



Kabelwerk: Stabilität in instabilen Zeiten

Seite 8

Inhalt Öffnungszeiten & Kontakt

Seite 3

Frühjahrsoffensive geht weiter

Seiten 4-5

Es gibt budgetäre Alternativen

Seite 6

Kürzere Nächte und geringere Zuschläge

Seite 7

Meldungen

Seiten 8-9

„Das Kabelwerk bietet Stabilität in instabilen Zeiten“

Seite 10

Preiserhöhungen treffen Haushaltshilfen hart

Seite 11

Die vergessene Digitalsteuer

Seiten 12-13

Arbeitsunfälle

Seiten 14-15

CNE-Info: Recht auf Neustart

Seite 16

Meldungen

Impressum

Anschrift der Redaktion:

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

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



Frühjahrsoffensive geht weiter

75.000 Demonstranten haben erneut ihre Ablehnung gegenüber den Maßnahmen der „Arizona“-Koalition zum Ausdruck gebracht, insbesondere was die Rentenreform angeht.

Arbeitsmarktreform, gedeckelte Indexierung, steigende Energiekosten: Die Maßnahmen der Regierung, die Arbeitnehmer verarmen lassen und verärgern, sind zahlreich. Auch die geplante Rentenreform stieß bei der nationalen Kundgebung vom 12. Mai auf einhellige Ablehnung. „Frauen werden die größten Leidtragenden der Rentenmalus-Regelung sein, weil viele von ihnen einen Teil ihrer Karriere dafür aufgeben mussten, sich um Kinder, Familie oder kranke Angehörige zu kümmern“, erklärt Eva, eine 59-jährige Arbeitnehmerin im Dienstleistungsscheck-Sektor. Sie teilt dieselbe Einschätzung mit Jonathan, der in einem Steinbruch arbeitet: Bis 67 zu arbeiten ist angesichts der Belastung ihrer Arbeit unvorstellbar. „Die Regierung muss die tatsächlichen Auswirkungen ihrer Maßnahmen in der Praxis überdenken“, fügt er hinzu.

Auch die Zukunft der sozialen Sicherheit zog sich durch die Forderungen und über Generationen hinweg. „Die Zunahme prekärer Arbeitsverhältnisse wie Flexijobs und Studentenverträge untergräbt die soziale Sicherheit“, sagt Jean-Jacques, 76 Jahre alt, der mit den CSC-Senioren an der Kundgebung teilnahm, insbesondere um angemessene Berufslaufbahnen für Arbeitnehmer zu fordern. „Es ist wichtig, junge Menschen für den Nutzen der Sozialbeiträge zu sensibilisie-

ren“, stellt Tiziano, 18 Jahre alt und Mitglied der Jung-CSC, fest. „Beiträge zu leisten ist wichtig, um Menschen zu helfen, die heute auf die soziale Sicherheit angewiesen sind, und später auch für meine eigene Rente.“

„Ein besseres Budget, in dem alle zählen“

„Soziale Rechte werden nach und nach abgebaut, parallel zu Haushaltskürzungen, angeblich weil es keine Alternative gibt“, kritisiert CSC-Präsidentin Ann Vermorgen und betont zugleich: „Es ist möglich, den Haushalt zu sanieren, ohne dass immer die Arbeitnehmer und die Schwächsten dafür bezahlen müssen.“ Dabei verwies sie auf den von den Gewerkschaften vorgeschlagenen Alternativhaushalt (siehe Seite 4). „Wir werden unseren sozialen Kampf fortsetzen“, so Ann Vermorgen.



Auch diesmal haben viele Ostbelgier gegen die unsozialen Maßnahmen der Arizona-Regierung demonstriert.



Es gibt budgetäre Alternativen



Die Gewerkschaften haben 21,2 Milliarden Euro für die Arizona-Regierung ausfindig gemacht. Wie? Indem sie die Haushaltsanalyse nicht auf eine strenge Sparsperspektive beschränkt, sondern auch die Einnahmenseite berücksichtigt haben.

Belgien steht vor einem sozialen Rückschritt in einem Ausmaß, das es seit 80 Jahren nicht mehr gegeben hat. Die Gewerkschaften lehnen diese Entwicklung ab. Gemeinsam schlagen sie umfassende Lösungsansätze vor, in Form einer Reihe von Haushaltsmaßnahmen, die den notwendigen Spielraum schaffen, um die sozialen Ausgaben zu refinanzieren, hochwertige öffentliche Dienstleistungen zu gewährleisten und unsoziale Maßnahmen abzuschießen.

Die für 2026 beschlossenen Haushaltsmaßnahmen sehen eine neue Welle erheblicher Kürzungen bei Sozial- und Staatsausgaben, einen Rückgang der steuerlichen und parafiskalischen Einnahmen sowie eine Verlagerung der Steuerlast auf die Arbeitnehmer vor. Trotz dieser Einsparungen - die mit einem systematischen Abbau von Rechten ohne objektive Haushaltszahlen zur Unter-



mauerung dieser Entscheidungen einhergehen - wird das Haushaltsdefizit am Ende der Legislaturperiode ein Rekordniveau erreichen. Wenn die Arizona-Regierung diesen Kurs fortsetzt, werden wir am Ende mit mehr Ungleichheit und einem höheren Haushaltsdefizit dastehen.

Auf dem Weg zu einem gesunden und gerechteren Haushalt

Die Gewerkschaften stellen fest, dass die Einsparungen im Haushalt 2026 vor allem dazu dienen, die bewusst herbeigeführten Einnahmeausfälle - die eine Folge der unverantwortlichen Steuer- und Abgabepolitik sowie einer ungerechten Besteuerung von Arbeit und Kapital sind - zu finanzieren. Die Umsetzung der nachfolgend zusammengefassten Alternativen könnte zusätzliche Einnahmen ermöglichen:

- 1. Zusammenführung aller Einkommen in der Einkommensteuer natürlicher Personen:** + 12,9 Milliarden
- 2. Begrenzung der Privilegien von Managementgesellschaften:** + 526 Millionen
- 3. Gleiche Arbeit, gleicher Beitrag** bei Flexi-Jobs (+ 380 Millionen), Studentenarbeit (+ 750 Millionen) und alternativen Vergütungsformen (+ 756 Millionen)

Glaubwürdige Alternativen für einen gesunden und gerechteren Haushalt:

- ✓ Ein Euro ist ein Euro: Verlagerung der Steuerlast von Arbeit auf Kapital
- ✓ Gerechtere Besteuerung parafiskalischer Ausnahmen und alternativer Beschäftigungsformen, um Einnahmelücken zu schließen
- ✓ Begrenzung, Kontrolle und Bewertung von Unternehmenssubventionen
- ✓ Mehr Freiheit bei der Lohnbildung

Infos+ www.diecsc.be/arizona

4. Überprüfung und Begrenzung von Lohnsubventionen: + 890 Millionen

5. Begrenzung von Steuervergünstigungen für Unternehmen:

- ✗ Abzug endgültig besteuerteter Einkünfte (+ 1,05 Milliarden)
- ✗ Innovationsabzug (+ 1 Milliarde)
- ✗ Gewerblicher Diesel (+ 500 Millionen)

6. Schrittweise Abschaffung der Ermäßigung für die erste Einstellung, die zu Einnahmeverlusten in der Sozialversicherung führt (+ 620 Millionen), sowie Abschaffung der Beitragsobergrenze für Selbstständige (+ 700 Millionen)

7. Freie Lohnfestlegung durch Reform des Gesetzes von 1996: + 360 Millionen

8. Einsparungen im Pharmasektor: + 237 Millionen

9. Verlängerung der garantierten Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, um die Wiedereingliederung zu fördern und Missbrauch zu verhindern: + 575 Millionen



Gesamt: 21,2 Milliarden Euro

Glaubwürdige Alternativen existieren also sehr wohl. Sie ermöglichen einen fiskalisch gerechteren und solidarischeren Haushalt, der unser Sozialmodell bewahren könnte.

