



# 10 Gründe für die Abschaffung des Lohnnormgesetzes

# Inhaltsverzeichnis

Vorwort - Ihr seid keine Ware	3
Mobilisieren wir uns gegen das Gesetz der Lohnblockierung	5
Ihr Lohn: Wie steigt er?	6
Ein Gesetz zum Einfrieren der Löhne, wie funktioniert das?	9
1. Die Abschaffung des Lohnnormgesetzes bekämpft die Armut	13
2. Die Abschaffung des Lohnnormgesetzes bekämpft Ungleichheiten	14
3. Die Abschaffung des Lohnnormgesetzes ermöglicht die kollektive Arbeitszeitverkürzung	15
4. Die Abschaffung des Lohnnormgesetzes bedeutet eine Refinanzierung der sozialen Sicherheit	16
5. Die Abschaffung des Lohnnormgesetzes verringert die Ungleichheit zwischen Männern und Frauen?	17
6. Die Abschaffung des Lohnnormgesetzes bedeutet, der Wirtschaft ihren wichtigsten Motor zurückzugeben	18
7. Die Abschaffung des Lohnnormgesetzes bedeutet mehr Beschäftigung	19
8. Die Abschaffung des Lohnnormgesetzes bedeutet, die wirtschaftliche Realität der Sektoren zu berücksichtigen	20
9. Die Abschaffung des Lohnnormgesetzes bedeutet die Unterstützung des Bruttolohns	21
10. Die Abschaffung des Lohnnormgesetzes bedeutet nicht die Abschaffung der Indexierung	22



# Ihr seid keine Ware

Es gibt zwei Möglichkeiten.

Entweder die Arbeit ist eine Ware wie jede andere, die man zu einem Spottpreis kaufen kann. Dann ist es unvermeidlich, dass die Männer und Frauen, die diese Arbeit verrichten, ebenfalls Waren sind. Die Arbeit kann nicht von demjenigen, der sie verrichtet, getrennt werden: Ich kann nicht morgens ins Büro kommen, dort meine acht Stunden Arbeit abgeben wie ein Paket und dann angeln gehen. Wenn die Arbeit eine Ware ist, dann ist der Lohn ein Preis auf dem „Arbeitsmarkt“.

Oder die Arbeit ist unsere Beteiligung an der Schaffung von Reichtum, Gütern und Dienstleistungen in einem demokratischen Rahmen: dem System der kollektiven Arbeitsbeziehungen; der Regeln, Gesetze und Kollektivabkommen, die von den Gewerkschaften errungen wurden. Und der Lohn ist ein persönliches Recht, das nicht der „Preis“ für meine Arbeit ist und viel mehr ist als der Nettobetrag auf meinem Konto.

Sind wir Waren wie die Sklaven in der Antike oder die Arbeiter im verfilmten Roman *Germinal*, die Eigentum von Arbeitgebern waren, die ihnen gerade genug bezahlten, damit sie nicht verhungerten und weiterarbeiteten? Oder sind wir Bürger der sozialen Demokratie, mit, wie es in Art. 23 unserer Verfassung heißt, „**dem Recht auf Arbeit und auf freie Berufswahl (...) dem Recht auf gerechte Arbeitsbedingungen und gerechte Entlohnung sowie dem Recht auf Information, Konzertierung und Kollektivverhandlungen; und dem Recht auf soziale Sicherheit, Gesundheitsschutz und Sozialhilfe.**“

In dieser Broschüre bekämpfen und erläutern wir das Gesetz über die Lohnnorm, das 1996 verabschiedet und 2017 von der MR und der N-VA verschärft wurde. Es ist das Schlüsselement in dieser Debatte: Sind wir **Individuen mit einem Preis** (der immer zu hoch ist), oder sind wir **Menschen mit Rechten**, die man respektieren muss.

Denn die Wirkung dieses Gesetzes geht weit über die Senkung und Blockierung unserer Löhne hinaus - eine Blockierung, die angesichts der unverschämten hohen Gewinne der Großunternehmen und der Vermögensanhäufung bei den Superreichen bereits skandalös ist. Wie Jean-Luc Dehaene bereits 1996 zynisch zugab, greift das Gesetz die beiden grundlegenden Säulen der „Zivilisation“ der Arbeit an, die im Laufe des 20. Jahrhunderts Arbeiter, die als Ware betrachtet wurden, zu Arbeitnehmern und Bürgern gemacht hat.

**Der erste Pfeiler ist die Kollektivverhandlung** von Löhnen und allem Anderen. Die großen Streiks im späten 19. und frühen 20. Jahrhundert (und die Angst vor den Bolschewisten nach 1917) zwangen die europäische Bourgeoisie zu der Erkenntnis, dass der „**Arbeitsvertrag**“ **kein Vertrag** ist. Die Beziehung zwischen dem Arbeiter (der seinen Lohn zum Leben braucht) und dem Arbeitgeber (der nur auf seine Gewinne setzt) ist völlig ungleich. Um dieses Ungleichgewicht ein wenig auszugleichen, wurde ab 1920 das Recht (der Arbeitnehmer) auf Kollektivverhandlungen sowie die Verpflichtung (der Arbeitgeber), sich den Ergebnissen dieser Verhandlungen zu beugen, eingeführt. In Belgien sind die kollektiven Arbeitsabkommen (KAA) gesetzlich bindend. Daher sind gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer nicht nur Nutznießer von Rechten: **Sie schaffen und definieren neue Rechte.**

Diese Änderung ist von grundlegender Bedeutung. Der Arbeitgeber kann nicht mehr (oder nicht mehr so leicht) einen Arbeitnehmer gegen einen anderen ausspielen, nach Belieben bezahlen oder die Konkurrenz durch Lohnsenkungen ausstechen. Aber das Gesetz über die Lohnnorm hat mehrere versteckte Haken, wie zum Beispiel die Tatsache, dass es kollektive Lohnverhandlungen verbietet (oder auf sehr wenig beschränkt), aber alle individuellen Absprachen zulässt. Mit anderen Worten: Diejenigen, die bereits alle Vorteile haben, die in einer starken Position sind (der Computeringenieur im Vergleich zur Putzfrau), können alles verlangen und bekommen: Aber eine kollektive Erhöhung nach dem Prinzip „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ ist verboten!

