



Warum streiken die Eisenbahner?

Seite 7

Inhalt

Seite 3

Ostbelgien soll nicht zur
medizinischen Wüste werden

Seite 4

Die Digitalsteuer

Seite 5

Hotel- und Gaststättengewerbe

Seite 6

Meldungen

Seiten 7-9

SNCB-Streik

Seite 10

Migration

Seite 11

Vom Nickel zur Autobatterie

Seiten 12-13

Das bedrohte Recht auf Information

Seiten 14-15

CNE Info: Gewalt und Belästigung am
Arbeitsplatz

Seite 16

Meldungen

Impressum

Anschrift der Redaktion:

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

Redaktion:

Claudine Legros	Liliane Louges
Angela Mertes	Jochen Mettlen
Mike Mettlen	Maryline Weynand

Layout: Jessica Halmes

Druck:

Snel Grafics, Vottem

Herausgeber:

Confédération des Syndicats Chrétiens (CSC)

Veröffentlichung:

VoG Visie in beweging

Erscheinungsrhythmus:

Vierzehntäglich

Öffnungszeiten & Kontakt

ARBEITSLOSENDIENST 087/85 99 98

CSC Eupen

Sprechstunden: dienstags und donnerstags 8.30 - 11.45 Uhr
csc.chomage.eupen@acv-csc.be

CSC St.Vith

Sprechstunden: montags 8.30 - 11.45 Uhr
csc.chomage.stvith@acv-csc.be

JURISTISCHE ERSTBERATUNG

Für jede Frage bezüglich Arbeitsrecht (Kündigung, Vertrag, Urlaub,...)
kontaktieren Sie unsere juristische Erstberatung **per Telefon oder Mail**

Montags bis donnerstags 8.30 - 12.30 Uhr und 13.30 - 16 Uhr
Freitags 8.30 - 12 Uhr

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

JURISTISCHER BEISTAND

Für jeden juristischen Beistand oder für eine laufende Akte
kontaktieren Sie unseren juristischen Dienst:

CSC Eupen

Sprechstunden: donnerstags von 8.30 Uhr bis 11.45 Uhr
087/85 98 95 • sj.verviers@acv-csc.be

CSC St. Vith

Sprechstunden: dienstags auf Termin
087/85 98 95 • sj.verviers@acv-csc.be

OFFENE SPRECHSTUNDE

CSC Eupen Montags 8.30 - 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

Ostbelgien soll nicht zur medizinischen Wüste werden

Ein Expertenbericht zur Krankenhausreform sorgt für Unruhe, auch in Ostbelgien. Die vorgeschlagenen Maßnahmen hätten gravierende Auswirkungen für die Krankenhäuser in St.Vith und Eupen: Schließung von Notaufnahmen, Intensivstationen und weiteren zentralen Versorgungsbereichen. Für die CSC stellen die Pläne eine erhebliche Gefahr für die Gesundheitsversorgung und die Beschäftigten dar.



Anfang Februar haben die CNE-Personalvertreter in den ostbelgischen Krankenhäusern das Thema mit DG-Gesundheitsministerin Lydia Klinkenberg besprochen. Über dieses Treffen und die geplanten Reformen sprachen wir mit Gewerkschaftssekretärin Vera Hilt.

Vera, wie ist dein Eindruck nach dem Treffen mit Lydia Klinkenberg?

Wir wussten, dass die DG-Gesundheitsministerin nicht wirklich für diese Reform verantwortlich ist. Sie hat uns mitgeteilt, dass sie genau wie wir Empfänger dieses Expertenberichtes ist. Sie teilt einen Teil unserer Befürchtungen und versucht, alle Hebel in Bewegung zu setzen, um Dinge zu ändern und Alternativvorschläge zu unterbreiten.

Welche Auswirkungen hätte der Expertenbericht für die Krankenhäuser?

Es geht nicht spezifisch um die Krankenhäuser in der DG. Dem Expertenbericht zufolge soll es zukünftig nur noch vier Arten Krankenhäuser geben. Die Uni-Kliniken mit ihren Forschungseinrichtungen, die Allgemeinkrankenhäuser mit OP-Sälen und Notaufnahmen, die Rehazentren und die lokalen medizinischen Zentren, davon wären St. Vith, Eupen, Malmedy und Heusy betroffen. Das wären quasi Tageskliniken, ohne Notaufnahme, Intensivstation und Wochenstation. Dort würde keine Akutmedizin mehr stattfinden. Es ist ein Expertenbericht mit Empfehlungen. Sollte er in dieser Form umgesetzt werden, würde aus Ostbelgien eine medizinische Wüste werden.

Wann ist der Bericht erschienen?

Der Bericht wurde im Dezember veröffentlicht und die Gewerkschaften wurden zu keinem Zeitpunkt dazu befragt. Bisher hat Gesundheitsminister Vandenbroucke noch kei-

ne Anstalten gemacht, das Thema mit den Gewerkschaften zu besprechen. Gewisse Gremien sollen sich bis April treffen und anschließend Stellungnahmen abgeben. Auch aus Ostbelgien wird es eine Stellungnahme geben. Erste Entscheidungen sollen im Juni getroffen werden.

Auf einmal soll es ganz schnell gehen?

Sollte die Reform so umgesetzt werden, befürchten wir, dass die Konsequenzen für das Personal nicht nur in Ostbelgien, sondern überall hat. Und ganz gewiss auch für die Patienten, die sehr viel weiter fahren müssten. In unserer Region soll es nur noch eine Notaufnahme geben. Der Bericht wirft mehr Fragen als Antworten auf. Und es stellt sich natürlich auch die Frage der Finanzierung.

Sind die Netzwerke vom Tisch?

Aus dem Bericht kann man herauslesen, dass die von Maggie De Block initiierten Netzwerke eigentlich gescheitert sind. Das Gesundheitsnetzwerk Move ist eines der Netzwerke, das gut funktioniert, wenn auch nicht ganz wie ursprünglich geplant. Andere Netzwerke in Wallonien bestehen quasi nur auf dem Papier. Die Experten wollen diesen Netzwerkgedanken weiter entwickeln.

Welche Rolle spielt die Grundversorgung in der Muttersprache bei den Verhandlungen?

Das ist ein Argument, das wir nutzen müssen, auch wenn es juristisch kein verbrieftes Recht ist. Die Gesundheitsversorgung in der Muttersprache sollte ein moralisches Recht sein, das man uns einräumen muss. Das wurde auch in dem Bericht festgehalten. Man spricht auch von Garantien. Ein zentrales Element ist in meinen Augen auch die wohnortnahe Versorgung im ländlichen Raum. Es kann nicht sein, dass man aus Ouren oder Allmuthen eine Stunde bis zur Notaufnahme fahren muss. Da sehe ich die Versorgung gefährdet.

Wie geht es weiter?

Wir machen jetzt Lobbyarbeit, um unsere Meinung einzubringen und unsere Befürchtungen mitzuteilen. Wir sind zu weiteren Gesprächen auf verschiedenen Ebenen bereit. Eine Reform wird es aus finanziellen Gründen geben. Ich denke auch, dass man in manchen Bereichen effizienter sein könnte. Ich stimme dem Bericht in dem Punkt zu, wonach nicht jedes Krankenhaus alles anbieten muss. Dabei darf man aber die wohnortnahe Versorgung nicht aus den Augen verlieren. Wir befürchten, dass eine Krankenhausreform Einfluss auf die Arbeitsplätze und die Arbeitsbedingungen haben wird. Für uns als Gewerkschaft ist es wichtig, dass jede Reform durch einen Sozialplan begleitet wird. Wenn es zum Beispiel um Jobwechsel oder Arbeitsortwechsel geht, muss begleitet und nicht über die Köpfe der Mitarbeiter hinweg entschieden werden.

