



## Die Herausforderung der Dekarbonisierung

Seite 7

# Inhalt

# Öffnungszeiten & Kontakt

## Seiten 3-5

Sozialwahlen im Kabelwerk Eupen

## Seite 6

Meldungen

## Seiten 7-9: Dossier

Dekarbonisierung: große Herausforderung für die Industrie

## Seite 10

Eine paradoxe Agrarpolitik

## Seite 11

Großer Umbruch für Künstlerstatut

## Seite 12

Eine CSC-Delegation nimmt am Weltsozialforum in Nepal teil

## Seiten 13-15: CNE-Info

Der europäische Migrationspakt bedroht das Asylrecht  
Gegen sexualisierte und sexuelle Gewalt am Arbeitsplatz vorgehen

## Seite 16

Sozialwahlen

## Impressum

### Verantwortlicher Herausgeber:

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

### Redaktion:

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

**Layout:** Maryline Weynand

### Druck:

Kliemo A.G.  
Hütte 53, 4700 Eupen

### Anschrift der Redaktion:

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

### Erscheinungsrhythmus:

Vierzehntäglich

## 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

**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

## OFFENE SPRECHSTUNDE

### CSC Eupen

Montags von 8.30 Uhr bis 11.45 Uhr



# Kabelwerk Eupen: Gemeinsam Herausforderungen meistern!

Im Hinblick auf die Sozialwahlen haben wir uns mit Laurent Conzen und Thibault Petiniot, CSC-Delegierte im Kabelwerk Eupen, unterhalten. Beide sind seit Jahren Teil des Gewerkschaftsteams und blicken optimistisch in die Zukunft, trotz der Herausforderungen, die sie in den letzten Jahren gemeistert haben.

## Vom Hanfseil zum High-Tech-Kabel

Es ist Freitagnachmittag und Schichtwechsel im Kabelwerk. Ein Strom an Arbeiter zieht zu Fuß oder mit dem Rad an mir vorbei und verabschiedet sich mit einem kurzen „Mahlzeit“ ins Wochenende. Der Sicherheitsmann am Eingang begrüßt mich mit einem breiten Lächeln und stellt fest: „Alle Wege führen ins Kabelwerk.“

Das Kabelwerk in der Malmedyer Straße in Eupen ist ein Wahrzeichen der Stadt und ein Schwergewicht der regionalen Industrielandschaft. Vom Süden kommend ist das riesige Industrieareal mit seinen hohen Schloten am Stadtrand nicht zu übersehen.

Die Ursprünge des Kabelwerks reichen bis ins späte 18. Jahrhundert zurück, als es von den Brüdern Bourseaux gegründet wurde. Früher beschäftigte das Werk bis zu 1.200 Personen. Heutzutage zählt die Belegschaft immerhin noch stolze 850 Mitarbeiter, darunter 240 Angestellte, was seine beachtliche Größe verdeutlicht. Damit ist das Kabelwerk der größte private Arbeitgeber in der Region.

Neben der Kabelproduktion hat sich das Werk auch im Bereich der Rohr- und Schaumstoffherstellung etabliert, was seine Vielseitigkeit und Innovationskraft unterstreicht. Mit seiner langen Geschichte, seiner großen Bedeutung für die regionale Wirtschaft ist das Kabelwerk ein unverzichtbarer Bestandteil der Industrielandschaft in Ostbelgien.

## Ein eingespieltes Team

Ich erkenne meine beiden Gesprächspartner bereits von weitem an ihren grünen Jacken. Laurent Conzen (47) ist seit acht Jahren Gewerkschaftsdelegierter für die Arbeiter (CSC Metea) und Thibault Petiniot (30) vertritt seit vier Jahren die Angestellten (CNE). Ihre enge Zusammenarbeit und ihr gegenseitiges Vertrauen sind offensichtlich. Thibault betont die Bedeutung dieser Verbundenheit: „Ich bin sehr dankbar, dass ich Laurent an meiner Seite habe. Wir sind ein starkes Team und ich kann mich immer auf ihn verlassen. Mit seiner langjährigen Erfahrung im Betrieb ist Laurent nicht nur ein zuverlässiger Kollege, sondern auch ein wertvoller Mentor für mich. Ich habe mich von Anfang an im Gewerkschaftsteam willkommen gefühlt.“

## Steckbrief

**Betrieb:**  
Kabelwerk

**Standort:**  
Eupen

**Anzahl Mitarbeiter:**  
820 Vollzeitäquivalente

**Produktion:**  
Kabel, Schaumstoff und Rohre

**Umsatz:**  
250 - 300 Mio. Euro

**Delegierte:**  
Laurent Conzen (47),  
seit acht Jahren Metea-Delegierter  
Thibault Petiniot (30),  
seit vier Jahren CNE-Delegierter



## Ein von Krisen gebeuteltes Mandat und große Solidarität

Thibault erzählt von den Herausforderungen der vergangenen Jahre, die geprägt waren von Krisen und einer großen Naturkatastrophe, deren Auswirkungen bis heute spür- und sichtbar sind. Die Coronakrise brachte zahlreiche Schwierigkeiten mit sich, von der Umsetzung der erforderlichen Gesundheitsmaßnahmen bis hin zum internen Krisenmanagement. Es war wichtig, auf die Sorgen und Ängste der Arbeitnehmer einzugehen. Ungewissheit und Unklarheit unter der Belegschaft waren so groß, dass die Gewerkschaftsdelegation spontan WhatsApp-

Gruppen ins Leben rief, um die Kollegen regelmäßig zu informieren.

Als Kurzarbeit unvermeidlich wurde, wurde gemeinsam darüber beraten, wer von den finanziellen Einbußen am wenigsten betroffen sein würde. „Es erforderte viel Fingerspitzengefühl und Diplomatie“, sagt Laurent. „Glücklicherweise konnten wir auf die Solidarität innerhalb der Belegschaft zählen.“

„Dann traf uns im Juli 2021 die Hochwasserkatastrophe und verwüstete das Werk. Die Ausmaße waren enorm und wir befürchteten das Schlimmste. Obwohl die Wallonische Region und die Versicherungen eingriffen, bleibt ein beträchtlicher Teil des Gesamtschadens von rund 40 Millionen Euro zu schultern. Glücklicherweise konnten wir dank unserer Lagerreserven zunächst unsere Kunden weiterhin beliefern, aber fast drei Jahre später leiden wir immer noch unter den Folgen. Einige unserer Lagerbestände sind erschöpft und die Produktion muss ständig an die Auftragslage angepasst werden, was zusätzlichen Druck auf die Arbeiter ausübt“, so der Gewerkschafter.

„Als ob das nicht genug wäre, macht sich nun auch die Inflation bemerkbar, insbesondere in der Schaumstoffproduktion. In Zeiten der Krise überlegen es sich die Menschen zweimal, ob sie eine neue Matratze benötigen. Glücklicherweise haben wir Vorzeigeprodukte und investieren kontinuierlich in innovative Produkte, die in unserem hauseigenen Labor getestet werden. Wir nehmen eine Vorreiterrolle ein und sind weltweit für unsere Premiumprodukte bekannt, die Großaufträge generieren und zum Fortbestand unseres Standorts beitragen“, sagt Laurent Conzen weiter.

### Auf andere zugehen und ein offenes Ohr für jedes Anliegen haben

Die Krise brachte jedoch auch Positives mit sich. Sie schweißte die Mitarbeiter enger zusammen, und es entwickelte sich eine große Solidarität. „Gewerkschaftsarbeit ist sehr vielfältig“, betont Laurent. „Neben sämtlichen administrativen Aufgaben, hat man als Gewerkschaftsdelegierter auch eine soziale Rolle. Man muss ein offenes Ohr für die Probleme anderer haben und sich diesen annehmen. Denn trotz unserer Größe sind wir wie eine Familie. Nicht selten sind Arbeiter hier bereits seit 40 Jahren beschäftigt und einige Familien sind seit Generationen hier verwurzelt. Jeder kennt jemanden, der hier arbeitet, oder?“

Trotz der Herausforderungen der vergangenen Jahre konnten die beiden Gewerkschafter einiges erreichen. Besonders stolz sind sie darauf, dass alle Arbeitsplätze erhalten blieben und sämtliche Sozialvorteile bewahrt wurden.



