



System bremst Rückkehr Langzeitkranker

Seite 7

Inhalt

Seite 3

Eltern von behinderten Kindern Opfer der Arbeitslosenreform

Seite 4

Reform Nachtarbeit

Seite 5

Arbeitslosengeldreform

Seite 6

Meldungen

Seiten 7-9

Dossier: Langzeitkranke wollen zurück, doch das System bremst sie aus

Seite 10

Klimagipfel verankert endlich den gerechten Übergang

Seite 11

Bedroht „Gesetzentwurf Quintin“ Vereinigungsfreiheit?

Seiten 12-13

EU schwächt Sorgfaltspflicht-Richtlinie ab

Seiten 14-15

CNE-Info: Das Arbeitsrecht modernisieren oder um ein Jahrhundert zurückdrehen? Freiwillige Überstunden

Seite 16

Meldungen

Impressum

Anschrift der Redaktion:

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

Redaktion:

Jessica Halmes	Claudine Legros
Liliane Louges	Angela Mertes
Jochen Mettlen	Mike Mettlen

Layout: Maryline Weynand

Druckerei:

Snel Grafics, Vottem

Herausgeber:

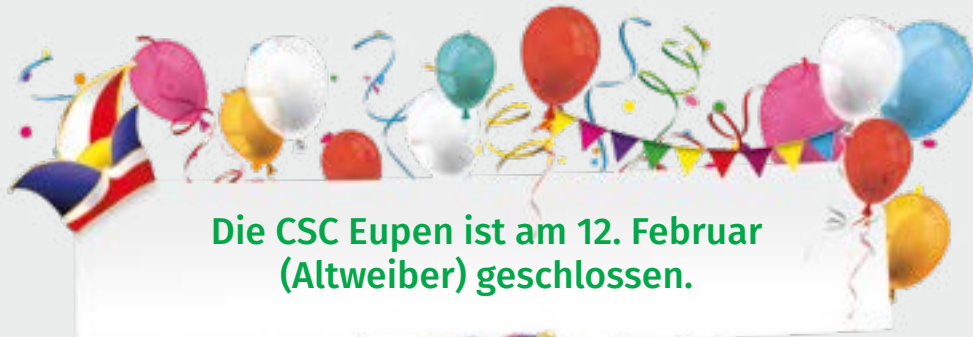
Confédération des Syndicats Chrétiens (CSC)

Veröffentlichung:

VoG Visie in beweging

Erscheinungsrhythmus:

Vierzehntäglich



Die CSC Eupen ist am 12. Februar
(Altweiber) geschlossen.

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



www.diecsc.be



www.facebook.com/cscostbelgien

Eltern von behinderten Kindern Opfer der Arbeitslosenreform

Im Regierungsabkommen stand zum Thema pflegende Angehörige folgendes zu lesen: „**Sie müssen besser unterstützt werden, und ihr Statut sowie ihre Rechte müssen gestärkt werden.**“ Das ist aber offensichtlich nicht der Weg, den die Reform der Arbeitslosenunterstützung eingeschlagen hat.

Nach Ansicht der Familienliga ignoriert die Arbeitslosenreform viele persönliche, berufliche und familiäre Realitäten⁽¹⁾: Alleinerziehende mit Kleinkindern, gravierender Mangel an Betreuungsplätzen, atypische Arbeitszeiten, die mit der Kinderbetreuung unvereinbar sind, usw. Sie vergisst auch die Eltern von Kindern mit einer schweren Behinderung, bei denen einer der beiden gezwungen ist, seine Karriere ganz oder teilweise zurückzustellen, um sich würdevoll um das Kind zu kümmern.

„Das ist ein akuter Fall einer familiären Situation, in der gesunder Menschenverstand und Menschlichkeit es diesen Personen ermöglichen sollten, weiterhin durch die soziale Sicherheit geschützt zu sein, in die sie Beiträge eingezahlt haben. Und zwar so lange, bis die Verfügbarkeit von Gemeinschaftseinrichtungen und ihre beruflichen Perspektiven es ihnen ermöglichen, eine ihrer familiären Situation angepasste Arbeit zu finden“, erklären die Familienliga, die Vereinigung pflegender Angehöriger sowie die Stiftung Susa (spezialisierte universitäre Dienst für Menschen mit Autismus), die von Eltern alarmiert wurden, die wegen ihres bevorstehenden Ausschlusses sehr besorgt sind.

Paradoxe Anordnung

„Für pflegende Angehörige reichte das Arbeitslosensystem bereits bei weitem nicht aus. Die Clarinval-Reform verschärft das Problem noch“, stellen die Verbände ebenfalls fest. Vor der Reform konnten sich Angehörige von schwer kranken Menschen oder schwer behinderten Kindern für drei bis zwölf Monate von der Verpflichtung der Verfügbarkeit für den Arbeitsmarkt freistellen lassen, verlängerbar auf maximal vier Jahre. Die Reform sieht jedoch nicht vor, den Ablauf der maximalen Bezugsdauer von Arbeitslosengeld während dieser Befreiung einzufrieren. Mit anderen Worten: Die Befreiung erlaubt ihnen zwar, Arbeitslosengeld zu beziehen, ohne Arbeit suchen zu müssen. Aber sie schützt sie in keiner Weise vor der zeitlichen Begrenzung ihres Anspruchs auf Arbeitslosengeld.

Anmeldung beim ÖSHZ kontraproduktiv

Darüber hinaus riskieren viele Eltern von behinderten Kindern durch den Wechsel von der Arbeitslosenunterstützung zum Öffentlichen Sozialhilfezentrum (ÖSHZ) nicht nur einen Einkommensverlust, sondern auch, dass sie durch die Reform in eine Falle geraten, denn die Reform ist für den Verbleib im Berufsleben kontraproduktiv.



Die Reform ist nicht auf die Eltern von Kindern mit einer schweren Behinderung abgestimmt, die ihre Karriere zurückstellen müssen, um sich würdevoll um die Kinder zu kümmern.

Sehr viele Eltern werden demnächst vom Arbeitslosengeld ausgeschlossen, obwohl sie ein oder zwei Tage pro Woche arbeiten, beispielsweise in Teilzeit mit einer ESZ⁽²⁾. Da sie weniger als halbtags arbeiten, was für die Regierung zu wenig ist, um als „Arbeit“ zu gelten, sind sie nicht vor dem Ausschluss geschützt.

Was vollqualifizierte Eltern betrifft, die an bestimmten Tagen im Monat arbeiten, so hindert ihre Anmeldung beim ÖSHZ sie theoretisch nicht daran, eine gelegentliche berufliche Tätigkeit auszuüben. Aber ab einem Einkommen von 310 Euro pro Monat wird das zusätzliche Einkommen vom Eingliederungseinkommen abgezogen. Diese Eltern werden also bestraft, egal ob sie wenig arbeiten oder mehr verdienen. Ihre Anmeldung beim ÖSHZ ist daher völlig kontraproduktiv, wenn das Ziel sein sollte, sie in Arbeit zu halten.

Vor diesem Hintergrund fordern die Vereinigungen die Föderalregierung auf zu handeln, bevor die Abschlüsse ausgesprochen werden. Für diese Art von Familienkonstellation ist der Ausschluss vom Arbeitslosengeld größtenteils für März und April vorgesehen.

(1) liguedesfamilles.be/article/exclusions-du-chomage-familles-fragiles

(2) Die Einkommenssicherungszulage (ESZ) verhindert, dass eine Person bei einer teilweisen Wiederaufnahme der Arbeit nach Arbeitslosigkeit weniger Einkommen hat als das Arbeitslosengeld. Die Person erhält ihren Lohn und einen Anteil ihrer Arbeitslosenunterstützung, der auf der Grundlage des Teilzeitvolumens berechnet wird.

Nachtarbeit: „Reform will Nachtprämien in einem Viertel der gesamten Wirtschaft senken“

Die Reform der Nachtarbeit wird dazu führen, dass Nachtarbeiter bis zu 3.180 Euro brutto verlieren.