Eine vom Staat vergessene Steuer: Die Digitalsteuer

Während sich die Regierung darauf konzentriert, die Mittel- und Arbeiterklasse zur Kasse zu bitten, um das Haushaltsdefizit, das sie selbst durch Geschenke an die Arbeitgeber verursacht hat, zu schließen, hat sie eine Abgabe aus den Augen verloren: die Digitalsteuer. Diese war im Koalitionsvertrag vorgesehen und könnte unserem Land mehrere Milliarden Euro pro Jahr einbringen und so maßgeblich zur Wiederherstellung des Haushaltsgleichgewichts beitragen.

Bereits die Regierung De Croo hatte 100 Millionen Euro an Einnahmen aus einer Steuer auf digitale Dienstleistungen eingeplant. Ziel war es, vor allem die Digitalgiganten wie Amazon, Facebook und andere zu besteuern, aber die Steuer wurde nie umgesetzt. Auch die Regierung De Wever hat sich in ihrem Koalitionsvertrag auf eine Einführung der Digitalsteuer ab 2027 geeinigt. Aber leider taucht diese Maßnahme nicht in den Haushaltstabellen auf.

Wie groß das Problem ist, zeigt ein Bericht der Europäischen Kommission (1) aus dem Jahr 2018. Dieser belegte erhebliche Unterschiede bei den durchschnittlichen Gewinnsteuersätzen multinationaler Unternehmen, insbesondere im Digitalbereich.

Demnach betrugen diese im Schnitt:

- 23,3 % für einen multinationalen Konzern mit „klassischer“ Tätigkeit,
- 16,2 %, wenn derselbe Konzern aggressive Steueroptimierungsstrategien anwendet,
- 9,5 % für einen multinationalen Konzern mit „digitaler“ Tätigkeit,
- unter 2,3 %, wenn ein digitaler Konzern aggressive Steueroptimierungsstrategien betreibt.

Eine direkte Digitalsteuer

Digitale Unternehmen entziehen sich weitgehend der Besteuerung. Die CSC ist der Ansicht, dass dem entgegenge wirkt werden muss, indem eine direkte Steuer auf ihre Aktivitäten eingeführt wird. Sie plädiert insbesondere für eine Mindestkörperschaftsteuer auf den durch den Online-Handel erwirtschafteten Umsatz, um unlaute ren Wettbewerb zu verhindern.

Eine indirekte Digitalsteuer

Darüber hinaus sollte eine indirekte Digitalsteuer auf den Datenverkehr eingeführt werden, vergleichbar mit einer Nutzungsgebühr für die „digitalen Autobahnen“: Jedes Unternehmen, das Waren oder Dienstleistungen in Belgien über Telekommunikationsnetze verkauft, würde dabei einen Teil seines Umsatzes an den Staat abführen. Wir setzen uns daher für die Einführung einer Steuer auf den Datenverkehr ein, damit Unternehmen, die unser digitales Netz nutzen, auch zur Finanzierung der Energiewende beitragen.

In der Tat erfordern die Telekommunikationsnetze, die Unternehmen für ihre digitalen Aktivitäten nutzen, hohe Investitionen in die Infrastruktur. Ziel unseres Vorschlags ist es, dass alle Unternehmen entsprechend ihrer Nutzung unserer Infrastruktur (des Stromnetzes, des Glasfaserkabels, usw.) einen fairen Beitrag leisten.

Darüber hinaus bezieht sich die Steuer auf digitale Aktivitäten ausschließlich auf Tätigkeiten in Belgien, um die Exporte nicht zu beeinträchtigen. Zugleich soll sie dazu beitragen, dass alle Verkäufe in Belgien durch die kombinierte Wirkung der direkten und indirekten Besteuerung unter gerechteren Wettbewerbsbedingungen stattfinden.

Zwar liegen derzeit keine genauen makroökonomischen Daten zum Umfang der steuerpflichtigen digitalen Aktivitäten vor. Es ist jedoch bekannt, dass dieser Vorschlag dem Staatshaushalt mehrere Milliarden Euro pro Jahr einbringen könnte.

(1) Europäische Kommission: „Commission staff working document - Impact assessment accompanying the document ‚Proposal for a Council Directive laying down rules relating to the corporate taxation of a significant digital presence‘ and ‚Proposal for a Council Directive on the common system of a digital services tax on revenues resulting from the provision of certain digital services‘“ - 21. März 2018



Kein Sektorenabkommen im Hotel- und Gaststättengewerbe

Im Hotel- und Gaststättengewerbe (Horeca) sind die Verhandlungen über die Lohn- und Arbeitsbedingungen für 2025–2026 blockiert. Trotz intensiver Gespräche konnten Arbeitgeber und Arbeitnehmer sich nicht einigen. Die CSC Nahrung & Dienste (CSC N&D) beklagt, dass die Arbeitnehmer nicht respektiert werden.

Für die CSC N&D waren die Forderungen der Beschäftigten im Horeca-Sektor „klar, realistisch und notwendig, um die Attraktivität und die Zukunftsfähigkeit des Sektors zu sichern“: sie umfassten eine Verbesserung der Kaufkraft, um mit den steigenden Lebenshaltungskosten Schritt zu halten, qualitativ hochwertige Arbeitsplätze mit Respekt von Arbeitsbelastung und machbarer Arbeit, und schließlich nachhaltige Karrieren sowie eine Zukunftsvision für den Sektor. Die Gewerkschaft bewertet die Reaktion der Arbeitgeberorganisationen als „enttäuschend und inakzeptabel“: keinerlei Verbesserung der Kaufkraft, außer wenn die Löhne junger Beschäftigter gesenkt werden, keine Diskussion über qualitativ hochwertige Arbeitsplätze und machbare Karrieren, und keine Einigkeit über eine Zukunftsvision für den Sektor.

Die Arbeitnehmer werden nicht respektiert

Für die CSC N&D hat sich die Situation der Beschäftigten im Horeca-Sektor seit der Corona-Krise ständig verschlechtert: Arbeitsbelastung und Vielseitigkeit haben stark zugenommen, die Flexibilität wurde oft zulasten der Jobsicherheit angehoben und die Statute wurden geschwächt, was zu einer zunehmenden Prekarisierung führt. „Die Arbeitgeber setzen weiter auf Studenten, Flexi-Jobber und Gelegenheitsarbeiter anstatt auf stabile und vollwertige Arbeitsplätze, während sie sich ständig über den strukturellen Personalmangel beschweren. Es ist klar: Ein Sektor, der sich vollständig auf prekäre Beschäftigungsformen stützt, hat keine Zukunft.“ In diesem Kontext bedauert die Gewerkschaft, dass die Arbeitgeber nicht ihre Verantwortung zur Stärkung der Attraktivität und Nachhaltigkeit des

Sektors übernehmen. „Die Beschäftigten im Horeca-Sektor verdienen Respekt, Sicherheit und eine Perspektive, und nicht noch mehr Unsicherheit. Wir kämpfen weiter für ein gerechtes Abkommen, das den Beschäftigten im Horeca-Sektor würdige Arbeit und ein anständiges Einkommen garantiert.“



Erdölindustrie: Verhandlungen gescheitert

In der Erdölindustrie sind die Verhandlungen der Sozialpartner für das Abkommen 2025–2026 gescheitert. Die Arbeitgeber legten zwar einen letzten Vorschlag vor, aber dieser wurde von 95 % der Beschäftigten abgelehnt. Die Gewerkschaften, zu denen auch die CSC Bau, Industrie & Energie zählt, halten die Vorschläge für unzureichend, insbesondere bezüglich:

- Kaufkraft: Die geforderte Erhöhung der Mahlzeitschecks um 2 € wurde verweigert.

