



Schluss mit sexistischer Gewalt

Seite 8

Inhalt

Öffnungszeiten & Kontakt

Seite 3

Rentenreform benachteiligt Frauen

Seiten 4-5

Lohnindexierung

Seiten 6-7

Die IAO sprengt das belgische
Gesetz über die Lohnnorm

Seiten 8-10

Dossier: Schluss mit sexistischer
Gewalt

Seiten 11-12

Meldungen

Seite 13

Wohin führt die europäische
Energiepolitik?

Seiten 14-15

Auch Menschenhandel in Belgien

Seite 16

Meldungen

Impressum

Verantwortlicher Herausgeber:

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

Redaktion:

Vera Hilt Liliane Louges
Angela Mertes Jochen Mettlen
Maryline Weynand

Layout: Jessica Halmes

Druck:

Kliemo A.G.
Hütte 53, 4700 Eupen

Anschrift der Redaktion:

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

Erscheinungsrhythmus:

Vierzehntäglich

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

NEU !!! JURISTISCHE ERSTBERATUNG

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

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

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

JURISTISCHER BEISTAND

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

CSC Eupen

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

CSC St. Vith

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

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



Rentenreform benachteiligt Frauen



Das Konzept der „tatsächlichen Arbeit“ wird Frauen bei der Berechnung ihrer Renten stärker benachteiligen. Die Gewerkschaften organisierten eine Aktion in Gemeinschaftsfront, um die Regierung aufzufordern, die Benachteiligung zukünftiger Rentner einzustellen.

Die Erhöhung der Mindestrente war eine soziale Dringlichkeit, die im Regierungsabkommen vereinbart wurde. Die Mindestrente wird zusätzlich zur Inflation zwischen 2020 und 2024 um 15 % steigen. Bisher hatten Arbeitnehmer und Selbstständige nach 30 Berufsjahren automatisch Anspruch auf ein garantiertes Minimum, und zwar 30/45 der Mindestrente (1.021,88 Euro brutto).

Die Föderalregierung hat im vergangenen Sommer die zusätzliche Bedingung einer 20-jährigen „tatsächlichen Arbeit“ eingeführt. Nur Mutterschaftsurlaub, Stillurlaub, Palliativurlaub und Nichterwerbstätigkeit aufgrund einer Behinderung werden einer tatsächlichen Beschäftigung gleichgestellt. Es wird ein begrenztes und komplexes System für Langzeitkranke geben.

Verlust von 440 Euro

Diese Reform ist unbegreiflich: Im Koalitionsabkommen wurde festgelegt, dass die Rentenreform „Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen berücksichtigen“ müsse. Der Begriff der „tatsächlichen Arbeit“ wird Frauen jedoch bei der Berechnung ihrer Rente stärker benachteiligen und jeder siebten künftigen Bezieherin einer Mindestrente (d.h. 3,9 % aller Frauen, die in Zukunft in Rente gehen werden) bis zu 440 Euro pro Jahr kosten.

Nur für einen Teil von ihnen gleicht die (begrenzte) Aufwertung der vor 2002 geleisteten Teilzeitarbeit diesen Verlust irgendwie aus.

Angesichts dieser Regierungsentscheidung versammelten sich Ende November rund hundert Militanten in Gemeinschaftsfront vor dem Pensionsturm (Brüssel). Sie hüllten

die Institution in lila Nebel, einem Symbol für Gewalt gegen Frauen, und forderten eine Reform, die Frauen nicht diskriminiert. „Frauen tragen immer noch die Hauptlast der Familie. Sie arbeiten gezwungenermaßen Teilzeit, um flexibler zu sein. Den Elternurlaub, den Zeitkredit zur Kinderbetreuung oder zur Erleichterung des Laufbahnendes nicht zu berücksichtigen, bedeutet, die Realität von Frauen und Männern außer Acht zu lassen“, bedauert Anne Léonard, Nationalsekretärin der CSC.

„Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von der Mindestrente auszuschließen, bedeutet für künftige Rentnerinnen und Rentner noch mehr Unsicherheit. Wir fordern, dass die Realität der Frauen bei jeder Rentenreform berücksichtigt wird. Die Verbesserung unserer Renten, die Beibehaltung gleichgestellter Zeiten, das Nachdenken über Maßnahmen aus der Geschlechterperspektive, das ist unsere Priorität.“ Anne Léonard schloss mit den Worten an die Regierung: „Überdenken Sie Ihr Vorhaben!“



„Viele Kolleginnen müssten ihre Arbeitszeit reduzieren, um sich um ihre kleinen Kinder oder ein Familienmitglied zu kümmern, was sich jedoch stark auf ihre Rente auswirken wird. Das ist inakzeptabel.“

Isabelle, CSC-Delegierte
im CHN-Krankenhaus Ottignies

Lohnindexierung: verschiedene Systeme, verschiedene Auswirkungen

Gibt es Unterschiede bei einer automatischen Lohnindexierung einmal oder mehrmals im Jahr? Absolut. Aus Berechnungen der CSC geht hervor, dass Arbeitnehmer mit einer jährlichen Indexierung im Januar derzeit am schlechtesten dastehen.

Die automatische Lohnindexierung gilt für die Gehälter aller Bediensteten des öffentlichen Dienstes und (praktisch) aller Arbeitnehmer des privaten Sektors, die einer paritätischen Kommission angehören. Seit 1994 basiert die Indexierung für alle Arbeitnehmer auf dem Gesundheitsindex. Es handelt sich um den nationalen Verbraucherpreisindex, von dem einige Produkte ausgeschlossen sind, die als gesundheitsschädlich oder umweltschädlich gelten: Alkohol, Tabak, Benzin und Diesel. Es gibt kein überberufliches Abkommen über den Indexierungsmechanismus im Privatsektor. Die Entscheidungen werden auf Ebene der paritätischen Kommissionen getroffen.

Zwei große Systeme

Für 43,44 % der Arbeitnehmer werden die Löhne nach einer Überschreitung des Schwellenindex um 1 beziehungsweise 2 % angehoben. Für mehr als die Hälfte der Arbeitnehmer erfolgt die Indexierung jedoch zu einem festen Zeitpunkt: in den meisten Fällen einmal jährlich, alle sechs Monate oder in einigen paritätischen Kommissionen alle drei Monate.

Kein Indexierungssystem kann den Kaufkraftverlust aufgrund der galoppierenden Inflation vollständig ausgleichen, da der Gesundheitsindex bestimmte Produkte ausschließt. In Zeiten hoher Inflation garantieren Indexierungssysteme, die eine Anpassung nach Überschreitung des Schwellenindex vorsehen, die Kaufkraft jedoch besser als Systeme, die eine Anpassung zu einem bestimmten Zeitpunkt vorsehen. Wie die nachstehende Tabelle zeigt, sind die Arbeitnehmer, deren jährliche Indexierung für Januar geplant ist, derzeit am schlechtesten gestellt. Sie erleiden einen substantiellen Lohnverlust, bevor ihr Lohn indexiert wird.

(Nicht immer) automatische Indexierung

Man vergisst leicht, dass die automatische Indexierung nicht für alle Arbeitnehmer gilt. Für Arbeitnehmer, die einer paritätischen Kommission angehören, die keine automatische Indexierung vorsieht, ist die Situation noch schlimmer. Nach einer ersten vorsichtigen Schätzung handelt es sich hierbei um etwa 1,7 % der Arbeitnehmer im Privatsektor. Es wäre daher sinnvoll, ein zusätzliches Indexierungssystem auf überberuflicher Ebene einzuführen, das für die Sektoren gelten würde, die nichts vorgesehen haben, und für Menschen, die manchmal von den sektoriellen Mechanismen ausgeschlossen sind. Die Frage, die von der Politik immer häufiger gestellt wird, ist jedoch, warum wir als Sozialpartner nicht denselben Indexierungsmechanismus für alle Arbeitnehmer einführen.

