CSC info

Halbmonatliche Informationszeitschrift
des CSC-Bezirksverbandes
Liège - Verviers - Ostbelgien
Ausgabe 10, 23. Mai 2025

www.diecsc.be

Das richtige Gleichgewicht zwischen Verteidigung und Sicherheit

Seite 8

© Shutterstock

Inhalt

Seite 3
Bei Copeland gehen die Lichter aus

Seiten 4-5
Nicht mehr 38 Stunden pro Woche, sondern 1.940 Stunden pro Jahr

Seite 6
„Ich wurde gerettet, aber andere Abdoulayes gehen unter“

Seite 7
Meldungen

Seiten 8-11
Dossier: Das richtige Gleichgewicht zwischen Verteidigung und Sicherheit

Seiten 12-13
Flexi-Jobs, eine notwendige Lösung für den Arbeitsmarkt?

Seiten 14-15
CNE-Info:
Wer kostet uns wirklich ein „Wahnsinnsgeld“?
Ist streiken nutzlos?

Seite 16
Meldungen

Impressum

Verantwortlicher Herausgeber:
Jean-Marc Namotte,
Pont Léopold 4-6, 4800 Verviers

Redaktion:
Jessica Halmes, Vera Hilt, Claudine Legros, Liliane Louges, Angela Mertes, Jochen Mettlen, Mike Mettlen

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

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

Eine Frage zum Arbeitsrecht (Kündigung, Vertrag, Urlaub,....)? Kontaktieren Sie die 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 von 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

CSC Liège Verviers Ostbelgien

www.diecsc.be www.facebook.com/cscostbelgien

Bei Copeland gehen die Lichter aus

Am 30. Mai gehen in den Copeland-Produktionshallen in Welkenraedt endgültig die Lichter aus. 198 Mitarbeiter verlieren ihren Job, obwohl die Gewerkschaften, allen voran die CSC, Alternativvorschläge für ein Fortbestehen des Unternehmens gemacht haben. Damit endet eine 55-jährige Industrieproduktion.

Für die 198 Mitarbeiter, die ihren Job verlieren werden, wurde ein Sozialplan abgeschlossen. Dieser umfasst die Bedingungen für Frühpension, außergesetzliche Kündigungsentschädigungen sowie ein Weiterbildungsbudget und einen Wiedereingliederungsplan.

„Mit über 90 % haben die Mitarbeiter dem Sozialplan zugestimmt“, erklärt Fabrice Monseur, Gewerkschaftssekretär der CSC Metea. *„Es bleibt aber ein äußerst bitterer Nachgeschmack. Copeland hätte weiterbestehen können, wenn die Direktion auf die Alternativvorschläge der Gewerkschaften eingegangen wäre. Unsere Vorschläge waren wirtschaftlich tragfähig. Aber die Entscheidung der Direktion stand schon vorher fest. Der Eigentümer, der US-Investmentfonds Blackstone, forderte Gewinnmargen von 23 Prozent. Das hat es niemals gegeben.“*

Den Gewerkschaften blieb somit nichts anders übrig, als einen Sozialplan auszuhandeln. *„Das Ergebnis entspricht dem, was in der Region üblich ist“*, fasst CNE-Gewerkschaftssekretärin Vera Hilt zusammen. *„Wir sorgen derzeit für eine individuelle Begleitung unserer Mitglieder. Ein Teil der Betroffenen wird an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, um die Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen.“*

Mitte Mai fand ein „Jobday“ für die Copeland-Belegschaft in Zusammenarbeit mit dem Arbeitsamt statt. *„Rund 20 interessierte Betriebe aus der Region waren präsent, darunter das Kabelwerk, AstenJohnson und die TI-Gruppe. Ich hoffe, dass viele Copeland-Mitarbeiter neue Jobs finden werden. Für einige war die Suche schon erfolgreich“*, so Fabrice Monseur. Für einen Teil der Belegschaft ist am 30. Mai aber noch nicht Schluss. *„Rund 50 Beschäftigte werden zeitweise weiterarbeiten, um die Produktionslinien in Welkenraedt abzubauen. Einige werden noch länger bleiben, um das Ganze wieder in Tschechien aufzubauen.“*

Somit endet das Kapitel Copeland nach 55 Jahren in Welkenraedt. Der nächste herbe Rückschlag für die Industrieproduktion in unserer Region. Genau vor einem Jahr hatte Saint-Gobain in Eupen seine Pforten geschlossen. 55 Menschen verloren damals ihren Job.

jm

„Respektlos und untragbar“

Auch das Hexcel-Werk in Welkenraedt, das schräg gegenüber von Copeland liegt, steht vor dem Aus. Die Firmenleitung hatte vor wenigen Monaten die Schließung des Standortes angekündigt. Auch in diesem Fall hatten die Gewerkschaften Vorschläge unterbreitet, um das Aus abzuwenden. *„Eine rentable Weiterführung des Hexcel-Werkes ist möglich. Das zeigen unsere Pläne. Doch die Aktionäre wollen eine Rendite von 25 Prozent, da haben europäische Standorte offenbar keine Chance“*, meint Maria Alonso von der CSC Metea.

Die Unternehmensleitung hat Anfang Mai einseitig und ohne Absprache mit den Gewerkschaften die erste Phase der Renault-Prozedur beendet. *„Wir werden vor vollendete Tatsachen gestellt. Die Hexcel-Direktion stellt damit die eigentliche Grundlage der Renault-Prozedur in Frage, was schon einmalig ist in Belgien. Dialog auf Augenhöhe sieht anders aus“*, sagt CNE-Gewerkschaftssekretärin Vera Hilt. *„Wir hatten unsere Alternativen vorgestellt und die Geschäftsleitung hatte nicht einmal den Anstand, uns korrekt zu antworten, sondern wischt sie vom Tisch. Das ist respektlos und untragbar.“*

Die Gewerkschaften waren also *„gezwungen“*, eine Beschwerde einzureichen und gehen nun auf eine Schlichtung beim FÖD Beschäftigung zu. *„Wir sind zum Dialog bereit, aber auf respektvolle Art und Weise“*, so Hilt abschließend. Die 91 Arbeitnehmer wurden auf einer Generalversammlung über dieses Verhalten informiert. Sie sind schockiert und wütend.

Nicht mehr 38 Stunden pro Woche, sondern 1.940 Stunden pro Jahr

Die Arizona-Regierung hat einen cleveren Plan, um Sie länger arbeiten zu lassen, ohne dass Sie für die geleisteten Überstunden einen Zuschlag oder Ausgleichsruhe erhalten: die Jahresarbeitszeit.

Die Föderalregierung plant, bis zum 30. Juni 2025 einen neuen Rechtsrahmen einzuführen, der das Prinzip der Jahresarbeitszeit und „Ziehharmonika"-Arbeitszeiten für Vollzeit- und Teilzeitstellen ermöglicht. Werden wir bald mehr als 45 Stunden pro Woche arbeiten, wenn viel zu tun ist, und nur zwei halbe Tage in ruhigeren Zeiten? Bei der Jahresarbeitszeit wird die Arbeitszeit auf Jahresbasis anstatt auf Wochenbasis berechnet.