- Laufbahnende: Die Arbeitgeber haben nur einen zusätzlichen Urlaubstag ab 62 Jahren vorgeschlagen.
- Flexi-Jobs: Sie werden nicht komplett im Sektor verboten, was laut den Gewerkschaften die Löhne und Sicherheit untergräbt.

Die Gewerkschaften fordern daher die Arbeitgeber auf, mit besseren Angeboten an den Verhandlungstisch zurückzukehren. Falls dies nicht geschieht, schließen sie Aktionen bis hin zu Streiks nicht aus.



Kfz-Werkstätten und Karosserie

Nach einer Indexanpassung am 1. Februar steigen die Löhne in den Sektoren Kfz-Werkstätten (PK 112) und Karosseriebau (PUK 149.02) um 2,04 %.

Arbeitslosenzahlen steigen

Ende Dezember 2025 lag die Zahl der Vollarbeitslosen in der Deutschsprachigen Gemeinschaft bei 2.684 Personen. Ein Plus von 5,8 % (+146 Personen) im Vergleich zum Dezember des Vorjahres. Laut Arbeitsamt (ADG) liegt die Arbeitslosenquote mit 7,1 % leicht über dem Vorjahresniveau (6,8 %). Über das gesamte Jahr 2025 gesehen, ist die durchschnittliche Arbeitslosenzahl um zirka 5 % gestiegen.

„Im Kanton Eupen bleibt die Arbeitslosenquote mit 9,3 % nach wie vor deutlich höher als im Süden der DG, wo die Quote bei 4,0 % liegt. Mehr als die Hälfte der Arbeitslosen ist seit mehr als einem Jahr arbeitslos und zählt damit zu den Langzeitarbeitslosen. Deutlich gestiegen ist vor allem die Zahl der Personen mit einer Dauer der Arbeitslosigkeit von 1 bis 2 Jahren. Rückläufig ist hingegen die Zahl der Kurzeitarbeitslosen und derjenigen mit einer Dauer von mehr als 5 Jahren“, erklärt das Arbeitsamt.

In Ostbelgien ist die Zahl der Stellenangebote weiter auf niedrigem Niveau. Im vierten Quartal 2025 wurden dem Arbeitsamt 241 offene Stellen (ohne Interim-Stellen) gemeldet, davon 88 % von ostbelgischen Arbeitgebern.



Das Recht auf Neustart: Schutz unter Bedingungen

Das Recht auf Neustart mag ein mögliches Instrument zur Neuorientierung sein, aber es ist kein universelles oder automatisches Recht.

Bislang führte eine Eigenkündigung oder eine Kündigung in beiderseitigem Einverständnis zum Ausschluss vom Arbeitslosengeld (für einen Zeitraum von 4 bis 52 Wochen, sofern vom Landesamt für Arbeitsbeschaffung [Lfa] kein legitimer Grund anerkannt wurde).

Das Programmgesetz vom 18. Juli 2025 führte das „Recht auf Neustart“ ein. Dieses System, das am 1. März 2026 in Kraft tritt, ermöglicht es Arbeitnehmern, die sich umschulen oder ihren Berufsweg ändern möchten, zu kündigen und für einen bestimmten Zeitraum unter strengen Bedingungen Arbeitslosengeld zu erhalten. Obwohl diese Maßnahme die berufliche Mobilität fördert und Hindernisse bei der Umschulung reduziert, ist sie keineswegs ein universelles Recht: Das Recht auf Neustart ist eine gezielte und außergewöhnliche Maßnahme.

Zugangsbedingungen

Das Recht auf Neustart haben nur Arbeitnehmer, die mehrere Kriterien erfüllen:

1. Mindestens 3.120 Arbeitstage, also etwa 10 Jahre Berufserfahrung.
2. Dieses Recht kann nur einmal innerhalb der gesamten Berufslaufbahn in Anspruch genommen werden.
3. Arbeitnehmer, die selbst kündigen oder eine Kündigung in beiderseitigem Einverständnis unterschreiben, müssen dies dem Dienst Rechtsstreitigkeiten des Lfa melden (mit dem Risiko einer Sanktion von 4 bis 52 Wochen). Nur dann kann das Recht auf Neustart geltend gemacht werden, vorausgesetzt, die beiden oben genannten Bedingungen sind erfüllt. Wenn das Lfa den Arbeitnehmer über seinen Ausschluss vom Arbeitslosengeld benachrichtigt, bleiben diesem 30 Tage Zeit, um einen Antrag auf Umwandlung des Ausschlusses an das Arbeitsamt stellen.

Dauer

Durch das Recht auf Neustart erhält der Arbeitnehmer Arbeitslosengeld für maximal sechs Monate, das um weitere sechs Monate verlängert werden kann, wenn der Arbeitnehmer innerhalb von drei Monaten nach seiner Eigenkündigung eine Ausbildung beginnt, die zu einem Mangelberuf befähigt, und diese erfolgreich abschließt.

Quellen: Lfa und FÖD Beschäftigung, Arbeit und soziale Konzertierung.

SNCB-Streik: Eisenbahner wollen den Zug des sozialen Kahlschlags stoppen

Die Streiks der Eisenbahner verärgern die Pendler. Die Streikwoche Ende Januar sorgte für noch mehr Unverständnis. Doch Streik ist niemals ein Vergnügen und geht immer mit einem erheblichen Einkommensverlust einher. Maxime Erniquin, seit 11 Jahren Lokführer und CSC-Delegierter, hat beschlossen, die ganze Woche zu streiken. Für ihn stehen der Erhalt des öffentlichen Dienstes und die Sicherheit der Fahrgäste auf dem Spiel.

Maxime Erniquin, wie viele Beschäftigte hat die SNCB in Belgien?

Es gibt etwa 3.300 Lokführer und fast ebenso viele Zugbegleiter. Insgesamt zählt der Eisenbahnsektor 27.000 Beschäftigte (SNCB, Infrabel, HR Rail), von denen derzeit 86 % Beamte sind. Doch der Beamtenstatus verschwindet bereits in einigen Bereichen wie den Schaltern oder der Verwaltung, wo vermehrt Vertragsangestellte eingestellt werden. Außerdem sehen wir immer häufiger den Einsatz von Beratern, um den öffentlichen Dienst zu „torpedieren“.

Warum hast du entschieden, die ganze Woche zu streiken?

Eigentlich streiken wir abwechselnd nach Berufsfeld, aber die Streikankündigung galt für alle Kolleginnen und Kollegen während der gesamten Woche. Ich persönlich habe mich entschieden, die ganze Woche zu streiken, auch um andere Berufsgruppen zu unterstützen – Menschen, die nicht streiken können und es schwerer haben.

Wenn ich streike, verliere ich sage und schreibe etwa 150 Euro netto pro Tag. Aber ich glaube, dass dieser hohe Lohnverlust sich lohnt, weil er ein Opfer für die Zukunft ist. Wenn wir jetzt nicht bereit sind, ein paar Hundert Euro zu verlieren, werden wir am Ende viel mehr verlieren, weil unser Status zunehmend angegriffen wird.