Kumulierter Verlust je nach Mechanismus	
Indexierungsmechanismus	Kumulierter Verlust zwischen Februar 2021 und Januar 2023
Ohne Indexierung	5.219,95 Euro
1x jährlich im Januar	3.401,59 Euro
1x jährlich im Juli	2.840,46 Euro
2x jährlich	2.308,84 Euro
4x jährlich (Januar, April, Juni, Oktober)	2.080,12 Euro
Indexierung Sozialleistungen	1.560,91 Euro
Indexierung Gehälter Öffentlicher Sektor	2.005,63 Euro

Diese Berechnung basiert auf ein Einkommen von 3.300 Euro brutto/Monat (etwa der Durchschnittslohn in Belgien). Quelle: Berechnung CSC

Die Indexierung basiert auf dem Gesundheitsindex für alle Arbeitnehmer.



Küchenhelfer verlor 1.843 Euro brutto seit Januar 2022

In Belgien schützt die Lohnindexierung die Arbeitnehmer, aber für viele von ihnen - 40 % nach Angaben des Zentralen Wirtschaftsrates - geschieht diese nur einmal im Jahr, im Januar. Der Studiendienst der CSC Nahrung und Dienste hat nachgerechnet: Im Durchschnitt entspricht dies einem Kaufkraftverlust von 2.870 Euro brutto im Jahr 2022.

Nach Angaben des Zentralen Wirtschaftsrates wurden die Löhne von 1,2 Millionen Arbeitnehmern im Jahr 2022 noch nicht indexiert (40 % der Gesamtzahl). Der Studiendienst der CSC Nahrung und Dienste (CSC N&D) hat den Kaufkraftverlust dieser Arbeitskräfte seit der letzten Indexierung am 1. Januar 2022 berechnet. Für einen Küchenhelfer, dessen Monatslohn (inklusive Prämien) 2.462 Euro brutto beträgt, bedeutet dies in diesem Jahr beispielsweise einen Kaufkraftverlust von 1.843 Euro oder fast ein Monatslohn.

Für einen Arbeiter in der Fleischindustrie ist dies ein Kaufkraftverlust von 2.101 Euro für ein Jahr. Eine Rezeptionistin mit einem monatlichen Gehalt von 2.682 Euro verliert auch mehr als 2.000 Euro Kaufkraft im Jahr 2022. Im Durchschnitt beträgt der Verlust in Belgien 2.870 Euro brutto für Arbeitnehmer, deren Löhne im Jahr 2022 nicht indexiert wurden.

Für Gaëtan Stas, Generalsekretär der CSC Nahrung und Dienste, sind das sehr hohe Beträge: „Diese Verluste hätten teilweise kompensiert werden können, wenn die Löhne dieser Arbeiter indexiert worden wären. Aber ihre Indexierung wird erst 2023 kommen und in der Zwischenzeit wissen einige nicht mehr, wie sie die Rechnungen bezahlen sollen.“ Laut Berechnungen des Studiendienstes hätten monatliche Indexierungen zwischen 1.700 und 2.700 Euro aufgefangen (siehe Tabelle).

Gaëtan Stas fährt fort: „Diese Zahlen zeigen die entscheidende Bedeutung der automatischen Lohnindexierung. Während der belgische Unternehmerverband die Indexie-



Für einen Küchenhelfer entspricht der Kaufkraftverlust fast einem Monatslohn.

rung, die am ersten Januar stattfinden wird, überspringen oder reduzieren möchte, glauben wir im Gegenteil, dass es entscheidend ist, sie vollständig beizubehalten.“

Für den Gewerkschafter gibt es auch ein soziales Problem bei der Beibehaltung der vollständigen Indexierung im Januar 2023: „Von allen Arbeitnehmern wurden 40 % in diesem Jahr noch nicht indexiert. Aber in den von unserer Zentrale vertretenen Sektoren, die in der Regel die niedrigsten Löhne haben, sind es 50 % der Arbeitnehmer. Der Kaufkraftverlust - und damit die Indexierung im Januar - betrifft daher eher mittlere und niedrige Einkommen.“

Darüber hinaus reichen die kürzlich von der Regierung ergriffenen Direkthilfen (wie der 200-Euro-Scheck für Gas/Strom) weitgehend nicht aus, um diesen Verlust auszugleichen. Er kommt zu dem Schluss: „Die jährliche Indexierung wird die Verluste von 2022 nicht ausgleichen. Um sie teilweise zu kompensieren, müssen zusätzliche Lohnhöhungen zugelassen werden in Unternehmen, die dazu in der Lage sind. Und die gibt es.“

Kaufkraftverlust: Was eine monatliche Indexierung auffangen würde (in Euro)			
	Monatslohn mit Prämien	Kaufkraftverlust 2022	Rückgewinn, wenn es eine monatliche Indexierung gäbe
Arbeiter in der Fleischindustrie	2.807	2.101	1.981
Rezeptionist	2.682	2.008	1.892
Küchenhelfer	2.462	1.843	1.737
Gabelstapelfahrer in einem Lager	2.447	1.832	1.981
Landarbeiter	1.906	1.427	1.345
Durchschnittlicher Bruttolohn (2020)	3.832	2.869	2.704
Medianer Bruttolohn (2020)	3.550	2.657	2.505

Quellen: Berechnungen CSC N&D auf Basis von Löhnen im Sektor sowie Statbel-Daten von 2022.



Die IAO sprengt das belgische Gesetz über die Lohnnorm

Der Verwaltungsrat der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) billigte die Schlussfolgerungen des Ausschusses für Vereinigungsfreiheit (CLS) zu der Beschwerde, die auf Initiative der CSC mit Unterstützung der beiden anderen belgischen Gewerkschaften gegen das Lohnnormgesetz eingereicht wurde.

Der CLS kam zu dem Schluss, dass das Lohnnormgesetz mit der Freiheit von Kollektivverhandlungen (IAO-Übereinkommen 98) unvereinbar ist. Aufgrund dieser Feststellungen forderte der CLS die Regierung auf, „die notwendigen Maßnahmen zu ergreifen, um sicherzustellen, dass die Sozialpartner frei entscheiden können, auf welche Kriterien sie ihre Verhandlungen über die Lohnentwicklung auf sektorübergreifender Ebene stützen und welche Ergebnisse diese Verhandlungen haben sollen“. Damit sprengt die IAO das Lohnnormgesetz.

Der CLS ist eines der Aufsichtsorgane der IAO. Seine Zusammensetzung ist dreigliedrig, da ihm Vertreter der Arbeitnehmer, der Arbeitgeber und der Regierungen angehören. Dieser Ausschuss ist für die Überwachung der Einhaltung der Vereinigungsfreiheit und der Freiheit von Kollektivverhandlungen zuständig.

Die belgische Regierung muss handeln

Obwohl die Schlussfolgerungen des CLS nicht rechtsverbindlich sind, verleihen die dreigliedrige Zusammensetzung dieses Aufsichtsorgans und die anschließende Annahme der Schlussfolgerungen durch den IAO-Verwaltungsrat - in dem die belgische Regierung derzeit sitzt - den angenommenen Schlussfolgerungen viel Gewicht. Die belgische Regierung muss handeln. Wie die Außenministerin vor Kurzem im Ausschuss des föderalen Parlaments erklärte, gehört „Belgien zu den neun Gründungsmitgliedern der IAO und sitzt für eine Amtszeit von drei Jahren im Verwaltungsrat der Organisation. Es hat die IAO und ihr normatives System immer unterstützt.“

Es ist nun an der Zeit, dass die Regierung ihren Worten Taten folgen lässt und die Schlussfolgerungen des CLS respektiert. Dazu muss sie die erhebliche Einschränkung der Fähigkeit der

Sozialpartner, die Entwicklung des Lohnniveaus im privaten Sektor autonom auszuhandeln, beenden, indem sie das Gesetz von 1996 überarbeitet.