**Der zweite Pfeiler ist die soziale Sicherheit.** Zu Zeiten der Sklaverei oder der als Objekt angesehenen Arbeiter des 19. Jahrhunderts konnte man sich mit dem engstirnigen Spruch begnügen: „Jede Arbeit verdient einen Lohn“. In einer durch das Sozialrecht zivilisierten Welt wäre es ein Skandal, dabei stehen zu bleiben. Wir haben Folgendes errungen:

Jede Arbeit verdient einen (Netto-)Lohn  
und umfassende Sozialversicherungen: die soziale Sicherheit  
und demokratische Rechte am Arbeitsplatz.

Die Arbeitgeber, die Liberalen und die Bourgeoisie bombardieren uns mit verlockenden Betrügereien über die „Verbesserung des Nettolohns“ - die darauf hinauslaufen, unseren zweiten Lohn zu versauen, den Lohn, der sozialisiert oder „zusammengelegt“ wird, um unsere Sicherheit zu gewährleisten: unsere Sozialversicherungsbeiträge. Mit meinem Nettolohn lebe ich diesen Monat; mit meinem Brutto (und den Beiträgen) lebe ich mein ganzes Leben!

Dieser zweite Punkt ist ebenso fundamental wie der erste. Denn die soziale Sicherheit hat den jahrtausendealten Fluch (den der Kindermärchen) gebrochen, wonach Alter gleichbedeutend mit Elend war. Durch die soziale Sicherheit wurde das Recht auf Gesundheit geschaffen und wurden Kinder vor zu großer Armut geschützt. Durch die soziale Sicherheit behalte ich meine Würde: Wenn mein Chef mich feuert, bin ich zwar arbeitslos, aber nicht mittellos... Aber dieses abscheuliche Lohnnormgesetz ermöglicht die systematische Umgehung der sozialen Sicherheit. Die echten Löhne (Netto und Brutto), die mir wesentliche Rechte verschaffen, können nicht steigen. Aber alle Spielereien, leere Versprechungen, provisorische oder seltsame Vorteile, die oft den Reichsten vorbehalten sind, all das ist unbegrenzt erlaubt.

Sie haben verstanden: Der Kampf, den wir gegen dieses ungerechte Gesetz führen, geht viel weiter als „die Löhne zu erhöhen“ (was schon gar nicht so schlecht wäre ...). Wir befinden uns in einem Konflikt zwischen zwei Gesellschaftsmodellen. Wir kämpfen gegen den neoliberalen Traum von einer Rückkehr ins 19. Jahrhundert, mit Blick auf die Arbeit der Deliveroo-Kuriere oder der papierlosen Migranten, die sich ohne die geringsten Rechte abrackern. Dies ist kein Kampf, den wir durch freundliches Bitten gewinnen werden. Die Bosse und Aktionäre wissen genau, was sie zu verlieren haben, wenn wir uns weigern, Waren zu sein und es uns gelingt, Bürger mit kollektiv definierten Grundrechten zu bleiben oder wieder zu werden.

In diesem Kampf werden uns starke Argumente nicht davon entbinden, auch das Argument der Stärke zu nutzen: Ohne starke kollektive Aktionen (Demonstrationen, Streiks...) werden wir nicht gewinnen. Dennoch müssen wir mit Argumenten und Wissen beginnen. Vielen Dank an die Autorinnen und Autoren dieser wichtigen Broschüre: Lesen Sie, diskutieren Sie, teilen Sie. Unterzeichnen Sie die Petition und lassen Sie sie unterzeichnen, verbreiten Sie sie. Achten Sie auf die Mobilisierungen, die folgen werden. Vielleicht erreichen wir im Frühjahr einen entscheidenden Sieg für die belgische Arbeitswelt. Was für ein schönes Wort, nicht wahr, dieses „vielleicht“: Es erinnert uns daran, dass sich etwas verändern kann. Es liegt an uns.

Felipe Van Keirsbilck, Generalsekretär

# Mobilisieren wir uns gegen das Gesetz der Lohnblockierung

Alle Werkzeuge finden Sie auf unserer Webseite:

[www.lacsc.be/cne](http://www.lacsc.be/cne)

Videos, Webinar, Plakate  
und diese Broschüre zum Herunterladen





# Ihr Lohn: Wie steigt er?

Es gibt zwei Möglichkeiten, wie Sie Ihren Lohn erhöhen können:



## Indem Sie allein mit Ihrem Chef verhandeln

Sie können versuchen, Ihren Lohn zu erhöhen, indem Sie bei Ihrem Chef anklopfen und um eine Lohnerhöhung bitten. Das ist bekanntlich nur sehr wenigen vorbehalten und vor allem oft weder besonders fair noch gerecht.