Thibault Petiniot (links), CNE-Delegierter, und Laurent Conzen, Metea-Delegierter, sind ein starkes Team im Eupener Kabelwerk.

Ein weiteres erfolgreiches Projekt war das Bike-Leasing-Programm, das den Mitarbeitern die Möglichkeit bot, ein Fahrrad zu erwerben. Die Ratenzahlung erfolgt über 36 Monate vom Bruttogehalt. Nach Ablauf dieser Zeit besteht die Option, das Fahrrad zu kaufen. Im Gegenzug muss das Rad mindestens zu 20 % für den Arbeitsweg genutzt werden. Das Projekt war ein voller Erfolg, denn im Jahr 2023 nahmen rund 150 Mitarbeiter das Angebot in Anspruch. Neben dem finanziellen Anreiz ist es auch eine nachhaltige Maßnahme. „Wenn man erfolgreich sein möchte, ist es wichtig, durchdachte Konzepte vorzubereiten. Dahinter steckt natürlich viel Vorbereitungs- und Überzeugungsarbeit“, betont Laurent.

In den kommenden Jahren haben Laurent Conzen und Thibault Petiniot noch einiges vor. Insbesondere beobachtet Thibault, als Vertreter der jüngeren Generation, dass sich die Prioritäten der Arbeitnehmer stark verlagert haben. Work-Life-Balance, flexible Arbeitszeiten und Homeoffice sind die neuen Schlagwörter in der heutigen Arbeitswelt. Attraktive Arbeitsbedingungen sind entscheidend, um junge Fachkräfte anzulocken. Derzeit leidet das Kabelwerk noch nicht unter Fachkräftemangel. Auch aufgrund seines Rufes als ‚guter‘ Arbeitgeber gehen noch genügend Bewerbungen auf vakante Stellen ein. Dennoch ist die Altersstruktur der Belegschaft ein Thema, da 50 % der Mitarbeiter über 50 Jahre alt sind. Die Herausforderung besteht darin, verschiedene Interessen zu berücksichtigen und Spannungen zu bewäl-



**Die Krise schweißte die Mitarbeiter enger zusammen und es entwickelte sich eine große Solidarität.**

*haben vier schwierige Jahre hinter uns, in denen Krisen uns oft an unserer eigentlichen Gewerkschaftsarbeit gehindert haben. Dank der guten Zusammenarbeit innerhalb der Gewerkschaftsdelegation und dem engagierten Einsatz des gesamten Gewerkschaftsteams konnten wir trotzdem viel erreichen. Wir werden auch zukünftig die Interessen der Arbeiter und Angestellten vertreten und eine faire Arbeitsumgebung fördern. Die Gewerkschaftsarbeit bleibt eine spannende Herausforderung.“*

Schließlich laden mich Laurent und Thibault auf eine Tour durch das Werk ein. Wir laufen durch ein Labyrinth aus Treppen und Gitterwegen, vorbei an pfeifenden Maschinen und Spulen. Laurent kennt jeden Winkel der riesigen Hallen und erklärt mir voller Leidenschaft die verschiedenen Produktionsabläufe. Ich verlasse das Kabelwerk mit einem guten Gefühl. Die kommenden Jahre mögen Herausforderungen bringen, aber mit der Solidarität und dem Engagement von Laurent und Thibault bin ich zuversichtlich, dass sie diese meistern werden.

Claudine Legros

tigen, die entstehen, wenn verschiedene Generationen mit unterschiedlichen Prioritäten aufeinandertreffen.

### Den ökologischen und finanziellen Wandel gemeinsam meistern

Laurent möchte im kommenden Mandat dafür kämpfen, dass die innerbetrieblichen Vorteile erhalten bleiben und das Laufbahnende positiv gestaltet wird. Die Verbesserung der Infrastruktur, einschließlich Getränkeautomaten, Duschen und anderer Annehmlichkeiten für die Arbeiter, steht ebenfalls auf der Agenda. Zudem streben sie eine verbesserte Kommunikation an. „Die Digitalisierung hat die Kommunikationslandschaft grundlegend verändert. Das Schwarze Brett gehört der Vergangenheit an. Wir müssen verstärkt moderne Kommunikationsmittel ausbauen“, betont Laurent. Eine der größten Herausforderungen, denen sie sich stellen, ist der energetische, finanzielle und ökologische Wandel. Sie möchten diese zukünftigen Veränderungen Schritt für Schritt gemeinsam mit ihren Kollegen meistern.

### Interessen der Mitarbeiter vertreten und faire Arbeitsumgebung fördern

Die bevorstehenden Sozialwahlen haben einige Veränderungen mit sich gebracht, darunter eine 50-prozentige Neuaufstellung der Gewerkschaftsdelegation der Arbeiter aufgrund personeller Veränderungen. Glücklicherweise gab es ein relativ hohes Interesse und Laurent ist erfreut darüber, dass sich schnell neue Gewerkschaftsdelegierte gefunden haben. Thibault konnte im Angestelltenbereich zwei neue Gewerkschaftskollegen für die gemeinsame Sache gewinnen. Sie freuen sich auf die neue Zusammenarbeit.

Abschließend betonen beide, dass Gewerkschaftsarbeit ein stetiger Prozess ist und von kontinuierlicher Überzeugungsarbeit geprägt ist. Laurent wünscht sich für das kommende Mandat noch mehr Präsenz vor Ort. „Wir



**Laurent Conzen hat immer ein offenes Ohr für seine Kollegen.**



## Tausende Menschen gegen Rassismus

Am 24. März zogen Tausende Menschen durch Brüssel, um gegen Rassismus zu demonstrieren. Die Mobilisierung wurde von verschiedenen Vereinigungen organisiert, darunter das Kollektiv „Lève-toi contre le racisme“ (Steh auf gegen Rassismus).

„Die zentrale Botschaft der Demonstration ist, dass niemand ein Bürger zweiter Klasse sein sollte“, erklärten die Organisatoren. „Durch Diskriminierung wird Menschen mit Migrationshintergrund das Recht auf eine hochwertige Arbeit, Bildung und eine Wohnung vorenthalten. Studien zeigen beispielsweise, dass Kinder mit Migrationshintergrund bei gleichen schulischen Leistungen schneller auf eine berufliche oder technische Ausbildung verwiesen werden.“

Neben den Gewerkschaften nahmen auch Amnesty International, CNCJ, Greenpeace und zahlreiche andere Organisationen der Zivilgesellschaft an der Demonstration teil. Sie alle wollen dem Aufstieg der extremen Rechten Einhalt gebieten, die Hass, Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Diskriminierung verbreitet. „Gemeinsam können und müssen wir die extreme Rechte besiegen und die Werte der Solidarität, der sozialen Gerechtigkeit und der Achtung der Menschenwürde verteidigen“, so CSC-Generalsekretärin Marie-Hélène Ska.

## 1. April 2024: Zweite Stufe der Mindestlohnerhöhung

Im Rahmen der überberuflichen Verhandlungen 2021-2022 hatten sich die Sozialpartner auf eine systematische Anhebung des Mindestlohnes geeinigt. Auch wurden die Altersunterschiede beseitigt, so dass nun ein einheitlicher Mindestlohn gelten wird. Diese Fortschritte sind das Ergebnis der von der CSC geführten intensiven Verhandlungen. Wir treten jetzt in die zweite Phase der Mindestlohnerhöhung ein.