Für eine gerechte Besteuerung

Unterzeichnen Sie die Petition im Parlament

Der Staatshaushalt steht unter Druck. Arbeitseinkommen werden übermäßig belastet, während Kapitaleinkommen nur sehr schwach zu den Staatseinnahmen beitragen.

Angesichts des fehlenden Ehrgeizes der Föderalregierung bei den Steuereinnahmen fordern die CSC und die anderen Gewerkschaften das Parlament auf, die notwendigen Initiativen zu ergreifen, um das Haushaltsgleichgewicht erneut herzustellen.

Um bei der Suche nach diesem Haushaltsgleichgewicht für mehr Gerechtigkeit zu sorgen, sollten im Parlament folgende steuerliche Maßnahmen erörtert werden:

Ein Vermögensregister als politisches Instrument zur Gewährleistung von Transparenz über Einkommen und Vermögen

Die Angabe sämtlicher tatsächlicher Einkommen und Vorteile in der Steuererklärung

Eine stärkere Progression der Steuer und ein besseres Gleichgewicht zwischen der Besteuerung von Arbeit und Kapital

Wenn mit dieser Petition 25.000 Unterschriften gesammelt werden, ist das föderale

Parlament gesetzlich verpflichtet, uns anzuhören. Solidarität kommt allen zugute. Wenden wir sie auch in der Steuererklärung an.

Unterzeichnen Sie die Petition.

www.diecsc.be/arizona



Kürzere Nächte und geringere Zuschläge

Am 1. Juni wird das Verbot der Nachtarbeit aufgehoben. Wie sehen die neuen Regeln aus und welche Auswirkungen haben sie auf die Arbeitnehmerschaft?

Am 1. Juni wird das Verbot der Nachtarbeit aufgehoben. Jeder Arbeitgeber im Privatsektor wird künftig die Möglichkeit haben, Nachtarbeit durchzuführen, sofern im Unternehmen ein Kollektives Arbeitsabkommen (KAA) mit allen in der Gewerkschaftsdelegation vertretenen Organisationen abgeschlossen oder eine Änderung der Arbeitsordnung verabschiedet wird.

Somit wird die Nacht weiterhin als Zeitraum zwischen 20 Uhr und 6 Uhr definiert, mit Ausnahme mehrerer Kommissionen und Unterkommissionen des Vertriebssektors - im weitesten Sinne - für die die Nachtzeit von 23 Uhr bis 6 Uhr gilt. Für Arbeiter betrifft dies die Hilfskommission (PK 100), den Lebensmittel-Einzelhandel (PK 119), den Holzhandel (Unterkommission 125.03), den Brennstoffhandel (PK 127), den Straßenverkehr und die Logistik (Unterkommission 140.03), die Elektriker (Unterkommission 149.01), den Metallhandel (Unterkommission 149.04), die großen Einzelhandelsunternehmen (PK 311) sowie die Kaufhäuser (PK 312).

Unternehmen aus der Vertriebsbranche können Arbeitszeiten mit Nachtarbeit entweder durch eine Änderung der Arbeitsordnung oder durch ein normales KAA einführen (eine einzige Gewerkschaftsorganisation reicht jetzt aus). Diese zweite Möglichkeit gilt auch für Unternehmen, die alle logistischen und unterstützenden Dienstleistungen im Zusammenhang mit dem Onlinehandel erbringen, unabhängig davon, welcher paritätischen Kommission sie angehören.

Zuschläge

Für Arbeitnehmer, die ab dem 1. Juni 2026 in einem Unternehmen der Vertriebsbranche eingestellt werden, werden die Zuschläge und Vorteile, die per Königlichem Erlass, Tarifvertrag oder Arbeitsordnung vorgesehen sind, nur noch für Arbeitsstunden zwischen 23 Uhr und 6 Uhr gewährt. Auch Spätzuschläge sind betroffen, sofern die Arbeit nach 23 Uhr geleistet wird. Arbeitnehmer, die bereits vor dem 1. April 2026 in diesem Sektor beschäftigt waren - ob fest angestellt oder als Leiharbeiter -, sind nicht betroffen. Sie

behalten ihren Zuschlag ab 20 Uhr oder ab einer anderen Zeit, die im KAA oder in der Arbeitsordnung vorgesehen ist.

Für Arbeitnehmer in der Baubranche wird die Gesetzgebung zur Ausführung von Bauarbeiten ebenfalls angepasst, um das gesetzliche Verbot der Nachtarbeit in diesem Sektor aufzuheben.

Den Wert der Arbeit herabsetzen

Vor einigen Monaten hatte eine Gruppe von Ökonomen und Gewerkschaftsberatern, unter anderem von der CSC, in einem offenen Brief die Abschaffung des Nachtarbeitsverbots angeprangert. „Die Abschaffung des Verbots der Nachtarbeit stellt einen erheblichen sozialen Rückschritt und eine direkte Bedrohung für die Gesundheit der Arbeitnehmer dar. Die Reform geht von einer falschen Annahme aus, wonach die Wettbewerbsfähigkeit des Onlinehandels von der Flexibilisierung der Nachtarbeit abhängt.“

Für eine Regierung, die behauptet, den Wert der Arbeit aufwerten zu wollen, gäbe es weitaus sinnvollere Maßnahmen, als die wohlverdienten Nachtzuschläge der Arbeitnehmer anzugreifen.

NMC in Eynatten: Sozialplan unterzeichnet



Bei NMC in Eynatten wurde am 11. Mai ein Sozialplan unterzeichnet. Dieser regelt die Austrittsbedingungen der von der Umstrukturierung betroffenen 31 Beschäftigten, denen im vergangenen Oktober gekündigt worden war.

Der Sozialplan ist das Ergebnis intensiver Verhandlungen. „Das Abkommen sieht verbesserte finanzielle Bedingungen für die gekündigten Mitarbeiter, verstärkte soziale

Begleitmaßnahmen und konkrete Unterstützung bei der beruflichen Neuorientierung vor“, erklärt CNE-Gewerkschaftssekretärin Vera Hilt.

Seit der Ankündigung des sogenannten Renault-Plans im Oktober 2025 haben die Arbeitnehmervertreter von NMC an zahlreichen Betriebsratssitzungen teilgenommen, um klare Antworten zur Zukunft des Standorts, zu den Entscheidungen der Unternehmensleitung sowie zu den Auswahlkriterien der betroffenen Beschäftigten zu erhalten.