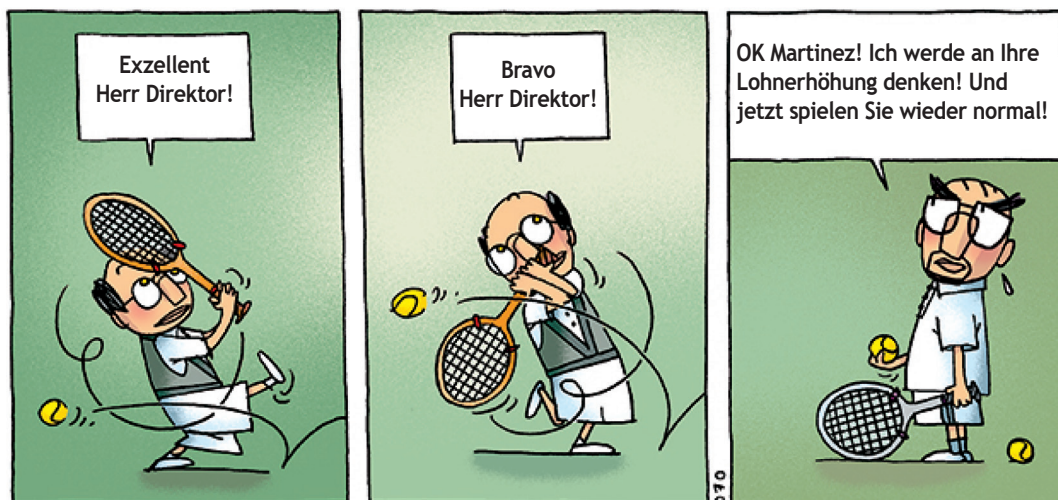


## Über Kollektivverhandlungen mit Ihrer Gewerkschaft

Kollektiv gibt es mehrere Wege, um Lohnerhöhungen durchzusetzen. Sie erfordern (oder erforderten) ein Kräfteverhältnis, um bestimmte kollektive Siege zu erringen, die heute Lohnerhöhungen für alle Beschäftigten garantieren.

## An das Dienstalter gekoppelte Tarife

Tarife sind der fairste Weg, um die Entlohnung eines Arbeitnehmers im Laufe seiner Karriere zu steigern, da der Lohn mit der Erfahrung des Arbeitnehmers steigt. Sie garantieren allen eine kollektive Lohnerhöhung während der gesamten Laufbahn. Sie haben den großen Vorteil, dass sie auf einer objektiven und transparenten Grundlage festgelegt werden. Andere Systeme, die auf zufällige Lohnanstiege abzielen, sind potenziell diskriminierend und häufig sehr undurchsichtig.



## Die Indexierung

Das System der automatischen Indexierung ermöglicht es, die Löhne und Sozialleistungen zu erhöhen, wenn die Lebenshaltungskosten steigen. Die Indexierung gewährleistet somit, dass die Kaufkraft der Haushalte erhalten bleibt. Im Gegensatz zu den Tarifen und den Verhandlungen im Zusammenhang mit dem überberuflichen Abkommen ist die Indexierung keine echte Lohnerhöhung. Ihr Bruttolohn steigt zwar mit der Indexierung, aber dadurch können Sie sich nicht mehr kaufen, Ihre Kaufkraft bleibt unverändert.

Die automatische Lohnindexierung wird im Privatsektor durch ein Kollektivabkommen auf Ebene der einzelnen Sektoren (der einzelnen paritätischen Kommissionen) gewährleistet. Im Privatsektor gibt es zwei verschiedene Hauptmechanismen für die Indexierung:

- **Regelmäßige Indexierung:** Die Indexierung erfolgt zu einem Zeitpunkt, der in einem kollektiven Arbeitsabkommen (KAA) festgelegt ist. Es kann sich z.B. um eine monatliche, halbjährliche oder jährliche Indexierung handeln. Die Löhne werden dann aufgrund des Indexes zum festgelegten Zeitpunkt angepasst, unabhängig von der Höhe dieses Indexes.
- **Indexierung aufgrund eines festen Prozentsatzes:** In verschiedenen Sektoren kann auch mit einem Schwellenindex gearbeitet werden. Sobald die Inflation den Schwellenindex übersteigt, werden die Löhne um x % erhöht (in der Regel werden die Löhne in Schritten von 2 % erhöht). Im Zeitraum 2021-2022 wurde der Schwellenindex für den öffentlichen Dienst und die Sozialleistungen viermal überschritten.

Seit 1920 gibt es die Lohnindexierung in Belgien! Dieses System ist also fest in der Lohnbildung verankert. Dennoch wurde es bereits mehrfach angegriffen. So hat die damalige Regierung (Martens-Gol) in den 1980er Jahren mehrere Indexsprünge durchgesetzt, 2013 wurde der Schlussverkauf in den Index aufgenommen, wodurch dieser gesunken ist. Vergessen wir auch nicht den von der Regierung entschiedenen Indexsprung in 2015, eine große Attacke auf das Indexierungssystem.