Arbeitsminister Clarinval hat angekündigt, die Regelung für Nachtprämien im Vertrieb anzupassen. Derzeit erhalten Beschäftigte zwischen 20 Uhr und 6 Uhr einen Zuschlag, um die gesundheitlichen Belastungen sowie die sozialen und familiären Nachteile der Nachtarbeit auszugleichen. Je nach Unternehmen liegt dieser Zuschlag zwischen 10 und 50 Prozent des Basislohns.

Künftig sollen die Nachtprämien für neue Arbeitnehmer nur noch für die Stunden zwischen 23 Uhr und 6 Uhr morgens gezahlt werden.

Schlechte Kriterien

Der Minister möchte auch, dass die Reform auf 14 paritätische Kommissionen angewendet wird (siehe Rahmen). „Diese paritätischen Kommissionen umfassen 980.000 Arbeitnehmer, also 23 % der Beschäftigung in Belgien. Das ist viel zu breit gefasst. Schätzungen zufolge beschäftigt der E-Commerce in Belgien 30.000 Menschen, also 0,7 % der Beschäftigung“, kommentiert Luc Debast, Sprecher der CSC Nahrung & Dienste (CSC N&D) für den Lebensmittelhandel.

Die Regierung hat eine Bedingung hinzugefügt, nämlich dass das Unternehmen Online-Verkäufe tätigt. „Aber das ist eigentlich keine Bedingung. Es genügt, dass ein Unternehmen seine Webseite so anpasst, dass bestimmte Artikel online verkauft werden. Das kostet nur ein paar tausend Euro. So erfüllt zum Beispiel ein Supermarkt, der 5 % seines Umsatzes online generiert, dieses Kriterium. Er wird nach und nach alle seine Arbeitnehmer in die neue Regelung übertragen, obwohl fast niemand für den Online-Handel arbeitet. Diese Reform will keineswegs dem E-Commerce helfen, denn dafür gibt es andere Maßnahmen, sondern vielmehr die Nachtprämien in einem Viertel der gesamten Wirtschaft senken.“

Bruttoverluste

Die CSC N&D hat ihren Taschenrechner herausgeholt. Nehmen wir das Beispiel eines neuen Mitarbeiters im Nachtdienst, der zusätzlich zum normalen Lohn Nachtprämien von 20 % erhält. Mit der Reform würde er jede Nacht drei Stunden an Prämien verlieren. Dies würde einem Verlust von 228 Euro brutto pro Monat oder 3.180 Euro pro Jahr entsprechen¹.

¹ In der Jahresberechnung wurden die Auswirkungen auf die Jahresendprämie und das Urlaubsgeld ebenfalls berücksichtigt.

14 paritätische Kommissionen betroffen

Die Nachtarbeit im E-Commerce wird folgende paritätische Kommissionen (PK) betreffen: **100** – Paritätische Hilfskommission für Arbeiter, **119** – Lebensmittelhandel, **125.03** – Paritätische Unterkommission (PUK) für den Holzhandel, **127** – Brennstoffhandel, **140.03** – Straßentransport und Logistik im Auftrag von Dritten, **149.01** – Elektriker, **149.04** – Metallhandel, **200** – Hilfskommission für Angestellte, **202.01** – PUK für mittlere Lebensmittelunternehmen, **201** – Selbstständiger Einzelhandel, **202** – Einzelhandel mit Lebensmitteln, **226** – Angestellte im Außenhandel, im Transport und in der Logistik, **311** – Große Einzelhandelsunternehmen und **312** – Kaufhäuser.

Nehmen wir ein weiteres Beispiel: In den Lagern von Supermärkten werden die Nachtprämien derzeit nur zwischen 22 Uhr und 6 Uhr morgens gezahlt (statt anderswo von 20 bis 6 Uhr). Aber in manchen Unternehmen betragen sie bis zu 40 % des Basislohns. Mit der von Minister Clarinval geforderten Reform wird ein neuer Nachtarbeiter daher eine Stunde Nachtzuschlag verlieren. Das entspricht 190 Euro brutto pro Monat oder 2.640 Euro pro Jahr.

„Nachtarbeiter werden mit dieser Reform viel Geld verlieren. Die Regierung behauptet, Arbeit besser entlohnen zu wollen, tut aber genau das Gegenteil. Diese Nachtprämien sollen die schädlichen Auswirkungen von Nachtarbeit auf Gesundheit sowie auf das soziale und familiäre Leben ausgleichen. Studien zeigen, dass Nachtarbeit sogar die Zahl der Krebserkrankungen erhöht“, schließt Luc Debast.



Arbeitslosengeldreform: Keine Aussetzung, aber Nichtigkeitsklage wird geprüft

Die CSC hatte Ende Oktober 2025 gemeinsam mit zahlreichen Organisationen der Zivilgesellschaft eine Nichtigkeitsklage mit einem Antrag auf Aussetzung der Begrenzung des Arbeitslosengeldes auf zwei Jahre eingereicht. Da die Reform ihrer Ansicht nach insbesondere das Recht auf soziale Sicherheit sowie die Grundsätze der Gleichheit und Nichtdiskriminierung verletzt, waren die Kläger der Meinung, dass die sofortige Anwendung der Reform den betroffenen Personen einen schweren und kaum wieder gutzumachenden Schaden zufügen könne. In seinem Urteil vom 15. Januar entschied der Verfassungs-

gerichtshof jedoch, dass es keinen Grund gebe, die schrittweisen Ausschlüsse auszusetzen, bis er über die Nichtigkeit entschieden habe.

Die CSC bedauert diese Entscheidung, ist jedoch weiterhin entschlossen, die Verfassungsmäßigkeit dieser Reform anzufechten, die sie als „*übereilt, ungerecht und im Widerspruch zu den grundlegenden Verpflichtungen des belgischen Staates*“ einstuft. Das Gerichtsverfahren ist noch nicht abgeschlossen, da die Entscheidung über die Nichtigkeitsklage noch aussteht. Aber da der Verfassungsgerichtshof dieses Urteil nicht vor Jahresende fällen wird, befürchtet die CSC, dass diese Verzögerung Tausende von Familien dauerhaft in die Armut stürzen wird. Die Gewerkschaft wird den von der Reform stark betroffenen Menschen weiterhin zur Seite stehen und sich verstärkt dafür einsetzen, dass Solidaritätsmechanismen wiederhergestellt werden, die es jedem ermöglichen, ein menschenwürdiges Leben zu führen.

Vollständige Pressemitteilung auf
www.diecsc.be



Sie sind vom Ausschluss betroffen? Was jetzt?

Sie haben einen Brief vom Landesamt für Arbeitsbeschaffung (LfA/ ONEM) erhalten, der Ihnen mitteilt, dass Sie vom Arbeitslosengeld ausgeschlossen werden?

Die CSC ist für Sie da und unterstützt Sie in dieser schwierigen Zeit.

Sie fragen sich bestimmt, was jetzt auf Sie zukommt und was Sie tun müssen. Wir beantworten all Ihre Fragen bei unseren Informationsveranstaltungen.

Weitere Informationen:

www.diecsc.be/begrenzung-arbeitslosigkeit



Sprechtage für Grenzgänger

Am 4. Februar findet von 9 bis 15 Uhr ein deutsch-belgischer Sprechtag für Grenzgänger in Eupen, Gospertstraße 42, statt. Themen sind u.a. Arbeit, Sozialversicherung, Familienleistungen, Steuern, Wohnen und Studieren.

Anmeldungen: + 49 241 56 86 10.

www.grenzinfo.eu/emra

Marsch für die Jugend



8.000 Menschen haben letzten Sonntag am „Marsch für die Jugend“ in Brüssel teilgenommen. Sie demonstrierten gegen die Sparmaßnahmen im Bildungs- und Jugendbereich. Für Roland Lahaye, Generalsekretär der CSC Unterricht, stellt diese Mobilisierung einen Wendepunkt dar. „Wir sind zufrieden, dass so viele Menschen gekommen sind, um ihre Sorge um die Zukunft ihrer Kinder und des Bildungswesens zum Ausdruck zu bringen. Hier geht es weit über den Bildungsbereich hinaus. Wir wollten den Anstoß für eine Bürgerbewegung geben, denn die Lage ist ernst. Die getroffenen oder angekündigten Maßnahmen der Regierung der Fédération Wallonie-Bruxelles werden zu einer Gesellschaft der Ausgrenzung führen. Junge Menschen laufen Gefahr, auf der Strecke zu bleiben, und das können wir nicht akzeptieren.“ An der Kundgebung nahmen auch Vertreter der CSC Liège-Verviers-Ostbelgien teil.