Für die Arbeitnehmer würde diese Maßnahme zu einer großen Unsicherheit über die wöchentlich zu leistenden Arbeitsstunden führen. „Die Kombination dieser Maßnahme mit der im Regierungsabkommen vorgesehenen Abschaffung der Mindestarbeitszeit (derzeit ein Drittel einer Vollzeitbeschäftigung, Anm.d.R.) bringt uns Verträgen auf Abruf gefährlich nahe", erklärt Christophe Vanroelen, Experte für Gesundheit am Arbeitsplatz (VUB). Diese Verträge ermöglichen es, Arbeitnehmer nur in Zeiten mit hoher Auslastung einzuberufen, ohne ihnen im Voraus zu sagen, wie viele Stunden sie zu arbeiten haben. „Offiziell ist diese Praxis nach wie vor verboten, aber einige Arbeitnehmer werden sich in einer ähnlichen Situation wiederfinden."

© Shutterstock

Vermindertes geistiges Wohlbefinden

Wie viele Stunden kann maximal pro Woche gearbeitet werden und auf welche Weise werden die Mitarbeiter eingebunden? In der europäischen Arbeitszeitrichtlinie ist eine Höchstarbeitszeit festgelegt: Arbeitnehmer dürfen über einen Bezugszeitraum von vier Monaten durchschnittlich nicht mehr als 48 Stunden pro Woche (einschließlich Überstunden) arbeiten. Eine gute Entscheidung, findet der Experte. „Strukturelle Zeiträume mit extrem langen Arbeitstagen haben bekanntlich negative Auswirkungen. Aber es ist vor allem die Unsicherheit über den Stundenplan, die zu einer Abnahme des geistigen Wohlbefindens führt."

In einigen Sektoren oder Situationen ist die 50-Stunden-Woche bereits erlaubt, aber sie muss mit Ausgleichsruhezeiten oder zusätzlichem Lohn einhergehen. Das Gesetz von 2017 über machbare Arbeit gibt bereits einen Rahmen für die Einführung der Jahresarbeitszeit durch die Arbeitgeber vor. Diese „kleine Flexibilität" ist auf maximal fünf Stunden über oder unter der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit (und zwei Stunden pro Tag) begrenzt, mit einer Obergrenze von 45 Stunden pro Woche. Durch ein sektorielles oder Betriebsabkommen ist eine „große Flexibilität" möglich, die eine Arbeitszeit von bis zu 12 Stunden pro Tag ermöglicht.

Machtkampf

Christophe Vanroelen glaubt nicht, dass die Jahresarbeitszeit eine Win-Win-Situation für Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist. Könnten sich die Arbeitnehmer nicht genauso gut dafür entscheiden, weniger während der Schulferien zu arbeiten? *„In der Praxis ist es eine Frage des Kräfteverhältnisses. Inwieweit entscheiden sich die Arbeitnehmer freiwillig für eine 48-Stunden-Woche, ohne Ausgleichsruhezeiten oder zusätzliche Bezahlung?"* fragt er. Die Jahresarbeitszeit wird auch die Bestimmung der effektiven Arbeitszeit erschweren, und somit auch die Überprüfung der Löhne und Gehälter sowie die Bekämpfung von Missbräuchen.

Die Überwachungsbranche nutzt diese Jahresarbeitszeit bereits ausgiebig, wie Hervé Emeleer, Sekretär der CSC Nahrung & Dienste, erklärt: *„Am Jahresende stellen manche Arbeitgeber fest, dass ihr Personal keine 1.940 Stunden gearbeitet hat. Dann versuchen sie, die fehlenden Stunden schnell nachzuholen, egal ob in der Hochsaison oder nicht, um so zu vermeiden, für die nicht gearbeiteten Stunden zahlen zu müssen. Die Arbeitnehmer können ihre im Laufe des Jahres geleisteten Arbeitsstunden einsehen. Sie müssen jedoch bis zum Ende des laufenden Monats warten, um ihren Stundenplan für den folgenden Monat zu erfahren. Das schafft viel Unsicherheit."*

Der Hauptvorteil für die Arbeitgeber besteht darin, dass sie in Zeiten hoher Auslastung keine Überstunden mehr zahlen müssen, sagt Christophe Vanroelen. Durch die Jahresarbeitszeit werden zusätzliche Stunden in Spitzenzeiten nämlich nicht als Überstunden angerechnet. *„Auf einem Arbeitsmarkt mit Arbeitskräftemangel versuchen die Arbeitgeber, die Produktivität ihrer Mitarbeiter zu maximieren, ohne hohe Zusatzkosten auf sich nehmen zu müssen. Es bleibt abzuwarten, inwiefern diese Strategie funktioniert."*

Habe ich Anrecht auf Jugendurlaub?

Junge Leute, die mit dem Studium fertig sind und anfangen zu arbeiten, haben nicht immer die maximale Anzahl an bezahlten Urlaubstagen. In diesem Fall können sie ihr Kontingent durch den Jugendurlaub aufstocken.

Um im Jahr 2025 Anspruch auf Jugendurlaub zu haben, müssen mehrere Voraussetzungen erfüllt sein: am 31. Dezember 2024 unter 25 Jahre alt sein, das Studium 2024 abgeschlossen haben und 2024 mindestens einen Monat, d.h. mindestens 13 effektive Arbeitstage, gearbeitet haben und als Arbeiter oder Angestellte unter Vertrag stehen.

Sind alle diese Bedingungen erfüllt, haben Sie 2025 Anspruch auf vier Wochen Urlaub. Von der Höchstzahl der Urlaubstage für Jugendliche wird die Anzahl der gesetzlichen Urlaubstage, auf die Sie bereits Anspruch haben, abgezogen (weil Sie für diese Tage entlohnt werden). Haben Sie beispielsweise einen Teil des Jahres 2024 als Arbeitnehmer gearbeitet (nicht im Rahmen eines Studentenvertrags) und haben 2025 Anspruch auf vier Tage gesetzlichen Urlaub, können Sie maximal sechzehn Tage Jugendurlaub nehmen.

Jugendurlaub ist ein Recht. Ihr Arbeitgeber darf diesen Urlaub nicht verweigern. Aber Sie müssen den Urlaub mit ihm absprechen, wie die anderen Arbeitnehmer auch.

© stock.adobe.com

„Ich wurde gerettet, aber andere Abdoulayes gehen unter“

Abdoulaye Dieme erhielt nach einem Zwangsaufenthalt in einem geschlossenen Zentrum endlich seine Papiere und den Flüchtlingsstatus. Der 43-Jährige erzählt uns seine dramatische Erfahrung und ist beeindruckt von der Solidarität, die ihm in dieser schwierigen Zeit enorm geholfen hat.

Abdoulaye Dieme, wann hat sich Ihre Situation dramatisch verändert?

Nachdem ich drei Jahre lang im Helora-Krankenhaus in Nivelles gearbeitet und während der Corona-Zeit alles getan hatte, um die Räume des Krankenhauses weiter zu reinigen, erhielt ich eine negative Stellungnahme der Einwanderungsbehörde und eine Anweisung, das Staatsgebiet zu verlassen. Das war natürlich eine große Enttäuschung und ich fragte mich: „Warum ich? Warum bekomme ich keine Papiere?“. Meine größte Angst war, wieder auf der Straße zu landen. Meine Kollegen haben alles getan, um mich zu unterstützen. Sie riefen mich an und schickten mir Nachrichten, um mir Mut zu machen. All diese Solidaritätsbekundungen waren mir fast peinlich, aber sie zeigten mir, dass sie wirklich wollten, dass ich bleibe. Die Gewerkschaft hat auch alles getan, um mich aus dieser Situation herauszuholen. Mit ihrer Unterstützung änderte sich meine Einstellung von „Warum ich?“ in „Das ist nicht normal, was ich durchmache“.