## Elodie Mascolo

### Delegierte bei GSK



*Ich arbeite seit 15 Jahren bei GSK, einem Konzern, der unter anderem Impfstoffe entwickelt und herstellt. Ich arbeite im Rohstoffteam und Sorge dafür, dass die Bestellungen weitergeleitet werden, damit die Produktion Tag für Tag läuft. GSK ist ein Unternehmen, dem es sehr gut geht. 2020 wurde dank der Anstrengungen aller Beschäftigten ein Gewinn von 1,8 Milliarden Euro erwirtschaftet. Das ist enorm! Man hätte gehofft, dass dieser Gewinn gerecht aufgeteilt würde, aber dem war nicht so... 81,9 Millionen wurden an die Aktionäre ausgeschüttet. Und für die Arbeitnehmer gab es nicht einmal 1 % Lohnerhöhung.*

*Jeder einzelne Arbeitnehmer hat 232.000 € Gewinn erwirtschaftet. Aber diese Arbeitnehmer haben nicht einmal 1 % Lohnerhöhung bekommen. Es ist auch bemerkenswert, dass GSK auf diese Gewinne gerade einmal 1,6 % Steuern gezahlt hat. Es sind die Arbeitnehmer, die die Gewinne erwirtschaften, aber es sind die Aktionäre, die sich auf ihre Kosten bereichern. Was wir fordern? Die Möglichkeit, Löhne und Gehälter frei auszuhandeln und eine gerechte Aufteilung der Gewinne, die alle Beschäftigten erwirtschaften.*



## Manuel Gonzalez

Delegierter  
bei Carrefour

*Ich arbeite seit 20 Jahren bei Carrefour. Wir haben historische Ergebnisse vorgelegt. Wir haben eine Ergebnissteigerung von 20 bis 25 % erzielt. Der Kundenandrang war enorm und zwangsläufig auch die Arbeit. Die Arbeitnehmer haben allerdings nichts von dieser Gewinnsteigerung in ihrer Geldbörse gespürt, weil sie hauptsächlich an die Aktionäre geflossen ist. Mit der jetzt ausgehandelten Lohnspanne von 0,4 % konnten wir nichts spüren, denn im Durchschnitt erhalten Vollzeitbeschäftigte bei Carrefour maximal eine Erhöhung von 8 € brutto pro Monat.*

*Wir hätten mehr bekommen können, aber wir wissen, dass wir an das Gesetz von 1996 gebunden waren, das uns daran hindern würde, eine etwas größere Lohnerhöhung als 0,4 % auszuhandeln. Weder ich noch irgendein Arbeitnehmer findet das normal. Ich denke, es wäre logisch, wenn wir in unseren Unternehmen aufgrund der erwirtschafteten Gewinne frei verhandeln könnten und eine gerechtere Umverteilung im Verhältnis zu diesen Gewinnen hätten; dass die Arbeitnehmer sich in ihren Unternehmen etwas mehr respektiert fühlen, was aber keineswegs der Fall ist. Doch man darf das nicht einfach hinnehmen, man darf nicht pessimistisch sein und davon ausgehen, dass es nun mal so ist, dass man sich damit abfinden muss. Wir sollten lieber den Weg zu Ende gehen: Wenn wir nicht mehr dafür kämpfen, frage ich mich, warum wir überhaupt noch kämpfen sollten.*

## Das überberufliche Abkommen und das Gesetz über die Lohnnorm

Ein überberufliches Abkommen (ÜBA) ist ein Abkommen zwischen den Sozialpartnern (Gewerkschaften und Arbeitgebern) auf der höchsten Ebene der sozialen Konzertierung, die alle Arbeitnehmer des Privatsektors betrifft. Das Abkommen bezieht sich auf eine Reihe von Dimensionen, die für das Funktionieren der Maschinerie der sozialen Konzertierung in Belgien unerlässlich sind: Löhne, Karriereende, Zuweisung des Budgets für das Wohlbefinden....

Je vollständiger und besser das Abkommen ist, desto bessere Ergebnisse kann die Maschine für die Militanten und die Mitgliedsorganisationen liefern! Das Abkommen wird alle zwei Jahre verhandelt. Seit 1996 schreibt das Gesetz die Lohnnorm vor, d.h. die Obergrenze, welche die im Rahmen des ÜBA ausgehandelten Lohnerhöhungen nicht überschreiten dürfen.

Für den Zeitraum 2021-2022 war die Lohnspanne so mickrig (0,4 %), dass die Gewerkschaften sich weigerten, diese anzunehmen. Daraufhin hat die Regierung 0,4 % als Obergrenze für Lohnerhöhungen in den nächsten zwei Jahren (2021-2022) auferlegt. Wenn die Löhne in Ihrem Unternehmen am 1. Januar 2021 beispielsweise 100 kosteten, können sie bis zum 31. Dezember 2022 auf 100,4 steigen, aber nicht mehr. Diese Erhöhung kommt selbstverständlich zur Indexierung und zur natürlichen Entwicklung der Tarife nach Dienstalter hinzu. Mehr dazu auf der nächsten Seite!

Sobald die Lohnspanne festgelegt ist, beginnen die Verhandlungen auf sektorieller Ebene (durch die paritätische Kommission). Da es sich bei der Lohnnorm um eine Obergrenze und nicht um eine Untergrenze handelt, besteht die Herausforderung darin, in den einzelnen Sektoren die höchstmöglichen Lohnerhöhungen durchzusetzen.

Nach Erreichen eines sektoriellen Abkommens ist es immer noch möglich, auf Unternehmensebene spezifischere Verbesserungen auszuhandeln. Die im Rahmen des ÜBA und der sektoriellen Verhandlungen erzielten Lohnerhöhungen werden zusätzlich zur Indexierung der Löhne erzielt. Es handelt sich um echte Lohnerhöhungen, da sie Ihre Kaufkraft verbessern.