Zu kalt zum Arbeiten?

Die jüngste Kältewelle hat eindrucksvoll gezeigt, wie schnell Arbeitsplätze in Lagerhallen, Werkstätten, Fahrzeugen oder auf Baustellen gefährlich kalt werden können. Denn Arbeitsbedingungen nahe am Gefrierpunkt sind nicht nur unangenehm, sondern sie erhöhen nachweislich das Risiko für Unfälle und gesundheitliche Schäden.

Was viele nicht wissen: Das Gesetz schreibt klare Mindesttemperaturen vor und verpflichtet Arbeitgeber dazu, Risikoanalysen durchzuführen und bei Unterschreitung der gesetzlichen Aktionswerte sofort Maßnahmen zu ergreifen. Heizgeräte, organisatorische Anpassungen, Schutzkleidung und Pausenregelungen sind keine freiwilligen Zugeständnisse, sondern Pflicht. Für die Ausschüsse für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz bedeutet dies: Jetzt müssen die Kälte-Risiken systematisch geprüft, Maßnahmen eingefordert und konkrete Umsetzungsfristen festgelegt werden.

Weitere Infos unter:

www.diecs.be



Streik bei SNCB und TEC

Die Mitarbeiter der belgischen Bahn (SNCB) haben in der letzten Januarwoche fünf Tage gestreikt. Sie protestierten gegen die Pläne von Mobilitätsminister Crucke (Les Engagés), künftig kein statutarisches Personal mehr zu ernennen. Da es sich um einen Rotationsstreik handelte, wurde täglich eine andere Gruppe von Beschäftigten zum Streik aufgerufen. Gestreikt wurde auch bei der wallonischen Nahverkehrsgesellschaft TEC, schwerpunktmäßig in Lüttich und Charleroi. Betroffen war auch Ostbelgien. In unserer nächsten Ausgabe werden wir ausführlich über die Streikaktionen berichten. Unsere Aufnahme zeigt eine Protestaktion der Gewerkschaften in der Nähe des Brüsseler Hauptbahnhofes.



© Shutterstock

Plattformarbeiter: Keine Pflichtversicherung gegen Arbeitsunfälle

Das Gesetz vom 3. Oktober 2022 führte eine Verpflichtung für Plattformbetreiber ein, eine Versicherung gegen Arbeitsunfälle für selbstständige Arbeitnehmer abzuschließen, die vergütete Tätigkeiten über eine digitale Plattform ausüben. Dieser neue Schutz sollte am 1. Januar 2026 in Kraft treten. Die Veröffentlichung eines königlichen Dekrets am 19. Dezember 2025 verschob jedoch dieses Inkrafttreten bis zum 1. Januar 2028. Die vorgebrachte Begründung ist, digitalen Plattformen und der Versicherungsbranche mehr Zeit zu geben, sich auf die Anwendung der geänderten Regelung vorzubereiten, obwohl sie diese Verpflichtung schon lange kennen.

Deshalb sind es die Fahrradkuriere und andere Plattformarbeiter, die den Preis für diese Verschiebung zahlen werden!

Aktiviere den Urlaubsmodus mit dem Jugendurlaub

Du hast gerade erst nach dem Studium deine Berufslaufbahn begonnen? Du hast wahrscheinlich bemerkt, dass deine Anzahl an Urlaubstagen und dein Urlaubsgeld dieses Jahr begrenzt sind? Wir haben gute Nachrichten für dich: Dank der Gewerkschaftskämpfe kannst du das System des Jugendurlaubs nutzen.

Der Jugendurlaub ist ein Recht für junge Arbeitnehmer unter 25 Jahren, die ihr Studium im Jahr 2025 abgeschlossen oder unterbrochen haben und im Jahr 2025 mindestens einen Monat gearbeitet haben (ohne Studentenjobs). Dieses System gilt sowohl für Arbeiter als auch für Angestellte im Privatsektor sowie für Vertragsbeschäftigte in den öffentlichen Verwaltungen.

Wenn du diese Bedingungen erfüllst, hast du Anspruch auf vier Wochen Urlaub:

- 24 Tage für eine 6-Tage-Woche.
- 20 Tage für eine 5-Tage-Woche.

Nicht vergessen: Der Jugendurlaub ist eine Errungenschaft der Gewerkschaft! Fordere deine Rechte ein und nutze diese Gelegenheit.

Wie kannst du deinen Jugendurlaub nehmen?

www.diecs.be/jugendurlaub





Langzeitkranke wollen zurück, doch das System bremst sie aus



Eine aktuelle Studie zeigt: Langzeitkranke wollen wieder arbeiten. Doch wer in Teilzeit zurückkehrt, erwirbt weniger Rentenansprüche. Die Politik bestraft damit diejenigen, die sich um eine Rückkehr bemühen.

67 % der Menschen mit einer schweren oder langwierigen Erkrankung oder in Genesung – meist nach einer langen Abwesenheit (sechs Monate bis zwei Jahre) – möchten wieder arbeiten. Diese Erkenntnisse stammen aus einer großen Studie in Flandern mit über 1.300 Personen. Vergleichbare Studien auf nationaler, wallonischer oder Brüsseler Ebene sind nicht bekannt.

Mehr als drei Viertel der Befragten arbeiteten vor ihrer Krankheit Vollzeit. Die meisten erhielten eine Krebsdiagnose. Burnout, Muskel-Skelett-Erkrankungen, Fibromyalgie und Long-Covid sind weitere Leiden, die die Berufstätigkeit erschweren. 17 % arbeiteten nach der Diagnose weiterhin Vollzeit, während 40 % in Teilzeit arbeiten.

Teilzeitarbeit als Schlüssel – aber mit Nachteilen

Eine erfolgreiche Rückkehr ins Berufsleben erfolgt häufig über Teilzeitarbeit. Dabei werden Krankengeld und Teilzeitlohn kombiniert. Dieses Modell ist für Menschen, die wieder arbeiten möchten, entscheidend – wird jedoch kaum honoriert. Laut Maarten Gerard, Leiter des Studiendienstes der CSC, ist diese Regelung sogar kontraproduktiv: „*Krankheitszeiten werden weder für eine spätere Arbeitslosigkeit noch für die Rentenberechnung berücksichtigt. Wer sich also bemüht, seine Arbeit wieder aufzunehmen, verliert Rechte.*“

Vorurteile und Hürden bei der Jobsuche

Finanzielle Sicherheit ist für mehr als die Hälfte der Langzeitkranken der wichtigste Grund, wieder arbeiten zu wollen. An zweiter Stelle steht

— Nur 18 % —
der Langzeitkranken,
die sich um eine Stelle
bewerben, machen eine
positive Erfahrung.

das Bedürfnis, sich wieder nützlich zu fühlen. Doch die Rückkehr gelingt nicht immer.

Viele stoßen bei der Jobsuche auf Vorurteile: Nur 18 % berichten von positiven Erfahrungen, während sich 80 % aufgrund ihrer Krankheit diskriminiert fühlen. 75 % sehen ihre Chancen auf einen neuen Job deutlich reduziert.

Auch diejenigen, die zurückkehren, haben Einschränkungen: Die Hälfte empfindet die Arbeit als schwieriger als zuvor. Etwas mehr als die Hälfte gibt jedoch an, dass Arbeit ihr Wohlbefinden verbessert. Teilzeitarbeit,



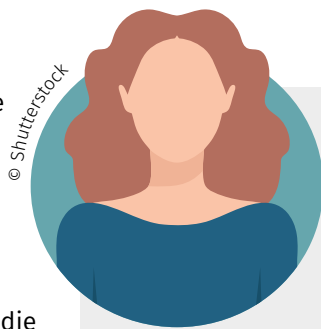
angepasste Aufgaben und flexible Arbeitszeiten sind dabei oft entscheidend.