Wie haben Sie diese drei Jahre ohne Papiere überlebt?

Nach der Ausreiseanweisung verlor ich alles: meine Arbeitserlaubnis, und damit meinen Job, sowie meine Unterkunft. Ich landete wieder am Nordbahnhof. Ich war sehr enttäuscht, denn ich hatte nichts Falsches getan. Letztendlich war es das Wissen, dass meine Kollegen und die Leute der Gewerkschaft versuchten, etwas zu erreichen, das mich dazu bewogen hat, in Belgien bleiben zu wollen. Sie haben mir sogar eine Unterkunft besorgt. Ich gewann wieder etwas Vertrauen, aber dann wurde ich bei einer Polizeirazzia am Nordbahnhof verhaftet.

Sie kamen in ein geschlossenes Zentrum. Was haben Sie dort erlebt?

Es war sehr hart. Leute, die im Gefängnis waren, sagten mir, dass es in einem geschlossenen Zentrum noch schwieriger ist, weil es keine Frist gibt: Die Betroffenen wissen nicht, wie lange sie dort bleiben müssen, und es wird alles getan, um sie dazu zu bringen, freiwillig das Land zu verlassen. Trotz aller Unterstützung wollte auch ich weg. Ich sagte mir, dass sich das alles am Ende nicht lohne, dass trotz all meiner Bemühungen eine Rückkehr in mein Land besser sei als die Tortur, die ich hier erlitt. Als ich nach drei Monaten Haft die gute Nachricht [den Flüchtlingsstatus] erhielt, war ich fassungslos. Ich konnte kaum glauben, dass ich frei war. Ich hatte Angst, mich umzusehen, hinauszugehen... Es bleiben psychologische Folgeschäden. Es fällt mir sehr schwer, über diese Erfahrung zu sprechen. Ich möchte jetzt diskret leben. Ich brauche Ruhe und versuche zu vergessen, um in der Gegenwart zu leben. Aber ich realisiere, wie viel meine Kollegen und die CSC für mich getan haben. Dass ich Papiere bekommen habe, ist dem Lärm zu verdanken, der um meinen Fall gemacht wurde, und den vielen Schritten, die sie unternommen haben. Sie haben mich nie im Stich gelassen. Ich bin ihnen sehr dankbar, denn alleine hätte ich es nicht geschafft.

Wie sehen Sie die Zukunft?

Ich möchte nach und nach in der Lage sein, Projekte aufzubauen. Ich will auch einen Appell an die anderen Abdoulayes richten, die zurzeit das durchmachen, was ich erlebt habe. Ich habe im geschlossenen Zentrum viele Menschen kennengelernt, die ehrlich und mutig waren und einfach nur in Würde leben wollen. Diese Chance bleibt ihnen verwehrt. Ich wurde gerettet, aber viele Migranten gehen immer noch unter.

Am 13. Mai kehrte Abdoulaye Dieme, wie von seinem Arbeitgeber versprochen, an seinen Arbeitsplatz in den Reinigungskräftedienst des Helora-Krankenhauses in Nivelles zurück.

100 Tage Missachtung, es reicht! Kundgebung am 25. Juni 2025

Seit über 100 Tagen werden die Sozialpartner zu bloßen Zuschauern degradiert. Die Verlangsamung der Indexierung, die Verarmung der Rentner, der Abbau von Beschäftigungen am Laufbahnende: Bei all diesen Reformen wird der Sozialdialog übergangen. Trotz der Versprechen des Premierministers wurde bisher keine Sitzungsagenda auf den Tisch gelegt. Dies zeugt von einem völligen Mangel an Respekt für den Sozialdialog - und damit für die Arbeitnehmer dieses Landes.

Vor diesem Hintergrund sind Aktionen unumgänglich.

Am Mittwoch, 25. Juni, findet in Brüssel eine Kundgebung der gewerkschaftlichen Gemeinschaftsfront statt. Die Gewerkschaften senden ein klares Signal an die Föderalregierung: Diejenigen, die die Konzertierung behindern, provozieren den Widerstand.

Infos+ www.diecsc.be/Arizona

Sich weiterbilden, um zu verändern

Die Offene Fakultät für Wirtschafts- und Sozialpolitik (Fopes) der Katholischen Universität Löwen (UCLouvain) organisiert einen universitären Master Studiengang in Wirtschafts- und Sozialpolitik, der berufsbegleitend angeboten wird.

Dieser multidisziplinäre Studiengang richtet sich an Erwachsene, die im Berufsleben stehen oder sozial engagiert sind. Ziel dieses Masters sind das Verständnis der wirtschaftlichen und sozialen Herausforderungen, mit denen die heutige Gesellschaft konfrontiert ist, die Analyse der von den wirtschaftlichen, politischen und sozialen Akteuren umgesetzten Politik sowie die Ausarbeitung von Projekten und Vorschlägen in einem universitären Rahmen gemeinsam mit anderen.

Dieser Master kann auf verschiedene Arten erworben werden: auf der Grundlage von Berufserfahrung (VAE) unter Hinzufügung eines Zusatzmoduls, das 60 Kreditpunkte (sogenannte Credits) umfasst (dreijähriger Studiengang), mit einem als „Passerelle“ anerkannten Bachelor-Abschluss oder einem Universitätsabschluss unter Hinzufügung von 15 Kreditpunkten zum Lehrplan (zweijähriger Studiengang).

Die Unterrichte finden in Louvain-La-Neuve, Charleroi und teilweise in Lüttich statt. Mit einem Unterrichtstag und ein bis zwei Abenden pro Woche ermöglicht der Studiengang die Kombination von Privat- und Berufsleben, wobei Erwachsene, die wieder anfangen zu studieren, speziell begleitet werden.

Dieser universitäre Master wird seit mehr als 50 Jahren angeboten und genießt in den verschiedensten Berufsfeldern eine hohe Anerkennung. Er ermöglicht es erwachsenen Studierenden, in ihren beruflichen oder sozialen Tätigkeiten mehr Verantwortung zu übernehmen, ihre Karriere auf- bzw. auszubauen oder sich beruflich neu zu orientieren.

Mehr Infos
010/47.39.07, info-fopes@uclouvain.be
www.uclouvain.be/fopes

© stock.adobe.com

Isabelle Debroux neue Bezirkssekretärin

Zum ersten Mal wird eine Frau die Geschicke der CSC Liège-Verviers-Ostbelgien leiten. Vor kurzem wurde Isabelle Debroux zur neuen Bezirkssekretärin der CSC LVO gewählt. Sie tritt die Nachfolge von Jean-Marc Namotte an, der dieses Amt über 15 Jahre innehatte. Am ersten September wird die 57-Jährige offiziell die neue Funktion übernehmen. Die langjährige Journalistin wechselte vor mehr als zehn Jahren zur CSC Liège-Huy-Waremme, wo sie für die Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit verantwortlich zeichnete. Seit einigen Jahren ist sie die Koordinatorin des überberuflichen Gewerkschaftsteams der CSC LVO und moderiert darüber hinaus die TV-Sendung „Opinions CSC“. Auch für die deutsche Sprache hat Isabelle Debroux ein Faible und belegt seit letztem Jahr Abendkurse. Wir wünschen Isabelle viel Erfolg in ihrer neuen Funktion.