Das Gesetz über die Lohnnorm muss geändert werden

Es ist unvorstellbar, dass sich die belgische Regierung hinter der Weigerung der belgischen Arbeitgeberverbände verschanzt, um sich jeglicher Änderung des Gesetzes von 1996 zu widersetzen. Die belgische Regierung muss das IAO-Übereinkommen 98 und die Schlussfolgerungen des CLS, die sie selbst im IAO-Verwaltungsrat angenommen hat, einhalten. Sie kann sich nicht hinter der Position der belgischen Arbeitgeberverbände verschanzen, die übrigens von den Arbeitgebervertretern im CLS und im IAO-Verwaltungsrat nicht geteilt wird.

Wenn die Regierung nicht entschlossen handelt, werden die Gewerkschaften weiterhin die Verletzung des

Übereinkommens 98 durch die belgische Regierung anprangern, solange das Gesetz von 1996 nicht geändert wird. Die nationalen Richter werden die Feststellungen des CLS bezüglich der Nichtvereinbarkeit des Gesetzes von 1996 mit dem Übereinkommen 98 berücksichtigen müssen.

Freiheit von Kollektivverhandlungen

Diese Grundfreiheit zu Kollektivverhandlungen ist im IAO-Übereinkommen 98 über das Vereinigungsrecht und das Recht auf Kollektivverhandlungen aus dem Jahr 1949 verankert. Dies ist ein grundlegendes IAO-Übereinkommen, das alle Mitgliedstaaten respektieren müssen, auch wenn sie es nicht ratifiziert haben. Belgien hat dieses Übereinkommen jedoch am 10. Dezember 1953 ratifiziert.

Aber die Michel-Regierung hat die Grundprinzipien dieses IAO-Übereinkommens aus den Augen verloren, indem sie die kollektiven Lohnverhandlungen festgefahren hat. Aus diesem Grund haben sich die Gewerkschaften im Dezember 2021 an den CLS gewendet und eine Beschwerde gegen die belgische Regierung eingereicht, die diese gesetzliche Bestimmung trotz

ihrer offensichtlichen Unvereinbarkeit mit den Grundsätzen der Freiheit der Kollektivverhandlungen beibehält.

Der CLS ist der Ansicht, dass „die beschriebenen Elemente darauf hindeuten, dass die Fähigkeit der Sozialpartner, die Entwicklung des Lohnniveaus im privaten Sektor autonom auszuhandeln, erheblich eingeschränkt ist“.

Der CLS erinnert jedoch daran, dass „es den Parteien obliegt, die zu verhandelnden Themen festzulegen und [...] [die] Kriterien, die von den Parteien bei der Festsetzung der Löhne zu berücksichtigen sind (Anstieg der Lebenshaltungskosten, Produktivität usw.) und Gegenstand von Verhandlungen zwischen den Parteien sind“. Der CLS war der Ansicht, dass „einseitige Maßnahmen der Behörden zur Einschränkung des Umfangs der verhandelbaren Themen oft nicht mit dem Übereinkommen Nr. 98 vereinbar sind“.

Der CLS erinnert auch an Folgendes: „Wenn eine Regierung im Namen einer Stabilisierungspolitik der Auffassung ist, dass die Lohnsätze nicht frei durch Kollektivverhandlungen festgelegt werden können, dann sollte eine solche Beschränkung als außergewöhnliche Maßnahme angewendet werden. Diese sollte auf das Wesentliche be-

schränkt sein, einen angemessenen Zeitraum nicht überschreiten und mit geeigneten Garantien zum Schutz des Lebensstandards der Arbeitnehmer einhergehen“.

Der CLS stellt fest, dass „die alle zwei Jahre verabschiedete Lohnnorm per Definition keinen dauerhaften Charakter hat. Der Mechanismus hingegen, mit dem sie festgelegt wird und der Gegenstand der vorliegenden Beschwerde ist, wird beständig angewendet, da er nach der geltenden Gesetzgebung die aufeinanderfolgende Festlegung des Höchstspielraums für die Entwicklung der Lohnkosten auf unbestimmte Zeit regelt“.

Der CLS fordert die Regierung auf, die notwendigen Maßnahmen zu ergreifen

Aufgrund dieser Feststellungen fordert der CLS die Regierung auf, „die notwendigen Maßnahmen zu ergreifen, um sicherzustellen, dass die Sozialpartner frei entscheiden können, auf welche Kriterien sie ihre Verhandlungen über die Lohnentwicklung auf sektorübergreifender Ebene stützen und welche Ergebnisse diese Verhandlungen haben sollen“.

Mobilisierung für mehr Kaufkraft

Keine Lohnerhöhungen und als Trostpflaster eine Energieprämie. So sieht der Schlichtungsvorschlag der Föderalregierung für die Tarifverhandlungen aus. Dies zeigt, dass eine Mobilisierung für mehr Kaufkraft wichtiger denn je ist. CSC und FGTB haben eine Kundgebung für den 15. Dezember angekündigt.

Bei den vorherigen überberuflichen Verhandlungen wurde beschlossen, dass die Unternehmen, die während der Corona-Pandemie Gewinne eingefahren haben, ihren Arbeitnehmern einen Scheck von maximal 500 Euro anbieten konnten. Am Ende erhielt nur die Hälfte der Beschäftigten im Privatsektor, also rund 1,5 Millionen Menschen, eine Corona-Prämie in Höhe von durchschnittlich 280 Euro.

Bei der neuen Prämie handelt es sich nicht um einen Bruttobetrag. Sie trägt also in keiner Weise zur Schaffung von sozialen Rechten oder zur sozialen Sicherheit bei. Es handelt sich lediglich

um eine einmalige Prämie, obwohl die Arbeitnehmer das Recht auf strukturelle Verbesserungen haben. Natürlich ist dieser Betrag willkommen, aber er ist nur ein Trostpflaster.

Eine solche Prämie beweist einmal mehr die Ungerechtigkeit des Lohnnormgesetzes und unterstreicht dessen Unanwendbarkeit. Die CSC fordert daher weiterhin die Änderung dieses Gesetzes, das keine freien Lohnverhandlungen zulässt. Die CSC will über Bruttolohnerhöhungen frei verhandeln können.

Positiv ist, dass die Regierung end-

lich das Geld aus dem Budget für das Wohlbefinden freigibt. Dieses Geld muss so schnell wie möglich den Menschen zugewiesen werden, die es am schwersten haben und die mit den niedrigsten Renten und Sozialleistungen leben. Die CSC bedauert jedoch, dass die Regierung weiterhin alte neoliberale Gedanken verteidigt, wie den blinden Glauben, die Arbeitslosenunterstützung sei zu hoch. Viele Arbeitslosenleistungen liegen bereits unter der europäischen Armutsgrenze.

www.diecsc.be





© Shutterstock

Schluss mit sexistischer Gewalt!



Vor fünf Jahren brachte der Weinstein-Skandal den Stein ins Rollen: Seit Jahren prangerten feministische Bewegungen in Belgien und auf der ganzen Welt die sexistische und sexuelle Gewalt gegen Frauen an. Die darauf folgende #MeToo-Bewegung hat den Frauen eine Stimme gegeben und die Gesellschaft gezwungen, die Augen für die verschiedenen Formen von genderspezifischer Belästigung und Gewalt zu öffnen.

Sexistische Gewalt betrifft uns alle. In einer Gesellschaft, wo man immer noch oft glaubt, dass Frauen für die Gewalt verantwortlich sind, die sie erleiden, ist dieses Thema auch im Jahr 2022 noch hochaktuell.