Fehlfunktion des Systems

Auch auf Arbeitgeberseite sind die Zahlen alarmierend. Laut einer Studie von Acerta, einem belgischen HR-Dienstleister mit 26 Niederlassungen im ganzen Land, verfügt ein Viertel der Unternehmen über keinerlei Wiedereingliederungspolitik, und nur 12,5 % haben eine strukturierte Vorgehensweise. Dabei hatten 90 % bereits Langzeitkranke in ihren Reihen. Zwar konnten 60 % eine Rückkehr ermöglichen, jedoch meist ohne klare Richtlinien.

„Diese Situation ist problematisch, weil die Umsetzung einer Wiedereingliederungspolitik für Unternehmen verpflichtend ist, die dem Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz (AGS) Rechenschaft schulden“, erklärt Laurent Lorthioir, CSC-Experte für das Wohlbefinden. Eine solche Politik macht die Bemühungen des Arbeitgebers transparent und ermöglicht die Entwicklung oder Aktualisierung kollektiver Maßnahmen.

Doch warum fehlt bei manchen Arbeitgebern die Bereitschaft, dieser Verpflichtung nachzukommen? Für den Experten liegt das Problem tiefer: „Weniger als jeder vierte Arbeitnehmer, der ein Wiedereingliederungsprogramm mitmacht, wird vom Arbeitsarzt als fähig eingestuft, durch angepasste Arbeit vor dem Ende sei-



„Ich will arbeiten, aber wie?“

Martine (Name geändert, 60) hatte dreimal Krebs, verlor einen halben Lungenflügel. Vollzeit ist unmöglich. Sie gründete eine Lesegruppe, um aktiv zu bleiben, findet aber keinen passenden Job.

„Es nervt mich, wenn man sagt, man müsse Langzeitkranke aktivieren. Wir sind krank! Ich will arbeiten, wenn man es mich auf erträgliche Weise tun lässt – für kurze Zeiten zum Beispiel. Das ist alles, was mein Körper zulässt.“

„Nach jeder Krebsdiagnose musste ich in die Reha, weiterleben, meine Kinder versorgen. Arbeit gab mir einen Platz in der Gesellschaft.“

Nach dem ersten Krebs war klar: Ich muss mich selbst organisieren. Kleine Kurse, fünf Wochen lang, drei Stunden pro Woche – so halte ich den Rhythmus. Aber das System erschöpft uns, es erlaubt kaum Arbeit bei Bezug von Leistungen. Die Gesetzgebung ist komplex und verlangt viele Formalitäten. Dabei sollte das System uns helfen.“

— **90 %** —
der Unternehmen hatten schon Langzeitkranke in ihren Reihen.

ner Arbeitsunfähigkeit zurückzukehren. Der Arbeitgeber muss ihnen trotzdem eine Beschäftigung anbieten! Der Mechanismus funktioniert nur für eine kleine Minderheit. Dennoch

zwingt die Regierung alle Beschäftigten, die mindestens ein Jahr krank sind, in ein solches Programm. Wir zwingen Menschen also in ein System, das nicht funktioniert.“

Prävention statt Sanktionen

„Während man auf Wiedereingliederung setzt, vergisst man die Prävention – das zentrale Element des Gesetzbuches über das Wohlbefinden bei der Arbeit“, kritisiert Lorthioir. „Indem die Regierung den Fokus auf das Management von Fehlzeiten legt, spricht sie die Arbeitgeber von ihren Präventionspflichten und von ihrer Verantwortung, Arbeitsunfähigkeiten aufgrund schlechter Arbeitsbedingungen zu verhindern, frei.“

In der Zwischenzeit setzen die öffentlichen Behörden weiterhin auf Kontrollen. „Das ist doppelt problematisch“, betont CSC-Präsidentin Ann Vermorgen. „Die Studien zeigen klar: Die meisten Menschen wollen nur eines – ihren Platz unter ihren Kollegen zurück. Was sie brauchen, ist Unterstützung auf ihrem Weg, nicht Sanktionen.“



„Eine neue Gewalt gegen Frauen“

Der Großteil der Langzeitkranken sind Frauen. Und es gibt viele Faktoren, die diese Situation erklären.

Laut den neuesten Zahlen des Landesinstitutes für Kranken- und Invalidenversicherung (LIKIV) gab es in Belgien im Jahr 2023 etwa eine halbe Million Langzeitkranke. Davon sind 60 % Frauen. Die Zahl der langzeitkranken Frauen hat sich in den letzten zwanzig Jahren verdreifacht (!)

„Biologische Faktoren wie Menopause oder Menstruationszyklus können zwar eine Erklärung für diese Beobachtung liefern, doch sie sind nur einer von unzähligen Faktoren wie zum Beispiel den Arbeitsbedingungen.“

Rund 70 % aller Invaliditäten entstehen durch Muskel- und Skeletterkrankungen oder psychische Probleme. Besonders Frauen sind davon betroffen, da sie häufig in Berufen arbeiten, die körperlich oder emotional sehr belastend sind – etwa im Gesundheitswesen oder in der Kinderbetreuung. In diesen Sektoren ist das Risiko für ein Burnout besonders hoch: Die Arbeit erfordert viel emotionale Stärke, gleichzeitig fehlt es oft an Personal und Ressourcen. Auch im Reinigungssektor treten solche Belastungen auf. Gründe sind die harten Arbeitsbedingungen, unregelmäßige Arbeitszeiten und die geringe Wertschätzung dieser Arbeit.

Schwere mentale Lasten

Neben den beruflichen Faktoren trägt vor allem die häusliche mentale Belastung dazu bei, dass Frauen stärker betroffen sind als Männer. *„Die Verantwortung für Haushalt und Kinder liegt nach wie vor überwiegend bei den Frauen“*, erklärt Aurore De Keyser, nationale Verantwortliche der CSC-Frauen. *„Es gibt zwar Fortschritte, doch sie bleiben gering. Diese zusätzliche Belastung verschärft Situationen, in denen es schon gesundheitliche Probleme durch die Arbeit gibt. Nicht selten führt dies dazu, dass in jeder Hinsicht überforderte*

— **70 %** —
der Invaliditäten sind auf Muskel-Skelett-Erkrankungen oder psychische Probleme zurückzuführen.

Frauen an einer Depression erkranken.“

Zusätzliche Unsicherheit

Die CSC-Frauen sind gar nicht mit den von Minister Vandenbroucke vorgeschlagenen Maßnahmen gegenüber Langzeitkranken einverstanden. *„Diese Maßnahmen sind eine neue Form von Gewalt gegen Frauen“*, prangert Aurore De Keyser an. *„Heute greift man Frauen an, die sich in einem medizinischen Teilzeitjob befinden, weil ihr Körper nicht mehr mitmacht, wie zum Beispiel im Bereich der Dienstleistungsschecks, wo sie jahrelang schwer gehoben und schädliche Produkte benutzt haben. Diese Maßnahmen treiben sie noch tiefer in die Prekarität. Es wird ihnen nicht helfen, sie zurück in die Arbeit zu zwingen, son-*



©shutterstock

dern vielmehr, ihre Löhne zu erhöhen, damit sie weniger Stunden arbeiten können. Es ist höchste Zeit, dass die Härte dieser Arbeit – genauso wie diejenige der Frauen in Pflegeberufe – endlich anerkannt wird.“

Mehr als jeder zehnte Langzeitkranke fühlt sich bei der Rückkehr zur Arbeit diskriminiert

Eine im Juli veröffentlichte Studie der Christlichen Krankenkasse hat die Diskriminierungserfahrungen von Mitgliedern untersucht, die nach einer längeren Krankheit an ihren Arbeitsplatz zurückkehrten. Die Ergebnisse zeigen: Mindestens jede zehnte befragte Person berichtete, manchmal, häufig oder sogar regelmäßig aufgrund ihrer Arbeitsunfähigkeit diskriminiert worden zu sein.

Besonders verbreitet sind Formen wie weniger Möglichkeiten, eigene Ideen einzubringen (26 %), sowie das Gefühl, dass die eigene Leistung nicht angemessen gewürdigt wird (21 %). Auffällig ist zudem, dass Menschen in ‚intellektuellen‘ Berufen häufiger Diskriminierung erleben als Arbeiter.