Die erste Phase erfolgte am 1. April 2022 mit einer Erhöhung um 76,28 Euro. Die Bedingung des Dienstalters wurde dann ebenso abgeschafft wie die Möglichkeit, Unterschiede für Arbeitnehmer zwischen 18 und 20 Jahren vorzusehen.

Am 1. April 2024 tritt die zweite Phase in Kraft. Der Mindestlohn wird um 35,7 Euro brutto pro Monat erhöht. Der neue Mindestlohn beträgt dann 2.029,88 Euro pro Monat. Auch der Beschäftigungsbonus wird angehoben. Ab dem 1. April erhalten Arbeitnehmer, die den Mindestlohn erhalten, zusätzlich 50 Euro netto pro Monat.

Mit der Anhebung des Beschäftigungsbonus profitieren auch die über dem Mindestlohn liegenden Löhne von einer Nettoerhöhung, deren Betrag systematisch gesenkt wird. Somit beträgt die Erhöhung 4 Euro pro Monat bei einem Lohn von 2.800 Euro. Die Erhöhung des Mindestlohnes und des Beschäftigungsbonus sollte automatisch erfolgen.

Die dritte und vorläufig letzte Phase erfolgt am 1. April 2026, mit einer weiteren Erhöhung um 35,7 Euro, die entsprechend der Indexierung anzupassen ist.



© stock.adobe.com

## Stellenanzeige

Für die Region Eupen/Verviers suchen wir eine(n) zweisprachige(n)

### Mitarbeiter(in) für den Arbeitslosendienst

Sie betreuen Arbeitslosenakten, zahlen Arbeitslosengelder aus und informieren, beraten und verteidigen unsere Mitglieder. Es handelt sich um eine befristete Vollzeitstelle mit Aussicht auf eine unbefristete Anstellung. Wir bieten ein attraktives Gehalt mit Aufstiegsmöglichkeiten, Gruppenversicherung, Hospitalia und Mahlzeitschecks.

#### INTERESSIERT?

Senden Sie Ihr Bewerbungsschreiben und Ihren Lebenslauf spätestens bis zum 15/04/2024 an:

[cscopwallon.rh@acv-csc.be](mailto:cscopwallon.rh@acv-csc.be)



## Dekarbonisierung:

# Große Herausforderung für die Industrie



**Bis 2050 klimaneutral sein, lautet das ambitionierte Ziel der Europäischen Union. Nicht nur die Bürger sind betroffen, sondern auch die Industrie. Stellt sich die Frage: Wie kann man einen gerechten Übergang gewährleisten und gleichzeitig die industriellen Herausforderungen im Zusammenhang mit der Dekarbonisierung bewältigen? Am Beispiel Walloniens versuchen wir zu zeigen, dass es zwar einige Hebel gibt, aber ohne Fahrpläne und soziale Konzertierung wird es nicht gehen.**

Wie viele andere Regionen steht auch die Wallonie vor der doppelten Herausforderung, ihre industrielle Infrastruktur zu erhalten und auszubauen und gleichzeitig die Kohlendioxidemissionen (CO<sub>2</sub>) zu senken, um den Klimawandel zu bekämpfen. Die Erklärung zur Regionalpolitik 2019-2024 verpflichtet sie, ihre Treibhausgasemissionen (THG) bis 2030 um 55 % im Vergleich zu 1990 zu senken und bis 2050 klimaneutral zu werden. Diese Ziele erfordern eine tiefgreifende Umstellung der umweltschädlichsten Industrien innerhalb dieser engen, von der Klimadringlichkeit auferlegten Fristen. Ein großer Teil der zu unternehmenden Anstrengungen zur Dekarbonisierung lastet auf der Schwerindustrie, denn Stahlindustrie, Petrochemie und Zementproduktion sind in der Tat für fast 18 % der Emissionen in Belgien verantwortlich, also nur knapp weniger als der Verkehr (20 %).

*„Als Rückgrat und eigenständiger Sektor steht die Industrie vor einer doppelten Herausforderung“, analysiert Eric Bergé von der Denkfabrik The Shift Project, der von der CSC als Gastredner eingeladen wurde. „Sie muss es den anderen Sektoren ermöglichen, sich zu wandeln, indem sie die Güter und Infrastrukturen herstellt, die sie zur Dekarbonisierung ihrer Aktivitäten benötigen. Gleichzeitig muss sie dafür sorgen, dass diese Produktion selbst dekarbonisiert und fast vollständig unabhängig von fossilen Materialien wird.“*

### Drei Hebel

Um dies zu erreichen, hebt die Denkfabrik drei Hebel hervor, deren Kombination den Weg zur CO<sub>2</sub>-Neutralität ebnen kann. Erstens das Konzept des kontinuierlichen Fortschritts (Verbesserung der Energieeffizienz, Maximierung des Einsatzes von Al-

**18 %**  
der belgischen  
CO<sub>2</sub>-Emissionen sind  
der Schwerindustrie  
zuzuschreiben.

ternativen zu fossilen Brennstoffen, mechanisches Recycling usw.), zweitens technologische Umwälzungen (Einsatz von durch Elektrolyse erzeugtem Wasserstoff, Kohlenstoffabscheidung und -speicherung, chemisches Recycling usw.) und drittens Sparsamkeit (bei Plastikverpackungen, Neubauten usw.). *„Aber die Gefahr des Scheiterns ist bei technologischen Umbrüchen viel größer als bei Hebeln, die auf kontinuierlichen Fortschritt abzielen. Es muss daher in Betracht gezogen werden, stärker auf die Sparsamkeit zu setzen, sollte ihre Einführung in den kommenden Jahren scheitern“*, fügt Eric hinzu.



Da viele technologische Lösungen selbst sehr energieintensiv sind, wird sich wahrscheinlich die Frage nach Nutzungskonflikten stellen. „Alle Industrieunternehmen wollen auf Elektrifizierung, Biomasse usw. zurückgreifen, aber aufgrund der begrenzten Verfügbarkeit wird es zu Abwägungen zwischen Mobilität, Haushaltsenergie, Industrie usw. kommen“, analysiert Eric. Aber Sparsamkeit gehört noch nicht zur Software der Arbeitgeber.

### Die Weichen stellen

Bis 2050 werden einige industrielle Aktivitäten wahrscheinlich verschwinden, wie z.B. die Raffination von Erdöl, die Verteilung von Erdgas oder noch der Vertrieb von Kohle. Andere Aktivitäten, wie die Stahl-, Kalk- oder Zementindustrie, werden wahrscheinlich ihr Volumen verringern müssen. Glücklicherweise werden auch neue Aktivitäten entstehen.

„Wie will man mittel- und langfristig die Erhaltung und Entwicklung nachhaltiger und hochwertiger Arbeitsplätze garantieren, wenn diese Veränderungen nicht im Rahmen eines gerechten, auf regionaler Ebene organisierten Übergangs antizipiert werden?“, fragte CSC-Nationalsekretär Marc Becker im Rahmen einer „Carte Blanche“, die gemeinsam mit der FGTB und Canopea<sup>1</sup> verfasst wurde.

Seit Jahren fordert die CSC Fahrpläne, damit der Übergang in den wallonischen Industriesektoren im Rahmen der sozialen Konzertierung auf regionaler, sektoraler und betrieblicher Ebene ausgehandelt wird.

### Konzertierung im Sektor

In Wallonien basiert die industrielle Energiepolitik in der Tat hauptsächlich auf Sektorenabkommen, die auf freiwilliger Basis zwischen der Region und den Industrieverbänden getroffen werden. Die CSC hält eine Beteiligung der Gewerkschaften an diesem Prozess für unerlässlich. Damit diese Abkommen wirksam sind, „müssen die von Wallonien beschlossenen Energie- und Klimaziele nicht nur erreicht, sondern überschritten werden, um die regionale wirtschaftliche Umstellung im Rahmen einer

dekarbonisierten Industrie sowie Investitionen in innovative Technologien zu fördern.“ In diesem Zusammenhang müssen nach Ansicht der CSC feste Verpflichtungen hinsichtlich der Ausbildung und Umschulung der von den entwickelten Projekten betroffenen Arbeitnehmer auf Ebene der betroffenen Unternehmen eingegangen werden. Allgemein muss die Verpflichtung, das Beschäftigungsni-

veau an den verschiedenen Produktionsstandorten der Unternehmen aufrechtzuerhalten, Gegenstand von Sektorenabkommen sein.