Der Beamtenstatus bedeutet Jobsicherheit. Er sorgt dafür, dass Eisenbahner sich aus- und weiterbilden und im Beruf bleiben, denn das sind hochqualifizierte Tätigkeiten. Ein Lokführer zum Beispiel muss über ein Jahr lang eine Ausbildung absolvieren. Diese Ausbildung wird bezahlt und beträgt rund 2.000 Euro netto pro Monat für angehende Lokführer. So wird verhindert, dass Talente abwandern.

Warum verteidigt ihr den Beamtenstatus um jeden Preis?

Wenn die Einstellung von Beamten gestoppt wird und nur noch Vertragsangestellte eingestellt werden, wie es der Minister in seinem „Weihnachtsgeschenk“ vorsieht, dann gefährdet das nicht nur die Sicherheit der Beschäftigten, sondern auch die der Fahrgäste.

Ein Beamter wird so ausgebildet, dass er „Nein“ sagt, wenn die Sicherheitsvorschriften nicht eingehalten werden. Zum Beispiel: Wenn ein Bremsentest an einer Lokomotive außerhalb der Toleranzgrenzen liegt, kann ein Beamter verweigern, die Lok ausfahren zu lassen.



Maxime Erniquin,
Lokführer und
CSC-Delegierter



Der Beamtenstatus ist kein veraltetes und starres Instrument. Durch ständige soziale Konzertierung wird er an die heutigen und künftigen Bedürfnisse angepasst.

Man sagt uns oft, der Beamtenstatus sei ein Relikt des letzten Jahrhunderts, aber das stimmt nicht. Er entwickelt sich ständig weiter. Es gibt eine kontinuierliche soziale Konzertierung, um ihn an die Bedürfnisse von heute und morgen anzupassen. Er ist kein starres Instrument.

Auch die Vorstellung, dass ein Beamter „unkündbar“ sei, ist völlig falsch. Wie in jedem großen Unternehmen gibt es Regeln und Sanktionen. Wenn jemand seine Arbeit nicht macht, gibt es Mechanismen, um sich von dieser Person zu trennen. Der Unterschied besteht darin, dass der Beamtenstatus vor willkürlichen Entlassungen schützt. Man kann nicht entlassen werden, weil man krank war, weil man gestreikt hat oder weil man ein Sicherheitsproblem gemeldet hat. Und genau solche Fälle kommen im Privatsektor vor. Deshalb existiert der Beamtenstatus: um einen verlässlichen öffentlichen Dienst zu garantieren, nicht um „Faulenzer zu schützen“, wie manche behaupten.



Die zweite große Forderung betrifft die Rente. Ist die Pension mit 55 Jahren noch gerechtfertigt?

Heute hat das fahrende Personal (Lokführer und Zugbegleiter) die Möglichkeit, nach 30 Dienstjahren frühestens mit 55 Jahren in Rente zu gehen. Für eine volle Pension braucht man jedoch 36 Dienstjahre im Fahrdienst. In der Praxis erreichen das nur wenige. Manche kommen auch erst später zu uns, weil sie aus dem Privatsektor entlassen wurden und sich beruflich neu orientieren mussten (Caterpillar, Sabena...). Tatsächlich gehen die Eisenbahner mit circa 60 bis 61 Jahren in Pension, was fast dem Durchschnitt des Privatsektors entspricht.

Die Regierung spricht davon, die Karriere des fahrenden Personals um bis zu 12 Jahre zu verlängern. Alle Eisenbahner werden rund 400 bis 500 Euro weniger Pension pro Monat erhalten. Das ist inakzeptabel!

Unsere Arbeitszeiten sind besonders belastend. Züge fahren nämlich 365 Tage im Jahr, nachts, an Feiertagen, an Heiligabend... und mein Dienstplan ändert sich jeden Tag. Aufgrund dieser Belastungen (Schlafstörungen, Herz-Kreislauf-Probleme) ist die Sterblichkeit im Schnitt 30 % höher. Viele Kolleginnen und Kollegen sterben kurz nach ihrer Pensionierung. Die Möglichkeit der Frühpension für uns, aber auch für Maurer, Lkw-Fahrer, Pflegekräfte usw., ist also kein Privileg. Sie ist eine gerechte Entschädigung für die gesundheitlichen Opfer, die man erbracht hat. Wir fordern übrigens, dass alle schweren Berufe in allen Sektoren diese Möglichkeit erhalten sollten.

Ist die für 2032 geplante Liberalisierung des Schienenverkehrs ein Muss? Und welche Folgen hätte sie?

Dem Minister zufolge sind wir verpflichtet, den Schienenverkehr im Jahr 2032 für den Wettbewerb zu öffnen. Aber die europäischen Texte sehen Ausnahmen vor, die eine Direktvergabe des Marktes an die SNCB ermöglichen. Die Liberalisierung des Schienenverkehrs ist also eine politische Entscheidung. Es könnte weiterhin eine einheitliche, öffentliche Eisenbahn mit statutarischen Beschäftigten geben.



Die Liberalisierung des Schienenverkehrs ist eine politische Entscheidung. Eine einheitliche, öffentliche Eisenbahn mit statutarischen Beschäftigten wäre weiterhin möglich.

Wir haben es im Vereinigten Königreich und in Deutschland gesehen: Die Liberalisierung hat zu einem Rückgang der Investitionen und zu einem Anstieg der Unfälle geführt.

Wie fühlst du dich, wenn du Zugunfälle in anderen Ländern siehst? Macht dich das nervös?

Ja und nein. Ich weiß nämlich, dass wir in Belgien ein außergewöhnlich hohes Sicherheitsniveau haben. Wir verfügen über eines der besten Eisenbahnnetze Europas. Und warum? Weil wir mit öffentlichen Geldern massiv in sehr fortschrittliche Sicherheitssysteme investiert haben. Besonders wichtig ist das europäische System ETCS, das Kollisionen und Signalüberfahrten verhindert. Das ist nicht überall der Fall.

Und genau deshalb interessiert sich der private Sektor so sehr für die belgische Eisenbahn: Er möchte von diesen öffentlichen Investitionen und Subventionen profitieren, um danach die Gewinne einzustreichen. Im Vereinigten Königreich macht die aktuelle Regierung 30 Jahre Liberalisierung rückgängig und renationalisiert die Bahn.

Wer ist für die Instandhaltung des Netzes verantwortlich, wenn der Schienenverkehr liberalisiert wird?

Das hängt vom System ab. Oft trennt man den Zugbetrieb, also das Fahren der Züge, und die Verwaltung der Infrastruktur, also Gleise, Signalisierung usw. In Belgien sieht

der Plan vor, die Infrastruktur öffentlich zu halten, und zwar über Infrabel, das weiterhin einziger, zentraler Infrastrukturbetreiber bleibt.

Der Markt für den Zugbetrieb hingegen soll für Konkurrenz geöffnet werden. Und das ist bereits teilweise der Fall: Eurostar ist privat, Arriva fährt zwischen Lüttich, den Niederlanden und Deutschland. Der Güterverkehr ist seit mehr als 20 Jahren liberalisiert und privatisiert – mit sehr negativen Ergebnissen. Nicht nur der Anteil der Schiene am Güterverkehr ist gesunken, sondern die privaten Frachtunternehmen überleben nur dank staatlicher Finanzierung.

Kann die SNCB mit privaten Anbietern konkurrieren?

Der Minister sagt, man müsse gegenüber privaten Firmen „wettbewerbsfähig“ werden.

Aber das ist unmöglich, wenn wir mit Unternehmen konkurrieren sollen, die nicht denselben sozialen Schutz und nicht dieselben Arbeitsbedingungen haben, und wenn der SNCB zusätzlich noch Einsparungen auferlegt werden. Unter solchen Bedingungen führt Konkurrenz nur zur Zerstörung des öffentlichen Dienstes.