Die Studie macht auch deutlich, dass Personen nicht-belgischer Herkunft stärker von Diskriminierung aufgrund von Arbeitsunfähigkeit betroffen sind. Wer sich nach einer Krankheitsphase diskriminiert fühlt, blickt zudem pessimistischer auf seine berufliche Zukunft, was das Risiko eines Rückfalls erhöhen könnte.

Quelle: Christliche Krankenkasse

Klimagipfel verankert endlich den gerechten Übergang

Trotz einer COP30 mit eher gemischten Ergebnissen wurde ein entscheidender Schritt erreicht: Die teilnehmenden Länder haben sich dem „Belém Action Mechanism“ angeschlossen.

Die internationale Klimakonferenz (COP30), die im November im brasilianischen Belém stattfand, hinterließ gemischte Gefühle. Einerseits gab es keine echten Fortschritte: Die öl- und gasproduzierenden Länder blockierten ehrgeizige Vereinbarungen zum schrittweisen Ausstieg aus fossilen Brennstoffen. Andererseits wurde ein bedeutender Schritt in einem für die Gewerkschaften entscheidenden Bereich erreicht: soziale Gerechtigkeit in der Klimatransition.

Ein starkes Signal

Alle teilnehmenden Länder haben sich dem neuen *Belém Action Mechanism* (BAM) angeschlossen. Für die internationale Gewerkschaftsbewegung ist das ein großer Erfolg. Der BAM verankert erstmals auf dieser Ebene das Prinzip, dass die Klimatransition nicht nur ökologisch, sondern auch gerecht sein muss.

Konkret enthält der BAM Absichtserklärungen zu menschenwürdiger Arbeit und hochwertigen Arbeitsplät-

zen, zum Schutz der Beschäftigten in sich wandelnden Sektoren, zur verpflichtenden Einbindung des sozialen Dialogs in die Klimapolitik sowie zur Bedeutung von Aus- und Weiterbildung, Qualifizierung und Begleitung bei beruflichen Übergängen. Dass diese Grundsätze nun international anerkannt sind, ist ein starkes Signal.

„Ein gerechter Übergang bedeutet, dass niemand zurückgelassen wird“, erklärt Bart Vannetelbosch, Nationalsekretär der CSC. „Der BAM verpflichtet die Länder, soziale Gerechtigkeit ins Zentrum ihrer Klimapolitik zu stellen. Ohne menschenwürdige Arbeit, sozialen Schutz und die Achtung der Rechte wird die Energiewende zur Quelle von Ungleichheiten statt zu einem Motor des Fortschritts.“

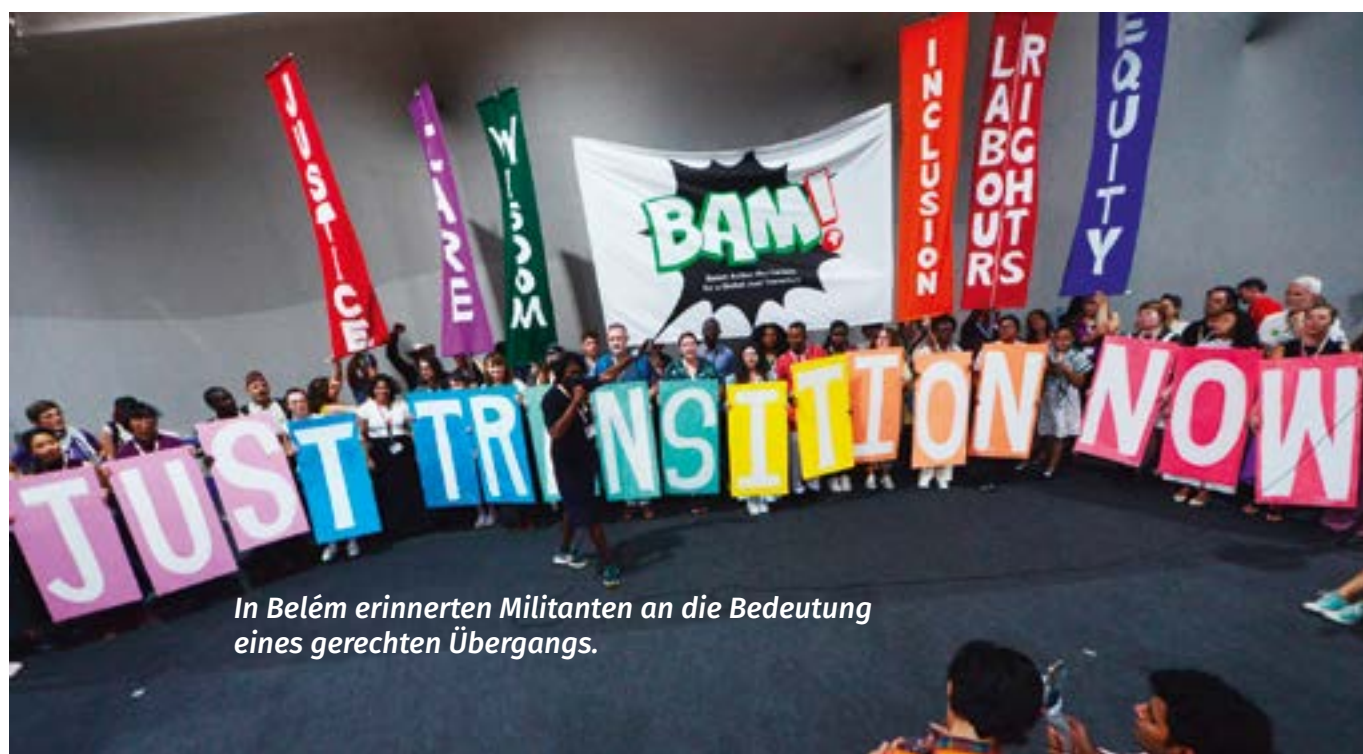
Von Zusage zu konkreter Politik

Zurzeit ist der BAM vor allem eine Reihe von Verpflichtungen. Bis zur nächsten Weltklimakonferenz müs-

sen die Länder diese Zusagen in konkrete Pläne, Maßnahmen und Finanzierungen umsetzen. Die Aufgabe ist alles andere als einfach, denn der gerechte Übergang umfasst zahlreiche Bereiche: Arbeitsrecht, Sozialschutz, Ausbildung, Menschenrechte, usw. Die Leitlinien der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) zur Klimawende bilden dabei die Grundlage.

Und Belgien?

Auch unser Land muss den BAM in seine nationale Politik umsetzen. Die vorherige Regierung hatte erste Schritte eingeleitet, aber keinen echten Plan für eine sozial gerechte Klimatransition vorgelegt. Die zentrale Frage ist nun, ob die klare Botschaft der COP30 unseren neuen Ministern den nötigen Anstoß gibt, endlich eine sozial gerechte Klimapolitik umzusetzen. Denn eines ist sicher: Eine Klimapolitik, die die Arbeitnehmer vernachlässigt, schafft ein neues Problem, statt eine Lösung zu bringen. Der BAM bietet der Gewerkschaftsbewegung einen soliden internationalen Rahmen, um weiterhin einen Übergang einzufordern, der mit den Arbeitnehmern und nicht ohne sie gestaltet wird.



In Belém erinnerten Militanten an die Bedeutung eines gerechten Übergangs.

Bedroht „Gesetzentwurf Quintin“ Vereinigungsfreiheit?

Innenminister Bernard Quintin hat einen Gesetzentwurf vorgelegt, der der Regierung ermöglichen soll, bestimmte Einrichtungen, die als „radikal“ eingestuft werden, zu verbieten. Nachdem das Föderale Institut für Menschenrechte eine ablehnende Stellungnahme erteilt hatte, gab der Staatsrat Ende Dezember eine vorbehaltliche Stellungnahme zu dem Gesetzentwurf ab.

Dieser Gesetzentwurf sorgt bei Gewerkschaften und Vereinigungen für große Besorgnis. Sie befürchten, dass das Gesetz der Regierung ermöglichen könnte, beliebige Organisationen, die sie als zu „gefährlich“ oder „radikal“ einstuft, willkürlich oder unbegründet aufzulösen. Das Föderale Institut für Menschenrechte (FIM) hat eine ablehnende Stellungnahme zu diesem Entwurf abgegeben. Das FIM ist der Ansicht, dass der Gesetzentwurf in seiner aktuellen Form die durch die Verfassung geschützte Vereinigungs- und Meinungsfreiheit bedrohen würde.