Der Weg zu einem gerechten Übergang ist also noch lang und mit vielen Herausforderungen gespickt.

## Zementindustrie im Fokus

### Die Dekarbonisierung der Zementindustrie ist eine schwierige Herausforderung, die es zu meistern gilt.

Die Zementindustrie ist der größte CO<sub>2</sub>-Emittent in Wallonien. Die Zementproduktion setzt erhebliche Mengen an Treibhausgasen (THG) frei, die bei der chemischen Umwandlung von Kalkstein in Zementklinker entstehen. Vor diesem Hintergrund sind die Herausforderungen der Dekarbonisierung für die Arbeitnehmer und die Zementindustrie immens.

### Alternativen...

Der Übergang von der konventionellen Zementproduktion zu kohlenstoffarmen Alternativen erfordert daher innovative Lösungen. „Auf Seiten der Zementhersteller wird versucht, in

den fünf Bereichen Steinbrüche, Klinker, Zement, Beton und Bau so viel wie möglich zu dekarbonisieren“, erklärt Luc Norga, Ökonom bei der CSCBIE. „Die Erhöhung des Anteils alternativer Brennstoffe und die Verbesserung der Energieeffizienz in den Öfen war die erste Politik in diesem Bereich in Wallonien. Wir verbrennen Abfall, in manchen Öfen bis zu 70 %. Warum hat man das nicht schon früher getan? Wahrscheinlich, weil die Investition nicht rentabel genug war. Jetzt, da die Energie- und CO<sub>2</sub>-Preise in die Höhe schnellen, werden einige Investitionen rentabel, aber sie können auch sehr teuer sein.“



<sup>1</sup> Canopea: Verband der belgischen Umweltverbände, der sich für die Umwelt in Wallonien und Belgien einsetzt (Anm. d. R.)



Die Senkung des Klinkeranteils im Zement oder die Entwicklung von Techniken zur Abscheidung, Speicherung und Wiederverwendung von Kohlenstoff sind ebenfalls Hebel, die zur Senkung der Treibhausgasemissionen genutzt werden können.

Die Zukunft liegt also wahrscheinlich auch in der Herstellung anderer Zemente, mit z.B. Produkten mit höherem Mehrwert.

### ... und Innovationen

Luc Norga meint, dass auf politischer Ebene viel Arbeit in puncto Innovationen und Normen geleistet werden muss. Zurzeit gibt es schon „kohlenstoffarmen“ Zement und Beton. Diese müssen jedoch Gegenstand von Normen und Standards sein, aber auch von Kunden und Bauherren verwendet oder sogar bevorzugt werden. Neben den Initiativen der Branche hat die Dekarbonisierung auch eine sektorübergreifende Dimension, denn ihre Fortschritte hängen auch von den Nutzern ihrer Produkte, wie dem Bausektor oder den Architekten, ab. Daher wäre eine Koordination der Sektoren wünschenswert, um die Zukunft anzugehen. Die Behörden spielen ebenfalls eine Rolle bei der öffentlichen Auftragsvergabe. Und hier gibt es Fortschritte: „Mit der Einführung der CO<sub>2</sub>-Leistungsleiter<sup>2</sup> in einigen öffentlichen Ausschreibun-

<sup>2</sup> Je mehr sich ein Unternehmen verpflichtet, Maßnahmen zur Reduzierung der CO<sub>2</sub>-Emissionen zu ergreifen, desto höher ist die Punktzahl auf der Skala. Dadurch hat es einen Vorteil, wenn es ein Angebot für einen öffentlichen Auftrag einreicht.

gen wird die Verwendung von kohlenstoffarmem Zement und Beton wahrscheinlich zunehmen“, erklärt Luc Norga.

### Bedarf an Visionen

Um eine für die Arbeitnehmer gerechte Dekarbonisierung zu erreichen, muss all diesen Veränderungen vorgegriffen werden, z.B. in Form von sektoralen Fahrplänen für 2050. „In der Wallonie wurden in den letzten Jahrzehnten bereits einige Zementfabriken (Haccourt, Harmignies usw.) geschlossen. Heute gibt es deren noch vier“, erinnert Luc Norga. Für die Gewerkschaften steht in diesem Sektor viel auf dem Spiel: natürlich im Bereich der Beschäftigung, aber auch in puncto Entlohnung, Ausbildung und Kompetenzen. „Neben dem Übergang zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft setzen auch der digitale Übergang und die zunehmende Vergabe von Aufträgen an Subunternehmer die Beschäftigung unter Druck. Doch sowohl bei der Beschäftigung als auch bei der Ausbildung scheinen weder die Arbeitgeber noch die Regionen zu antizipieren. Ohne konkrete Berücksichtigung drohen die Beschäftigung und die Arbeitsbedingungen zu einer Anpassungsvariablen zu werden“, schließt er. Dies ist auch der Grund, warum die Sozialpartner der Zementindustrie bei den letzten Sektorenverhandlungen auf Initiative der Gewerkschaften einen Sektorenrat für den fairen Übergang einrichten wollten, was Anfang 2024 geschehen soll.

## Die Zementindustrie in Zahlen:

- 3** Zementunternehmen in Belgien: CBR (Heidelberg Materials), Holcim Belgique (Holcim) und CCB (Cementir).
- 5** Produktionsstandorte: 4 in Wallonien (Lixhe, Antoing, Obourg und Gaurain-Ramecroix) sowie 1 in Flandern (Gent).
- 923** Arbeitnehmer
- 656 Millionen** Euro Umsatz
- 49,6 Millionen** Euro Investitionen
- 10.000** indirekte Arbeitsplätze (in den Sparten Zuschlagstoffe und Fertigbeton)
- 100** Tonnen Kalkstein, die bei hohen Temperaturen verarbeitet werden, setzen 44 Tonnen CO<sub>2</sub> frei, zu denen noch der Brennstoff für die Beheizung der Öfen hinzukommt.

Quelle: Febelcem, 2022.



# Eine paradoxe Agrarpolitik

**Avril Forrest, Mitarbeiterin beim gewerkschaftsübergreifenden Netz zur Umweltsensibilisierung (Rise), erörtert die Gründe für die Wut der Landwirte.**

In den letzten Wochen fuhren mehrmals Traktorkolonnen durch die Straßen von Brüssel. Jeder versteht, warum die Landwirte demonstrieren. Dennoch schieben viele nach: „Ja, wir verstehen zwar ihre Wut, aber...“

Was sind die genauen Gründe für ihre Wut? Verstehen wir sie wirklich? Kennen wir die Bedingungen, unter denen diejenigen, die hart dafür arbeiten, dass wir gutes Essen auf dem Tisch haben, ihren Beruf ausüben? Die belgische Vereinigung von Tierhaltern und Landwirten (Fugea) hat die Gründe für diese Wut zusammengefasst.

## Inkohärenz und Kosten

Zu komplex, immer mehr Papierkram, sich ändernde Regeln, übertriebene Kontrollen: Die administrative Belastung der Bauern würde heute 1 bis 2 Arbeitstage pro Woche betragen. Wenn man so viele Tage damit verbringt, Seiten zu füllen, könnte man am Ende des Monats zumindest einen Roman erwarten. Natürlich ist diese Arbeit notwendig, denn sie ermöglicht eine größere Transparenz und Rückverfolgbarkeit. Aber die Erbringung dieser Nachweise scheint unverhältnismäßig viel Zeit zu fordern. Und die meisten Landwirte können es sich nicht leisten, Personal einzustellen, das ihnen bei dieser Aufgabe hilft.