Diese Gewalt findet in allen Lebensbereichen von Frauen statt: auf der Straße, in der Familie, am Arbeitsplatz... Sie bewirkt eine Unterlegenheit der Frauen gegenüber Männern und behindert ihre Rechte, ihre Integrität, ihre Autonomie und ihre Gesundheit.

Gewalt am Arbeitsplatz

Der Arbeitsplatz muss für alle Arbeitnehmer und erst recht für alle Arbeitnehmerinnen ein sicherer Ort sein. Aber leider bleiben Geschlechterklischees, Gewalt und Belästigung eine Realität, die es zu bekämpfen gilt. Eine europäische Umfrage aus dem Jahr 2016 ergab, dass 9 % der

Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz körperlich angegriffen wurden.

Eine weitere von der CSC Nahrung & Dienste im Jahr 2017 durchgeführte Umfrage kam zu dem Schluss, dass jede dritte Arbeitnehmerin, die im Sektor der Dienstleistungsschecks und in der Familienhilfe arbeitet, Opfer sexistischer Gewalt am Arbeitsplatz wurde. Eine im Mai 2021 durchgeführte Umfrage der CNE bei ihren Mitgliedsorganisationen ergab, dass 100 % der Befragten an ihrem Arbeitsplatz unangemessenes Verhalten erlebt haben.

Diese Gewalt beschränkt sich nicht auf körperliche Übergriffe: Sie umfasst auch verbale und psychische Gewalt, sexuelle Einschüchterung, wirtschaftliche Zwänge usw. Und sie hat nicht, wie man meinen könnte, mit dem Homeoffice aufgehört: sie kann sich nämlich auch in Cybermobbing verwandeln.

Vom Witz zur Gewalt

„Die Arbeitswelt spiegelt die Gesellschaft wider, und daher sind geschlechtsspezifische und sexuelle Gewalt am Arbeitsplatz wiederzufinden“, stellt Gaëlle Demez, Verantwortliche der CSC-Frauen, fest. Auch wenn die Ratifizierung des IAO-Übereinkommens 190 durch Belgien noch auf sich warten lässt (siehe Kasten S. 10), ist die belgische Gesetzgebung zur Bekämpfung von geschlechtsspezifischer und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz eine der besten weltweit. Sie berücksichtigt, dass Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz sowohl eine Frage der Gefährdung der Sicherheit und der Gesundheit am Arbeitsplatz als auch eine Frage der Diskriminierung sind.

Dennoch ist die Umsetzung dieser Gesetzgebung vor Ort nicht so einfach. „Es gibt eine Unternehmenskultur, die ein solches Verhalten zulässt



oder nicht. Es kann ein kleiner sexistischer Witz in Versammlungen sein, das systematische Unterbrechen von Frauen, die das Wort ergreifen oder noch die herablassende Begrüßung junger Arbeiternehmerinnen in den Betrieben als ‚Süße‘, ‚Schätzchen‘... Hinter dem, was als Freundlichkeit erscheinen mag, entsteht ein sexistisches Kontinuum, das es ermöglicht, jedes Mal einen Schritt weiter zu gehen: erst der Witz, dann die körperliche Annäherung usw. So können sich manche Frauen in die Enge getrieben fühlen und mit direkter und sehr starker körperlicher Gewalt am Arbeitsplatz konfrontiert sein.“ Frauen aus bestimmten Rassen am unteren Ende der Hierarchie sind besonders anfällig für Gewalt von Kollegen, Vorgesetzten, aber auch von Nutznießern (siehe Zeugenaussage). „Diese Verhaltensweisen sind problematisch, aber schwer zu beweisen, da oft das Wort des einen gegen das Wort des anderen steht.“ Dennoch stellt die Verantwortliche der CSC-Frauen seit der #MeeToo-Bewegung in vielen Unternehmen Fortschritte fest. „Die Diskussion wurde angestoßen. Auch Militantinnen und Arbeitnehmerinnen wagen es jetzt, sich zu äußern und Nein zu sagen, indem sie ihre Kollegen auf unangemessenes Verhalten hinweisen.“

Häusliche Gewalt

Während in Unternehmen Mobbing die erste Form von genderspezifischer Gewalt darstellt, hängt die zweite Form zwar nicht mit der Arbeit



zusammen, ist aber genauso belastend für die Betroffenen: die häusliche Gewalt.

„Vor einigen Jahren glaubte man nicht, dass häusliche Gewalt eine gewerkschaftliche Angelegenheit ist, sondern dass sie das Privatleben der Arbeitnehmerinnen betrifft“, gibt Gaëlle Demez zu. Aber diese Gewalt kann Auswirkungen auf den Arbeitsplatz haben: schlechter Schlaf, SMS und Anrufe des gewalttätigen Partners, geringere Aufmerksamkeit bei der Arbeit, Zuspätkommen oder wiederholte Abwesenheiten mit eventuellen Störungen der Teamarbeit und eine Ausgrenzung des Opfers... „Für eine Frau ist einer der wenigen Auswege aus der Gewalt, ihre Arbeit zu behalten, um ihre finanzielle Autonomie zu bewahren, durch die sie diese Situation früher oder später hinter sich lassen kann.“

Gewerkschaften können eine Rolle spielen, um einer Frau, die Opfer

ZEUGENAUSSAGE

„Ich war bei einem älteren Ehepaar putzen. Der Mann war im Badezimmer und fasste mir plötzlich an die Brust. Ich sagte ‚Hey, Finger weg!‘. Und da hat der Mann sich über mich lustig gemacht. Als ich es später im Büro erzählte, fragten die Kollegen mich: ‚Warum hast du nicht sofort angerufen?‘ Ich muss jetzt zwar nicht mehr zu diesem Kunden gehen, aber vielleicht eine andere Kollegin.“

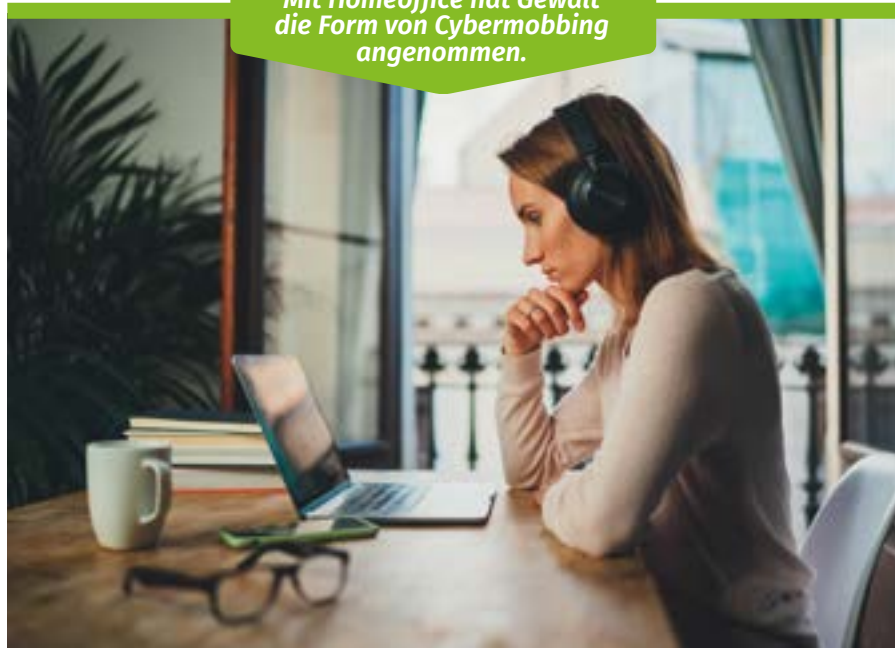
Fatima, Haushaltshilfe

von Gewalt geworden ist, zu helfen, ihren Arbeitsplatz zu behalten. „Die Gewerkschaftsdelegationen vor Ort müssen wachsam sein und die Person informieren. Man muss diesen Frauen das Wort geben, ihnen zuhören und besonders auf sensible Fälle oder sensible Sektoren achten: Dienstleistungsschecks, Reinigung, Großhandel, nicht-kommerzieller Sektor...“

Alle sind betroffen

Auch die Zeugen von Gewalt am Arbeitsplatz haben eine Rolle zu spielen, und zwar indem sie bekräftigen, dass ein Verhalten, ein Witz oder eine Geste unangemessen ist. Jeder Arbeitnehmer hat eine Rolle zu spielen, weil - wie anfangs gesagt - sexistische Gewalt uns alle betrifft.