Gewerkschaften Belarus

Am 19. April 2022 verbot die belarussische Regierung unabhängige Gewerkschaften und inhaftierte deren Führer oder zwang sie ins Exil. Drei Jahre später fordert eine weltweite Kampagne unter dem Motto „Gewerkschaftsarbeit ist kein Extremismus“ ein Ende der Unterdrückung. Labour-Start beteiligt sich mit einer Online-Petition daran, um die Freilassung von Gewerkschaftern und die Wiederherstellung der Vereinigungsfreiheit in Belarus (Weißrussland) zu fordern.

Unterzeichnen Sie die Petition:
www.labourstartcampaigns.net

Das richtige Gleichgewicht zwischen Verteidigung und Sicherheit

Während die Verteidigungsindustrie massive Investitionen erwartet, wollen wir nachstehend die Chancen, Hindernisse und Gefahren des europäischen Aufrüstungsplans erörtern.

Die Politik der Trump-Regierung gegenüber der Ukraine hat die Debatten über die europäische Verteidigungspolitik neu entfacht. Angesichts der russischen Bedrohung möchte die Europäische Kommission mit ihrem Plan „ReArm Europe“ die Verteidigungsfähigkeit Europas stärken und die Abhängigkeit von den USA verringern. Bis zu 800 Milliarden Euro könnten zur Finanzierung von Verteidigungsausgaben freigesetzt werden. Für Belgien bedeutet dies mehr Möglichkeiten für Investitionen und die Schaffung von Arbeitsplätzen in diesem Sektor. *„Die Verteidigung ist eine Schlüsselindustrie der wallonischen Wirtschaft“,* erinnert Lahoucine Ouhribel, Generalsekretär von CSC Metea. *„Der Krieg in der Ukraine hat bereits ein intensives Produktionssystem in Unternehmen wie FN Herstal oder John Cockerill angekurbelt. Das hat übrigens manchmal die Arbeitsbedingungen erschwert, da praktisch Tag und Nacht in höllischem Tempo produziert werden musste.“*

Eine wachsende Industrie

Laut einer aktuellen Analyse von Agoria könnte die belgische Verteidigungsindustrie ihre Größe in den nächsten acht Jahren verdoppeln und damit 8.000 zusätzliche Arbeitsplätze schaffen. Derzeit umfasst der Sektor über 70 Unternehmen, die einen Jahresumsatz von 2 Milliarden Euro (davon 1,8 Milliarden in Wallonien) erwirtschaften und 5.000 Menschen direkt beschäftigen (davon 4.000 in der wallonischen Region). *„Wenn man die indirekten Arbeitsplätze mit einbezieht, sprechen wir von circa 13.000 Arbeitsplätzen. Hinzu kommen noch Arbeitsplätze in Sektoren, die nichts mit der Verteidigung zu tun haben, aber die Leiterplatten, Stahl für die Herstellung von Panzern usw. produzieren.“* Der Generalsekretär fügt hinzu, dass die Erhöhung der Verteidigungsausgaben mit dem Willen einhergehen müsse, die Industriebasis zu stärken, damit Europa seine industrielle Unabhängigkeit wiedererlangen könne. *„Angesichts der Abhängigkeit von den USA und des Mangels an Rohstoffen müssen die Mitgliedstaaten zusammenarbeiten und die Produktionskette beherrschen, um eine gemeinsame europäische Industriebasis zu schaffen. Das wird nicht einfach sein, denn bisher haben die Staaten nationale Ansätze bevorzugt, und nicht kooperative Industrieprogramme. Diese nehmen aber allmählich aufgrund der Notwendigkeit Gestalt an.“*

Um der steigenden Nachfrage gerecht zu werden, stehen die wallonischen Unternehmen jedoch vor mehreren Herausforderungen, zu denen auch die Rekrutierung qualifizierter Arbeitskräfte zählt. *„Wir wissen nicht, wie die europäischen Gelder zugewiesen werden, aber Belgien hat einige Trümpfe in der Hand, vor allem was das Know-how angeht. Wallonie Entreprendre (der Finanzarm der wallonischen Region, Anm. d. Red.) will 2,5 Milliarden in die wallonische Industrie und insbesondere in den Verteidigungssektor investieren. Dies umfasst Bereiche wie Cybersicherheit, künstliche Intelligenz, Wartung von Waffen usw. Wir müssen unsere Kompetenzen durch Schulungen und Umschulungen erhöhen und die Arbeitnehmer auf diese Stellen vorbereiten.“*

Von der Sparpolitik ausgenommen

Angesichts der Dringlichkeit wird die Europäische Kommission für diesen Sektor - und nur für diesen Sektor - ein Auge zudrücken, was die Verschuldung betrifft. Das ist bei anderen Notlagen wie dem Klima oder der Deindustrialisierung seltsamerweise nicht der Fall. *„Die Haushaltsflexibilität, die ReArm Europe genießt, ist nicht normal“,* stellt Ourhibel fest, *„aber dank der Haushaltsabweichungen in diesem Dossier kann sich Belgien über die Maastricht-Kriterien hinaus verschulden, um seine Verteidigungsausgaben zu finanzieren.“* In ihrem Osterabkommen hat sich die Arizona-Regierung daher auf diese unerwartete Möglichkeit gestürzt, um 21,3 Milliarden Euro für zusätzliche Investitionen in die Verteidigung bereitzustellen, von denen 16,8 Milliarden Euro bereits freigegeben sind. *„Aber dieses Geld wird irgendwann zurückgezahlt werden müssen, und das wird die öffentlichen Finanzen langfristig belasten“,* erklärt Ourhibel. *„Diese Investitionen dürfen nicht langfristig zum Alibi für Haushaltskürzungen im Gesundheits- und Unterrichtswesen, bei den Renten usw. werden. Die Investitionen müssen diversifiziert werden und in Forschung und Entwicklung im Bereich industrieller Alternativen fließen. Diese Verschuldung muss zumindest Arbeitsplätze hier bei uns schaffen, und die Mittelzuweisungen müssen die Cybersicherheit sowie strategische Energie- und Telekommunikationsinfrastrukturen, die sowohl dem Militär als auch der Zivilbevölkerung zugute kommen, bevorzugen.“*

Beschäftigung ja, aber nicht um jeden Preis

In diesem Kontext der Aufrüstung taucht auch die Debatte über ethische Fragen rund um die Erteilung von Waffenexportlizenzen wieder auf. Damit der Sektor schneller auf Bestellungen im Zusammenhang mit dem Angriffskrieg in der Ukraine reagieren kann, zieht die wallonische Regierung in Betracht, das Lizenzsystem zu lockern und eine Art ‚Fast Track Ukraine‘ einzuführen. *„Wir versuchen darüber zu wachen, dass die politischen Entscheidungen den wirtschaftlichen, sozialen und ethischen Anforderungen gerecht werden“,* erklärt der Generalsekretär. *„Heute hört man von Ministern und Agoria, dass man den Geldhahn für Waffenlizenzen aufdrehen muss. Es ist zwar denkbar, dass das Verteidigungsbudget angesichts der potenziellen Bedrohungen, denen Europa ausgesetzt ist, erhöht wird. Aber Waffen zu produzieren, die von Diktatoren ohne Sinn für Menschenrechte gegen die Bevölkerung eingesetzt werden könnten, ist und bleibt unvorstellbar, selbst im Namen der Beschäftigung. Die Ethik darf nicht über Bord geworfen werden, um Unternehmen am Laufen zu halten.“*