Ein weiteres Argument ist der Anstieg der Produktionskosten. Die Energiepreise steigen, ebenso wie die Preise für Düngemittel und Futtermittel, was die Rentabilität der Betriebe gefährdet. Hinzu kommt, dass die Einkaufspreise für landwirtschaftliche Produkte nicht steigen. Das heißt also weniger Einkommen, mehr Ausgaben und weniger Lebenskomfort. Diese Situation ist umso inakzeptabler, als sie im krassen Gegensatz zu den enormen Gewinnen steht, die von der Agrarindustrie und den großen Einzelhandelsunternehmen erzielt werden. Fugea fordert die Einfüh-



**Die Lage der Landwirte steht im starken Kontrast zu den enormen Gewinnen der Agrarindustrie und der großen Einzelhandelsunternehmen.**

... rung eines fairen und einträglischen Preissystems, dank dessen die Landwirte von ihrer Arbeit leben können, sowie eine bessere Verteilung der Gewinnspannen in der Agrar- und Lebensmittelbranche.

Die Gemeinsame Agrarpolitik (GAP) ist inkohärent. Einerseits fördert sie nämlich nachhaltige und umweltfreundliche Praktiken, ohne jedoch ausreichende finanzielle Mittel für einen Übergang bereitzustellen. Aber andererseits bietet sie Anreize zur Produktionsmaximierung, um den Anforderungen des Marktes gerecht zu werden, und handelt Freihandelsabkommen mit Ländern aus, die diese Normen nicht einhalten. Dies öffnet die Tür für massive Importe

von Lebensmitteln, die nicht denselben Umwelt- und Sozialnormen entsprechen, die den europäischen Landwirten auferlegt werden. Diese Situation gefährdet die Arbeitsplätze unserer Landwirte, ihre Einkommen und missachtet die Grundsätze des Verbraucher- und Umweltschutzes. Deshalb fordern die Bauernverbände jetzt den endgültigen Stopp dieser Handelsverhandlungen.

## Vision für die Zukunft

Jede Veränderung, jeder Übergang ist schwer umzusetzen. Im Agrarbereich ist dafür vieles notwendig: eine langfristige Vision; Schulungen für Landwirte, um neue Techniken zu erlernen; umfangreiche Finanzmittel, um die Entwicklung neuer Produktionsmethoden zu gewährleisten; eine kohärente Agrarpolitik usw. Die landwirtschaftlichen Praktiken lassen sich nicht einfach durch die Schaffung neuer Regeln ändern. Dies erfordert ein Überdenken der Ausbildung von Landwirten und Agrarwissenschaftlern.

Es ist an der Zeit, die ergebnislosen Reden hinter sich zu lassen und konkret für eine umweltfreundlichere belgische Landwirtschaft zu handeln. Das betrifft uns alle, denn gemeinsam können wir eine nachhaltigere Zukunft für unsere Lebensmittel und unsere Umwelt schaffen.

*Die Landwirte protestierten in den Brüsseler Straßen.*



© Jean-Marc Quinet / Belpress.com

# Großer Umbruch für Künstlerstatut



Aber es ist wichtig zu verstehen, was eine künstlerische Tätigkeit im Sektor ist. Künstlerische Tätigkeiten beschränken sich nicht auf künstlerische (kreative) Tätigkeiten, sondern umfassen auch künstlerisch-technische und künstlerische Assistenz Tätigkeiten (die das Schaffen „unterstützen und umgeben“). Laut der Definition in Artikel 7 des Gesetzes vom 27.12.2022 werden „sowohl künstlerische und künstlerisch-technische als auch künstlerische Assistenz Tätigkeiten als künstlerische Tätigkeiten anerkannt. Eine Tätigkeit gilt nur dann als künstlerisch, wenn der Antragsteller mit dieser Tätigkeit einen künstlerischen, künstlerisch-technischen oder künstlerischen Assistenzbeitrag leistet, der für eine künstlerische Schöpfung oder Darbietung erforderlich ist.“

## 156 Arbeitstage

Zusätzlich zu Ihrer Kunstarbeitsbescheinigung müssen Sie dem Landesamt für Arbeitsbeschaffung (LfA) über Ihre Gewerkschaft nachweisen, dass Sie über einen Zeitraum von 24 Monaten mindestens 156 Tage gearbeitet haben. Um diese Tage zu berechnen, müssen Sie Ihr gesamtes Einkommen (Bruttolohn, Lohn pro Auftrag) durch 1/26stel des monatlichen Referenzlohnes (76,70 Euro am 1. Januar 2024) teilen. Achtung: Die Obergrenze beträgt 78 Tage pro Quartal! Es werden nur die Bruttolöhne oder Arbeitslöhne für die Tage berücksichtigt, die während der Referenzperiode von 24 Monaten vor der Antragstellung tatsächlich gezahlt wurden. Wichtig: Da Sie bereits im Besitz einer Kunstarbeitsbescheinigung sind (siehe Bedingung 1), spielen die Art der Tätigkeit (künstlerisch oder nicht), der Sektor, in dem sie ausgeübt wurde (Kunst oder anderer), die Vertragsdauer (befristet oder unbefristet) und die Zahlungsweise keine Rolle mehr.

Weitere Informationen darüber, wie Sie von diesen Sonderregeln profitieren können, finden Sie auf dem LfA-Infoblatt T191 oder senden Sie Ihre Fragen an die CSC-Kultur:

[csculture@acv-csc.be](mailto:csculture@acv-csc.be) 

**Die Kommission für Kunstarbeit (CTA) löste Anfang 2024 die Künstlerkommission ab. Dies ist Teil einer umfassenderen Änderung der Arbeitslosenregelung, die für Arbeitnehmer gelten, die künstlerische, technisch-künstlerische oder künstlerische Assistenz Tätigkeiten ausüben. Diese am 1. Oktober 2022 eingeleitete Änderung trat am 1. Januar dieses Jahres in Kraft.**

Wenn Sie also in den Genuss des „Künstlerstatuts“ und somit des Kunstarbeitsgeldes, d.h. einer nicht degressiven Arbeitslosenunterstützung speziell für den Kunstsektor, kommen möchten, müssen Sie eine Reihe von kumulativen und aufeinander folgenden Bedingungen erfüllen<sup>1</sup>.

1. Sie müssen über eine „Plus“- oder „Starter“-Bescheinigung als Kunstschaffender verfügen, die von der CTA ausgestellt wurde.
2. Sie müssen bestimmte Bedingungen in Bezug auf Ihre frühere Beschäftigung nachweisen.

<sup>1</sup> Sie können den Antrag nicht über Ihre Gewerkschaft beim LfA einreichen, wenn Sie nicht bereits im Besitz der von der CTA ausgestellten Bescheinigung sind.

## Die Bescheinigung als Kunstschaffender

Diese Bescheinigung erhält man durch die Registrierung auf der Website „Working in the Arts“ ([www.workinginthearts.be/de](http://www.workinginthearts.be/de)), wo der Antrag dann digital mit allen entsprechenden Unterlagen eingereicht werden muss. Die notwendigen Dokumente müssen zum Hochladen bereitstehen, was eine erhebliche Vorbereitung erfordert, um die Arbeitsnachweise im Sektor in Ordnung zu bringen. Es ist notwendig, dem Dossier quantitative und qualitative Nachweise über Ihre berufliche Tätigkeit im Kunstsektor beizufügen, d.h. das Einkommen aus der bzw. den Tätigkeiten sowie Elemente, die ihren beruflichen und künstlerischen Charakter belegen.