Mit Homeoffice hat Gewalt die Form von Cybermobbing angenommen.





Was tun bei Belästigung oder Gewalt am Arbeitsplatz?

Die Gesetzgebung über das Wohlbefinden am Arbeitsplatz sieht Maßnahmen vor, um Belästigungen zu verhindern oder gegebenenfalls eine Vermittlung zur Beendigung der Belästigung anzubieten.

Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die Opfer von Gewalt oder Belästigung sind, können sich an ihre Gewerkschaftsdelegation, den Präventionsberater, die Vertrauensperson oder die arbeitsmedizinische Inspektion wenden. Diese Personen bieten Beratung und gegebenenfalls Vermittlung an.

Das Opfer kann auch eine „begründete Beschwerde“ einreichen, die dazu führt, dass die angerufene Instanz den Fall offiziell prüfen und einen Bericht erstellen muss. Gegebenenfalls kann das Opfer erreichen, dass das Gericht anordnet, die Gewalttaten oder Belästigungen zu beenden.

Darf der Arbeitgeber Gewalt oder Belästigung ignorieren?

Der Arbeitgeber muss einen Präventionsberater ernennen, der sich auf die psychosozialen Aspekte der Arbeit, Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz spezialisiert. Darüber hinaus ist er verpflichtet, bestimmte Präventionsmaßnahmen gegen psychische Belastung am Arbeitsplatz zu

ZEUGENAUSSAGE

„Seit den Vorfällen [Berührungen, Anm.d.R.] stelle ich sicher, dass ich ‚Kundinnen‘ statt ‚Kunden‘ habe. Ich schaue zu, dass ich alleine im Haus bin, um zu arbeiten, weil ich wirklich Angst habe, einen Mann zu treffen. Ich bin viel misstrauischer, viel argwöhnischer geworden und achte viel mehr auf Blicke und Gesten als zuvor.“

Anonyme Haushaltshilfe

ergreifen, einschließlich Gewalt oder Belästigung.

Wird ihm eine Gewalttat oder Belästigung mitgeteilt, ist der Arbeitgeber verpflichtet, gemäß den Bestimmungen der Arbeitsordnung zu handeln.

Verbindliche Instrumente

Zwei wichtige internationale Texte ermöglichen eine konkrete Bekämpfung der Gewalt gegen Frauen. Wo steht Belgien in dieser Frage?

Die „Gewalt gegen Frauen“ wird in der Istanbul-Konvention wie folgt definiert: *„Alle Formen geschlechtsbezogener Gewalt, die Frauen physischen, sexuellen oder psychischen Schaden oder Leiden oder wirtschaftliche Verluste zufügen oder zufügen können, einschließlich der Androhung von derartiger Gewalt, Zwang oder willkürlicher Freiheitsentzug, sei es im öffentlichen oder im Privatleben.“*

Mit der Unterzeichnung dieses Textes haben sich Belgien und alle Institutionen und Akteure, die im Namen des Staates handeln, dazu verpflichtet, keine Gewalt gegen Frauen zu begehen und dieser vorzubeugen. Aber die Wirklichkeit sieht leider ganz anders aus.

Belgien muss außerdem noch das Übereinkommen 190 über Gewalt und Belästigung ratifizieren, welches am 21. Juni 2019 auf der Internationalen Arbeitskonferenz zum 100. Jahrestag der IAO verabschiedet wurde. Dieses innovative Abkommen verankert das Recht jedes Einzelnen auf eine Arbeitswelt, die frei von Gewalt und Belästigung ist, einschließlich Gewalt und geschlechtsspezifischer Belästigung. Belgien könnte das Übereinkommen Ende 2022/Anfang 2023 ratifizieren und anschließend mit der Umsetzung in nationales Recht beginnen.



Der Arbeitgeber muss handeln, wenn er über Belästigung informiert wird.

Interimarbeitnehmer: Nie mehr allein

Die Kampagne zu den Interim-Jahresendprämien ist der Zeitpunkt, um uns bei den Leiharbeiterinnen und -arbeitnehmern bekannt zu machen und sie zu ermutigen, sich der CSC anzuschließen!

Interimarbeitnehmer haben oft das Gefühl, dass sie alleine dastehen oder über den Tisch gezogen werden. Sie wissen nicht immer, was eine Gewerkschaft ist und was diese für sie tun kann.

Sie sind oft schlecht informiert und werden nicht mit der administrativen Komplexität ihrer Vertragsart und Phasen der Beschäftigung, die von Phasen der Arbeitslosigkeit unterbrochen werden, fertig. Oder sie schaffen es nicht, ihre Rechte durchzusetzen. Darüber hinaus führt die Tatsache, dass sie über einen längeren Zeitraum mit Kurzzeitverträgen arbeiten (manchmal sogar von sehr kurzer Dauer, wie bei aufeinanderfolgenden Tagesverträgen), zu großer finanzieller und sozialer Unsicherheit.

Deshalb gibt es Interim United, der Dienst der CSC für Leiharbeiter. Wir sorgen gemeinsam mit den Leiharbeitnehmern dafür, dass ihre Rechte respektiert werden, dass solide Kollektivabkommen abgeschlossen werden, dass sie genauso behandelt werden wie festangestellte Arbeitnehmer. Sich der CSC anzuschließen bedeutet, sich einen Berufsschutz zu sichern und gleichzeitig auf die kollektive Aktion einzuwirken.

Wir möchten ganz besonders auf folgende Vorteile und Dienste aufmerksam machen:

- Eine Interim-Gewerkschaftsprämie, die von 104 Euro auf 112 Euro erhöht wurde (wenn man mindestens 65 Tage zwischen dem 1.7.2021 und dem 30.6.2022 gearbeitet hat), ohne Bedingung einer Mindestdauer als Mitglied.
- Eine schnelle Zahlung der Interim-Jahresendprämie.
- Schnelle Hilfe bei Problemen (wie Nichtzahlung der bezahlten Feiertage oder des garantierten Lohnes bei Krankheit, einseitiger Vertragsbruch,...).
- Rechtsbeistand: Die Mitglieder können im Falle von Konflikten und Verfahren vor dem Arbeitsgericht den Rechtsbeistand der CSC in Anspruch nehmen.
- Unterstützung bei der Bearbeitung des Arbeitslosendossiers.
- Solide Kollektivverhandlungen, dank der folgendes erreicht wurde: das Stimmrecht der Leiharbeiter, eine neue Vereinbarung des Nationalen Arbeitsrates zur Abschaffung des Missbrauchs von aufeinanderfolgenden Tagesverträgen sowie das letzte Sektorenabkommen, das einige gewerkschaftliche Fortschritte enthält!