„Trotz der vielen Sitzungen blieben zahlreiche Fragen offen, und die gelieferten Erklärungen konnten die Sorgen der Beschäftigten nicht ausräumen“, sagt Rebecca Peters, Gewerkschaftssekretärin der CSCBIE. „Wir bezweifeln, dass eine klare und nachhaltige industrielle Perspektive für den Standort Eynatten besteht.“

Vor diesem Hintergrund führten die Gewerkschaften die Verhandlungen um einen Sozialplan zu erreichen, der den Erwartungen entspricht und faire Bedingungen sowie eine angemessene Begleitung für die betroffenen Beschäftigten gewährleistet.

„Wir bedauern, dass seitens der Unternehmensleitung kein klarer und tragfähiger Industrieplan vorgelegt wurde. Die zukünftige Entwicklung von NMC werden wir weiterhin aufmerksam und kritisch verfolgen“, so die beiden Gewerkschafterinnen abschließend.

ArcelorMittal: Keine Zukunft ohne sozialen Dialog

Die CSC-Delegierten von ArcelorMittal aus Lüttich, Charleroi und Gent haben Anfang Mai vor dem Hauptsitz des Konzerns im Großherzogtum Luxemburg anlässlich der Hauptversammlung demonstriert. Die Pläne von ArcelorMittal, Teile des Konzerns von Europa nach Indien zu verlagern, bedrohen tausende Arbeitsplätze. Die belgischen und europäischen Arbeitnehmer weigern sich, den Preis für Entscheidungen zu zahlen, die ohne echte Abstimmung getroffen wurden.

Für die CSC ist es unerlässlich, eine nachhaltige Zukunft für die Stahlindustrie zu sichern, die auf konkrete Investitionen und einem gerechten industriellen Wandel basiert.

„Es ist nicht hinnehmbar, dass strategische Entscheidungen ohne echten sozialen Dialog getroffen werden. Die Beschäftigten der belgischen ArcelorMittal-Tochtergesellschaften fordern klare Zusagen in Bezug auf Arbeitsplätze, Investitionen und den ökologischen Wandel“, erklärt Michel Bellio, Vertreter der CSC im europäischen Betriebsrat.



© stock.adobe.com

„Das Kabelwerk bietet Stabilität in instabilen Zeiten“



Die Kabelwerk Eupen AG kann auf ein gutes Geschäftsjahr 2025 zurückblicken. Die Auslastung der Fertigung und der Umsatz waren gut und lagen auf Vorjahresniveau. Zudem ist die Nachfolge des Anfang März verstorbenen Alfred Bourseaux geregelt. Über das Eupener Kabelwerk haben wir mit dem CSC-Hauptdelegierten Laurent Conzen gesprochen.

Bei der Generalversammlung Mitte April wurde der Jahresabschluss 2025 der Kabelwerk Eupen AG vorgelegt. Der Umsatz lag quasi unverändert bei 392 Millionen Euro und der Unternehmensgewinn fiel mit 4,2 Millionen etwas niedriger aus als 2024. „In Anbetracht der angespannten Weltwirtschaftslage ist das Ergebnis positiv, eigentlich wie in den Vorjahren“, erklärt Laurent Conzen, CSC-Hauptdelegierter im Eupener Kabelwerk. „In diesem Kontext muss man auch die hohen Rohstoffpreise, die Löhne und die starke Konkurrenz sehen. Kupfer ist weiterhin sehr teuer.“

Die Beschäftigung in den Bereichen Kabel und Rohr war gut, Sorgenkind bleibt die Schaumabteilung. „Der Bausektor und energieintensive Branchen wie die Chemie, Metallverarbeitung, Zementindustrie und der Pharmasektor hatten einen schweren Stand. Die Konkurrenz im Schaumbereich ist groß und die Herstellung von Luxusmatten bringt Verluste. Im Schaumwerk hatten wir häufig einen Tag Kurzarbeit pro Woche. Für das Schaumwerk benötigen wir unbedingt mehr Umsatz“, so der 49-jährige Gemmenicher.

„Allgemein läuft es aber richtig gut im Kabelwerk. Es wurde zwar ein Großauftrag reduziert, im Gegenzug ist die Nachfrage nach Kabelprodukten in den Bereichen Energiewende, Rechenzentren sowie Eisenbahn- und Flughafeninfrastruktur gestiegen“, so der Gewerkschafter. „Ich habe aber festgestellt, dass die Arbeit ‚aggressiver‘ geworden ist. Damit meine ich, dass wir Wochen mit unglaublich viel Arbeit haben und dann eine Woche mit Kurzarbeit. Wir müssen kurzfristig reagieren und die Produktionslinien dementsprechend umbauen. Das bringt uns neue Kunden. Bei uns ist das möglich, wir können noch selbst Entscheidungen treffen, weil das Kabelwerk ein Familienunternehmen ist. Aufgrund der Weltwirtschaftslage wird 2026 wahrscheinlich kein einfaches Jahr. Positiv stimmt mich, dass weiterhin in Großprojekte investiert wird, zum Beispiel in der Verseil- und Mantellinie, wo zwei riesige Maschinen aufgebaut werden, und die Erneuerung des Parkplatzes.“

Nach dem Tod von Alfred Bourseaux hat es an der Führungsspitze der Kabelwerk Eupen AG einige Veränderungen gegeben. Erich Thönnnes ist der neue Präsident

— // —
Unsere Mitglieder kommen mit vielen Fragen auf uns zu und wir möchten uns um ihre Sorgen kümmern.

im Verwaltungsrat, Frédéric-Charles Bourseaux wurde als Vize-Präsident und Nachfolge für die Präsidentschaft bezeichnet. Das Tagesgeschäft im Exekutivkomitee leitet weiterhin Erich Thönnnes, als Nachfolger wurde Mike Goblet bezeichnet.

„Dass die Nachfolge geregelt ist, ist für uns ein sehr positives Zeichen. Das Kabelwerk setzt seine Unternehmenspolitik fort. Es ist ein Familienunternehmen, das für Kontinuität steht. Das Kabelwerk bietet weiterhin Stabilität in instabilen Zeiten. Frédéric-Charles Bourseaux repräsentiert das Kabelwerk sehr gut und Erich Thönnnes hat das Unternehmen mit Kontinuität aufgebaut. Ohne ihn wäre das Kabelwerk nicht das, was es jetzt ist. Wir erkennen seine Arbeit und sein Engagement an. Mike Goblet kommt aus der Region, kennt das Kabelwerk in- und auswendig und bringt die Fähigkeiten mit, das Unternehmen in die Zukunft zu führen“, sagt Laurent Conzen.