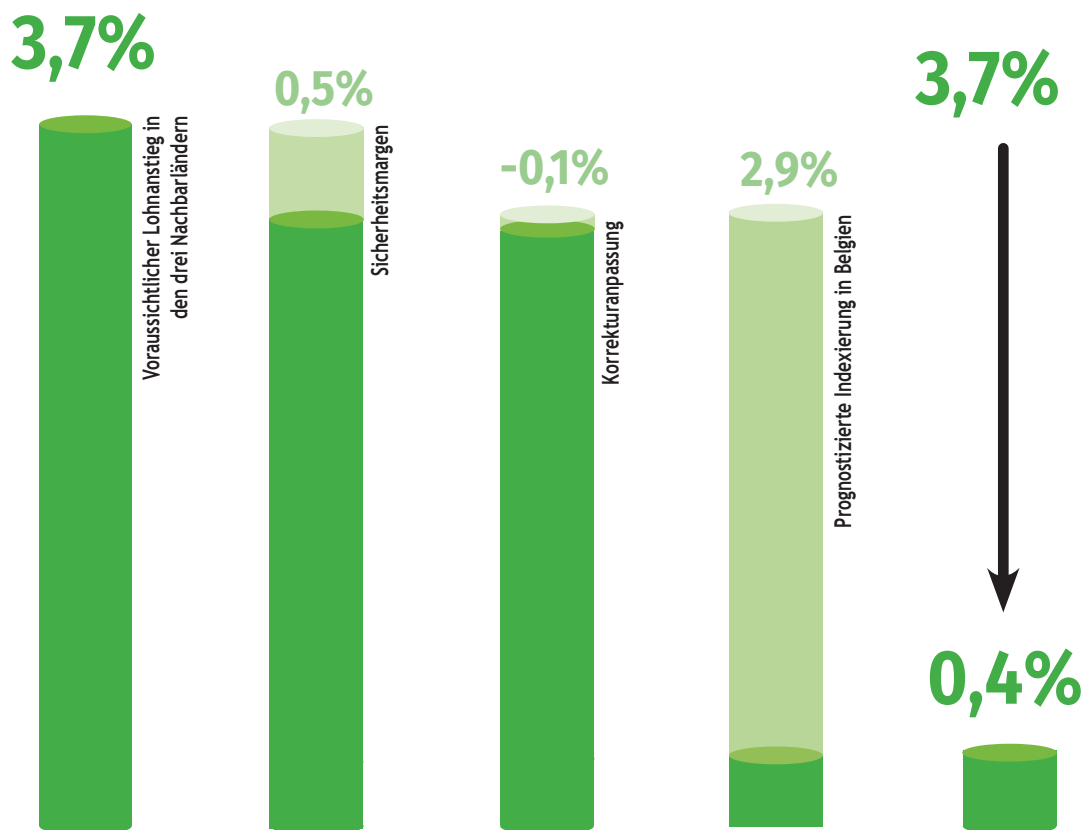
# Ein Gesetz zum Einfrieren der Löhne - wie funktioniert das?

Alle zwei Jahre berechnet das Sekretariat des Zentralrats der Wirtschaft die Lohnspanne, d.h. die Obergrenze, die in den nächsten zwei Jahren durch Lohnerhöhungen nicht überschritten werden darf.

## Wie wird diese Lohnspanne berechnet?

Man erstellt die Prognosen für die Lohnerhöhungen in den drei Nachbarländern (Frankreich, Deutschland und Niederlande). Auf dieser Grundlage werden die prognostizierten Indexierungen, die für die Löhne der belgischen Arbeitnehmer vorgesehen sind, abgezogen. Bis 2017 blieb es dabei. Aber die Michel-Regierung hat das Gesetz verschärft. Von der Lohnspanne müssen noch Korrekturanpassungen und eine Sicherheitsmarge (von maximal 0,5 %) abgezogen werden.

## Ein Beispiel mit der Lohnspanne für 2021-2022:



## Das Programm für das Gesetz zur Lohnnorm ist manipuliert

Die Berechnung, die wir Ihnen auf der vorherigen Seite erläutern, vergleicht die „Lohnkosten“ der Belgier und der Nachbarländer nicht wirklich, und zwar aus verschiedenen Gründen.

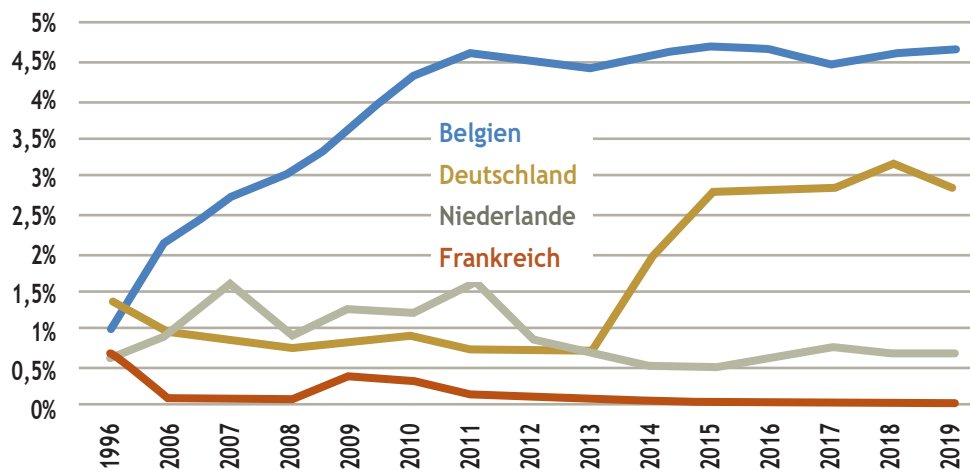
Erstens verwendet das Gesetz einen schlechten Indikator für den Lohnvergleich. Es ist falsch, sich auf die Lohnkosten pro Stunde zu stützen, um die Kosten eines belgischen Arbeitnehmers mit den Kosten eines ausländischen Arbeitnehmers zu vergleichen.