# Eine CSC-Delegation nimmt am Weltsozialforum in Nepal teil

**Im Februar nahm eine CSC-Delegation am Weltsozialforum (WSF) in der nepalesischen Hauptstadt Kathmandu teil. Dabei traf sie ihren Gewerkschaftspartner vor Ort und besuchte lokale Unternehmen. Wir blicken mit den Delegierten, die nach Nepal reisten, auf diese bereichernde Erfahrung zurück.**

## **Moustafa, Delegierter der CSC Nahrung & Dienste in Lüttich**

Ich hatte gehofft, andere Realitäten kennenzulernen als die, die ich in Belgien kenne, und auch die verschiedenen Arten, sich für gemeinsame Themen einzusetzen. Und ich wurde nicht enttäuscht! Mir ist klar geworden, wie glücklich ich mich schätzen kann, in einem Land zu leben, in dem die Grundlagen der Menschenwürde, nämlich soziale Sicherheit und soziale Konzertierung, vorhanden sind. In anderen Ländern müssen sie erst noch aufgebaut werden, während sie bei uns Errungenschaften sind, für deren Erhalt wir weiter kämpfen müssen.

## **Arlette, Metea-Delegierte in Antwerpen**

Ich wusste nicht genau, was mich erwarten würde, aber es war ein Kulturschock. Wir Europäer können froh sein, dass alles besser organisiert ist

und wir uns auf viele Vorteile verlassen können.

## **Isabelle, CNE-Delegierte in Ottignies**

Ich habe wunderbare Erinnerungen mit nach Hause gebracht. Obschon sich die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten, die wir getroffen haben, so sehr von unseren unterscheiden, wurden wir stets freundlich und mit einem Lächeln empfangen. Der Austausch mit den nepalesischen Gewerkschaftern war sehr bereichernd. Auch die Eröffnungsveranstaltung des WSF war ein unvergessliches Erlebnis. Ich bin sehr froh, dass ich auf dem WSF sprechen und mich mit anderen Ländern über den Mangel an Pflegepersonal austauschen konnte.

## **Loïc, Metea-Delegierter in Charleroi**

Ich hatte gehofft, mehr über ihre Bräuche und ihre Lebensweise zu erfahren. Wir konnten uns ein Bild von den dortigen Arbeitsbedingungen

(Lohn, Sicherheit usw.) machen. Dann sieht man die Dinge mit anderen Augen. In Belgien neigt man dazu, sich viel zu beschweren. Aber wenn man dort ist, stellt man fest, dass es uns gar nicht so schlecht geht! Kurz gesagt, es war eine sehr schöne kulturelle, gewerkschaftliche und menschliche Erfahrung.

## **Murielle, CNE-Delegierte in Tournai**

Wenn man die gewerkschaftliche Realität dort entdeckt, wird man sich dessen bewusst, wie viel Glück wir haben und was wir in einigen Jahrzehnten in puncto Arbeitnehmerschutz erreicht haben. Ich will jetzt den Kampf fortsetzen, noch weiter gehen, eine Art Lokomotive sein. Nach dieser Erfahrung bin ich noch entschlossener, die Dinge für alle zu verbessern!

## **Raymond, Delegierter der CSC Nahrung & Dienste in Roeselare**

Das Forum hat mich sehr interessiert, insbesondere die Themen in Bezug auf das Klima und den Kampf der indigenen Völker gegen die Industrie, die sie aus ihrem Lebensraum verdrängt. Es hat mich überrascht, dass die eher armen Arbeitnehmer trotzdem stark gewerkschaftlich organisiert und auch sehr stolz darauf sind, einer Gewerkschaft anzugehören.



**Die CSC-Delegation, die nach Kathmandu reiste.**



Shutterstock

# Der europäische Migrationspakt bedroht das Asylrecht

Am 23. September 2020 stellte die EU-Kommission ihren europäischen Migrationspakt vor, der auf eine bessere Steuerung der Migrationsbewegungen innerhalb der Europäischen Union abzielt.

Dieser neue Pakt wurde als Versuch begrüßt, eine kohärente und faire Migrationspolitik für alle Mitgliedstaaten einzuführen. Am 20. Dezember 2023 wurde eine Einigung erzielt. In unseren Augen ist das Abkommen katastrophal, denn sein Inhalt ist meilenweit von den Entscheidungen entfernt, die wir uns erhofft hatten.

Anstatt auf die menschlichen Herausforderungen einzugehen (Kampf gegen die Ausbeutung von Migranten, Schaffung legaler und sicherer Migrationswege usw.), ist dieser Pakt offensichtlich vor allem ein Mittel für die Einwanderung ausgewählter Personen. Der Text behauptet zwar, Verantwortung und Solidarität miteinander in Einklang zu bringen. Aber er vertritt einen repressiven Ansatz, der Migration kriminalisiert und in Richtung einer Schließung der Grenzen geht.

Der Pakt konzentriert sich hauptsächlich auf einen Mechanismus zur Umsiedlung von Asylbewerbern. Länder, die am stärksten von der Ankunft von Migranten betroffen sind, wie Italien, Griechenland und Spanien, würden von den anderen Mitgliedstaaten mehr Unterstützung bei der Aufnahme und Integration von Asylbewerbern erhalten.

Zu keinem Zeitpunkt wird der Schwerpunkt auf Regularisierungs- oder Schutzmechanismen für Arbeitnehmer gelegt. Statt der Abschaffung der Dublin-Verordnung (laut

der jeder Asylantrag im ersten Mitgliedstaat zu stellen ist, in den der Migrant eingereist ist) sieht der Pakt eine neue Verordnung für Asyl- und Migrationsmanagement vor. Dieser Solidaritätsmechanismus will die Kriterien für die Bestimmung des ersten für den Asylantrag zuständigen Landes erweitern. Dies wird die Spannungen zwischen den Mitgliedstaaten nicht lösen, da Migranten standardmäßig in das erste Einreiseland zurückgeschickt werden, wenn Zweifel darüber bestehen, welchem Land sie zuzuordnen sind.

Der Pakt sieht auch völlig neue Verfahren für den Auffang, die Filterung und die beschleunigte Bearbeitung von Anträgen vor, die das Asylrecht gefährden. Er schlägt vor, die Kontrollen an den Außengrenzen der EU zu verstärken und die Verfahren zur Rückführung irregulärer Wirtschaftsmigranten zu erleichtern.

Die Tatsache, dass auch Personen ohne Papiere von dem neuen Grenzverfahren betroffen sind, wird die Zahl der Polizeikontrollen und Ingewahrsamnahmen erhöhen, vor allem in zweiten Einreiseländern wie dem unseren.

Von Drittländern wird außerdem erwartet, dass sie bei der Rückkehrpolitik und der Eindämmung der Abwanderung zusammenarbeiten. Dadurch wird die Hilfe, die die EU

in diesen Ländern über die Entwicklungshilfe leisten könnte, instrumentalisiert und an Bedingungen geknüpft. Wenn es keine regulären Migrationswege gibt, wird das Problem nicht gelöst, sondern werden neue irreguläre Routen gefördert, die das Risiko von Gewalt und Missbrauch durch Schleuser und den Tod von Migranten nur erhöhen werden.

Die dem Pakt zugrunde liegende Logik stimmt mit dem Einwanderungsgesetz in Frankreich oder dem „Gesetzbuch für kontrollierte Migration“ überein, den die belgische Staatssekretärin für Asyl und Migration, Nicole de Moor, kürzlich vorgeschlagen hat. All diese Texte betonen, wie wichtig es ist, illegale Einwanderung zu verhindern und befürworten einen reaktionären und protektionistischen Ansatz. Die Migranten werden darin als Gefahr betrachtet.