Derzeit zählt das Eupener Kabelwerk etwas mehr als 800 Arbeitnehmer. „Wir stellen weiterhin ein. Arbeiter finden wir recht gut, bei den Angestellten sieht es etwas schwieriger aus. Da müssen wir noch attraktiver für potentielle Kandidaten werden“, sieht der Gewerkschafter Handlungsbedarf. „In den letzten Wochen und Monaten wurden sehr viele neue Mitarbeiter eingestellt. Mit allen nimmt die Gewerkschaftsdelegation Kontakt auf und stellt ihnen die CSC und deren Dienstleistungsangebot vor. Unsere Mitglieder kommen mit vielen Fragen auf uns zu und wir möchten uns um die Sorgen der Kollegen kümmern, wie zum Beispiel steigende Energiepreise, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Urlaubsregelungen u. v. m. Das bedeutet viel administrativer Aufwand für uns, aber die 18-köpfige CSC-Delegation arbeitet sehr gut zusammen, um diesen Herausforderungen gerecht zu werden.“

Da in der Paritätischen Kommission 111 kein Abkommen abgeschlossen wurde, haben im Kabelwerk innerbetriebliche Verhandlungen stattgefunden. „Die Mahlzeitschecks wurden von 8 auf 10 Euro erhöht und die Kilometerpauschale wurde ebenfalls indexiert. Auch wurde eine zusätzliche Prämie bei Kurzarbeit ausgehandelt. Wir verhandeln noch über einen weiteren Karrieretag beziehungsweise wie man diesen früher erhalten kann“, so Laurent Conzen.

jm

Preiserhöhungen treffen Haushaltshilfen hart

Die jüngsten Preiserhöhungen im Bereich der Dienstleistungsschecks haben negative Auswirkungen auf die Haushaltshilfen. Das zeigt eine Umfrage der CSC Nahrung und Dienste unter 1.377 Haushaltshilfen. Höhere Arbeitsbelastung, Kundenverlust und gefährdete Einkommenssicherheit – das ist heute ihre Realität, insbesondere in Brüssel und in der Wallonie.

Anforderungen steigen

Nicht weniger als 80 % der Haushaltshilfen stellen fest, dass sich das Verhalten der Kunden seit den Preiserhöhungen verändert hat. Es kommt häufiger vor, dass mehr Aufgaben in derselben Zeit verlangt werden, die Stundenanzahl reduziert oder die Zusammenarbeit beendet wird. Fast die Hälfte der Haushaltshilfen hat Kunden verloren und 45 % verzeichnen eine Verringerung ihres Arbeitsvolumens. Für jede achte Haushaltshilfe bedeutet dies sogar einen erheblichen Einkommensverlust.

Gleichzeitig nimmt die Arbeitsbelastung deutlich zu: Mehr als die Hälfte der Haushaltshilfen berichtet von einer höheren Belastung. In Brüssel

liegt dieser Anteil sogar bei 61 %, verbunden mit einem spürbaren Anstieg des körperlichen und psychischen Drucks. Oft fehlt daher die Unterstützung durch die Arbeitgeber, viele fühlen sich auf sich allein gestellt. „Um keine Kunden zu verlieren, sind wir oft gezwungen, unter viel schwierigeren und anstrengenderen Bedingungen zu arbeiten“, berichtet Ellen, eine 30-jährige Haushaltshilfe bei Easy Life in Antwerpen.

„Ich erkläre meinen Kunden, dass ich keinerlei Einfluss auf die Verwaltungskosten habe. Genau dieser Punkt stört sie am meisten, weil sie nicht wissen, wofür diese Kosten verwendet werden und was letztlich tatsächlich bei uns ankommt“, sagt Virginie, Haushaltshilfe bei XLG Home in der Provinz Hennegau.

Strukturelle Aufwertung des Berufs

Auf Basis dieser Ergebnisse richtet die CSC Nahrung und Dienste einen Appell an die öffentlichen Behörden, die Arbeitgeber und die Kunden – mit dem Ziel, sich gemeinsam für eine nachhaltige Zukunft des Sektors einzusetzen, wobei die Haushaltshilfen selbst im Mittelpunkt stehen müssen. „Preiserhöhungen dürfen nicht auf dem Rücken der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausgetragen werden“, betont die CSC Nahrung und Dienste. „Sie brauchen angemessene und höhere Löhne, machbare Arbeitsbedingungen sowie mehr Respekt und Schutz.“

Zudem weist sie nachdrücklich auf die Verantwortung der politischen Entscheidungsträger hin: „Öffentliche Mittel müssen transparent und zielgerichtet eingesetzt werden und dürfen nicht zugunsten der Aktionäre verschwinden, während die Arbeitnehmenden den Preis dafür zahlen. Ohne eine strukturelle Aufwertung des Berufs ist die Zukunft des Sektors ernsthaft bedroht.“



Die Zusammenfassung der Umfrageergebnisse ist abrufbar unter:

https://bit.ly/enquête_TS



Die vergessene Digitalsteuer

Die Regierung hält verbissen daran fest, die Mittel- und Arbeiterklasse zur Kasse zu bitten für Haushaltsdefizite, die sie selbst durch Geschenke an die Arbeitgeber verursacht hat. Aber sie vergisst eine in ihrem Koalitionsabkommen vorgesehene Steuer: die Digitalsteuer. Diese könnte jedes Jahr mehrere Milliarden Euro einbringen.

Die Regierung De Wever hat sich in ihrem Koalitionsabkommen auf eine Digitalsteuer ab dem Jahr 2027 geeinigt. Leider taucht diese Steuer in den Haushaltstabellen nicht auf.

Die CSC fordert die Regierung auf, eine Umsatzsteuer für Unternehmen einzuführen, die über ihre digitalen Aktivitäten Steueroptimierung (sprich Steuervermeidung) betreiben. Die derzeitige Situation ist nämlich absurd. Ein im Jahr 2018 veröffentlichter Bericht der Europäischen Kommission zeigt das Ausmaß des Problems auf und belegt erhebliche Unterschiede bei den durchschnittlichen Steuersätzen auf die Unternehmensgewinne multinationaler Konzerne, insbesondere im digitalen Sektor (siehe Grafik).

Eine solche Situation ist unter anderem durch die Rückerstattung bestimmter Steuergutschriften möglich, die in einigen Steuergesetzen vorgesehen sind. Insgesamt wird dieser Einnahmeverlust durch Arbeitnehmer und KMU ausgeglichen, und zwar durch die Erhöhung anderer Steuern und/oder durch Sparmaßnahmen. Dies schürt ein wachsendes Gefühl der Ungerechtigkeit und untergräbt die Bereitschaft, Steuern zu zahlen.

Eine direkte und eine indirekte Digitalsteuer

Digitale Unternehmen entziehen sich somit weitgehend der Besteuerung. Die CSC ist der Ansicht, dass diesem Zustand durch eine direkte Steuer auf digitale Aktivitäten ein Ende gesetzt werden muss. Konkret plädiert sie für die Einführung einer Mindestunternehmenssteuer auf den Umsatz, der durch den Online-Handel in unserem Land erzielt wird, um unlauteren Wettbewerb zu

verhindern. Darüber hinaus sollte eine indirekte Digitalsteuer eingeführt werden, eine Art Kilometerabgabe auf den digitalen Autobahnen: Wer über Telekommunikationsnetze Dienstleistungen oder Waren in Belgien verkauft, muss dem Staat einen Teil seines Umsatzes zurückerstatten.