Bei der Berechnung der Arbeitskosten muss die unterschiedliche Produktivität von belgischen und ausländischen Arbeitnehmern berücksichtigt werden. Nun sind belgische Arbeitnehmer im Durchschnitt produktiver als die Arbeitnehmer in den Nachbarländern. Berücksichtigt man die Produktivität, gibt es keinen Grund mehr für die Lohnmäßigung, denn die Löhne der belgischen Arbeitnehmer waren 2019 um 1,3 % niedriger als in den Nachbarländern (im kommerziellen Sektor).

Zweitens werden die Senkungen der Sozialversicherungsbeiträge (insbesondere die der Taxshift) und die Lohnsubventionen zugunsten der Arbeitgeber nicht in den „Lohnkosten pro Stunde“ der Belgier berücksichtigt. Dabei ist Belgien ein wahrer Meister bei den Lohnsubventionen, die in den letzten Jahren stark gestiegen sind und 2019 fast 5 % der Lohnsumme ausmachten. Unsere Nachbarländer sind weit weniger gierig nach Lohnsubventionen (siehe Grafik unten).

Indem man diese nicht berücksichtigt, werden die „Lohnkosten pro Stunde“ der Belgier im Vergleich zu den Arbeitnehmern in den Nachbarländern künstlich aufgebläht.

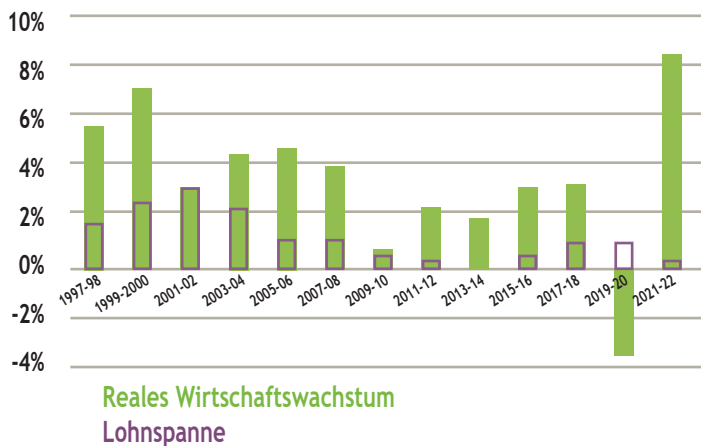
## Entwicklung der Lohnsubventionen



Die Taxshift führte 2019 zu einer Senkung der Arbeitgeberbeiträge in Höhe von 2,8 Mrd. Euro (d.h. fast 1,6 % der Lohnsumme) und in Höhe von insgesamt 8,8 Mrd. Euro zwischen 2016 und 2019. Wiederum werden die belgischen Lohnkosten pro Stunde durch die Nichtberücksichtigung dieser Senkungen der Sozialversicherungsbeiträge künstlich in die Höhe getrieben, was die Marge schmälert. Wenn man alle Lohnsubventionen und Senkungen der Arbeitgeberbeiträge berücksichtigt, ist der „Lohnkostennachteil“ im Jahr 2019 nämlich in Wirklichkeit ein Vorteil von 4 %. Das bedeutet, dass die Stundenlöhne der Belgier seit 1996 langsamer gestiegen sind als die der Nachbarländer.

## Das Gesetz verhindert also, dass unsere Löhne steigen

Die folgende Grafik zeigt die zweijährlichen Lohnspannen, die das Gesetz seit seiner Einführung 1996 bewirkt hat. Sie offenbart, wie stark das Gesetz unsere Lohnerhöhungen einschränkt, selbst in Zeiten starken Wirtschaftswachstums, wenn der Kuchen des in Belgien geschaffenen Wohlstands größer wird. Die Lohnspanne ist fast immer geringer als das Wirtschaftswachstum. Für 2021-2022 ist dies ganz offensichtlich: Das erwartete Wirtschaftswachstum liegt bei über 8 %, während unsere Lohnerhöhungen bei 0,4 % eingefroren bleiben.



## Amélie Mouton Delegierte bei Lidl

*Ich bin seit fünf Jahren bei Lidl angestellt. Ich mache die Kasse, räume die Regale ein, reinige den Laden und kümmere mich um den Kundenservice. Die Corona-Krise war für die Lidl-Arbeitnehmer ziemlich kompliziert. Wir waren von Anfang bis Ende an der Front, mussten mit dem Stress und der schlechten Laune der Kunden fertig werden. Aber wir blieben stark und hielten zusammen, obwohl es an Schutzmasken und Gel mangelte...*

*Lidl machte 2020 einen Umsatz von 2,7 Milliarden. Das ist enorm, denn das sind 10 % mehr Umsatz als in den Vorjahren. Unsere Löhne hingegen sind nur um 5 € brutto pro Monat gestiegen. Wegen des Lohnnormgesetzes von 1996 können wir nicht über Lohnerhöhungen verhandeln. Ich finde das schade: Wenn man sieht, dass einerseits Unternehmen große Gewinne machen, und andererseits die Menschen, die es den Unternehmen ermöglichen, diese Gewinne zu erwirtschaften, nur Krümel abbekommen.*