Forderungen der CSC im Bereich der Sicherheitspolitik:

- ✔ Diplomatie, Dialog und die Verteidigung unserer demokratischen Werte nach innen und außen müssen im Mittelpunkt der Sicherheitspolitik stehen;
- ✔ Die Erhaltung und Stärkung sozialer Investitionen, ohne Kompromisse zugunsten der Verteidigungsausgaben;
- ✔ Ein gemeinsamer Ansatz für die europäische Verteidigung, der auf Frieden statt auf Wettrüsten ausgerichtet ist;
- ✔ Die Gewährleistung fairer Arbeitsbedingungen und die Achtung der Arbeitnehmerrechte, auch im Verteidigungsbereich.

Die Chancen, die sich durch den instabilen geopolitischen Kontext eröffnen, können auf gewerkschaftlicher Ebene nicht auf eine soziale Distanzierung und eine demokratische Hinterfragung der Prioritäten Europas im Bereich der Sicherheit verzichten. Die CSC hat sich übrigens in dieser Frage positioniert (siehe nächster Artikel). Denn es darf nicht sein, dass die im Bereich der Verteidigung getroffenen Entscheidungen sich langfristig in ein soziales Minenfeld verwandeln.

Quelle der Zahlen: Grip, 2016: Panorama der belgischen Rüstungsindustrie.

Frieden und Sicherheit sind mehr als ein militärischer Ansatz

Für die CSC, die sich in Sicherheitsfragen positioniert hat, schadet eine einseitige Fokussierung auf Rüstung und Militärausgaben dem sozialen Fortschritt und erhöht die Spannungen.

Die CSC macht mehrere Feststellungen. Die erste lautet: Während der neue europäische Haushaltsrahmen gerade erst in Kraft getreten ist, würde der „ReArm Europe“-Plan es ermöglichen, die Verteidigungsausgaben von den Härten dieses Rahmens auszunehmen. *„Insgesamt erzeugt die geopolitische Lage ein Gefühl der Dringlichkeit, das es in der Klima- oder Sozialpolitik noch nie gegeben hat. Die Nachfrage nach und der Umfang von Investitionen in die Verteidigung nähren einen Diskurs, der diese Anstrengungen als Unterstützung für die europäische Industrie darstellt. Diese Situation widerspricht den sehr begrenzten Mitteln für den ‚Clean Industrial Deal‘ (Deal für eine saubere Industrie), für den in der Haushaltspolitik keine Ausnahmen vorgesehen sind.“* In Bezug auf Belgien fügt sie hinzu, dass *„der Diskurs von der Verteidigung auch dazu dient, die Härte der durchgeführten Sparpolitik zu verschleiern und es ermöglicht, diese Politik als ‚schwierig, aber notwendig‘ darzustellen. Das Argument einer äußeren Bedrohung stellt für die Regierung eine hervorragende Ablenkung von den innenpolitischen Herausforderungen dar.“* Im weiteren Sinne bekräftigt die CSC ihre Position zur Sicherheit ‚als Friedensbewegung‘: *„Sicherheit kann nicht allein auf militärische Macht reduziert werden. (...) Die weltweite Untätigkeit gegenüber globalen Herausforderungen wie dem Klimawandel ist ebenfalls besorgniserregend. Anstatt Mittel für Rüstung und militärische Eskalation auszugeben, sollte in soziale Strukturen investiert werden, die Frieden und Stabilität fördern.“*

Die wallonischen Unternehmen

Wallonien spielt eine zentrale Rolle in der belgischen Rüstungsindustrie und stellt 58 % der Unternehmen in diesem Sektor. Zu den wichtigsten Unternehmen gehören:

- ✔ **FN Herstal** ist auf die Herstellung von leichten Waffen und schweren Maschinengewehren spezialisiert und hat mit dem Verteidigungsministerium und der Föderalpolizei ein Rahmenabkommen über die Lieferung von Waffen und Munition im Wert von 1,7 Milliarden Euro über einen Zeitraum von 20 Jahren geschlossen.
- ✔ **Sonaca** ist ein wichtiger Akteur in der Luftfahrtindustrie und stellt Komponenten für Militärflugzeuge her.
- ✔ **Mecar** ist auf die Herstellung von Munition und Sprengstoffen spezialisiert.
- ✔ **CMI Defence** (John Cockerill Defense) ist bekannt für seine Systeme für Geschütztürme und gepanzerte Fahrzeuge.
- ✔ **Thalès Alenia Space** beschäftigt sich mit sicheren Kommunikationssystemen und Waffensystemen.
- ✔ **New Lachaussée** stellt Maschinen zur Produktion von klein- und mittelkalibriger Munition her.

© stock.adobe.com

Die Gewerkschaft weist auch auf den Scheingegensatz zwischen Verteidigung und Sozialpolitik hin: *„Es wird oft behauptet, dass es notwendig ist, die Verteidigungsausgaben zu erhöhen, selbst auf Kosten der sozialen Infrastruktur. Dieser Gegensatz ist irreführend. Es ist gerade das Fehlen und die Unterfinanzierung von Sozialpolitik, die zu sozialen Spannungen und Instabilität führen (...). Eine gerechte Sicherheitspolitik muss daher soziale Investitionen schützen und stärken.“* Die europäischen Gewerkschaften, darunter auch der EGB, fordern daher, dass soziale Mittel nicht zugunsten der Militärbudgets geopfert werden.

Schließlich müssen nach Ansicht der CSC alle Investitionen in die Verteidigung an soziale Bedingungen und die Achtung der Menschenrechte geknüpft werden: *„Die Verteidigungsindustrie kann und darf nicht die Grundlage für die gesamte Industriepolitik in Europa sein. Sie muss sich auf nachhaltiges Wachstum, Innovation und soziale Gerechtigkeit konzentrieren. (...) Der Sektor muss hohe Qualitätsstandards und faire Arbeitsbedingungen erfüllen. (...) Darüber hinaus darf die verteidigungsbezogene Industrie (...) weder eine übermäßige Militarisierung fördern noch eine wirtschaftliche Abhängigkeit von der Kriegsproduktion schaffen. Die verantwortungsvolle und kontrollierte Integration der Verteidigungsindustrie in die Industriepolitik ist notwendig, um soziale und wirtschaftliche Stabilität zu gewährleisten.“*

„Wir sind mobilisiert, um unser Know-how aufzuwerten“

Der CSC-Delegierte Vincenzo A. arbeitet am Lütticher Standort von Thalès Belgium, wo hauptsächlich konventionelle und gelenkte Raketen hergestellt werden. Wir sprachen mit ihm über die Auswirkungen der Aufrüstungspläne auf das Unternehmen.

> **Wir sind ständig bemüht, die Arbeitsbedingungen zu verbessern.**

Wie sehen Sie die im ReArm-Europe-Plan und im Oster-Abkommen angekündigten Investitionen?