Steuer auf Datenverkehr

Die CSC plädiert auch für die Einführung einer Steuer auf den Datenverkehr, damit Unternehmen, die das teure digitale Netz Belgiens nutzen, zur Finanzierung der Energiewende beitragen.

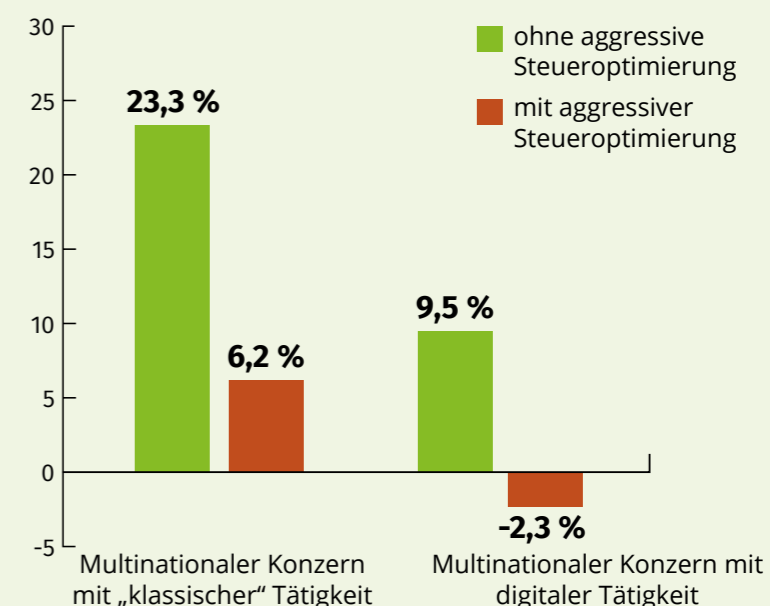
Ziel dieses Vorschlags ist es, dass nicht nur die Digitalkonzerne, sondern alle Unternehmen je nach ihrer Nutzung der belgischen Infrastruktur, des Stromnetzes, der Glasfaser

serkabel usw. einen Beitrag leisten. Diese Steuer, die ausschließlich auf digitale Aktivitäten in Belgien abzielt, um Exporte nicht zu beeinträchtigen, soll dazu führen, dass alle Verkäufe in Belgien durch die kombinierte Wirkung der direkten und indirekten Steuer faireren Wettbewerbsbedingungen unterworfen werden.

Auch wenn es keine genauen Daten über den Umfang der steuerpflichtigen digitalen Aktivitäten gibt, wissen wir, dass dieser Vorschlag dem Staatshaushalt mindestens 310 Millionen Euro pro Jahr einbringen könnte. Wann wird er also umgesetzt?



Durchschnittliche Besteuerung der Gewinne multinationaler Unternehmen



Flexible Arbeit: mehr Unfälle und weniger Entschädigungen

Die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes nimmt exponentiell zu. Immer mehr Arbeitnehmer haben atypische Arbeitsverträge, üben mit Risiken verbundene Tätigkeiten aus, haben aber in ihrer Funktion weniger Erfahrung, weniger Ausbildung und Betreuung. All dies sind Kennzeichen von Arbeitsverhältnissen, die ein erhöhtes Risiko für Arbeitsunfälle bergen.

Pro 1.000 Vollzeitäquivalente gibt es unter Leiharbeiternehmern doppelt so viele Arbeitsunfälle wie unter regulären Arbeitnehmern im privaten Sektor (siehe Tabelle). Interimarbeiter wechseln häufig den Arbeitsplatz und sammeln kaum Erfahrung in ihrer Tätigkeit. Dieser Mangel an Erfahrung ist eine Hauptursache für das Risiko von Arbeitsunfällen. Das junge Alter der Arbeitnehmer sowie der Mangel an Information, Ausbildung und Betreuung sind weitere Risikofaktoren. Der schnelle und flexible Einsatz von Arbeitnehmern hat Vorrang vor hochwertiger Auswahl und Betreuung.

Unvollständige Statistiken

Die rund 200.000 Flexi-Jobber weisen ein ähnliches Profil auf: flexible Arbeitszeiten und häufige Wechsel des Arbeitsortes. Mit den neuen Regierungsmaßnahmen dürfte diese Zahl sprunghaft ansteigen. Da es für diese Gruppe keine offiziellen Arbeitsunfallstatistiken gibt, hat die CSC die Föderalagentur für Berufsrissen (Fedris) gebeten, rasch mit der Erfassung von Arbeitsunfällen bei Flexi-Jobbern zu beginnen.

Eine weitere Unbekannte: Arbeitsunfälle, von denen entsandte ausländische Arbeitnehmer betroffen sind, wie dies beispielsweise häufig im Bausektor der Fall ist (siehe Seite 13). Wenn sie einen Arbeitsvertrag mit einem ausländischen Unternehmen haben, werden die Arbeitsunfälle dieser Arbeitnehmer nicht in den belgischen Statistiken erfasst. Es bleibt also noch viel zu tun, um alle Arbeitsunfälle zu erfassen, damit die Folgen der Flexibilisierung bewertet und Abhilfe geschaffen werden kann.

Mehr abgelehnte Unfälle

Die Zahl der Arbeitsunfälle in unserem Land ist zwar deutlich zurückgegangen. Aber hinter diesem Rückgang verbirgt sich ein besorgniserregender Trend: der starke Anstieg abgelehnter Unfallmeldungen. Dieser erreichte 2024 mit durch-

schnittlich 17,1 % für alle Versicherer einen historischen Höchststand (gegenüber 2,2 % im Jahr 1985!).

Diese Entwicklung betrifft jedoch nicht alle Arbeitnehmer gleichermaßen: Die Ungleichheiten nehmen zu, wenn man die am stärksten gefährdeten Arbeitnehmergruppen betrachtet. Zu viele Arbeitnehmer erhalten nach einem Arbeitsunfall keinerlei Entschädigung, und die gefährdeten Gruppen sind die ersten Opfer. Die CSC hat Fedris kürzlich davon überzeugt, alle abgelehnten schweren Arbeitsunfälle zu überprüfen. Diese Aufgabe droht jedoch aufgrund der Sparmaßnahmen der Föderalregierung gestrichen zu werden.

Vergleich der Anzahl Arbeitsunfälle für 1.000 Vollzeitbeschäftigte, Interimarbeiter und andere Beschäftigte des Privatsektors (Angaben 2024)

	Interimarbeiter	Arbeiter Privatsektor ohne Interim
Anzahl Vollzeitbeschäftigte 2024	67.818	970.418
Anzahl Arbeitsunfälle mit mindestens einem Tag Arbeitsunfähigkeit	5.866	44.817
Anzahl Arbeitsunfälle mit mindestens einem Tag Arbeitsunfähigkeit für 1.000 VZÄ	86,5	46,2
Verhältnis Interimarbeiter / Privatsektor	1,87	



Entsandte Arbeitnehmer unter dem Radar

Die schreckliche Geschichte des Arbeitsunfalls von Andrii Syliuk (34) belegt auch das Versagen eines Systems, das entsandte Arbeitnehmer nach Belgien lockt, ohne sie angemessen zu schützen. Und das sie bei Problemen im Stich lässt.