Schon jetzt wird der Pakt von einer ganzen Reihe von Akteuren wie Gewerkschaften und NGOs, die in diesem Bereich aktiv sind, scharf kritisiert. Die Abstimmung über den Entwurf wird im Frühjahr 2024, kurz vor den Europawahlen, stattfinden. Er bedarf der Zustimmung aller EU-Mitgliedstaaten, die angesichts des heftigen Widerstands, auf den er sowohl bei den Rechten als auch den Linken stößt, glücklicherweise nicht garantiert ist. Seine Annahme wäre eine echte Gefahr für das Asylrecht.

# Gegen sexualisierte und sexuelle Gewalt am Arbeitsplatz vorgehen

Die Zahlen sprechen eine deutliche Sprache. In Belgien wurde eine von fünf Frauen Opfer einer Vergewaltigung (Amnesty International, 2019). 9 % der Arbeitnehmerinnen wurden im Büro körperlich angegriffen (Jump, 2016). Eine von drei Arbeitnehmerinnen leidet regelmäßig unter unangemessenem Verhalten am Arbeitsplatz (CNE-Umfrage, 2021). Welche rechtlichen Informationen kann man einer Kollegin geben, die im Rahmen ihrer Arbeit zum Opfer von Gewalt wurde?

Vor allem sollte die Kollegin ernst genommen werden. Es ist wichtig, ihr zuzuhören und ein Klima des Vertrauens zu schaffen, von ihrer Aufrichtigkeit auszugehen, ihr zu sagen „Ich glaube dir“ anstatt anzuzweifeln und zu urteilen.

## Mögliche Prozeduren

Dem Opfer zuhören bedeutet insbesondere (aber nicht nur), es über mögliche Vorgehensweisen informieren zu können:

- eventuell zunächst den „informellen“ Weg gehen, indem man spontan und vertraulich mit der Vertrauensperson und/oder dem Präventionsberater für psychosoziale Risiken (PBPR) spricht;
- sofort oder zu einem späteren Zeitpunkt den „formellen“ Weg einschlagen, indem man eine begründete Beschwerde beim PBPR einreicht. Das Gespräch mit letzterem sollte während der Arbeitszeit stattfinden können. Wenn dies aufgrund der Arbeitsorganisation nicht möglich ist (z.B. Nachtarbeit), kann das Opfer den Präventionsberater oder die Vertrauensperson außerhalb der Arbeitszeit aufsuchen, wobei die Fahrtkosten vom Arbeitgeber erstattet werden. Der Präventionsberater wird den Arbeitgeber informieren und dann die Situation analysieren. Anschließend werden sie gemeinsam versuchen, Maßnahmen zu ergreifen, um das Risiko zu beseitigen oder auf ein Minimum zu beschränken.

Die betroffene Arbeitnehmerin genießt ab dem Zeitpunkt, an dem sie ihre Beschwerde einreicht, einen besonderen Kündigungsschutz. Das Gleiche gilt für eventuelle Zeugen, die im Rahmen der Prozedur interviert sind.

Darüber hinaus besteht ein Instrument, das sich als nützlich erweisen kann: die spontane Konsultation (Art. 1.4-37 des Gesetzbuches über das Wohlbefinden bei der Arbeit). Jede Arbeitnehmerin kann bei gesundheitsbezogenen Beschwerden, die ihrer Meinung nach mit der Arbeit zusammenhängen, direkt beim Präventionsberater-Arbeitsarzt (PBAA) eine Konsultation beantragen. Nach Eingang des Antrags benachrichtigt der PBAA den Arbeitgeber, es sei denn, die Arbeitnehmerin möchte das nicht (dann muss sie sich außerhalb der Arbeitszeit mit dem PBAA treffen), und führt innerhalb von zehn Arbeitstagen eine gesundheitliche Bewertung der Arbeitnehmerin durch. Nach der Konsultation kann der PBAA eine vorübergehende Anpassung des Arbeitsplatzes oder eine vorübergehende Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz vorschlagen. Generell müssen die Entscheidungen des PBAA gemäß Artikel 5 des Gesetzes vom 4. August 1996 vom Arbeitgeber je nach Art der Entscheidung entweder sofort oder mit einer gewissen „Reaktionszeit“ umgesetzt werden.

Die Kontaktdaten des Präventionsberaters für psychosoziale Risiken und des Präventionsberaters-Arbeitsarztes (des externen Dienstes für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz) müssen zwingend in der Arbeitsordnung aufgeführt werden, ebenso wie die Beschreibung der Prozeduren für formelle und informelle psychosoziale Interventionen.

## Pflichten des Arbeitgebers

Jeder Arbeitgeber muss die notwendigen Präventionsmaßnahmen ergreifen, um Situationen und Handlungen, die zu psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz führen können, vorzubeugen, Schäden zu vermeiden oder diese zu begrenzen. Wenn sexualisierte und

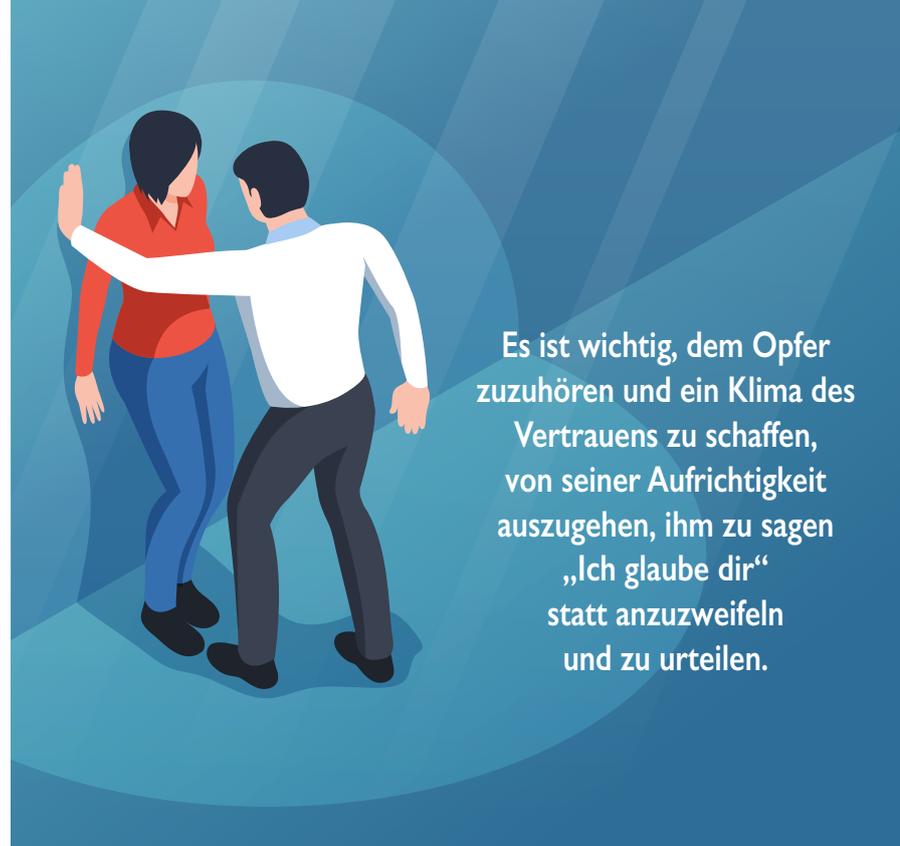
sexuelle Gewalt außerhalb des Arbeitsplatzes stattfindet, geben viele Arbeitgeber an, keinen Handlungsspielraum zu haben, selbst wenn das Opfer Anzeige bei der Polizei erstattet hat. Wenn jedoch das Risiko, dass eine Arbeitnehmerin physischen und/oder psychischen Schaden erleidet, mit den zwischenmenschlichen Beziehungen am Arbeitsplatz zusammenhängt oder wenn diese Gewalt Auswirkungen auf den Arbeitsplatz haben kann, hat der Arbeitgeber eine Verantwortung. Er muss die Auswirkungen berücksichtigen, die das Privatleben seiner Arbeitnehmer auf das Verhalten am Arbeitsplatz haben kann.