Die angekündigten Investitionen sind Teil einer positiven Dynamik für unseren Standort, der auf nationaler und internationaler Ebene zunehmend Anerkennung findet. Die Wachstumsperspektiven sind real, aber sie bringen auch Herausforderungen mit sich, insbesondere im Bereich der Anwerbung von Personal. Wir behalten die Entwicklung der Arbeitsbelastung und die Integration neuer Mitarbeiter im Auge, um die Qualität unseres beruflichen Umfelds zu gewährleisten.

Kann der Arbeitsmarkt qualifizierte Arbeitnehmer für diese Stellen anbieten?

Der Rüstungssektor ist sehr spezifisch und es gibt keine Standardausbildung für unsere Berufe. Es gibt keine Schule für Raketentechniker: Die meisten Fähigkeiten werden direkt vor Ort durch interne Begleitung erworben. Einige technischere Stellen, wie z. B. Dreher-Fräser, Schweißer oder Lackierer, erfordern Know-how, aber die Weitergabe von Kenntnissen an den Montagelinien bleibt eine Stärke unseres Unternehmens, die durch den Thales-Ausbildungsplan noch ausgebaut wird.

Wachen die Gewerkschaften angesichts der steigenden Auftragslage besonders über die Arbeitsbedingungen?

Mit Blick auf die zunehmenden Aufträge haben wir die Teams verstärkt, wodurch wir einen ausgewogenen Arbeitsrhythmus aufrechterhalten konnten. Das Wohlbefinden am Arbeitsplatz bleibt eine Priorität, ebenso wie die Einführung von Maßnahmen zur Kontrolle der Gehaltsentwicklung, um Fairness und Transparenz für alle Mitarbeiter zu gewährleisten. Durch meine Beteiligung im AGS sind wir ständig bemüht, die Arbeitsbedingungen zu verbessern, indem wir Inklusion, Respekt und Ergonomie fördern.

Wird befürchtet, dass künftige Aufträge an anderen Orten produziert werden könnten?

Im Rahmen der Produktionssteigerung ist es möglich, dass bestimmte Aktivitäten unser Unternehmen dazu zwingen, in Europa neue Montagelinien mit niedrigeren Löhnen einzurichten (Wettbewerbsfähigkeit). Dies ist Teil der aktuellen industriellen Realität. Wir bemühen uns jedoch aktiv, um das lokale Know-how aufzuwerten und den Platz unseres Standorts in der Strategie des Konzerns zu verteidigen. Dabei sind wir uns der Herausforderungen bewusst, die mit der industriellen Unabhängigkeit Europas verbunden sind.

Wie werden Exportbestimmungen, die Aufträge und Arbeitsplätze behindern können, von den Arbeitnehmern wahrgenommen?

Der Export unserer Produkte unterliegt strengen nationalen und europäischen Vorschriften. Wir vertrauen auf die Verfahren, die eingeführt wurden, um die Einhaltung der ethischen Normen zu gewährleisten. Die Arbeitnehmer halten sich an diese Werte und sind im Sinne der kollektiven Verantwortung wachsam, was den endgültigen Bestimmungsort unserer Produkte angeht.

FLEXI-JOBS, EINE NOTWENDIGE LÖSUNG FÜR DEN ARBEITSMARKT?

Während die Vorgängerregierung die Flexi-Job-Regelung nach und nach ausweitete, will die Regierung De Wever den Flexi-Jobs freie Hand lassen: Die steuerfreie Einkommensgrenze für dieses System wird von 12.000 auf 18.000 Euro pro Jahr angehoben. Zudem wird das Prinzip umgekehrt: Flexi-Jobs sind nun in allen Sektoren erlaubt, es sei denn, die paritätische Kommission hat sich auf eine Opt-out-Klausel geeinigt oder es handelt sich um einen geschützten Beruf. Auch das Verbot, das Vollzeitbeschäftigte daran hinderte, einen Flexi-Job in einem Unternehmen zu haben, das mit ihrem üblichen Arbeitgeber verbunden ist, wird abgeschafft. Für den Arbeitgeberverband Unizo stellen Flexi-Jobs keine Bedrohung, sondern eine notwendige Lösung für den Arbeitsmarkt dar. Doch sind wirklich alle dieser Meinung?

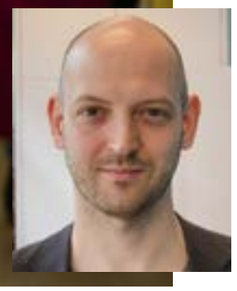
Maarten Gerard,
Leiter des Studiendienstes der CSC

„Wir verlagern die Beschäftigung auf Kosten der Gesellschaft“

Ursprünglich waren Flexi-Jobs speziell für das Hotel- und Gaststättengewerbe gedacht, heute werden sie immer häufiger. Vollzeitstellen werden durch Teilzeitverträge, die mit Flexi-Jobs kombiniert werden, ersetzt. Für einige Arbeitnehmer, die mehr verdienen möchten, mag das logisch sein. Aber diese Entscheidung hat einen Preis für die Gesellschaft, denn sie nimmt weniger Steuern ein. Wo ist die Logik? Flexi-Jobs sind fast uneingeschränkt erlaubt und werden gefördert. Dadurch steigt das Risiko, dass sie die reguläre Beschäftigung verdrängen.

Dieses Phänomen birgt auch Risiken für die Arbeitnehmer, so Maarten: *„Flexi-Jobber bauen zwar soziale Ansprüche auf, aber diese sind nicht ganz identisch mit denen normaler Arbeitnehmer. Und ihre Arbeit unterliegt weder Steuern noch persönlichen Sozialversicherungsbeiträgen. Dies ist also ein finanzieller Vorteil sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Flexi-Jobber. Aber in Wirklichkeit ist ein Flexi-Job-Vertrag nichts anderes als ein Vertrag auf Abruf. Es kann geschehen sein, dass ein Flexi-Jobber von heute auf morgen ohne Job und ohne Entschädigung dasteht.“*

„Mit diesem System zerstört die Regierung den Arbeitsmarkt als Ganzes. Es ist absurd, dass es aus steuerlicher Sicht vorteilhafter ist, eine 4/5-Beschäftigung mit einem Flexi-Job zu kombinieren, als Vollzeit zu arbeiten. Durch die Teilzeitbeschäftigung kommt ein Arbeitnehmer oft in eine niedrigere Steuerklasse, während das Einkommen aus einem Flexi-Job kaum besteuert wird. Das schadet der Vollzeitbeschäftigung und dem Staat. Darüber hinaus ermutigt dieses Phänomen die Beschäftigten, Berufe wie Pfleger oder Lehrer, in denen akuter Personalmangel herrscht, aufzugeben. Sie gehen anderswo arbeiten und berauben dadurch andere, oft weniger qualifizierte Menschen ihrer Beschäftigungsmöglichkeiten. Es gibt also drei Verlierer.“



Sem Vandekerckhove,
Forschungsleiter, HIVA-KU Leuven

„Am meisten spart… der Arbeitgeber!“

„Ein zusätzliches Einkommen, das Abwechslung in die Arbeit bringt, ohne Sozialversicherungsbeiträge oder Einkommenssteuern zahlen zu müssen, mag für viele wie eine gute Nachricht klingen. Überdies bleiben diejenigen, die ihre Leistungen für einen Flexi-Job reduzieren, für einen Großteil ihres Einkommens in niedrigeren Steuerklassen. Wo ist dann das Problem?“, fragt sich Sem Vandekerckhove.