Kundgebung Mirabal gegen Gewalt an Frauen: Schockparolen, damit die Behörden reagieren

„Respekt am Arbeitsplatz. Wir sind kein Vieh!“ - „Feminismus hat noch nie jemanden getötet, Machotum schon!“ - „Verteile Liebe, keine Schläge!“ - „Die Kürzung der Frauenrenten ist wirtschaftliche Gewalt“ - „Mein Minilohn kettet mich an ihn! Das weiß er“... Diese 6. nationale Mobilisierung gegen Gewalt an Frauen war ein Festival schockierender Parolen. Am 27. November folgten Tausende Frauen und Männer dem Aufruf der Plattform Mirabal Belgium, der auch die CSC angehört, auf den Brüsseler Straßen.

In einem alarmierenden Kontext der Infragestellung von Frauenrechten ist es unerlässlich, frei von Gewalt und jeglicher Form von Diskriminierung zu leben, sowohl im öffentlichen als auch im privaten Bereich. Diese Kundgebung war eine Mobilisierung der Solidarität mit denen, die schweigend alle Formen der Gewalt erleiden. Weil

es so etwas wie kleine Gewalttaten gegen Frauen nicht gibt. Sie sind Teil eines Systems der Dominanz über Frauen und müssen alle mit der gleichen Stärke und Überzeugung bekämpft werden. Zu viele Klagen werden abgewiesen und die Täter genießen relative Straffreiheit. Frauen müssen sterben, weil sie Frauen sind. Seit der Gründung der Plattform Mirabal Belgium vor 6 Jahren bewegen sich die Dinge. Aber nicht schnell genug angesichts

der Dringlichkeit und Ernsthaftigkeit der Fakten! Diese Mobilisierung war eine Gelegenheit, die Behörden dazu zu bewegen, eine freiwillige, kohärente, dauerhafte und angemessen finanzierte Politik zur wirksamen Bekämpfung aller Formen von Gewalt gegen Frauen umzusetzen. Für Myriam, Teresa, Meryeme, Delphine, Madisson und alle, die gestorben sind, weil sie Frauen waren, werden wir nicht aufgeben!



Ist bei einer kurzfristigen Erkrankung noch ein ärztliches Attest erforderlich?

Ab Dezember 2022 ist ein Arbeitnehmer nicht mehr verpflichtet, ein ärztliches Attest für den ersten Krankheitstag vorzulegen. Dies gilt sowohl bei eintägiger Krankheit als auch für den ersten Tag einer längeren Arbeitsunfähigkeit.

Diese Befreiung von der Pflicht, ein ärztliches Attest vorzulegen, gilt nur für die ersten drei Arbeitsunfähigkeitsperioden pro Kalenderjahr. Das Gesetz sieht auch vor, dass Unternehmen, die weniger als 50 Arbeitnehmer beschäftigen (berechnet auf der Grundlage der Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmer am 1. Januar des Jahres, in dem die Krankheit eintritt), diese Regel nach unten korrigieren können, entweder durch Abschluss eines Kollektivabkommens oder durch Anpassung der Arbeitsordnung. Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten können diese Regelung daher durch eine Änderung ihrer Arbeitsordnung aufheben.

Alle Unternehmen haben natürlich die Möglichkeit, über ein KAA oder die Arbeitsordnung günstigere Regeln festzulegen und beispielsweise die Pflicht zur Vorlage eines ärztlichen Attests vollständig abzuschaffen.

Und wenn der Arbeitnehmer nicht zuhause ist?

Ein Arbeitnehmer, der sich nicht an seiner üblichen, dem Arbeitgeber bekannten Adresse aufhält, muss dem Arbeit-

geber die Adresse mitteilen, an der er sich aufhält. In diesem Zusammenhang hat der Staatsrat zu Recht darauf hingewiesen, dass diese Verpflichtung nicht bedeutet, dass es dem Arbeitnehmer untersagt ist, an diesem Tag das Haus zu verlassen, z.B. um zum Arzt zu gehen.

Das genaue Datum des Inkrafttretens dieser Maßnahme hängt vom Datum der Veröffentlichung dieses neuen Gesetzes ab, wahrscheinlich Anfang Dezember. Mit diesem neuen Gesetz wird ein Arbeitnehmer somit das Recht haben, im Dezember dreimal krank zu sein, ohne ein Attest vorlegen zu müssen.



© Richard Villalon/Belpress.com

Gaspreisdeckelung auf EU-Ebene notwendig

Die CSC ist sehr enttäuscht über den Vorschlag der EU-Kommission zur Deckelung der Gaspreise. Die Deckelung ist zwar ein entscheidendes Element, um Bürger und Unternehmen strukturell vor astronomischen Gaspreisen zu schützen. Aber der Vorschlag der Kommission verwandelt diese Deckelung in einen ineffizienten Mechanismus.

Angesichts der Energiekrise, die unsere Gesellschaft erschüttert, ist das inakzeptabel. Die Preisexplosion setzt die Kaufkraft enorm unter Druck, während die Energieunternehmen gigantische Gewinne einfahren. Die derzeitigen Maßnahmen der Föderalregierung helfen, dem ersten Sturm zu trotzen, aber sie sind unzureichend und nur vorübergehend.

Die föderalen Stützungsmaßnahmen laufen bis Ende März 2023. Sie sehen unter anderem eine Senkung

der Mehrwertsteuer auf Gas und Strom, eine Senkung der Verbrauchssteuern (Akzisen) auf Benzin und Diesel sowie die Ausweitung des Sozialtarifs für Energie vor. Außerdem werden die Haushalte nur bis März in den Genuss des „Energie-Basispakets“ kommen, was konkret einer Gesamtreduzierung der Gas- und Stromrechnungen um 196 Euro pro Monat entspricht. Der Premierminister hat selbst darauf hingewiesen, dass noch viele harte Winter bevorstehen und dass die Energiekrise noch lange anhalten wird. Die Preisdeckelung muss diese Heraus-

forderung strukturell bewältigen.

Die CSC fordert die belgische Regierung auf, alles zu tun, um eine echte Preisdeckelung auf europäischer Ebene zu erreichen. Andernfalls wird die Regierung ihre Verantwortung übernehmen und die Preisobergrenze selbst senken müssen, damit die Haushalte ihre Rechnungen bezahlen können. Die CSC wird zusammen mit den anderen Gewerkschaften prüfen, welche Aktionen in den kommenden Wochen möglich sind, um eine echte Preisdeckelung durchzusetzen.

Wohin führt die europäische Energiepolitik?

Nicht nur der Krieg in der Ukraine, sondern vor allem die globale Erwärmung zwingen uns, unser Energiemodell zu ändern und aus den fossilen Energieträgern auszusteigen. Aber in welche Richtung geht Europa?



©AdobeStock.com

Die erste markante Initiative der Europäischen Kommission nach dem Ausbruch des Krieges in der Ukraine war der im März 2022 veröffentlichte Aktionsplan „REPowerEU“. Seine Hauptanliegen sind der Schutz der Haushalte und Unternehmen vor steigenden Preisen und die Gewährleistung der Energieversorgungssicherheit im Winter 2022-2023. Auffallend ist, dass die Kommission bestimmte Marktmechanismen in Frage stellt, um die Energiepreise unter Kontrolle zu bringen: Den Staaten wird vorübergehend erlaubt, ihre Energiepreise zu regulieren und den Unternehmen Beihilfen zu gewähren. Ein weiteres Anliegen von REPowerEU ist es, die Gasversorgung der EU zu sichern, indem mit anderen Lieferanten als Russland (Norwegen, Algerien, Aserbaidschan,...) verhandelt wird. Auch Investitionen in neue Infrastrukturen wurden angekündigt.