Und was erhält man stattdessen? Das britische Modell: Züge, die weder besser gewartet, noch sauberer und auch nicht pünktlicher sind... aber dafür die teuersten der Welt.

Ein weiteres Sicherheitsproblem ist die Subunternehmer-Praxis des Infrastrukturbetreibers.

Bei einem der drei jüngsten Unfällen in Spanien stieß ein Zug mit dem Kran eines Subunternehmers zusammen. Und leider gibt es das auch schon in Belgien: massives Subunternehmertum. Ganze Tätigkeitsbereiche werden privaten Firmen übertragen, insbesondere Arbeiten an Gleisen, Oberleitungen usw. Uns sagt man: „Wir brauchen die Expertise des Privatsektors.“ Aber bitte: Wer besitzt denn die Expertise in Belgien, wenn nicht die Eisenbahn, die diese Arbeit seit über hundert Jahren macht? Wir können das nicht nur selbst, wir sind auch kostengünstiger! Beim jüngsten Erneuerungsprojekt der Hochgeschwindigkeitsstrecke zwischen Brüssel und Lüttich hätte Infrabel 7 Millionen Euro sparen können, wenn es die Arbeiten selbst durchgeführt hätte – statt sie an private Firmen zu vergeben.

In Wahrheit ist das nur ein Vorwand, um Personal abzubauen, zu entlassen und qualifizierte Beamtenstellen durch prekäre Verträge zu ersetzen. Doch Gleise zu verlegen oder Züge zu warten ist Hochtechnologie. Wenn unsere Facharbeiter durch wenig ausgebildete, unter Zeitdruck stehende Menschen mit Kurzzeitverträgen ersetzt werden, steigt das Unfallrisiko automatisch. Und es passieren schon regelmäßig Unfälle auf den Baustellen von Subunternehmern.

TEC-Busfahrer streiken für ihre Rechte



Nach zwei Wochen Streik haben die Busfahrer der wallonischen Nahverkehrsgesellschaft TEC die Arbeit wieder aufgenommen. Die angekündigten Sparmaßnahmen wurden erst einmal eingefroren. Gewerkschaften und TEC-Direktion vereinbarten ein Timing für weitere Verhandlungen. Damit wird dem Dialog eine Chance gegeben, obwohl die Knackpunkte bei Weitem noch nicht vom Tisch sind. Auch Ostbelgien war von dem Streik betroffen. Tagelang verließ kein Bus das TEC-Depot in Eupen, wie unsere Aufnahme zeigt.

Migration ist eine entscheidende Stärke der Arbeitswelt in Belgien

Anlässlich des Internationalen Tages der Migrantinnen und Migranten starteten die CSC-Migranten am 18. Dezember die Kampagne „Migration ist kein Problem, sondern eine entscheidende Stärke der Arbeitswelt in Belgien“.

Mit dieser Initiative möchten die CSC-Migranten an eine Realität erinnern, die allzu oft vergessen wird: Die Arbeitswelt in Belgien stützt sich in hohem Maße auf Frauen und Männer mit Migrationshintergrund, sei es in erster, zweiter, dritter oder gar vierter Generation. In den meisten Betrieben und Arbeitsteams ist diese Vielfalt längst gelebter Alltag.

Im Laufe des Jahres 2026 werden im Rahmen der Kampagne Kurzvideos direkt in den Unternehmen gedreht, in denen die Beschäftigten, Delegierte sowie Teams zu Wort kommen. Die Videos werden über die sozialen Netzwerke verbreitet, um ein breites Publikum zu erreichen und zu sensibilisieren. Diese Erfahrungsberichte machen eine konkrete Realität sicht-

bar: Ohne den Beitrag der Migration wären zahlreiche Branchen heute in großen Schwierigkeiten oder gar nicht mehr arbeitsfähig.

Antwort auf demografische Herausforderung

Vor dem Hintergrund der Alterung der belgischen Bevölkerung und des zunehmenden Personalmangels stellen Menschen mit Migrationshintergrund unverzichtbare Arbeitskräfte dar. Sie tragen nicht nur zum Wirtschaftsleben bei, sondern leisten auch einen wesentlichen Beitrag zur Finanzierung unseres Sozialmodells, indem sie sich an den notwendigen Beiträgen für Renten, Gesundheitsversorgung und die soziale Sicherheit insgesamt beteiligen.

Angesichts der aktuellen Debatten und einer zunehmend restriktiven Migrationspolitik lädt diese Kampagne dazu ein, mit Nüchternheit und Weitblick in die Zukunft zu schauen. Bis zum Jahr 2050 steht Belgien vor einer großen demografischen Herausforderung. Ohne eine organisierte, humane und anerkannte Migration könnte der Arbeitskräftemangel das soziale und wirtschaftliche Gleichgewicht des Landes dauerhaft gefährden.

Den Dialog eröffnen

Mit dieser Kampagne möchten die CSC-Migranten den Dialog eröffnen, mit Vorurteilen aufräumen und daran erinnern, dass Migration keine Bedrohung, sondern eine Bereicherung und eine tragende Säule der Arbeitswelt in Belgien ist.

Mit dieser Kampagne möchten die CSC-Migranten mit Vorurteilen aufräumen und daran erinnern, dass Migration keine Bedrohung, sondern eine Bereicherung der Arbeitswelt in Belgien ist.



Vom Nickel zur Autobatterie

In Indonesien wird Nickel gewonnen und geschmolzen, das für E-Auto-Batterien benötigt wird, wie bei Volvo Car in Gent. Diese zwei Welten liegen weit auseinander, sind aber durch dieselbe Produktionskette und durch gewerkschaftliches Engagement verbunden. Zwei Gewerkschafter erzählen ihre Geschichten.

„Jeder, der in Belgien elektrisch fährt, könnte dies mit Nickel aus unseren Minen tun“, erklärt Nikasi Ginting (55), die in der indonesischen Gewerkschaft KSBSI den Bergbau- und Energiesektor im Auge behält. „Ich bin stolz darauf, dass Indonesien eine so wichtige Rolle im grünen Übergang spielt, aber unsere Arbeiter zahlen einen hohen Preis.“

Arbeiten unter extremen Bedingungen

In Morowali auf der Insel Sulawesi arbeiten Zehntausende Menschen unter extremen Bedingungen. „Die Öfen erreichen Temperaturen von bis zu 1.800 Grad Celsius. Die Arbeiter erhalten pro Monat fünf billige Masken, die nicht vor Funken schützen. Ihre Sicherheit lässt zu wünschen übrig. Am Heiligabend 2023 verloren 22 Arbeiter bei einer Explosion ihr Leben. Gesundheitsprobleme häufen sich: Kopfschmerzen, Infektionen, Tuberkulose. Und die Löhne sind niedrig. Viele müssen Doppelschichten machen, um über die Runden zu kommen. Auch die Umwelt zahlt einen hohen Preis. Fischer fangen nichts mehr, Landwirte verlieren ihr Land und ihr Einkommen.“

„Dennoch bleibe ich kämpferisch“, fährt Nikasi fort. „Wir konnten zum ersten Mal in Morowali ein Kollektivabkommen erzielen. Aber wir brauchen Verbündete, auch in Belgien.“



© stock.adobe.com

Mein Appell an belgische Verbraucher: Schaut nicht nur auf die Leistung eures Elektroautos, sondern denkt auch an die Menschen, die für eure Batterie arbeiten.“

