antoine Deltour, ehemaliger Mitarbeiter der Prüfungsgesellschaft PwC, Hunderte von Ruling-Abkommen zwischen den luxemburgischen Steuerbehörden und großen multinationalen Unternehmen (die von PwC beraten wurden) veröffentlicht, die aggressive Steueroptimierungssysteme ans Licht brachten. In der Folge mussten diese Whistleblower wahre juristische Torturen über sich ergehen lassen. Dies sind nur zwei von vielen Beispielen. Dank eines neuen Gesetzes, das in privaten und öffentlichen Einrichtungen in Kraft tritt, werden Whistleblower besser vor Vergeltungsmaßnahmen geschützt sein.

**D**as Gesetz vom 28. November 2022 wurde am 15. Dezember 2022 im Belgischen Staatsblatt veröffentlicht und ist am 15. Februar 2023 in Kraft getreten. Durch dieses Gesetz wird die europäische Whistleblowing-Richtlinie zum Schutz von Hinweisgebern, d.h. von Personen, die Informationen erhalten haben, die auf Verstöße oder Betrug im beruflichen Kontext hinweisen, und diese weitergeben, in belgisches Recht umgesetzt.

## ABGEDECKTE BEREICHE

Nur Meldungen von Verstößen in genau definierten Bereichen sind geschützt. Dazu gehören Verstöße gegen die Rechtsvorschriften für öffentliche Aufträge, für Finanzdienstleistungen, Produktsicherheit und -konformität, Transport- und Lebensmittelsicherheit, öffentliche Gesundheit, nukleare Sicherheit, Umwelt-, Tier-, Verbraucher- und Datenschutz sowie Verstöße gegen die Vorschriften in den Bereichen Wettbewerb und staatliche Beihilfen. Der belgische Gesetzgeber hat sich leider nicht dafür entschieden, die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz oder die Nichtdiskriminierung einzubeziehen. Dagegen fallen Sozial- und Steuerbetrug in den Anwendungsbereich des belgischen Gesetzes. Unserer Ansicht nach sollte dies Whistleblowern Schutz vor bestimmten missbräuchlichen Arbeitsbedingungen bieten, wie z.B. der Nichtbezahlung von Überstunden.

## MELDEKANÄLE

Arbeitnehmer, die in den Besitz von Informationen über Verstöße gelangen, müssen

die Möglichkeit haben, diese intern zu melden (einschließlich über die Personalvertreter und/oder Gewerkschaften), wenn ihr Unternehmen zur Einrichtung interner Meldekanäle verpflichtet ist (siehe unten). Trifft diese Auflage nicht auf das Unternehmen zu oder ist das Vertrauen in das Unternehmen erschüttert, können die Arbeitnehmer ihre Informationen über einen externen Kanal weitergeben, d.h. an die zuständigen öffentlichen Behörden oder die föderalen Ombudspersonen, die sie weiterverfolgen werden. Es ist besser, zunächst einen internen oder externen Meldekanal zu nutzen. Wenn jedoch innerhalb einer angemessenen Frist keine geeigneten Maßnahmen ergriffen wurden oder wenn die Person berechtigten Grund zu der Annahme hat, dass der Verstoß eine unmittelbare oder offensichtliche Gefahr für das öffentliche Interesse darstellen kann oder dass die Gefahr besteht, dass Beweise vernichtet werden oder eine Behörde mit dem Straftäter zusammenarbeitet, kann die Information (z.B. über einen investigativen Journalisten) an die Presse weitergeleitet oder im Internet (und in sozialen Netzwerken) veröffentlicht werden.

## INTERNER KANAL

Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten müssen ab dem 15. Februar 2023 interne Meldekanäle einrichten, Unternehmen mit 50 bis 250 Beschäftigten müssen dies bis zum 17. Dezember 2023 tun. Dies gilt auch für alle Unternehmen unabhängig von ihrer Größe, die im Bereich Finanzdienstleistungen, -produkte und -märkte tätig sind und die unter die Maßnahmen zur Verhinderung von Geld-

wäsche und Terrorismusfinanzierung fallen. Von Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten kann verlangt werden, dass sie auf der Grundlage einer angemessenen Risikoanalyse und unter Berücksichtigung der Art ihrer Tätigkeiten und des daraus resultierenden Risikoniveaus, insbesondere für die Umwelt und die öffentliche Gesundheit, interne Meldekanäle einrichten. Die Arbeitnehmervertreter im Betriebsrat (BR) oder, falls nicht vorhanden, in der Gewerkschaftsdelegation (GD) oder, falls nicht vorhanden, im Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz (AGS) oder, falls nicht vorhanden, die Arbeitnehmer des Unternehmens müssen zur Einrichtung dieser Kanäle und zu den Folgemaßnahmen konsultiert werden.