RÜCKKEHR DER KLIMATISCHEN HERAUSFORDERUNGEN

Das Kapitel Energiesparsamkeit spielte in der ersten Version von REPowerEU keine große Rolle. Zwei Monate später, in der zweiten Fassung des Plans, ist die Position ausgeglichener. Während die Energiesi-

cherheit das Hauptanliegen bleibt, taucht der sparsame Umgang mit Energie in Form eines europäischen „Energiesparplans“ auf. Dieser unverbindliche Plan basiert auf zwei Säulen: sparsamer Energieverbrauch (sofortige Energieeinsparungen durch persönliche Entscheidungen) und Energieeffizienz. Auch die Frage der Finanzierung wird angesprochen. Die Kommission weist darauf hin, dass die mit EU-Mitteln geförderten Konjunkturprogramme nach der Corona-Krise bereits Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz beinhalten. Sie kündigte an, dass sie über neue Finanzierungsmöglichkeiten nachdenke, wobei die Unterstützung privater Investitionen im Vordergrund stehen solle.

NACH DEM SOMMER

Im September 2022 baute die Kommission im Auftrag des Rates der Energieminister ihre Vorschläge um zwei Achsen aus. Erstens sollen die Mitgliedstaaten verpflichtet werden, ihren Gesamtstromverbrauch zu senken. Es wird eine „Zielvorgabe“ von 10 % für die Senkung der Gesamtstromnachfrage und eine „Verpflichtung“ zur Senkung des Stromverbrauchs in Spitzenzeiten um 5 % vorgeschlagen. Die Energie-

sparsamkeit ist nicht länger nur ein vages Ziel, sondern könnte, wenn der Vorschlag angenommen wird, zu einer Verpflichtung für alle Mitgliedstaaten werden. Zweitens schlägt die Kommission den Staaten vor, eine Steuer auf die Übergewinne der Energieerzeuger einzuführen, deren Einnahmen auf potenziell 117 Milliarden Euro pro Jahr für die gesamte EU geschätzt werden und die zur Unterstützung von Unternehmen und Haushalten verwendet werden sollen. Eine Solidaritätsabgabe für fossile Energieunternehmen wird ebenfalls vorgeschlagen.

KURZE BEWERTUNG

Die Vorschläge der Kommission werfen mehrere Fragen und Kritiken auf. Erstens: Es ist zwar verständlich, dass dringend neue Bezugsquellen für Gas gefunden werden müssen, um den Winter zu überstehen. Aber besteht nicht die Gefahr, dass diese kurzfristige Lösung die Aufgabe eines auf fossilen Brennstoffen basierenden Systems verhindert? Zweitens wird die Debatte über die Renationalisierung des Energiesektors ignoriert, obwohl der Markt alle seine Grenzen aufzeigt. Drittens wird die Frage der sozialen Gerechtigkeit nicht gestellt, obwohl zwischen den Haushalten enorme Ungleichheiten beim Zugang zu Energie bestehen und die Zukunft der Beschäftigten im Energiesektor von Unsicherheiten geprägt ist. Und schließlich gibt es keinen nennenswerten Vorschlag zu den massiven Finanzmitteln, die für die Umstellung unserer Energiepolitik erforderlich sind. Es wird keine Lockerung der Haushaltszwänge vorgeschlagen, um den Staaten zu helfen, groß angelegte Pläne für die Sanierung von Gebäuden und die Umstellung des öffentlichen Verkehrs auszurollen. Es wird sich zeigen, wie diese Vorschläge der Kommission von den Staaten angenommen und umgesetzt werden. Es wird viel mehr nötig sein, um ein Energiesystem zu schaffen, das uns vor Tyrannen und der globalen Erwärmung schützt.

Die Baustelle des Chemiewerks Borealis (Antwerpen), wo 174 Personen als Opfer von Menschenhandel anerkannt wurden.



© Joris Herregods

Auch Menschenhandel in Belgien

Man muss nicht nach Katar reisen, um Fälle von Menschenhandel aufzudecken. Die CSC Bau-Industrie & Energie, die CNE und die FGTB Petrochemie haben einen gemeinsamen Text verfasst, der die Arbeitgeber auffordert, gegen Menschenhandel in der Industrie vorzugehen.

An den Industriestandorten von Borealis und BASF im Antwerpener Hafen wurden Arbeiter ausgebeutet: Sie erhielten 3,50 Euro die Stunde, hausten in Elendsunterkünften... Wahrhaft unwürdige, nein unmenschliche Bedingungen. Für die Gewerkschaften müssen SOFORT Maßnahmen ergriffen werden.

Schwachstellen des Systems

Diese betrügerischen Machenschaften haben ihren Ursprung in den Schlupflöchern des europäischen Wettbewerbssystems, das Länder, Unternehmen und Arbeitnehmer gegeneinander ausspielt. Wer dem Profit hinterherjagt, ohne sich um die Ar-

beitsbedingungen zu kümmern, stürzt die Arbeitnehmer ins Elend. Die Fälle von Borealis und BASF beweisen es.

Das alles belegt auch das Scheitern der belgischen Rechtsrahmens: Ein Unternehmen, das Subunternehmen einsetzt, ist nicht verantwortlich für deren betrügerische Machenschaften. Der Mangel an Inspektoren ist ebenfalls alarmierend.

Uns stehen nicht genügend Inspektoren zur Verfügung, um die Vergabe von Unteraufträgen wirksam kontrollieren zu können. Wir können aber auch nicht warten, bis sich die europäischen und belgischen Rahmenbedingungen ändern. Genau das ist aber dringend notwendig, weil andere Arbeitnehmer in unserem Land und in unseren Unternehmen Opfer von Menschenhandel sind. Warten wir also nicht auf einen weiteren Skandal.

Was tun?

Wir müssen ab heute die Kontrolle der Direktionen und Delegierten über das Subunternehmertum verstärken. Angesichts solcher betrügerischen Praktiken ist die Bündelung unserer Kräfte eine Pflicht.

Dort, wo Arbeitnehmer von einem Delegierten vertreten und verteidigt werden, stellt man eine bessere Beachtung der Rechte und Arbeitsbedingungen fest. Lasst uns also die Befugnisse unserer Delegationen erweitern. Stellen wir ihnen die Informationen und Mittel zur Verfügung, um die Realität jedes Arbeitnehmers in ihrem Unternehmen unabhängig von der Art des Vertrags zu kontrollieren. Unsere Delegierten sind täglich in den Betrieben. Die Inspektoren nicht.

Gewerkschaften suchen ethische Arbeitgeber

Dieser Vorschlag stößt jedoch bei den Arbeitgebervertretern der Chemie und der Petrochemie auf Widerstand. Sie wollen warten, bis andere entscheiden, aber für uns besteht dringend Handlungsbedarf. Die Arbeitsbedingungen sind für uns Teil der sektoriellen und betrieblichen sozialen Konzertierung. Also suchen Gewerkschaften ethische Arbeitgeber, um den Menschenhandel zu bekämpfen. Es ist eine ethische Pflicht, die über jede politische oder wirtschaftliche Überlegung hinausgeht.

Weit weg vom Scheinwerferlicht der Stadien

Die Weltmeisterschaft in Katar hat zumindest die schrecklichen Arbeitsbedingungen von Bauarbeitern und Arbeitsmigrantinnen und -migranten ans Licht gebracht, die im Sicherheitssektor, im Transport, im Hotel- und Gaststättengewerbe, in der Reinigung, in der Fischerei oder auch als Hausangestellte arbeiten. Die 173.000 Hausangestellten in Katar sind zweifellos eine besonders schutzbedürftige Gruppe, da sie in der Privatsphäre des Hauses ihres Arbeitgebers gefangen sind. Sie können leicht der Willkür der verantwortlichen Männer oder Frauen zum Opfer fallen oder, was noch schlimmer ist, körperlich, sexuell oder psychisch misshandelt werden.