Der Staatsrat zog Ende Dezember nach, indem er eine vorbehaltliche Stellungnahme abgab. Der Staatsrat zeigte eine Reihe von rechtlichen Mängeln auf, darunter viele vage Formulierungen in Bezug auf die betroffenen Gruppen. Innenminister Bernard Quintin (MR) wird daher nachbessern müssen. Zahlreiche Organisationen der Zivilgesellschaft fordern weiterhin die vollständige Rücknahme des Gesetzentwurfs.

Eine Bedrohung für die Gewerkschaften

Für Alexis Fellahi, Jurist im Studiendienst der CSC, stellt der Gesetzentwurf eine Gefahr für die Gewerkschaften dar: „Minister Quintin wird behaupten, dass dies nicht der Fall ist. Gelogen ist das nicht, denn sein Entwurf enthält tatsächlich eine Bestimmung, die anerkannte oder repräsentative Gewerkschaften vom Anwendungsbereich ausschließt. Was er jedoch nicht sagt, ist, dass die Maßnahme auch auf Gewerkschaften angewendet werden könnte, wenn die Regierung der Ansicht ist, dass diese ihre ‚angegebene oder anerkannte Zielsetzung missbrauchen, um Handlungen vorzunehmen, die eine ernste und aktuelle Bedrohung für die nationale Sicherheit oder die Aufrechterhaltung der demokratischen Ordnung darstellen‘. Ferner wären andere angeblich ausgeschlossene Organisationen betroffen, wie anerkannte politische Parteien, anerkannte Religionsgemeinschaften oder bestimmte Berufsverbände. Dieser Ausschluss ist also keineswegs ein echter Schutz und das ist besonders besorgniserregend.“

Um diese Sorge zu verdeutlichen, erinnert Alexis Fellahi an die Geschwindigkeit, mit der die CSC von einem Minister der Manipulation beschuldigt wurde, nur weil sie ihre



Mitglieder über die Folgen der Regierungsmaßnahmen informiert hatte:

„Als die CSC ein Mailing an ihre Mitglieder verschickte, die im Laufe des Jahres 2026 von der Streichung der Arbeitslosengelder betroffen sein würden, wurde ihr vorgeworfen, eine Kampagne zu führen, die darauf abzielt, Angst zu schüren und die Mitglieder für die nächsten Aktionen zu mobilisieren. Minister Clarinval griff die Kontroverse auf, um der CSC vorzuwerfen, ihre Mitglieder zu ‚manipulieren‘ und sich an ‚bedenklichen Machenschaften‘ zu beteiligen, um ‚Angst zu machen und die Leute gegen die Regierung auf die Straße zu treiben‘. Obwohl die CSC inzwischen nachgewiesen hat, dass sie ihre Mitglieder korrekt informiert hatte, zeigt dieses Beispiel deutlich, wie groß die Versuchung bei einigen Regierungsvertretern ist, eine Gewerkschaft als Organisation darzustellen, die ihre Zielsetzung missbraucht und in ihren Augen eine ‚ernste und aktuelle Bedrohung für die Aufrechterhaltung der demokratischen Ordnung‘ darstellt.“

Eine berechtigte Sorge

Für den Juristen zeigt dieser Vorfall, dass der Ausschluss der Gewerkschaften vom Anwendungsbereich des Gesetzentwurfs Quintin keinerlei solide Garantie darstellt: „Und selbst wenn die Gewerkschaften Immunität genießen würden - was nicht der Fall ist -, haben sie allen Grund, sich Sorgen über die Auswirkungen eines solchen Projekts auf andere Einrichtungen der Zivilgesellschaft zu machen, in denen sie selbst manchmal aktiv sind und somit indirekt betroffen wären“, so Alexis Fellahi abschließend.

EU schwächt Sorgfaltspflicht-Richtlinie drastisch ab

Mit der Annahme der Omnibus-I-Richtlinie gibt das EU-Parlament den Unternehmen freie Hand, Menschenrechte, Arbeitsrecht und Umweltschutz entlang ihrer Wertschöpfungskette ohne nennenswerte Verantwortung zu missachten.

In einer Vereinbarung, die sogar mit Unterstützung der rechtsextremen Fraktion im EU-Parlament zustande kam, haben der Europäische Rat, die Kommission und das Parlament ein Deregulierungsprogramm auf den Weg gebracht, dessen verheerende Auswirkungen Millionen von Bürgern und Arbeitnehmern innerhalb und außerhalb der EU sowie Umwelt und Klima zu spüren bekommen werden.

In mehreren europäischen Ländern entstanden Gesetze, um die Unternehmen für Menschenrechtsverletzungen und Umweltverstöße in ihren globalen Lieferketten verantwortlich zu machen. Nach einer jahrelangen Kampagne der CSC und anderen belgischen und europäischen Gewerkschaften sowie NGOs wie WSM trat am 25. Juli 2024 eine europäische Richtlinie in Kraft: die Sorgfaltspflicht-Richtlinie.

Sie verpflichtete Unternehmen mit einem Jahresumsatz von mehr als 450 Millionen Euro und mehr als 1.000 Beschäftigten, menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken in ihrer Lieferkette zu identifizieren, zu minimieren und gegebenenfalls zu beheben. Außerdem könnten Opfer erstmals Unternehmen rechtlich haftbar machen, sollten das Unternehmen oder seine Zulieferer Verstöße begehen.

Omnibus I schwächt Sorgfaltspflicht ab

Omnibus I schränkt den Anwendungsbereich der Sorgfaltspflicht-Richtlinie erheblich ein, wodurch die potenziellen Auswirkungen auf den Schutz von Bürgern, Arbeitnehmern und Umwelt stark reduziert werden:

- ✗ Die überarbeitete Richtlinie gilt nur noch für sehr große Unternehmen mit einem Umsatz von mindestens 1,5 Milliarden Euro und mindestens 5.000 Beschäftigten. Ursprünglich sollten über 6.000 europäische und 900 nicht-europäische Unternehmen unter die Richtlinie fallen. Nun werden rund 80 % von ihnen ausgeschlossen.
- ✗ Die Unternehmen sind nur noch für Verstöße ihrer direkten Zulieferer verantwortlich, nicht mehr für Risiken weiter unten in der Lieferkette, was einen größeren Einfluss auf den Schutz von Arbeitnehmern und Umwelt im globalen Süden gehabt hätte.
- ✗ Es gibt keine automatische Verpflichtung mehr, Geschäftsbeziehungen mit ausbeuterischen oder umweltverschmutzenden Lieferanten zu beenden. Diese können künftig vorübergehend ausgesetzt werden.

✗ Die Pflicht zur Erstellung von Klimatransitionsplänen entfällt.

✗ Die Möglichkeit, Unternehmen auf europäischer Ebene haftbar zu machen für Verstöße in der Lieferkette, wurde gestrichen. Opfer müssen sich nun an nationale Gerichte in den EU-Mitgliedstaaten wenden und können sich nicht mehr von Gewerkschaften oder NGOs unterstützen lassen.

✗ Die EU-Mitgliedstaaten dürfen auf nationaler Ebene keine strengeren Vorschriften erlassen.

Auch die europäische Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung, die große Unternehmen in Europa verpflichtet, jährlich transparent über ihre Auswirkungen auf Umwelt, Gesellschaft und Governance zu berichten, wird abgeschwächt: Wo die ursprüngliche Richtlinie für Unter-



nehmen ab 250 Beschäftigten und 50 Millionen Euro Umsatz galt, hebt Omnibus I die Schwellen auf 1.750 Beschäftigte und 450 Millionen Euro Umsatz an. Schätzungen zufolge müssten dadurch 95 % der Unternehmen keine Nachhaltigkeitsinformationen mehr veröffentlichen oder im Rahmen des sozialen Dialogs diskutieren.