Sensibilisierung ist eine Notwendigkeit

Sophie Peirsman (37) arbeitet seit 14 Jahren bei Volvo Car Gent, zunächst als Anlagenfahrerin und Maschinenbedienerin. „Das Werk bereitet sich seit einigen Jahren mit hoher Geschwindigkeit auf die Produktion

des beliebten Elektro-SUVs vor, was für die dortigen 6.500 Beschäftigten eine gute Nachricht ist. In den letzten zwei Jahren war ich vollständig für die Gewerkschaftsarbeit freigestellt. Die Geschichten von indonesischen Nickelminen lassen mich nicht los. Was für uns offensichtlich ist – Sicherheit, Pausen, Zeit, um zur Toilette zu gehen – ist es für diese Arbeiter nicht. Bei Volvo gibt es eine strenge Richtlinie zu ethischen und nachhaltigen Lieferanten mit Kontrollen der Arbeitsbedingungen. Das Unternehmen hat einen Verhaltenskodex, veröffentlicht Nachhaltigkeitsberichte und wird von Experten aus der schwedischen Gruppe unterstützt. Ich möchte jedoch an den Realitäten arbeiten, die sich hinter den Autobatterien verstecken. Die Sensibilisierung der Arbeitnehmer und der Öffentlichkeit für den globalen Kontext ist und bleibt entscheidend.“

An ihre asiatischen Kollegen sendet sie folgende Nachricht: „Ich bewundere euren Mut und eure Entschlossenheit. Glaubt weiter an euren Kampf. Gebt ihn nicht auf, kämpft weiter!“

WSM unterstützen

Die NGO „We Social Movements“ (einst Weltsolidarität) und ihre Partnerorganisationen beleuchten die Rechte der Bergleute, die Nickel für unsere Batterien abbauen und schmelzen.

Unterstützen Sie sie mit einer Spende an das WSM-Konto:
BE41 8900 1404 3510.

www.wsm.be



Das bedrohte Recht auf Information

Die Meinungsfreiheit ist eine der grundlegenden Säulen der Demokratie. Ohne sie gibt es weder Versammlungs- noch Vereinigungsfreiheit, und damit auch keine Gewerkschaften. Ebenso untrennbar mit ihr verbunden sind die Pressefreiheit und das sich daraus ergebende Recht auf Information.

Doch gerade die Pressefreiheit befindet sich derzeit in einer Phase ernsthafter Turbulenzen. Besonders gefährdet ist sie dort, wo die extreme Rechte an der Macht ist: Angriffe auf die Vertraulichkeit von Quellen, Verbote der Veröffentlichung oder Verbreitung unabhängiger Medien, politischer Druck sowie der Rückzug staatlicher Presseförderung sind nur einige Beispiele.

Aber auch in Belgien gibt es Warnzeichen für eine besorgniserregende Erosion dieser verfassungsrechtlich garantierten Freiheit.

Die Verrechtlichung der öffentlichen Debatte

Die Erosion der Pressefreiheit zeigt sich in verschiedenen Formen, eine davon ist die zunehmende Zahl sogenannter Knebelverfahren. Dabei handelt es sich um (Androhungen von) Gerichtsverfahren, die oft mit hohen Schadensersatzforderungen verbunden sind. Ziel ist es, Journalistinnen und Journalisten einzuschüchtern und die Veröffentlichung kritischer Artikel zu verhindern.

Die Vereinigung der Berufsjournalisten (www.ajp.be) erklärt: „Neben rechtlichen Verfahren werden uns regelmäßig Einschüchterungen durch

hauptsächlich Politiker oder Unternehmen gemeldet, sei es durch die Androhung langwieriger und kostspieliger Klagen, Diskreditierungskampagnen, Belästigungen, Drohungen gegen Quellen, usw.“ Die Wirkung solcher Einschüchterungen ist real: Redaktionen zögern, Informationen von öffentlichem Interesse zu veröffentlichen oder lehnen sie sogar ab. Vor kurzem wurde das Magazin *Wilfried* Opfer eines solchen Vorgehens, nachdem es Zeugenaussagen über das verwerfliche Verhalten eines ehemaligen Bürgermeisters veröffentlicht hatte (Quelle: die Tageszeitung *Le Soir*). Um diese widerrechtlichen Verfahren einzudämmen, soll bis Mai 2026 eine EU-Richtlinie in allen Mitgliedstaaten umgesetzt werden.

Kritik unterdrücken

Obwohl „präventive Zensur“ für schriftliche Inhalte und Webseiten verboten ist, wird sie dennoch gelegentlich von politischen oder wirtschaftlichen Entscheidungsträgern eingesetzt, um kritische Stimmen zum Schweigen zu bringen. Ein Beispiel: Im Jahr 2024 leitete die Innenministerin ein Verfahren ein, um eine Pressegruppe zu zwingen, ihre Archive zu einem Korruptionsskandal zu löschen. Im Bereich der audiovisuellen Medi-

en, die nicht unter dieses Verbot fallen, wirft ein weiterer Fall Fragen auf: Ein Unternehmensgericht hielt sich für befugt, über die mögliche Zensur eines Fernsehberichts zu entscheiden (Quelle: *Le Soir*).

Sowohl Knebelverfahren als auch präventive Zensur unterdrücken die Information. Sie hängen wie ein Damoklesschwert über Journalistinnen und Journalisten und bergen die Gefahr der Selbstzensur.

Schwächung des Pluralismus

Auch der Medienpluralismus und die Unabhängigkeit der Redaktionen geraten zunehmend unter Druck. Ein zentraler Faktor ist die wachsende Medienkonzentration, die das Vertrauen der Öffentlichkeit in die Presse weiter schwächen dürfte. Man denke nur an den Zusammenschluss der beiden größten französischsprachigen Pressegruppen des Landes: Rossel und IPM. Seit Sommer 2024 befinden sich somit nahezu alle französischsprachigen Printmedien Belgiens in den Händen eines einzigen dominanten Akteurs. Weniger Wettbewerb bedeutet weniger Vielfalt an Perspektiven und führt zu einer Standardisierung der Inhalte. Das schadet der demokratischen Debatte, die von unterschiedlichen Meinungen lebt. Darüber hinaus

untergräbt diese Konzentration die Rolle der Presse als „Wächter“ der Demokratie. Wenn die meisten Informationen von einer einzigen Gruppe stammen, sinkt die Fähigkeit, Regierungen kritisch zu hinterfragen oder Skandale aufzudecken.

Qualität vs. Engagement

Auch das Ende der staatlichen Unterstützungsmaßnahmen für die Verteilung von Tageszeitungen, Zeitschriften und Mitgliederpresse bereitet der Journalistenvereinigung große Sorgen. Durch diese Entscheidung haben sich die Verteilungskosten vervielfacht; auch das CSC Info ist davon betroffen. Hinzu kommt die schwierige Suche nach einem tragfähigen Geschäftsmodell. Grund dafür ist die übermächtige Konkurrenz der GAFAM-Konzerne (Google, Apple, Facebook, Amazon und Microsoft), die rund 60 % der digitalen Werbeinvestitionen auf sich vereinen, während lokale Akteure nur etwa 40 % erhalten (laut www.mediaspecs.be).

Ein weiteres Problem ist die Flut nicht-professioneller Nachrichtenseiten. Sie zeugt zwar von einer lebendigen Meinungsfreiheit, führt aber auch zu Verwirrung bei den Bürgern. Es wird immer schwieriger, seriöse Quellen von zweifelhaften zu unterscheiden ebenso wie Fakten von Kommentaren, Meinungen, Werbung, Propaganda, Verschwörungstheorien oder Falschinformationen. Ein perverser Nebeneffekt: Manche professionelle Medien passen sich den Praktiken dieser Seiten an, um die Klickzahlen

Und was ist mit der Meinungspresse?