## VERTRAULICHKEIT UND ANONYMITÄT

Der interne Meldekanal muss die Anonymität des Hinweisgebers sowie aller in der Meldung genannten Dritten gewährleisten. Ihre Identität darf unter keinen Umständen ohne deren ausdrückliche und freie Zustimmung an eine andere Person als den Bearbeiter der Meldung, d.h. die Person oder Stelle, die Meldungen entgegennimmt und für die Folgemaßnahmen zuständig ist, weitergegeben werden.

Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten, die zuständigen öffentlichen Behörden und die föderale Ombudsperson nehmen anonyme Meldungen an. Wenn die Identität des Whistleblowers später bekannt wird, kann dieser dann rückwirkend Schutz beanspruchen.



## FOLLOW-UP

Der interne Meldekanal muss sicherstellen, dass die (mündliche und/oder schriftliche) Meldung innerhalb des Unternehmens ernst genommen wird, auch wenn es sich um eine anonyme Meldung handelt. Daher ist es wichtig, dass er so eingerichtet wird, dass die Meldung schnell an die Verantwortlichen im Unternehmen weitergeleitet wird. Der Hinweisgeber muss innerhalb von drei Monaten nach der Bestätigung des Eingangs der Meldung eine Rückmeldung erhalten (außer wenn es sich um eine anonyme Meldung handelt).

## KÜNDIGUNGSSCHUTZ

Das Gesetz verbietet jede Form von Vergeltung gegen einen Whistleblower. In der Praxis ist natürlich das Risiko einer Entlassung nicht von der Hand zu weisen. Ein Arbeitnehmer, der aufgrund einer gesetzeskonformen Meldung von Missständen Vergeltungsmaßnahmen erleidet, hat Anspruch auf eine Entschädigung in Höhe von 18 bis 26 Wochenlöhnen. Unter bestimmten Bedingungen ist eine Haftungsfreistellung vorgesehen, ebenso wie Sanktionen für die Veranlasser von Vergeltungsmaßnahmen (Haftstrafe und/oder Geldstrafe). Für Arbeitnehmer, die Verstöße im Bereich Finanzdienstleistungen, -produkte und -märkte melden, sieht das Gesetz einen weiter reichenden Schutz vor.

## ROLLE DER GEWERKSCHAFT

Die Arbeitnehmervertreter und/oder die Gewerkschaft können Sie, den Arbeitneh-

mer, bei der Ausübung Ihres Rechts auf Whistleblowing und bei der Stärkung der individuellen und kollektiven Stimmen im Unternehmen unter anderem unterstützen, indem sie:

- in sozialer Absprache einen angemessenen und sicheren internen Meldekanal (sofern vorgeschrieben) einrichten;
- über Ihre Rechte und Pflichten informieren, ehe Sie eine Meldung machen;
- beraten, wie Sie am besten vorgehen, wenn Sie eine Meldung in Erwägung ziehen, um zu vermeiden, dass die Meldung falsch formuliert ist und daher möglicherweise missverstanden wird (z.B. nur als individuelle Beschwerde) oder dass Sie unnötige Risiken eingehen (insbesondere bei einer Meldung, die im Hinblick auf die vom Gesetz abgedeckten Bereiche irrelevant ist);
- die Gewerkschaftsdelegierten (sofern es diese gibt) in diesem Sinne geschult und begleitet werden;
- Meldungen, die in die Zuständigkeit eines Konzertierungsorgans (BR, AGS, GD) fallen, selbst in die Hand nehmen: Eine kollektive Problematik hat größere Chancen, berücksichtigt zu werden, wenn sie von den Gewerkschaften angesprochen wird, und es erspart Ihnen, unnötig in die Schusslinie Ihrer Vorgesetzten zu geraten;
- die Stimme des Whistleblowers stärken (wenn dieser es zulässt) oder den Schwerpunkt auf die gemeldete Problematik (statt auf die Person selbst) legen;

- den Whistleblower vor Vergeltungsmaßnahmen schützen, wenn nötig durch juristische Unterstützung;
- die Wirksamkeit konkreter Meldungen und des Schutzes, der den Whistleblowern gewährt wird, analysieren. In diesem Sinne könnten die Arbeitnehmervertreter aushandeln, dass das Unternehmen einmal im Jahr den BR oder, falls nicht vorhanden die GD, oder falls nicht vorhanden den AGS, oder falls nicht vorhanden die Arbeitnehmer über die eingegangenen Meldungen informieren und konsultieren muss und sie über die Folgemaßnahmen des Unternehmens unterrichten muss.