Der gebürtige Ukrainer Andrii kam im August 2024 im Auftrag eines polnischen Unternehmens als Bauarbeiter nach Belgien. Er kannte seine Auftraggeber nicht. Bei seiner Ankunft unterzeichnete er Papiere, die er kaum verstand. „Das Sicherheitstraining bestand aus fünf kurzen Fragen am Computer und einem Informationstag. Aber niemand hat mir meine Rechte und meinen Versicherungsschutz erklärt oder was ich im Falle eines Unfalls tun müsste.“

Am 23. April 2025 wurde Andrii früh morgens am Dreizimmerappartement abgeholt, das er sich mit fünf anderen entsandten Arbeitnehmern teilte. Um 6 Uhr wurde er auf einer Baustelle im Antwerpener Hafen abgesetzt. Wenige Stunden später lag er unter einem Lkw und kämpfte um sein Leben. „Ich lief hinter einem Lkw her, weil ich meine Sicherheitsstiefel holen wollte. Der Fahrer hat mich nicht gesehen und ein Fahrmanöver gemacht. Und plötzlich lag ich bis zur Hüfte unter dem Lkw, das Bein unter dem Rad eingeklemmt. Ich habe mich aus eigener Kraft herausgezogen, aber das Bein war gebrochen.“ Nach einigen Minuten wurde Andrii ohnmächtig. „Ich habe drei Wochen im Koma gelegen. Die Ärzte haben vier Monate versucht, mein Bein zu retten, aber letztendlich mussten sie es amputieren.“ Der Beginn einer langen Leidensgeschichte.

Nach dem Krankenhaus obdachlos

„Nach acht Monaten konnte ich das Krankenhaus verlassen. Aber ich hatte niemanden, der sich um mich kümmerte, der mich begleitete oder mit mir über meine Rechte oder eine Wiedereingliederung sprach. Ich habe keinerlei Hilfe von meinem polnischen Arbeitgeber erhalten.“ Und Belgien? Belgien betrachtete ihn als polni-

schen Arbeitnehmer. „Ich stand auf der Straße. Obdachlos, ein Bein verloren, in einem Land, dessen Sprache ich nicht sprach. Wenn ich noch lebe, dann nur dank zufälliger Begegnungen. Ich stelle bitter fest, dass keine offizielle Stelle mir helfen wollte“, blickt Andrii zurück.

Keine Ausnahme, sondern wiederkehrendes Problem

Für Iwein Beirens, Leiter des Studien- und Schulungsdienstes der CSC Bau-Industrie und Energie (CSCBIE), ist Andrii kein Einzelfall. „Entsandte Arbeitnehmer sind höheren Risiken ausgesetzt. Sie verrichten oft schwierige und risikoreiche Arbeiten, für die sie kein nennenswertes Sicherheitstraining erhalten und bei denen sie kaum beaufsichtigt werden. Sie arbeiten auf mehrsprachigen Baustellen, was zu Kommunikationsproblemen führt, und ihre Arbeitstage sind lang.“

Offiziellen Zahlen zufolge arbeiten 56.707 entsandte Arbeitnehmer und (Schein-)Selbstständige im Bausektor. Sie sind in den Statistiken über schwere Arbeitsunfälle überproportional vertreten. „Zudem werden Arbeitsunfälle von entsandten Arbeitnehmern oft verschleiert“. Die Opfer werden in ihr Heimatland zurückgeschickt, bevor der Unfall gemeldet wird, Subunternehmer versäumen es absichtlich, Unfälle zu melden, um Inspektionen zu vermeiden, und Arbeitgeber schieben ihre Verantwortung an bewusst undurchsichtige Subunternehmerketten ab. Hinzu kommt, dass viele ausländische Arbeitnehmer nicht gemeldet sind. Daher sind die offiziellen Zahlen zu Arbeitsunfällen, von denen ausländische Arbeitnehmer betroffen sind, zu niedrig angesetzt: Sie sind nur die Spitze des Eisbergs.

Gemäß den europäischen Vorschriften unterliegen entsandte Ar-



beitnehmer der Sozialversicherung ihres Herkunftslandes, auch wenn sie in Belgien arbeiten. Stefaan Peirsman, Mitarbeiter des Dienstes Diskriminierung und Migration der CSC, erklärt: „In diesem Fall haben sie oft Anspruch auf deutlich geringere Leistungen als in Belgien. Manchmal sind sie gar nicht versichert, wenn die Arbeitgeber keine Beiträge zahlen. Die entsandten Arbeitnehmer wissen nicht, wer bei einem Unfall haftet. Sie haben keine Möglichkeit, langwierige Gerichtsverfahren zu führen und trauen sich aus Angst vor Repressalien oder Entlassung nicht, ihre Rechte einzufordern.“

„Als Gewerkschaft ist es unsere Aufgabe, das Thema Prävention und Sicherheit anzusprechen“, fügt Iwein Beirens hinzu. „Solange uns keine präzisen Zahlen vorliegen, die Lieferketten undurchsichtig sind und sich gegenseitig die Haftung zuschieben, solange werden Leute wie Andrii und ihre Probleme unsichtbar bleiben.“

Eine ungewisse Zukunft

„Ich habe Probleme mit meinem Selbstbild, mit dem Trauma und den Schmerzen. Aber ich will mich nicht damit abfinden“, erklärt Andrii. „Ich wünsche mir zuallererst eine Prothese und eine Reha, um später wieder arbeiten und zur Gesellschaft beitragen zu können. Ich hoffe, dass ich mir in Belgien eine Zukunft aufbauen kann.“

„Der Kampf gegen Sozialdumping hat für die CSCBIE oberste Priorität. Wir wollen vor allem sichere Baustellen für alle Arbeitnehmer. Daher machen wir deutliche politische Vorschläge und fordern wir strenge Regeln“, schließt Patrick Vandenberghe, Präsident der CSCBIE.

Recht auf Neustart: echte Lösung oder falscher Fortschritt?

Seit dem 1. März 2026 können Arbeitnehmer, die selbst kündigen, ein neues „Recht“ ausüben: das Recht auf Neustart („droit au rebond“). Dieses von der Arizona-Regierung als Fortschritt präsentierte Instrument erlaubt den Bezug von Arbeitslosengeld während 6 Monaten. Doch hinter dieser Maßnahme verbergen sich erhebliche Risiken der Prekarisierung, des Kündigungsdrucks und der Schwächung von Schutzmechanismen.

Situation vor dem 1.3.2026

Bei einer Eigenkündigung (oder einer Vertragsbeendigung im gegenseitigen Einvernehmen) ohne triftigen Grund prüft das Landesamt für Arbeitsbeschaffung (LfA) die Situation und trifft eine Entscheidung: entweder Verwarnung oder Sanktion. Bei einer Verwarnung behält die betroffene Person ihren Anspruch auf Arbeitslosengeld. Bei einer Sanktion wird sie für einen vom LfA festgelegten Zeitraum von 4 bis 52 Wochen vom Leistungsanspruch ausgeschlossen. Das LfA kann beschließen, diese Sanktion ganz oder teilweise auf Bewährung auszusetzen.