## Präventionsmaßnahmen

Ein Opfer sexueller Gewalt will nur eines: dass so etwas nie wieder passiert. Der Arbeitgeber muss daher im Unternehmen Vorkehrungen treffen, damit der mutmaßliche Täter am Arbeitsplatz nicht mehr mit dem Opfer in Kontakt treten kann (oder diese Wahrscheinlichkeit auf ein Minimum reduziert wird).

Am besten ist es, wenn der Arbeitgeber nach einer Lösung sucht, die es dem Opfer ermöglicht, seinen Arbeitsplatz so zu behalten, wie er vor der Tat war (es sei denn, das Opfer wünscht sich etwas anderes). Die Tatsache, dass man als Opfer das Arbeitsumfeld oder sogar den Arbeitsplatz wechseln muss, wird oft als doppelte Bestrafung empfunden.

Der Arbeitgeber kann den mutmaßlichen Täter vorladen und ihm vorschlagen, selbst die Abteilung (oder den Arbeitsort, wenn das Unternehmen mehrere Standorte hat) zu wechseln. Bei Uneinigkeit wird der Arbeitgeber abwägen, wie viel Spielraum er hat, um eine einseitige Änderung dieses Aspekts der Arbeitsbedingungen durchzusetzen, wobei er das mögliche Gutachten des Präven-



Es ist wichtig, dem Opfer zuzuhören und ein Klima des Vertrauens zu schaffen, von seiner Aufrichtigkeit auszugehen, ihm zu sagen „Ich glaube dir“ statt anzuzweifeln und zu urteilen.

© stock.adobe.com

tionsberaters für psychosoziale Risiken (bei einer formellen Beschwerde) berücksichtigt. Wenn dies nicht möglich ist, sollte der Arbeitgeber dem Opfer zumindest die Möglichkeit geben, die Abteilung zu wechseln (oder den Arbeitsort, wenn das Unternehmen mehrere Standorte hat).

Generell gilt: Wenn das Unternehmen über einen Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz (AGS) verfügt, kann dieser unter Berücksichtigung der besonderen Umstände der Arbeitsorganisation und des Arbeitsplatzes eine Stellungnahme zu den zweckmäßigsten Maßnahmen im Falle von Gewalt oder Belästigung abgeben. Darüber hinaus ist es ratsam, dass der AGS eine interne Prozedur für den Fall festlegt, dass Gewalt oder Belästigung gemeldet werden (Empfang, Beratung, Intervention usw.). Diese Prozedur muss in die Arbeitsordnung aufgenommen werden.

## Die Täter sanktionieren

Der Arbeitgeber verfügt im Unternehmen über Disziplinalgewalt. Er kann eine Sanktion wie eine Verwarnung, eine Versetzung, eine Herabstufung oder die Aussetzung des Arbeitsvertrages verhängen, sofern die Sanktion in der Arbeitsordnung vorgesehen ist. Der Arbeitgeber könnte auch entscheiden, dass die Entlassung die einzige ihm zur Verfügung stehende Alternative ist, um das Risiko, dass die Arbeitnehmerin einem weiteren Angriff gleich welcher Art ausgesetzt ist, zu beseitigen (oder auf ein Minimum zu reduzieren).

Zuvor müssen Beweise gesammelt werden. Bei sexualisierter und sexueller Gewalt steht nicht „Aussage gegen Aussage“! Der Beweis, den das Opfer erbringen muss, beruht auf einer Reihe übereinstimmender Indizien. Das Dossier kann Folgendes enthalten: die schriftliche (chronologische, genaue und ausführliche) Schilderung der Gewalttätigkeiten, ärztliche Berichte und Bescheinigungen (vor allem, wenn sie unmittelbar nach der Tat ausgestellt wurden), Zeugenaussagen sowie alle schriftlichen Aufzeichnungen über die vom Opfer unternommenen Schritte. Nicht all diese Elemente sind notwendig, um eine Anzeige glaubwürdig zu machen, aber einige sind erforderlich.

In der Rechtsprechung ist festgelegt, dass bestimmte Tatsachen (auch aus dem Privatleben) zu einer fristlosen Entlassung wegen schwerwiegendem Fehler führen können. Das ist der Fall, wenn sie völlig gegen die vertraglichen Verpflichtungen verstoßen oder sich auf die Erfüllung des Vertrages auswirken und die Fortsetzung der beruflichen Zusammenarbeit ab sofort unmöglich machen. Als Rechtfertigung für eine solche Entlassung wurden beispielsweise verschiedene Verhaltensweisen anerkannt, die die Folge von ernsthaften Meinungsverschiedenheiten zwischen zwei Mitarbeitern sind, wenn das gewalttätige Verhalten eines Arbeitnehmers gegenüber seiner Kollegin ihre Sicherheit am Arbeitsplatz gefährdet (Arbeitsgericht Lüttich, 28. April 2009).

Neben den disziplinarischen Sanktionen gibt es auch administrative und strafrechtliche Sanktionen.

Nach Artikel 119 des Sozialstrafgesetzbuchs wird jede Person, die bei der Ausführung ihrer Arbeit mit Arbeitnehmerinnen in Kontakt kommt und eine Gewalttat oder moralische oder sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz begeht, mit einer Sanktion der Stufe 4 bestraft.

## Welche Entschädigung bei Arbeitsunterbrechung?

Die Wahrung ihrer wirtschaftlichen und finanziellen Unabhängigkeit ist für Gewaltopfer von größter Bedeutung. In den meisten Fällen erhält das Opfer 30 Tage lang den garantierten Lohn. Eine bessere Entschädigung wäre auf jeden Fall möglich, wenn der sexuelle Übergriff oder die Vergewaltigung als ein Unfall anerkannt würde, der von einem Kollegen entweder „während, im Rahmen oder aufgrund“ der Arbeit verursacht wurde. In dieser Definition ist „im Rahmen und aufgrund der Arbeit“ im weitesten Sinne als jedes Ereignis zu verstehen, das durch das natürliche, technische oder menschliche Umfeld des Vertrages ermöglicht wurde. Eine solche Anerkennung setzt den Nachweis des Ereignisses, der durch das Ereignis verursachten physischen oder psychischen Verletzung sowie des Kausalzusammenhangs zwischen den Gewalttaten und der Arbeit voraus (d.h. dass es tatsächlich das Arbeitsumfeld war, das den Angriff oder die Vergewaltigung ermöglichte).

Wenn das Opfer der Ansicht ist, dass diese Bedingungen erfüllt sind und es über ausreichend Beweise verfügt, kann es dem Arbeitgeber ein ärztliches Attest mit einer Beschreibung der festgestellten Verletzungen und der Folgen des Übergriffs oder der Vergewaltigung vorlegen und ihn auffordern, eine Arbeitsunfallmeldung einzureichen. Selbst wenn der Arbeitgeber Zweifel an den Umständen und Tatsachen hat, die laut der Arbeitnehmerin zu dem durch einen Dritten verursachten arbeitsbedingten Unfall beigetragen haben, muss der Versicherer entscheiden, ob es sich um einen Arbeitsunfall handelt, und nicht der Arbeitgeber. Die Entscheidung des Versicherers kann natürlich vor dem Arbeitsgericht angefochten werden.

Damit sexualisierte und sexuelle Gewalt in der Gesellschaft und am Arbeitsplatz verschwindet, können zahlreiche Maßnahmen eingesetzt werden: man kann sich den verschiedenen Formen von Gewalt widersetzen, bei Kollegen oder Arbeitgebern intervenieren, Opfer begleiten, geschlechtsneutrale Verhaltensweisen im Unternehmen und in unserem täglichen Verhalten fördern usw.

SOZIAL  
WAHLEN  
2024

STIMMT FÜR

LÖSUN-  
GEN

WÄHLT CSC

LISTE

2