Die Gewerkschaften können eine aktive Rolle bei der Verbesserung von Präventionsmaßnahmen, der Identifizierung schlechter Praktiken und der Aufdeckung von Betrugsdelikten innerhalb von Organisationen spielen. Die Verteidigung des Rechts auf Whistleblowing sollte keine Denunziationspraktiken unter den Beschäftigten eines Unternehmens fördern, sondern einen positiven Wandel der Unternehmenskultur: ein Wandel, der die Stimme der Arbeitnehmer stärkt, ihnen mehr Gehör schenkt und die Unternehmen stärker in die Verantwortung nimmt.



KOMMENTAR

## Für eine stärkere Individualisierung der Rechte!

In den 1980er Jahren wurde aus Haushaltsgründen die Kürzung des Arbeitslosengeldes beschlossen, wenn Beschäftigte arbeitslos werden und mit einer Person, die ein anderes Einkommen bezieht (Arbeitslosengeld oder Lohn) zusammenwohnen (umgangssprachlich Mitbewohner genannt).

Frauen waren von diesem familienorientierten Ansatz als erste betroffen, da ihre Sozialzulage als „Lippenstifteinkommen“ betrachtet wurde. Für alleinstehende Frauen wurden Badezimmer und Schlafzimmer zu verdächtigen Orten, die es zu inspizieren galt, um die ohnehin schon sehr niedrige Sozialhilfe noch zu kürzen.

Ursprünglich betraf die Maßnahme zu mehr als 90 % Frauen. Zurzeit wirkt sich das Statut des Mitbewohners jedoch bei 51 % der Frauen und 49 % der Männer negativ auf ihr Arbeitslosengeld aus.

Das Statut des Mitbewohners stellt eine eklatante Ungerechtigkeit in Bezug auf die Rechte dar. Eine Person, die durch ihre Arbeit voll in die Kassen einzahlt, sollte auch volles Recht auf Sozialleistungen haben. Die verschiedenen Sparmaßnahmen, zu denen auch das Statut des Mitbewohners gehört, treten dieses Recht mit Füßen. Dieses Statut bringt nicht nur viele Menschen in prekäre Verhältnisse, sondern untergräbt auch die Solidarität und das Vertrauen in die soziale Sicherheit. Seit 40 Jahren hält der Fortbestand dieses Statuts bestimmte Frauen in einem System gefangen, das seine Armut selbst aufbaut und verstärkt.

Daher plädieren wir für eine stärkere Individualisierung der Rechte durch den Aufbau eigener Ansprüche, die Anhebung aller Sozialleistungen über die Armutsgrenze sowie eine Stärkung der politischen Maßnahmen, die es Frauen ermöglichen, sich in der Arbeitswelt voll zu emanzipieren.

Anne Léonard  
CSC-Nationalsekretärin

## Index-Aktion am 1. April

# „Wir lassen uns nicht veräppeln“

**Nein, das war kein Aprilscherz. Unter dem Motto „Wir lassen uns nicht veräppeln“ hatte die CSC Liège-Verviers-Ostbelgien am 1. April in Eupen eine Sensibilisierungsaktion für den Fortbestand der automatischen Lohnindexierung durchgeführt.**

Die CSC hat vor einigen Wochen die Kampagne „Index we trust“ gestartet, da die automatische Lohnindexierung immer wieder von den Arbeitgebern - und kürzlich auch von der Nationalbank - attackiert wird. Um die Bevölkerung für die Thematik zu sensibilisieren, verteilte die CSC am 1. April in Eupen vor den Discountern Trafic, Aldi, Lidl, Action, Colruyt und Zeeman Infomaterial und suchte das Gespräch mit den Bürgern.

„Die automatische Indexierung ist derzeit das einzige Mittel, trotz enorm gestiegener Preise unseren Lebensstandard noch einigermaßen zu erhalten, beziehungsweise der weiteren Verarmung der Gesellschaft entgegenzuwirken. Darum müssen wir aktiv bleiben und den Erhalt der automatischen Indexierung vehement einfordern“, erklärt Marc Niesen, Regionalsekretär der CSC Liège-Verviers-Ostbelgien.

Weitere Informationen zur Kampagne finden Sie unter:

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