Beispiel: Anna beantragt Arbeitslosengeld, nachdem sie gekündigt hat. Sie erklärt dem LfA, dass sie unter einer zu hohen Arbeitsbelastung litt. Das LfA verhängt eine Sanktion von 6 Wochen Ausschluss, davon 4 Wochen auf Bewährung. Anna erlangt ihren Anspruch auf Entschädigungen wieder nach 2 Wochen. Wenn sie erneut ohne triftigen Grund ein Arbeitsverhältnis aufgibt, werden 4 Wochen zu einer künftigen Sanktion hinzugerechnet.

Situation seit dem 1.3.2026

Seit dem 1. März 2026 kann sich eine Person auf das Recht auf Neustart berufen, wenn sie die folgenden vier Bedingungen erfüllt:

1. Die Aufgabe des Arbeitsplatzes erfolgt nach dem 28. Februar 2026;
2. Das LfA trifft eine Ausschluss-Entscheidung (Sanktion);
3. Die Person hat zuvor noch nie vom Recht auf Neustart Gebrauch gemacht;

4. Die Person weist eine berufliche Laufbahn von mindestens 3.120 effektiven oder gleichgestellten Tagen nach.

Dies entspricht 10 Jahren Vollzeitarbeit. Effektive Tage sind tatsächlich geleistete Arbeitstage. Gleichgestellte Tage umfassen bezahlte Urlaubstage bzw. Ausgleichsruhetage, gesetzliche Feiertage, Tage mit garantiertem Lohn, Tage im Zusammenhang mit Mutterschaft/Vaterschaft/Adoption/Pflegefamilie, Streiktage sowie Tage der vorübergehenden Arbeitslosigkeit. Achtung: Tage der Arbeitsunfähigkeit außerhalb des Zeitraums des garantierten Lohnes gelten nicht als gleichgestellt.

Die formelle Beantragung des Rechts auf Neustart erfolgt bei der eigenen Zahlstelle (CSC) mittels des Formulars C109. Der Antrag muss innerhalb von 30 Tagen nach Zustellung der Sanktion eingereicht werden. Für die Bearbeitung durch das LfA ist keine Frist vorgesehen.

Sind die Bedingungen erfüllt, kann die Person für maximal 6 Monate Arbeitslosengeld beziehen. Eine einmalige Verlängerung um weitere maximal 6 Monate ist möglich, wenn der Arbeitnehmer eine Ausbildung für einen Mangelberuf, die innerhalb der ersten 3 Monate des Zeitraums des Rechts auf Neustart begonnen wurde, erfolgreich abschließt.

Während der gesamten Dauer des Rechts auf Neustart bleibt die Person allen Bedingungen für den Bezug von Arbeitslosengeld unterworfen. Sofern keine Befreiung vorliegt, muss sie als arbeitsuchend eingetragen sein, dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen und im Besitz einer Kontrollkarte (Stempeltkarte) sein usw.

Beispiel: Anna beantragt Arbeitslosengeld, nachdem sie gekündigt hat. Sie erklärt dem LfA, dass sie sich mit ihrem Vorgesetzten nicht verstanden habe. Das LfA verhängt eine Sanktion von 13 Wochen Ausschluss ohne Bewährung. Anna kann das Recht auf Neustart beantragen, wenn sie über eine berufliche Laufbahn von mindestens 3.120 effektiven oder gleichgestellten Tagen verfügt. Sie muss ihren Antrag innerhalb von 30 Tagen nach Zustellung der Entscheidung des LfA beim Arbeitslosendienst der CSC einreichen. Sie kann dann 6 (gegebenenfalls 12) Monate lang Arbeitslosengeld beziehen.

Gewerkschaftliche Einschätzung

Das Recht auf Neustart mag auf den ersten Blick lobenswert erscheinen, muss aber in Wirklichkeit als Maßnahme analysiert werden, die den Interessen der Arbeitnehmer zuwiderläuft.

VOR DER KÜNDIGUNG: EIN WICHTIGER RAT

Arbeitnehmer, die eine Eigenkündigung in Betracht ziehen, sollten unbedingt ein sogenanntes „Ruling“ beim LfA beantragen. Damit erhalten sie eine Vorabentscheidung darüber, wie ihre Situation beurteilt wird (Sanktion oder nicht).



Zunächst ist die Arbeitslosenunterstützung auf 6 (gegebenenfalls 12) Monate begrenzt. Findet die betroffene Person innerhalb dieses (kurzen) Zeitraums keine Arbeit, steht sie ohne Einkommen da. Es besteht daher ein reales Prekarisierungsrisiko, da die Betroffenen gezwungen sein werden, nahezu jede Arbeit anzunehmen (prekäre Jobs, schlechte Arbeitsbedingungen usw.), um nicht ohne Einkommen zu bleiben.

Darüber hinaus sind drei weitere praktische Schwierigkeiten hervorzuheben. Erstens wird das Arbeitslosengeld nicht sofort gezahlt. Zunächst muss eine Ausschluss-Entscheidung erfolgen (maximale Frist: ein Monat und zehn Tage), und danach muss der Antrag bearbeitet werden (ohne festgelegte Frist). Das bedeutet, dass man in der Lage sein muss, eine (un-)gewisse Zeit ohne Einkommen zu überbrücken. Zweitens ist das Recht auf Neustart ein einmaliger „Joker“ für die gesamte berufliche Laufbahn. Nach einmaliger Inanspruchnahme ist es ausgeschöpft. Drittens muss die Person dem Arbeitsmarkt weiterhin zur Verfügung stehen. Bietet das Arbeitsamt eine zumutbare Beschäftigung an (das könnte sogar die frühere Stelle sein), kann diese grundsätzlich nicht abgelehnt werden, ohne den Anspruch auf Arbeitslosengeld zu verlieren.

Über diese Aspekte hinaus ist zu betonen, dass das Recht auf Neustart nicht allen offensteht. Die Voraussetzung einer zehnjährigen Vollzeitkarriere schließt viele Personen aus: junge

Menschen, Teilzeitbeschäftigte oder Personen mit fragmentierten Laufbahnen (überwiegend Frauen), Menschen mit Langzeiterkrankungen usw. Das Instrument verstärkt somit bereits bestehende Ungleichheiten.

Zudem besteht die Gefahr, dass das Recht auf Neustart von bestimmten Arbeitgebern als Druckmittel genutzt wird, um Arbeitnehmer zur Eigenkündigung zu drängen („Du musst ja nur kündigen, du hast doch das Recht auf Neustart“). Eine solche Entwicklung würde den Kündigungsschutz (Kündigungsfrist, Abfindungen) schwächen und es manchen Arbeitgebern ermöglichen, sich ihren Verpflichtungen zu entziehen. Wenn etwa eine Person dieses Instrument nutzt, um einem toxischen Arbeitsumfeld zu entkommen, entbindet dies den Arbeitgeber davon, Maßnahmen zu ergreifen oder die Politik zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz anzupassen, um die Ursachen des Problems zu beheben.