Eine Meinungszeitung wie CSC Info vertritt bewusst eine feste redaktionelle Linie und setzt sich für die Interessen der Arbeitnehmer ein. Sie ist daher nicht neutral in ihrem Ansatz und kommentiert aktuelle Nachrichten aus dieser Perspektive.

Das ist jedoch kein Verstoß gegen die journalistische Ethik, solange die redaktionelle Linie transparent kommuniziert wird. Es gibt nur eine einzige Einschränkung: Auch wenn man einen Standpunkt vertritt, müssen die Fakten ehrlich dargestellt werden. Sie dürfen nicht erfunden, gefälscht oder manipuliert werden, um die eigene Meinung zu stützen.

Meinungsfreiheit ist kein Freibrief für Desinformation. Wahrhaftigkeit, Transparenz und Respekt gegenüber den Menschen sind auch für uns Grundprinzipien, zu deren Einhaltung wir uns verpflichten.

zu steigern. Das führt zu Artikelanreizen („Clickbait“ oder Klickködern) und verkürzten Überprüfungszeiten für Informationen und Quellen. Die Folge ist eine Abwärtsspirale der Qualität: Grundprinzipien wie Faktenprüfung, Quellenvielfalt und Integrität gehen verloren, da Algorithmen auf weniger diversifizierten Inhalten beruhen.

Notwendigkeit redaktioneller Vielfalt

Die Qualität und die Vielfalt von Informationen sind entscheidend für eine funktionierende Demokratie. Die professionelle Presse ebenso wie alle, die Informationen intellektuell ehrlich verbreiten, spielen eine Schlüsselrolle für die Gestaltung der

öffentlichen Meinung, die Transparenz demokratischer Prozesse und die Kontrolle der Macht.

Eine geschwächte Presse öffnet Tür und Tor für populistische, verschwörungstheoretische oder extremistische Diskurse. Wie Gewerkschaften oder die Justiz ist auch die Presse seit jeher ein Ziel der extremen Rechten.

Heute erleben wir in ganz Europa einen Anstieg politisch motivierter Desinformation sowie eine Normalisierung des Diskurses und des Vokabulars der extremen Rechten, oft auch über die Presse selbst. In diesem Kontext wird die redaktionelle Vielfalt zu einem immer fragileren Bollwerk, um den Zugang zu hochwertigen Informationen für alle zu sichern.



Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz: rechtliche Möglichkeiten

Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz betreffen immer mehr Arbeitnehmer. Aktuelle Daten zeigen: Ein Drittel der Beschäftigten fühlt sich regelmäßig gestresst. Zudem haben sich die Meldungen über moralische oder sexuelle Belästigung zwischen 2022 und 2023 mehr als verdoppelt. Angesichts dieser alarmierenden Entwicklung ist es besonders wichtig, die bestehenden rechtlichen Möglichkeiten zu kennen.

Was sagt das Gesetz?

Die Gesetzgebung unterscheidet drei Begriffe im Zusammenhang mit Gewalt oder Belästigung am Arbeitsplatz:

- **Gewalt am Arbeitsplatz** liegt vor, wenn eine Person während der Arbeit psychisch (einschließlich verbaler Gewalt) oder physisch bedroht oder angegriffen wird. **Schon ein einzelner Vorfall kann als Gewalt gelten.**
- **Mobbing am Arbeitsplatz** besteht aus einer **Abfolge mehrerer missbräuchlicher Handlungen**, die sich über einen bestimmten Zeitraum während der Arbeit ereignen. Diese Handlungen können ähnlich oder unterschiedlich sein und innerhalb oder außerhalb des Unternehmens stattfinden. Ziel oder Wirkung des Mobbing ist es, die Persönlichkeit, Würde oder körperliche bzw. psychische Integrität einer Person zu beeinträchtigen, ihre Beschäftigung zu gefährden oder ein einschüchterndes, feindliches, erniedrigendes, demütigendes oder beleidigendes Umfeld zu schaffen. Diese Handlungen äußern sich insbesondere durch Worte, Einschüchterungen, Taten, Gesten oder einseitige Schriftstücke. Es muss sich nicht unbedingt um dasselbe Verhalten handeln, das sich wiederholt. Es genügt, dass die Verhaltensweisen - auch unterschiedlicher Art - über einen bestimmten Zeitraum auftreten. Der Täter muss auch nicht unbedingt absichtlich gehandelt haben. Es reicht aus, dass sein Verhalten Auswirkungen auf die Person hat, selbst wenn er diese Folgen nicht beabsichtigt hat.
- **Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz** ist jedes unerwünschte Verhalten mit sexuellem Bezug, das sich physisch, verbal oder non-verbal äußert und die Würde einer Person beeinträchtigt. Dies geschieht insbesondere durch die Schaffung eines einschüchternden, feindlichen, erniedrigenden, demütigenden oder beleidigenden Umfelds. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz kann in verschiedenen Formen auftreten, sowohl physisch als auch verbal. Bereits ein einzelner Vorfall mit sexuellem Bezug, der die Würde einer Person verletzt, kann sexuelle Belästigung darstellen.

Im Rahmen einer Klage, die ein Erzieher gegen seinen Arbeitgeber eingereicht hat, erkannte das Arbeitsgericht Brüssel die folgenden Umstände als Belästigung und moralische Gewalt an: Seit dem Zeitpunkt, an dem sich der Arbeitnehmer dem stellvertretenden Direktor widersetzte, änderte dieser seine Haltung ihm gegenüber: Vorwürfe und Spott, Arbeitsbedingungen, die eine ordnungsgemäße Ausführung der erwarteten Arbeit unmöglich machten, Blockierung der Beziehungen, die der Arbeitnehmer zu den Schülern haben konnte, Zu-

weisung von Aufgaben, für die er nicht qualifiziert war, sowie wenig wertschätzende Aufgaben, unterschiedliche Behandlung im Vergleich zu anderen Erziehern und physische Isolation von diesen usw.

Was tun, wenn Sie betroffen sind?

Es ist wichtig, die konkreten Vorfälle über einen bestimmten Zeitraum in einem Protokollheft zu dokumentieren und dabei die definierten Begriffe zu verwenden.

Die Gesetzgebung sieht zwei Arten von internen Verfahren vor. Diese werden als psychosoziale Interventionsanträge bezeichnet:

Einerseits gibt es die **informelle psychosoziale Intervention**, die darauf abzielt, Lösungen durch Gespräche oder Vermittlungen mit hauptsächlich unternehmensinternen Akteuren zu finden (Vertrauensperson, Präventionsberater, Präventionsberater für psychosoziale Aspekte). Sie kann wirksam sein, wenn die Beteiligten wirklich handeln wollen. Sie kann jedoch nicht umgesetzt werden, wenn die beschuldigte Person das Problem nicht anerkennt.

Andererseits gibt es die **formelle psychosoziale Intervention**, bei der der Arbeitgeber offiziell aufgefordert wird, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um die Situation zu beenden, und zwar durch die Einschaltung des externen Dienstes für Prävention und Schutz am Arbeitsplatz. Die formelle Intervention kann direkt aktiviert werden, ohne vorher eine informelle Intervention durchzuführen.

Wenn Sie in einem Unternehmen mit Gewerkschaftsvertretern arbeiten, zögern Sie nicht, sich für die praktischen Aspekte dieser Vorgehensweise an sie zu wenden. Die Delegierten können Sie bei diesen Schritten begleiten und bei der Erstellung Ihrer Unterlagen beraten. Wenn Sie in einem Unternehmen ohne Gewerkschaftsvertretung arbeiten, müssen Sie sich direkt an Ihren externen Dienst wenden.