Erstens ist der Arbeitgeber derjenige, der am meisten spart, auch wenn er weiterhin einen Arbeitgeberbeitrag von 28 % zahlen muss. Tatsächlich sinken die Gesamtlohnkosten. Dieser Gewinn kann zu einem Nettolohn führen, der über dem Tarif liegt, muss aber individuell ausgehandelt werden.

Zweitens ist der Flexi-Bruttolohn niedriger. Obwohl er beispielsweise bei der Rente berücksichtigt wird, wird diese Bruttorente ebenfalls niedriger sein, solange man unter der sozialen Obergrenze bleibt. Darüber hinaus wird diese niedrigere Rente nicht von Abgaben befreit sein.

Drittens gibt es keine Arbeitsgarantie: Wer auf regelmäßige Arbeitszeiten verzichtet, um seine steuerliche Situation zu optimieren, ist sich nicht sicher, ob er die ausgefallenen Stunden ausgleichen kann, denn es gibt keinen Arbeitsvertrag, sondern nur einen Rahmenvertrag. Diejenigen, die einen Flexi-Job annehmen, um über die Runden zu kommen, könnten gezwungen sein, öfter auf Abruf und länger zu arbeiten, als es wünschenswert oder gesund ist.“

„Es gibt auch soziale und wirtschaftliche Vorbehalte gegen dieses System. Einerseits kann es als eine Form der Regularisierung kleiner informeller Jobs angesehen werden, die es bereits in bestimmten Sektoren mit stark schwankender Nachfrage gab, wie z.B. im Gastgewerbe, in Vergnügungsparks, kleinen Bäckereien usw. Andererseits rechtfertigt diese Flexibilität nicht, dass diese Beschäftigung steuerlich und parafiskalisch vorteilhafter ist als die reguläre Beschäftigung und angemessen bezahlte Überstunden. Arbeitnehmer, die tatsächlich von den Primäreinkommen durch leichter zugängliche Arbeitsplätze profitieren könnten, werden verdrängt. Auch in Bezug auf die Produktivität gewinnen wir nichts, wenn hochqualifizierte Beschäftigte ihre Arbeit an hochwertigen Arbeitsplätzen reduzieren, um mehrere Flexi-Jobs anzunehmen.“

181.727

Gemäß den Zahlen des LSS hatten 181.727 Personen im dritten Quartal 2024 einen Flexi-Job, was einem Anstieg von 19 % in einem Jahr entspricht.

52,9%

Im Jahr 2024 waren etwas mehr als die Hälfte der Flexi-Jobber Frauen. Männliche Flexi-Jobber haben jedoch ein höheres Arbeitsvolumen (52,2 % gegenüber 47,8 %).

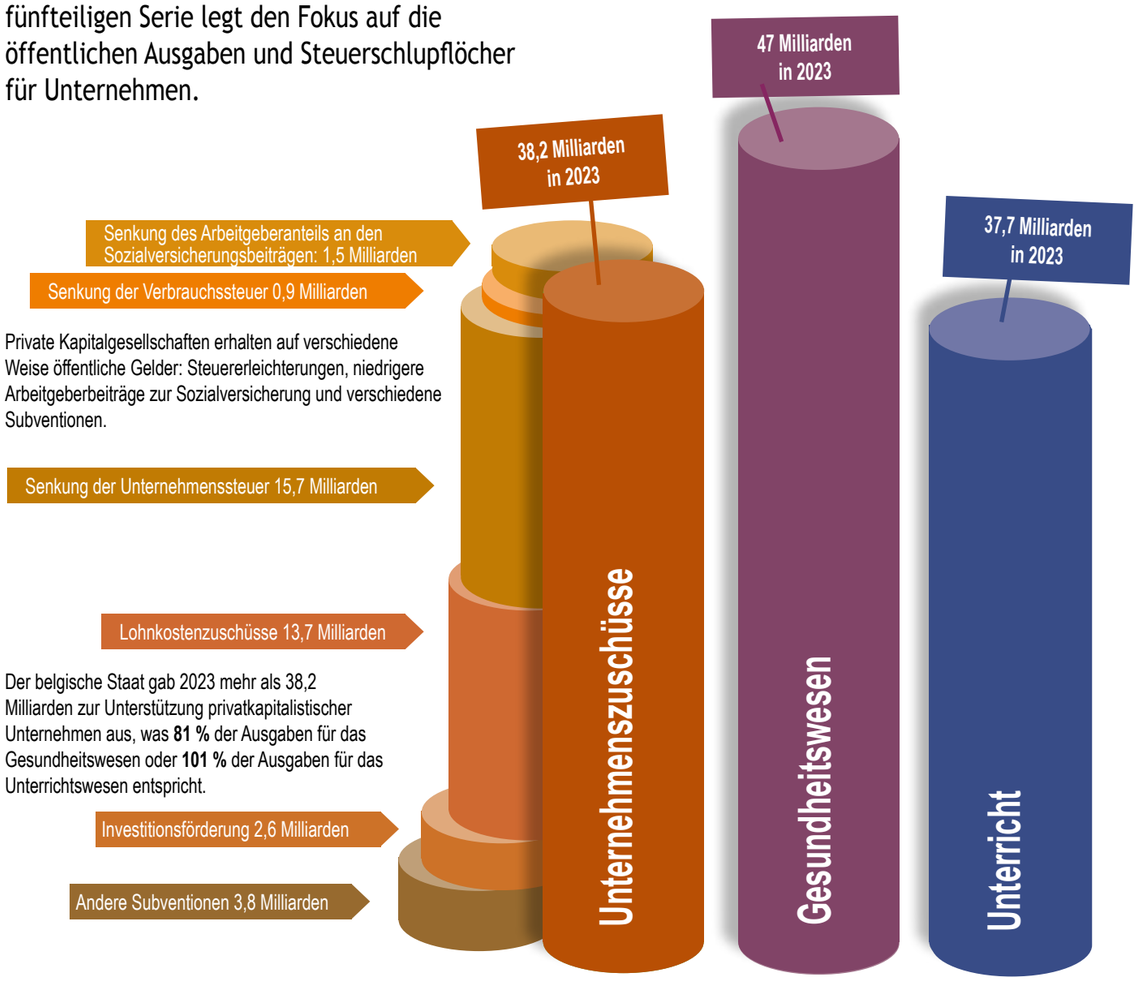
65+

Im Vergleich zum Vorjahr haben 56 % mehr Menschen über 65 Jahre einen Flexi-Job. Die 25- bis 39-Jährigen sind am stärksten bei den Flexi-Jobbern vertreten.

Wer kostet uns wirklich ein „Wahnsinnsgeld“?

Im Gegensatz zu der Meinung einiger Politiker zeigen wir, was den Staat wirklich viel kostet, nämlich wie eine Reihe von Mechanismen den Reichen und Unternehmen zugute kommen. Die vierte Grafik in unserer fünfteiligen Serie legt den Fokus auf die öffentlichen Ausgaben und Steuerschlupflöcher für Unternehmen.