Mit der Abschaffung des Kafala-Systems¹ haben diese Arbeitneh-

mer jetzt die gleichen Rechte wie alle anderen Arbeitnehmer in Katar. Aber ist das System tatsächlich verschwunden? Die Aussagen von V.J., einem nepalesischen Arbeiter oder der Werdegang von Jayanthi A., einer 49-jährigen Hausangestellten aus Tamil Nadu (Nepal), lassen ernsthafte Zweifel aufkommen:

Während ihres 15-monatigen Aufenthalts in Katar wurde sie ständig von ihrem Arbeitgeber geschlagen und gefoltert. Mit Hilfe der Hausangestellten-Bewegung erstattete sie Anzeige bei der indischen Botschaft, wurde aber unterwegs von der Polizei festgenommen. Ihr Arbeitgeber wollte ihr ihren Pass nicht zurückgeben und reichte seinerseits eine Beschwerde wegen „Flucht“ ein. Das geschah 2021, als das Kafala-System bereits abgeschafft worden war.

Schließlich konnte Jayanthi dank der Vermittlung der Botschaft nach Indien zurückkehren. Sie ist stark traumatisiert von dem, was ihr passiert ist. Sie hat kein Einkommen mehr und muss sich um ihren kranken Ehemann und ihre drei Kinder kümmern.

Am Ende bleibt die Bilanz der Reformen also gemischt. Die Lohn- und Arbeitsbedingungen einiger Arbeitsmigrantinnen und -migranten haben sich zwar deutlich verbessert, aber Arbeitsrechtverletzungen sind für viele Migrantinnen und Migranten nach wie vor an der Tagesordnung.

¹ Patensystem für ausländische Arbeitskräfte, das dem Arbeitgeber die Macht gibt, darüber zu entscheiden, ob sein Arbeitnehmer den Arbeitsplatz wechseln oder das Land verlassen darf.

„Wir wollen das bekommen, was uns zusteht“

Arman, ein bengalischer Arbeiter, ist eines der Opfer der Ausbeutung und des Menschenhandels auf der Borealis-Baustelle im Antwerpener Hafen. Zusammen mit seinen missbrauchten Kollegen forderte er Wiedergutmachung von der flämischen und föderalen Regierung. Sie wollen eine Lösung für ihre verzweifelte Situation.

Arman: „Ich wurde mit falschen Versprechungen hierher gelockt. Ich sollte 2.500 Euro pro Monat verdienen, von denen ich aber nur ein Viertel erhalten habe. Ich habe 190 Stunden im Monat unter unsicheren Bedingungen gearbeitet. Zusammen mit 16 anderen Bengalis wohnte ich in einem viel zu kleinen Haus.“

Borealis wusste seit April von den missbräuchlichen Praktiken, brach den Vertrag mit dem korrupten Unternehmer Irem jedoch erst nach der Veröffentlichung vieler Artikel in den Medien. Von diesem Zeitpunkt an wurden die Arbeiter überhaupt nicht mehr bezahlt. Trotz ihrer Anerkennung als Opfer von Menschenhandel haben die flämische und die Föderalregierung das obligatorische

Verfahren nicht eingeleitet. Folglich haben diese Arbeitnehmer noch immer keine Aufenthaltserlaubnis, sie können nicht arbeiten, werden nicht aufgenommen und begleitet.

Arman: „Inzwischen bin ich seit über zwei Monaten arbeitslos. Ich schaffe es kaum, zu überleben, geschweige denn meine Familie zu ernähren. Man droht,

uns aus unserem Haus zu vertreiben. Meine Familie in Bangladesch erhält Drohungen vom Rekrutierungsbüro, das darauf besteht, kein Aufheben zu machen.“

„Die geschädigten Arbeitnehmer müssen dringend das erhalten, was ihnen zusteht“, betont Stefaan Peirman, der den Fall auf CSC-Ebene verfolgt.

Arman, Opfer des Menschenhandels auf der Borealis-Baustelle im Antwerpener Hafen.





Schule, Kunst, Fußball, Menschenhandel: rund 60 SchülerInnen stellen in der CSC Lüttich aus.



KOMMENTAR

Für eine genderfreie Rentenreform

Die Anhebung der Mindestrente war eine soziale Dringlichkeit, die im Regierungsabkommen erreicht wurde. Mit Blick auf 1.500 Euro wird die Mindestrente zwischen 2020 und 2024 um 11 % angehoben. Hinzu kommen noch die Haushaltsmittel für das Wohlbefinden. Das ist eine sehr gute Nachricht. Die weniger gute Nachricht ist jedoch, dass der Zugang zu dieser Mindestrente verschärft wird. Die Föderalregierung hat im Sommer beschlossen, eine zusätzliche Bedingung einzuführen, die 20 Jahre „tatsächliche Arbeit“ vorsieht. Nur Mutterschafts-, Still- und Palliativurlaub sowie Inaktivität aufgrund einer Behinderung werden als tatsächliche Beschäftigung angesehen. Für Langzeitkranke wird es eine begrenzte und komplexe Regelung geben. Es werden keine Zeiten der Arbeitslosigkeit berücksichtigt, wodurch eine große Zahl von Arbeitnehmern und vor allem Arbeitnehmerinnen vom Zugang zur Mindestrente ausgeschlossen wird.

Der Begriff der „tatsächlichen Arbeit“ wird daher Frauen bei der Berechnung ihrer Rente stärker benachteiligen. Die Reform könnte jede siebte Frau, die Anspruch auf die Mindestrente hat, bis zu 440 Euro pro Jahr kosten. Im Koalitionsvertrag hieß es jedoch, dass die Rentenreform „die Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen berücksichtigen muss“.

Wir fordern eine Reform, die Frauen nicht diskriminiert. Die Nichtberücksichtigung von z.B. Elternurlaub, Zeitkredit, Geburtsurlaub, Teilzeitarbeit mit Aufrechterhaltung von Rechten und Einkommensgaranziezulage sowie Zeiten der Arbeitslosigkeit ist eine völlige Missachtung der Arbeitsrealitäten und -bedingungen von allen Beschäftigten und insbesondere von Frauen!

Die Spielregeln für Rentenansprüche werden grundlegend verändert. Und das ist sehr schlimm!

Anne Léonard,
CSC-Nationalsekretärin

Hommage und Ausstellung für die 6.500 toten Wanderarbeiter in Katar

6.500 Tote auf den Baustellen der Fußball-WM in Katar. Noch nie ist für ein Sportereignis so viel Blut geflossen.

Daran hat die CSC Lüttich-Verviers-Ostbelgien am Eröffnungstag der WM erinnert. „Wir haben symbolisch Kerzen angezündet, die diese schreckliche Zahl darstellen. Im Anschluss haben wir eine Schweigeminute eingelegt im Gedenken an die verstorbenen Wanderarbeiter in Katar und für alle Opfer von Ausbeutung in der Arbeitswelt“, erklärt Jean-Marc Namotte, Bezirkssekretär der CSC Liège-Verviers-Ostbelgien.

An diesem Abend wurde auch eine große Ausstellung zu dieser umstrittenen Fußballweltmeisterschaft in Katar eröffnet. Die CSC bat zwei bekannte Künstler, Jérôme Considérant und Isabelle Jadouille, aber auch Schüler der Sekundarstufe, ihre Gefühle für dieses Ereignis auszudrücken. Ihre Werke sind bis zum 18. Dezember im CSC-Gebäude (Boulevard Saucy 10 in 4020 Lüttich) zu sehen.

Petition zur Beendigung der Krise

Arbeiter aus allen Bereichen leiden unter wahnsinnigen Preissteigerungen, während Energieunternehmen Gewinne einstreichen und Topmanager ihre Gehälter verdoppeln.

Unterzeichnen Sie die Petition des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) zur Besteuerung überhöhter Gewinne und zur Preisbegrenzung. Es ist dringend notwendig, dass die europäischen Politiker den Krisenbewältigungsplan JETZT umsetzen!

Unterzeichnen Sie die Petition: www.action-europe.org/de/werden-sie-aktiv