Die formelle psychosoziale Intervention

Die Beantragung einer formellen psychosozialen Intervention bedeutet, den Arbeitgeber aufzufordern, geeignete Maßnahmen zur Bewältigung der Situation zu ergreifen. Diese Maßnahmen basieren auf der Analyse der Arbeitssituation und den Vorschlägen des Präventionsberaters für psychosoziale Aspekte (PPA), die in einer Stellungnahme zusammengefasst werden. Die formelle Intervention wird ausgelöst, wenn Sie dem PPA ein datiertes und unterschriebenes Dokument übergeben, das die Beschreibung der problematischen Arbeitssituation sowie die Aufforderung an den Arbeitgeber enthält, geeignete



Maßnahmen zu ergreifen. Für die Erstellung dieses Dokuments ist Ihr Protokollheft mit den festgehaltenen Fakten sehr hilfreich. Der PPA hat 10 Kalendertage Zeit, um Ihre Anfrage anzunehmen oder abzulehnen.

Anschließend informiert der PPA den Arbeitgeber schriftlich über die Einleitung einer formellen psychosozialen Intervention wegen Gewalt oder Belästigung. Er teilt die Identität des Antragstellers mit und weist darauf hin, dass dieser ab dem Datum des Eingangs der Anfrage vor Kündigung und vor jeder nachteiligen Maßnahme geschützt ist (außer aus einem Grund, der nichts mit der Anfrage zu tun hat). Der PPA hat dann eine Frist von 3 Monaten, um seine Stellungnahme zu verfassen. Er prüft die Anfrage völlig unparteiisch und übergibt anschließend seinen Bericht an den Arbeitgeber.

Die Parteien erhalten die Vorschläge für Präventionsmaßnahmen sowie deren Begründungen. Diese müssen im Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz (AGS) oder, wenn kein solcher besteht, in der Gewerkschaftsdelegation diskutiert werden. Je nach Situation können sich die Maßnahmen auf die fünf Bereiche psychosozialer Risiken am Arbeitsplatz beziehen (Arbeitsorganisation, Arbeitsinhalt, Arbeitsbedingungen, Lebensbedingungen am Arbeitsplatz und Arbeitsbeziehungen).

Der Beschwerdeführer hat jederzeit die Möglichkeit, sich an die Kontrolle des Wohlbefindens zu wenden. Diese prüft nicht die Beschwerde selbst, sondern kontrolliert, ob der Arbeitgeber die Vorschriften eingehalten und die erforderlichen Maßnahmen ergriffen hat. Dies ist beispielsweise sinnvoll, wenn nach Vorlage der Stellungnahme und Ablauf der Fristen nichts vom Arbeitgeber umgesetzt wurde. Wenden Sie sich in diesem Fall gerne an Ihr regionales Sekretariat, das Sie bei den weiteren Schritten beraten und begleiten kann.

Wann sollte man das Arbeitsgericht anrufen?

Wenn sich ein Arbeitnehmer direkt an das Arbeitsgericht wendet, kann das Gericht ihn anweisen, zunächst das interne Verfahren zur Bearbeitung psychosozialer Interventionsanträge zu nutzen, sofern der Arbeitgeber dieses Verfahren gemäß den Vorschriften eingesetzt hat und es tatsächlich anwendbar ist.

Ein Arbeitnehmer, der sich als Opfer von Gewalt oder Belästigung sieht, kann das Arbeitsgericht bitten, die Vorfälle offiziell festzustellen und den Täter anzuweisen, diese Handlungen zu unterlassen. Zusätzlich kann das Gericht dem Arbeitgeber vorläufige Maßnahmen auferlegen - zum Beispiel die Umsetzung von Präventionsmaßnahmen oder Schritte zur Beendigung der Gewalt- oder Belästigungshandlungen. Beide Verfahren werden im beschleunigten Verfahren behandelt.

Jede Person, die sich als Opfer von Gewalt oder moralischer bzw. sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betrachtet, kann beim Arbeitsgericht eine Klage einreichen, um eine Entschädigung für den erlittenen materiellen und immateriellen Schaden zu verlangen.

Die Bekämpfung von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz basiert in erster Linie auf der Präventionspflicht des Arbeitgebers. Das Gesetz verpflichtet ihn, konkrete Maßnahmen zur Verhinderung solcher Verhaltensweisen zu ergreifen. Rechtliche Schritte sind möglich, reichen aber oft nicht aus, um Gewalt am Arbeitsplatz wirksam zu bekämpfen. Gewerkschaftliches Handeln bleibt daher eine Priorität.

Gemeinsam in die Frühjahrsoffensive



Der soziale Winter ist für viele Arbeitnehmer und Sozialleistungsempfänger eiskalt. Länger arbeiten für weniger Rente, erzwungene Flexibilität, prekäre Statuten und ungewisse Arbeitszeiten.

Während die Löhne eingefroren bleiben, Prämien verschwinden und der Index angegriffen wird, geraten Langzeitkranke ins Visier und wird die Mehrwertsteuer erhöht.

All dies geschieht, während die öffentlichen Dienste, die essenziell für den sozialen Zusammenhalt sind, Tag für Tag weiter austrocknen: Es gibt zu wenig Sozialwohnungen, die öffentlichen Verkehrsmittel sind geschwächt, Schwimmbäder schließen, in den Gefängnissen herrscht akuter Personalmangel usw.

Dieser Kälte setzen wir unsere Entschlossenheit entgegen. Die Mobilisierung der letzten Monate hat bewiesen, dass kollektives Handeln wirkt. Gemeinsam konnten wir wichtige Errungenschaften verteidigen: den Zeitkredit am Laufbahnende, die

Berücksichtigung von Krankheits- und Kurzarbeitszeiten für die Rente sowie das erste Arbeitsjahr in ihrer Berechnung. Das sind keine Details, sondern Schutzmechanismen für würdiges Leben und Arbeiten.

Jetzt müssen wir weitergehen. Es gibt nämlich gerechte Alternativen: eine faire Besteuerung von Vermögen, eine Steuer auf die digitalen Aktivitäten der großen Tech-Konzerne, eine transparente Prüfung der Milliarden an Unternehmenssubventionen sowie ein Beitrag zur Sozialversicherung für jedes Einkommen, egal ob aus Managementunternehmen oder nicht.

In den kommenden Wochen werden wir unsere Stimme erheben. Gemeinsam gehen wir in die Frühjahrsoffensive. Gemeinsam zeigen wir, dass die Arbeitnehmer Respekt verdienen!

Marie-Hélène Ska
CSC-Generalsekretärin

3.500 Menschen demonstrieren in Lüttich



Letzten Dienstag haben landesweit Tausende Menschen in den Provinzen Lüttich, Luxemburg, Namur und Antwerpen gegen die unsozialen Sparmaßnahmen der Regierung De Wever demonstriert. In Lüttich begann der Protest mit einem „Volksgerecht“ auf der Place Saint-Lambert. Auf der Anklagebank saß die Arizona-Regierung, die die Löhne und Renten kürzen, die Arbeitnehmerrechte beschneiden sowie die soziale Sicherheit und die öffentlichen Dienste aushöhlen will. Im Anschluss zog ein Protestzug mit mehr als 3.500 Menschen quer durch Lüttich zum Finanzturm am Guillemins-Bahnhof. Die Protestaktionen der Gewerkschaften gehen weiter. Die CSC lädt Sie schon jetzt zur Teilnahme an der Großkundgebung am 12. März in Brüssel ein.

Infos+ www.diecsc.be/Arizona