*Es ist an der Zeit, dass sich etwas bewegt, denn sonst fahren wir gegen die Wand. Ich bin bereit, noch weiter zu gehen. Es ist höchste Zeit, dass wir selbst unseren Lohn aushandeln können. Wir sind es, die arbeiten, es sind unsere Rechte, wir müssen entscheiden! An einem bestimmten Punkt müssen sie aufwachen und endlich die Stimme des Volkes hören. Das ist sehr wichtig für die Zukunft von uns allen.*

# Murielle Montignies

Delegierte bei  
BNP-Paribas-Fortis



*Seit 2020 haben wir in den Filialen ganz normal weitergearbeitet. Man hatte praktisch genauso viel Kundenkontakt, als wenn die Filialen geöffnet wären. 2021 hat BNP-Paribas-Fortis fast eine Milliarde Gewinn erwirtschaftet. Das ist ziemlich beeindruckend. Aber die Mitarbeiter haben von diesem Geld nichts gesehen. Alles fließt wieder an die Aktionäre. Selbst wenn wir faktisch eine Aufwertung unserer Löhne aushandeln könnten, ist die Lohnnorm in Bezug auf die Erhöhung auf 0,4 % begrenzt. Das sind Peanuts.*

*Zur Erinnerung: eine Milliarde Gewinn auf der einen Seite; 0,4 % Möglichkeit zur Lohnerhöhung auf der anderen Seite. Das ist völlig unnormal. Und es ist inakzeptabel bei solchen Einnahmen. All diejenigen, die alles geben, damit ihr Unternehmen funktioniert, werden absolut nicht anerkannt, nicht wertgeschätzt und haben kein Recht auf Mitsprache.*

*Wir müssen jetzt die vollständige Abschaffung dieses Gesetzes von 1996 fordern. Die Unterzeichnung der Petition auf der CSC-Website ist bereits ein erster Schritt. Meine Kollegen und ich sind bereit, noch weiter zu gehen, auf die Straße zu gehen und bis zum bitteren Ende zu kämpfen. Aber wir werden nicht aufgeben. Niemals.*







# 1 Die Abschaffung des Lohnnormgesetzes bekämpft die Armut

In Belgien gibt es fast 200.000 arme Arbeitnehmer (das sind etwas mehr als 4 % aller Arbeitnehmer). Viele von ihnen arbeiten Teilzeit oder zum Mindestlohn. Die beschäftigten Männer - und vor allem Frauen - arbeiten in Niedriglohnssektoren, insbesondere als Leiharbeiter, im selbstständigen Kleinhandel (wo über 13 % der Arbeitnehmer den Mindestlohn erhalten), in großen Einzelhandelsunternehmen oder auch im soziokulturellen Sektor.

Dank des überberuflichen Abkommens 2021-2022 wird der Mindestlohn erneut angehoben: im April 2022 um 80,95 € brutto und dann erneut in den Jahren 2024 und 2026. Der neue Mindestlohn soll somit am 1. April 2022 auf 1.806,18 € brutto pro Monat steigen. Derzeit ist ein niedrigerer Mindestlohn für Personen unter 20 Jahren vorgesehen. Auch diese Altersdiskriminierung wurde am 1. April 2022 abgeschafft. Die Erhöhung des Mindestlohns entspricht über einem Zeitraum von 6 Jahren einem Gesamtanstieg zwischen 5 und 9 % brutto und zwischen 6,5 und 9,2 % netto.

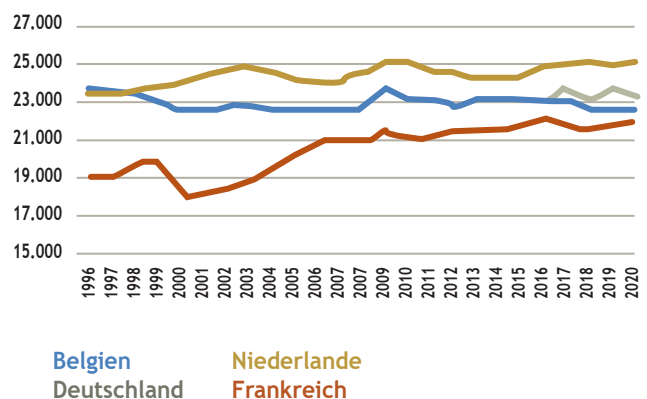
Anzumerken ist, dass diese Erhöhung des Mindestlohns gleichzeitig mit einer weiteren Senkung der Sozialversicherungsbeiträge für Geringverdiener für die Arbeitgeber erreicht wurde. Es sind also die öffentlichen Finanzen und die Finanzen der sozialen Sicherheit, die diese Erhöhung des Mindestlohns zum größten Teil finanzieren. Die Erhöhung des Mindestlohns war mehr als notwendig, denn er war seit 2008 nicht mehr angehoben worden! Wenn man den Mindestlohn von heute (2020) mit dem von 1996 vergleicht, ist er real sogar gesunken.

Das bedeutet, dass Arbeitnehmer, die den Mindestlohn erhalten, im Jahr 2020 weniger verdienen als 1996. Zwischen 1996 und 2020 ist der Mindestlohn

in Belgien um fast 5 % gesunken, während er in Frankreich (um 16 %) und den Niederlanden (um 6 %) gestiegen ist. Der gesetzliche Mindestlohn ist in Belgien indexiert, aber die tatsächlichen Erhöhungen des Mindestlohns werden im Rahmen des überberuflichen Abkommens ausgehandelt.