1. Steuerflucht der Reichsten
2. Steuerflucht der Unternehmen
3. Senkung der Steuersätze
4. Öffentliche Ausgaben und Steuerschlupflöcher für Unternehmen
5. Steuerschlupflöcher für die Reichsten



Durch seine massive finanzielle Unterstützung für privatkapitalistische Unternehmen gibt der Staat den Firmeninhabern eine fast bedingungslose Profitgarantie, da sie keine Rückzahlungen leisten müssen, wenn sie ihren Verpflichtungen, d. h. wenigstens die Beschäftigung aufrechterhalten, nicht nachkommen. Wie wäre es, wenn wir dieses Geld zur Refinanzierung der Krankenversicherung und des ökologischen Übergangs verwenden würden, anstatt die Dividenden der Aktionäre zu finanzieren?

Quelle: Econosphères, 2025.

„Ist streiken nutzlos?“

FALSCH

Am 31. März erlebte Belgien einen der populärsten Generalstreiks seit Jahren. Zehntausende Arbeitnehmer verschränkten die Arme gegen die Arizona-Regierung. Baron Timmermans, Geschäftsführer des Arbeitgeberverbandes FEB, behauptet: „Streiken war noch nie eine Lösung.“ Einige Kollegen übernehmen manchmal derartige Äußerungen.

Was ist der Zweck eines Streiks?

Ein Streik führt vor Augen, dass nichts geschaffen wird, wenn Arbeitnehmer die Arbeit niederlegen. Der Streik vom 31. März kostete die Unternehmen 500 Millionen Euro. Daher müssen die Interessen der Arbeitnehmer bei der Führung der Unternehmen und des Landes berücksichtigt werden.

Dank eines Streiks können wir uns auch wieder die Zeit nehmen, gemeinsam über unsere Probleme zu sprechen. In unserem Alltag haben wir nicht wirklich Zeit für Diskussionen über Politik oder das Geschehen bei der Arbeit. Indem wir anhalten, gewinnen wir Zeit, um zu reden und uns zu organisieren.

Schließlich ist der Streik eine Gelegenheit, um zu diskutieren, wie wir uns kollektiv organisieren können, um unsere Interessen zu verteidigen. Das ist die Rolle der Streikposten. Wir stehen vor den Unternehmen und sprechen mit unseren Kolleginnen und Kollegen, erklären ihnen den Grund für den Streik und versuchen, sie davon zu überzeugen, sich solidarisch zu zeigen - auch wenn es schwierig ist -, weil es in unser aller Interesse ist.

In drei Worten dient ein Streik dazu:

1. aufzuzeigen, wer den Reichtum generiert;

2. Zeit zu geben;

3. sich zu organisieren und die Kollegen davon zu überzeugen, dass man gemeinsam siegen kann.

Gibt es Streiks, die funktionieren?

Wir alle kennen unsere großen Siege: den Achtstundentag, bezahlter Urlaub, die soziale Sicherheit, unbefristete Arbeitsverträge usw. All diese Rechte wurden durch lange und schwierige Mobilisierungen und Streiks errungen. Allzu oft hat man den Eindruck, dass es sich dabei um Geschichten aus ferner Vergangenheit handelt. Doch jeden Tag zwingen Arbeitnehmer in allen Ecken des Landes die Arbeitgeber und Regierungen zum Einlenken. Hier einige Beispiele.

Bei Ryanair waren europaweite Streiks notwendig, um die Anerkennung der Gewerkschaften und der Arbeitnehmerrechte zu erreichen. Und im Sommer 2022 setzten die Beschäftigten nach 11 Streiktagen die Garantie des Mindestlohns, Vereinbarungen über die Arbeitszeiten usw. durch.

Im Herbst 2021 wurden den Beschäftigten von Aldi und Lidl nach mehrtägigen Streiks in allen Filialen mehr Personal und bessere Verträge zugestanden.

Im Jahr 2017 kündigte der Rentenminister Daniel Bacquelaine (MR) an, dass er ein punktebasiertes Rentensystem einführen wolle. Unter dem Druck der Gewerkschaftsbewegung musste er sein Vorhaben aufgeben.

Im Jahr 2023 kündigte die Vivaldi-Regierung ein Gesetz an, das Demonstrationen und soziale Bewegungen kriminalisieren sollte. Unter dem Druck eines breiten Bündnisses um die Gewerkschaftsbewegung und vor dem Hintergrund der Streiks bei Delhaize wurde das Anti-Demo-Gesetz aufgegeben.

Im Oktober 2024 kündigte De Wever in seiner Nota an, das System der automatischen Lohnindexierung überarbeiten zu wollen. Dank des Drucks der Gewerkschaften wurde die automatische Indexierung der Löhne im Regierungsabkommen verankert.

Es gibt viele Beispiele für Streiks, die zum Sieg führten. Heißt das, dass man nach einem Streiktag gewonnen hat? Dass es einfach ist, zu streiken? Sicher nicht. Aber andererseits zeigen sie, dass man gewinnen kann, wenn man sich mit den Kollegen zusammentut. Denn wenn wir es nicht tun, haben wir bereits verloren.

CNE INFO

Kommentar

100 Tage Missachtung. Es reicht!

Am 25. Juni treffen wir uns in Brüssel, um der Föderalregierung ein klares Signal zu senden: Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden in die Enge getrieben, und die Sozialpartner werden zu bloßen Zuschauern degradiert. Vor diesem Hintergrund sind Aktionen unumgänglich. Die Botschaft ist klar: Wer die Konzertierung behindert, provoziert Protest.

Nach mehr als 100 Tagen im Amt und trotz der Versprechen des Premierministers ist noch keine konkrete Initiative bezüglich des Sozialdialogs vorgeschlagen worden. Dies zeugt von einem völligen Mangel an Respekt gegenüber den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Der Premierminister bestätigt, dass das vom Memorandum des Verbandes belgischer Unternehmen (FEB) inspirierte Regierungsabkommen festgeschrieben sei und die Sozialpartner nur noch einige „Details“ zu besprechen hätten.

Die Art und Weise, wie die Konzertierung derzeit stattfindet, spricht Bände. Tiefgreifende Reformen, wie beim Arbeitslosengeld, werden im Eiltempo durch die Beratungsgremien gepeitscht. Die Verlangsamung der Indexierung im öffentlichen Dienst hätte fast 400.000 Beschäftigte im Privatsektor getroffen – ohne dass die Regierung sich dessen überhaupt bewusst war. Es sind die Gewerkschaften, die dies im Nationalen Arbeitsrat korrigieren mussten.

Das ist keine Konzertierung, sondern eine Farce. Verlangsamung der Indexierung, Verarmung der Rentner, Abbau der Zeitkredite am Laufbahnende: alles Reformen, die in den Bereich des Sozialdialogs fallen, der aber dabei einfach übergangen wird.

Die Kundgebung am 25. Juni ist eine Fortsetzung des im Dezember 2024 gestarteten Aktionsplans. Die Aktionen sind Ausdruck der wachsenden Unzufriedenheit mit der aktuellen Sozial- und Wirtschaftspolitik. Die zunehmende Ungleichheit, der Druck auf die soziale Sicherheit, das Einfrieren der Löhne und die Kürzungen bei den öffentlichen Diensten schwächen und verarmen die Bevölkerung. Wir werden nicht passiv zuschauen.

Marie-Hélène Ska
CSC-Generalsekretärin