Demokratiedefizite und Lobbyeinfluss

Die EU-Bürgerbeauftragte stellt auch die Bedingungen der Ausarbeitung der Omnibus-I-Richtlinie und ihren demokratischen Charakter infrage. Das Gesetzgebungsverfahren war intransparent und es wurde ungerechtfertigt auf Eilverfahren zurückgegriffen, bei denen europäische Gewerkschaften und die Zivilgesellschaft kaum gehört wurden, während Lobbygruppen großer (auch amerikanischer) Unternehmen erheblichen Einfluss ausübten, um beide Richtlinien möglichst zu schwächen. Die EU-Institutionen zeigen damit klar, wo ihre Prioritäten liegen: bei den Geschäftsinteressen großer multinationaler Unternehmen, nicht beim Schutz von Bürgern, Arbeitnehmern und Umwelt in Europa und anderswo.

Die Arbeiter im globalen Süden zahlen den Preis

Ein Gewerkschaftsführer der indonesischen Gewerkschaft KSBSI formulierte es folgendermaßen: „In Indonesien werden die Arbeiter der Bekleidungsindustrie und der Nickelminen die Änderungen an der CSDDD direkt spüren. Nur die größten Unternehmen werden noch zur Rechenschaft gezogen, was bedeutet, dass Verstöße gegen Menschenrechte und Umweltverschmutzung in den vielen Fabriken und Minen, in denen wir arbeiten, nicht mehr verfolgt werden. Ohne rechtlich durchsetzbaren Schutz für Arbeitnehmer und Umwelt werden wir mit Zwangsüberstunden, niedrigen Löhnen und gefährlichen Arbeitsbedingungen konfrontiert. Unser Leben, unsere Sicherheit und unsere lokalen Gemeinschaften dürfen nicht aus bürokratischen Gründen geopfert werden.“

Kein Sektorenabkommen für die Metallbranche

Für die 150.000 Arbeitnehmer in der metallverarbeitenden, mechanischen und elektrischen Industrie wird es kein Sektorenabkommen 2025-2026 geben. Der Arbeitgeberverband Agoria hat die Verhandlungen platzen lassen und kehrt dem Sozialdialog den Rücken zu. Eine beispiellose Vorgehensweise in der Metallbranche, die nicht ohne Konsequenzen bleiben wird.

Nach mehreren Verhandlungsrunden Ende 2025 und einer Protestaktion Mitte Januar mit über 1.000 Militanten aus der Metallbranche vor dem Agoria-Hauptsitz wurden die Sektorenverhandlungen im Metallverarbeitungssektor am 23. Januar wieder aufgenommen.

Diese dauerten aber nur wenige Minuten, denn der Arbeitgeberverband Agoria teilte lapidar mit, dass er kein Sektorenabkommen mehr abschließen wolle. Für die Gewerkschaften stellt diese Entscheidung eine einseitige und gewollte Aufkündigung des sozialen Dialogs dar. „Mit dem Beenden der Verhandlungen tritt Agoria sowohl die Arbeiter im Sektor als auch die grundlegenden Prinzipien des Sozialdialogs mit Füßen“, erklären die Gewerkschaften.

Keine Kaufkraftverbesserung für 150.000 Mitarbeiter

Somit schließt Agoria alle Optionen eines Sektorenabkommens aus, obwohl im Dezember noch eine Möglichkeit bestand, die Kaufkraft von etwa 150.000 Mitarbeitern im Sektor zu verbessern, insbesondere über Mahlzeitschecks.

Über das Fehlen einer Einigung hinaus spiegelt die Position des Arbeitgeberverbandes einen besorgniserregenden Wunsch wider, den sozialen Dialog auf Sektorebene zu beenden, und stellt einen schwerwiegenden Vertrauensbruch dar. Ohne Sektorenabkommen lässt Agoria zudem die Arbeiter kleiner Unternehmen im Stich, die oft isoliert und ohne Vertretung sind und einen hohen Preis zahlen, entgegen der Solidarität, die den gesamten Sektor eint.

Die Gewerkschaften sind sich einig: „Das ist ein Schlag ins Gesicht für alle Arbeiter in dieser Branche. Ein völliger Mangel an Respekt gegenüber den Arbeitern, den Sozialpartnern und dem Sozialdialog selbst.“ Eine solche Wende ist beispiellos in der Geschichte der Verhandlungen im Metallsektor und wird nicht ohne Konsequenzen bleiben. Indem der Arbeitgeberverband jegliches Sektorenabkommen ablehnt, übernimmt er die volle Verantwortung für ein sich verschlechterndes gesellschaftliches Klima.

Ohne Sektorenabkommen werden die Diskussionen nun auf die Ebene der Unternehmen mit völliger Verhandlungsfreiheit verlagert. Aktionen oder Mobilisierungen sind nicht ausgeschlossen.



Die Gewerkschaften schließen Aktionen oder Mobilisierungen nicht aus.

Das Arbeitsrecht modernisieren oder um ein Jahrhundert zurückdrehen?

Der Arizona-Regierung liegen mehrere Gesetzesentwürfe vor, die vor allem Änderungen bei der Arbeitszeitregelung vorsehen. Offiziell sollen diese Maßnahmen „das Regierungsabkommen zur Modernisierung des Arbeitsrechts umsetzen“. Doch für die Regierung bedeutet „Modernisierung“ offenbar, die Uhr um ein halbes, ja sogar ein ganzes Jahrhundert zurückzudrehen: Arbeitszeiten sollen verlängert und die Verpflichtungen zur sozialen Konzertierung abgeschafft werden. Hier ein Überblick der sozialen Errungenschaften, die dadurch verloren gehen würden oder werden.

1889

Die Arbeitszeit wird auf 12 Stunden begrenzt und Nachtarbeit wird für Jungen unter 16 und Mädchen unter 21 Jahren verboten.

1921

Das erste Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) legt das Prinzip der Arbeitszeitbegrenzung auf 8 Stunden pro Tag (6-Tage-Woche) und auf 48 Stunden pro Woche in der Industrie fest. Mit Blick auf Ruhezeit am Samstagnachmittag erlaubt der belgische Gesetzgeber außerdem 9-Stunden-Tage die ersten fünf Tage der Woche, mit einer Wochenarbeitszeit von maximal 48 Stunden.



Minister Clarinval will erlauben, dass in allen Unternehmen mittels einer einfachen individuellen Absprache bis zu 12 Stunden pro Tag und 50 Stunden pro Woche gearbeitet werden kann. Wenn diese Stunden in der Arbeitsplanung inbegriffen sind, geben sie kein Anrecht auf einen Zusatzlohn. Solch ein Arbeitsstundenplan könnte über einen langen Zeitraum beibehalten werden, da die durchschnittliche Arbeitszeit von 38 Stunden über ein Jahr hinweg eingehalten werden muss. Dieser Stundenplan könnte nur 3 Tage vorher mitgeteilt werden.

1921

Nachtarbeit wird für alle Arbeitnehmer verboten (von Ausnahmen abgesehen): Der Arbeitstag erstreckt sich von 6 Uhr bis 20 Uhr.



Die Regierung will dieses Verbot aufheben. Im Vertrieb und den verwandten Sektoren würden Prämien für die Arbeit zwischen 20 und 24 Uhr sowie zwischen 5 und 6 Uhr, die durch kollektive Abkommen verankert wurden, abgeschafft.

1921

Die Arbeitszeiten müssen in der Werkstattordnung (der heutigen Arbeitsordnung) veröffentlicht werden.



Die Regierung will diese Regel abschaffen. Die Arbeitszeiten wären somit nicht länger Gegenstand einer obligatorischen sozialen Konzertierung.

1964

Die Obergrenze von 45 Stunden pro Woche wird allgemein eingeführt und gesetzlich festgeschrieben. Sie gilt künftig für alle entlohnten Arbeitnehmer. Punktuelle Ausnahmen unterliegen einem Zusatzlohn (50 % bzw. 100 %) und der Ausgleichsruhe.



Die Regierung will 360 „freiwillige“ Überstunden im Jahr (450 Stunden im Hotel- und Gaststättengewerbe) ohne Aus-

gleichsruhe erlauben, wodurch die Wochenarbeitszeit von 38 auf 45 Stunden angehoben würde. Für diese Stunden gäbe es keinen Lohn- und keinen Urlaubsgeldzuschlag, sie würden sich nicht positiv auf die sozialen Rechte (Rente, Krankengeld, Arbeitslosengeld) auswirken, sie unterlägen keiner gewerkschaftlichen Kontrolle und sie würden nicht zur Finanzierung der sozialen Sicherheit beitragen.