Grundsätzlicher wirft die Nutzung der Arbeitslosigkeit als Instrument der beruflichen Neuorientierung Fragen auf. Einerseits wird dadurch der Charakter der Arbeitslosenunterstützung als Absicherung gegen Arbeitsplatzverlust geschwächt. Andererseits wird ausgeblendet, dass das LfA schon vor Einführung des Rechts auf Neustart über Möglichkeiten verfügte, Entscheidungen an die konkrete Situation der Arbeitnehmer anzupassen: einfache Verwarnung, zeitlich begrenzte Sanktion oder Bewährung. Es scheint, dass seit der Einfüh-

rung des Rechts auf Neustart die vom LfA verhängten Sanktionen (im Durchschnitt ein Ausschluss von 13 Wochen) tendenziell strenger ausfallen. Letztlich bedeutet dies, dass der soziale Schutz aller Arbeitnehmer durch diese Maßnahme insgesamt geschwächt wurde, da das LfA nun selbst bei Personen, die das Recht auf Neustart nicht nutzen können oder wollen, strengere Sanktionen verhängt.

Gewerkschaftlich ist es essenziell, das Recht auf berufliche Neuorientierung zu verteidigen. Dies muss jedoch über andere Instrumente als die Arbeitslosigkeit geschehen. So war etwa die Laufbahnunterbrechung ohne Angabe von Gründen (Zeitkredit ohne Motiv) eine geeignetere Alternative. Leider wurden die damit verbundenen Zulagen 2015 von der Regierung Michel abgeschafft. Wenn das Ziel eine Ausbildung ist, besteht immer noch die Möglichkeit des Zeitkredits mit Motiv. Dieser müsste jedoch gestärkt werden, um den Bedürfnissen der beruflichen Neuorientierung besser zu entsprechen.

Das Recht auf Neustart vermittelt die Illusion einer neuen Freiheit. In Wirklichkeit verlagert es die Risiken auf die Arbeitnehmer und schwächt ihren Schutz. Im Interesse der Arbeitnehmer müssen verstärkt berufliche Laufbahnen abgesichert werden, ohne soziale Rechte zu gefährden.



© stock.adobe.com

Ausbildung in einem Mangelberuf: N-VA setzt auf Misstrauen

In unserem Land folgt eine Rekordzahl von Arbeitssuchenden einer Ausbildung, die zu einem Mangelberuf führt. Dies sind sowohl positive als auch hoffnungsvolle Nachrichten, angesichts der enormen Engpässe, insbesondere im Gesundheitssektor. Laut N-VA ist der Ansatz der Arbeitssuchenden jedoch hauptsächlich durch den Wunsch motiviert, weiterhin Arbeitslosengeld zu erhalten. Die N-VA beharrt auf ihrem Misstrauen gegenüber gewöhnlichen Menschen, stellt die CSC fest.

Im Dezember 2025 waren 24.048 belgische Arbeitssuchende für eine Ausbildung zu einem Mangelberuf eingeschrieben, ein Anstieg von 112 % gegenüber dem Vorjahr. Die N-VA misstraut diesem spektakulären Anstieg. Trotz des erklärten Wunsches der Regierung, so viele Menschen wie möglich in Arbeit zu bringen, lässt die Partei des Premierministers verlauten, dass viele Arbeitssuchende diese Ausbildungen vor allem absolvieren, um ihr Arbeitslosengeld weiterhin beziehen zu können.

„Ausbildung ist das erste Tor zur Beschäftigung“, sagt Koen Meesters, Nationalsekretär der CSC. „Wir freuen uns sehr, dass eine Rekordzahl von Menschen sich für Mangelberufe entscheiden und hoffen, dass diese Ausbildung ihren Talenten entspricht. Im besten Fall führt das zu nachhaltiger Beschäftigung. Die Art und Weise, wie die N-VA Menschen verdächtigt, die sich um eine Ausbildung bemühen, zeigt das extreme Misstrauen, das diese Partei gegenüber den Bürgern und der Gesellschaft hat. Wenn der Partei die Motivation von Menschen, die in Mangelberufen arbeiten, wirklich wichtig wäre, würde sie sich auf eine größere Anerkennung dieser Berufe sowie bessere Arbeitsbedingungen konzentrieren. Mit solchen Anschuldigungen scheint die N-VA den Bezug zur Realität verloren zu haben. Im Gesundheitssektor werden beispielsweise Zehntausende zusätzliche Arbeitskräfte benötigt, um mit aktuellen und zukünftigen Engpässen fertig zu werden. Das sind oft fordernde, geistig anspruchsvolle und unzureichend bezahlte Jobs. Wir können nur jeden willkommen heißen, der sich für eine Ausbildung entscheidet, sei es im Pflegebereich, im Bauhandwerk oder im Transportwesen.“



CSC-Frauen protestieren gegen Rentenreform

Die Rentenreform der Arizona-Regierung ist unfair und diskriminierend. Laut Planbüro vergrößert sie die Kluft zwischen Frauen- und Männerrenten und erhöht das Armutsrisiko.

Am 28. April veranschaulichten die CSC Frauen bei einer Aktion in Brüssel, wie Frauen sich ständig beugen, jonglieren und den Spagat machen müssen, um Familien- und Berufsleben miteinander zu vereinbaren. Das „Stangenspiel“ (Foto) bezog sich auf die Worte von Rentenminister Jambon, der erklärte, dass Frauen sich der Reform „anpassen“ müssten: Indem die Messlatte bis zur Unmöglichkeit gesenkt wurde, zeigte die Übung, wie unrealistische Forderungen letztlich dazu führen, dass diejenigen, die sie erfüllen wollen, zusammenbrechen.

Trotz der gewerkschaftlichen Aktionen, die diese Ungleichheit anprangern, genehmigte die Kommission für soziale Angelegenheiten die Reform in zweiter Lesung am 28. April. Der Text kann nun auf die Tagesordnung der Plenarsitzung gesetzt werden.

Kundgebung 14.06: Soziale Gerechtigkeit statt Krieg

Die Plattform „Stopp Militarisierung“, bei der die CSC Mitunterzeichnerin ist, lehnt die verantwortungslose Militarisierung unserer Gesellschaft ab. Die Pläne der Europäischen Union, zusätzlich 800 Milliarden Euro für Rüstung auszugeben, könnten dazu führen, dass diese Mittel von Sozialpolitik, Gesundheitsversorgung, Bildung, menschenwürdiger Arbeit, Friedensarbeit, internationaler Zusammenarbeit, Energiewende und Klimagerechtigkeit abgezogen werden.

Dieselbe Logik zeigt sich in Belgien, wo Sparmaßnahmen auf dem Rücken der Bürger als notwendig dargestellt werden, während zusätzliche Militärausgaben kaum hinterfragt werden. Europa muss aus dieser Kriegslogik aussteigen.

Schließen Sie sich der CSC am 14. Juni um 14 Uhr am Brüsseler Nord-Bahnhof an und setzen Sie sich für ein Europa des Friedens und der Solidarität ein.

Fordern wir gemeinsam Investitionen in Menschen – nicht in den Krieg.

www.stopmilitarisation.be/manifeste/