1989

Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit muss über einen Zeitraum von einem Quartal eingehalten werden; sie kann durch ein kollektives Arbeitsabkommen angehoben werden.



Die Regierung will diesen Zeitraum automatisch auf ein Jahr anheben, ohne dass eine soziale Konzertierung verpflichtend wäre.

1989

Der Arbeitgeber muss Arbeitsverträge von mindestens einem Drittel einer Vollzeitbeschäftigung anbieten (zum Beispiel 12 Stunden 40 Minuten bei einer Vollzeit von 38 Stunden), außer wenn insbesondere ein kollektives Arbeitsabkommen eine Ausnahme vorsieht.



Die Regierung will diese Regel streichen.

Gesetz vom 13. Dezember 1889

Gesetz vom 14. Juni 1921

Gesetz vom 15. Juli 1964

Gesetz vom 22. Dezember 1989

Arizona 2025



Freiwillige Überstunden

Wer gewinnt? Wer verliert?

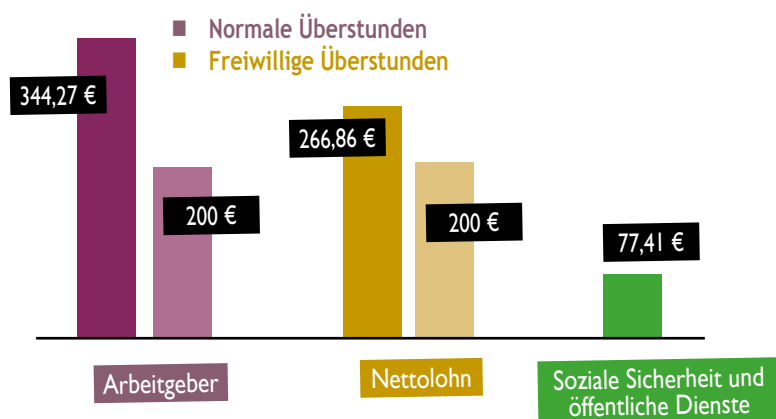
Die Arizona-Regierung will die Anzahl der erlaubten freiwilligen Überstunden „zur Belebung der Wirtschaft“ von 120 auf 240 Stunden pro Jahr und pro Arbeitnehmer anheben. Im Gegensatz zu „normalen“ Überstunden berechtigen diese Überstunden nicht zu einem Lohnzuschlag und sind steuerfrei. Angesichts des Vorteils für die Arbeitgeber ist die Gefahr groß, dass ein Teil der normalen Überstunden zu freiwilligen Überstunden zur Wirtschaftsbelebung wird. Mit welchen Folgen für die Arbeitnehmer?

Arten von Überstunden in Belgien

Normale Überstunden	Freiwillige Überstunden laut Peeters-Gesetz	Freiwillige Überstunden zur Wirtschaftsbelebung
Unter bestimmten Umständen - mit Begründung	Ohne Begründung	Ohne Begründung
Mit dem Einverständnis der GD* im Unternehmen	Ohne das Einverständnis der GD* im Unternehmen	Ohne das Einverständnis der GD* im Unternehmen
Mit Zusatzlohn	Mit Zusatzlohn	Ohne Zusatzlohn
Mit Steuerermäßigung	Mit Steuerermäßigung	Komplett steuerfrei: brutto = netto
Mit normalen Sozialbeiträgen	Mit normalen Sozialbeiträgen	Ohne Sozialbeiträge

* GD = Gewerkschaftsdelegation

Ein konkretes Beispiel: Ein Angestellter mit einem Stundenlohn von 20 Euro leistet 10 normale Überstunden pro Monat, die zu 150 % entlohnt werden. Mit der Arizona-Reform werden diese Überstunden zu freiwilligen Überstunden zur Wirtschaftsbelebung.



Für den Arbeitgeber:
Gewinn von 144,27 €
pro Monat

Bei diesen freiwilligen Überstunden verlieren die Arbeitnehmer doppelt: erstens, weil sie niedrigere Nettolöhne erhalten und zweitens, weil dadurch die Sozialbeiträge und die Steuern sinken, die ihre Rechte (Rente, Arbeitslosengeld, Gesundheit, öffentliche Dienste) finanzieren.

Da dieses System sehr vorteilhaft für die Arbeitgeber ist, sind Auswirkungen von Dutzenden Millionen Euro auf die Finanzen des Staates und der sozialen Sicherheit zu erwarten.

Quelle: CSC-Studie (2025) „Freiwillige Überstunden: wer gewinnt, wer verliert?“

Für den Arbeitnehmer:
Nettoverlust von
66,86 € pro Monat

Für die Soziale Sicherheit
und die öffentlichen Dienste:
Einnahmeverlust von 77,41 €
pro Monat

“Kommentar

Pflegende Angehörige: Arizona bestraft Solidarität



Die Ungerechtigkeit wird um so größer, je mehr sie sich gegen die Schwächsten richtet. Der Ausschluss pflegender Angehöriger vom Arbeitslosengeld ist ein gutes Beispiel. Diese Frauen und Männer übernehmen kostenlos eine Rolle, zu der weder der Staat noch der Markt in der Lage sind: nämlich dafür sorgen, dass ältere Menschen, Kranke und Behinderte zu Hause bleiben können. Diese Frauen und Männer tragen einen ganzen Teil unseres Solidaritätssystems. Und was verlangt man von ihnen? Dass sie ihre Verfügbarkeit für einen Arbeitsmarkt beweisen, der sie ignoriert. Dass sie einen stabilen Arbeitsplatz finden, während es jederzeit passieren kann, dass sie plötzlich wegen eines Notfalls nach Hause müssen. Anderenfalls werden sie vom Arbeitslosengeld ausgeschlossen und müssen sich an das ÖSHZ wenden. Und dort werden mehrere von ihnen keine Unterstützung erhalten, sollte ihre Partnerin oder ihr Partner arbeiten.

Aber der Zynismus geht noch weiter. Ein Großteil der pflegenden Angehörigen arbeitet Teilzeit und nur für wenige Stunden. Nicht aus Bequemlichkeit, sondern weil es aufgrund der zu leistenden Pflege nicht anders geht. Diese Arbeitsverträge für wenige Stunden bedeuten schon ein unzureichendes Einkommen,

zerstückelte Laufbahnen, Minirenten. Und jetzt will die Reform ihnen auch noch das nehmen, was bisher ein triftiger Grund für den Erhalt ihres Anspruchs auf Arbeitslosengeld war. Als ob familiäres, soziales und menschliches Engagement wertlos wäre. Als bräuchten sie neben der Müdigkeit, der mentalen Belastung und der Isolierung auch noch die Bedrohung, ihr letztes Auffangnetz zu verlieren.

Es ist Zeit, der Realität ins Auge zu schauen: Es ist nicht nur ungerecht, jene von der Arbeitslosenunterstützung auszuschließen, die für ihre pflegebedürftigen Angehörigen sorgen, nein, es ist wirtschaftlich absurd und sozial ungeheuerlich.

Kein Land kann sich erlauben, seine unsichtbaren Eckpfeiler so zu untergraben. Die Logik muss dringend umgekehrt werden: Die pflegenden Angehörigen müssen für das, was sie tun, anerkannt, geschützt und abgesichert werden, und nicht bestraft.

Ihre Lage sowie die von jungen oder kranken Leuten veranschaulicht Lebenssituationen, die viel heterogener sind als die Klischees bestimmter Leute.

Marie-Hélène Ska,
CSC-Generalsekretärin

GENERAL STREIK

PROVINZ LÜTTICH

-  **00 Uhr: Streik in den Betrieben der Provinz**
Aktion in gewerkschaftlicher Gemeinschaftsfront
-  **10.30 Uhr: Volksgericht Place Saint-Lambert**
Arizona auf der Anklagebank
-  **11 Uhr: Start der Kundgebung**
Durch Lüttich bis zum Guillemins-Bahnhof
-  **12.30 Uhr: Ankunft am Finanzturm**