Das Gesetz über die Lohnnorm macht eine reale Erhöhung des Mindestlohns sehr schwierig, und noch schwieriger ist eine Erhöhung des Bruttomindestlohns, der den vollen Satz an Sozialversicherungsbeiträgen beinhaltet. Durch die Deckelung von Lohnerhöhungen hilft das Gesetz den Arbeitgebern, Erhöhungen des Mindestlohns zu verweigern. Die Abschaffung des Lohnnormgesetzes bedeutet auch, konsequente und von den Arbeitgebern finanzierte Erhöhungen des Mindestlohns zu ermöglichen.

## Entwicklung des realen Mindestlohns







# 2

## Die Abschaffung des Lohnnormgesetzes bekämpft Ungleichheiten

**W**ie in anderen Ländern der Welt gibt es auch in Belgien eine sehr ungleiche Einkommensverteilung. Den Zahlen der Nationalbank zufolge verfügen die reichsten 20 % der belgischen Bevölkerung über 45 % des Gesamteinkommens, während die ärmsten 20 % etwa 5 % des Einkommens erhalten. Diese Zahlen stammen aus dem Jahr 2017. Da in der Zwischenzeit die Pandemie eingetreten ist und die Einkommensungleichheiten verschärft hat, unterschätzen die Zahlen das Ausmaß der Ungleichheiten.

Es gibt mehrere Ursachen für die Zunahme der Ungleichheiten seit den 1980er Jahren. Eine der wichtigsten ist die Schwächung der Kollektivverhandlungen. Je freier und stärker die Kollektivverhandlungen sind, desto egalitärer ist die Einkommensverteilung, wie in einer Studie des IWF aus dem Jahr 2015 anerkannt wurde. Im belgischen Kontext werden die Kollektivverhandlungen vor allem durch das Lohnnormgesetz geschwächt. Es stört die Verteilung des Reichtums auf zwei Ebenen: zwischen Arbeitnehmern und Kapitalbesitzern einerseits; innerhalb der Gruppe der Arbeitnehmer andererseits.

Beginnen wir mit der ersten Störung. Die Kollektivverhandlungen haben die Funktion, die Produktivitätsgewinne, den jährlich erzielten wirtschaftlichen Überschuss, gerecht zu verteilen. Dieser Überschuss wird in zwei Teile aufgeteilt: den Anteil der Unternehmen (Gewinne) und den Anteil der Arbeitnehmer (Löhne). Die Verteilung ist gerecht, wenn jeder der beiden Anteile jährlich im gleichen Tempo wächst wie der Produktivitätszuwachs. Das Lohnnormgesetz stört dieses Gleichgewicht. Es blockiert alle Lohnerhöhungen. Der Lohnanteil wächst daher langsamer als der Produktivitätszuwachs oder gar nicht. Da die Verteilung des Reichtums ein Nullsummenspiel ist,

bedeutet dies automatisch, dass die Gewinne schneller steigen werden als der Produktivitätszuwachs. Diese Gewinne werden zum Teil vom Unternehmen für Investitionen einbehalten, während der andere Teil an die Aktionäre ausgezahlt wird.

Da wir von Ungleichheiten sprechen, möchten wir wissen, zu welchem Teil der Bevölkerung diese Aktionäre gehören. Offensichtlich zu den reichsten 10 % der Bevölkerung, denn um viele Aktien kaufen zu können, muss man viele Ersparnisse haben. Das Gesetz zur Lohnnorm schafft eine zweite Kluft, diesmal zwischen den Arbeitnehmern. Bestimmte Formen der Vergütung, wie z. B. das KAA 90 oder Gewinnbeteiligungen, fallen nicht unter die Lohnobergrenze. Sie werden in der Regel Arbeitnehmern mit hohen Löhnen in erfolgreichen Sektoren und Unternehmen gewährt. Das ist gut für die betroffenen Arbeitnehmer. Das Ergebnis ist jedoch, dass die Löhne einiger Arbeitnehmer steigen, während sie bei den meisten anderen stagnieren. Diese Zwangsjacke gilt oft nicht für die Chefs: die Gehälter der CEOs der BEL 20-Unternehmen sind zwischen 2014 und 2019 um fast 50 % gestiegen. Zu diesen beiden Ursachen kommt noch eine dritte, indirektere hinzu.

Das Einfrieren der Löhne drückt die Wirtschaft und erhöht die Arbeitslosigkeit. Menschen, die in einem anständigen Job hätten arbeiten können, müssen sich mit Arbeitslosengeld oder einem Job bei Deliveroo begnügen. Das gilt insbesondere für junge Menschen. Das Gesetz zur Lohnnorm sollte eigentlich Arbeitsplätze schaffen. Am Ende steigen Beschäftigung und Löhne kaum, die prekäre Beschäftigung nimmt zu, Ungleichheiten ebenso. Und was ist mit der sozialen Gerechtigkeit?



# 3

## Die Abschaffung des Lohnnormgesetzes ermöglicht die kollektive Arbeitszeitverkürzung

Die kollektive Arbeitszeitverkürzung gehört zu den Kernforderungen der CNE. In unserer Idealvorstellung reduziert sie die Arbeitszeit auf 32 Stunden in vier Tagen, ohne Lohnverlust, ohne Erhöhung des Arbeitstempos und mit ausgleichenden Einstellungen.

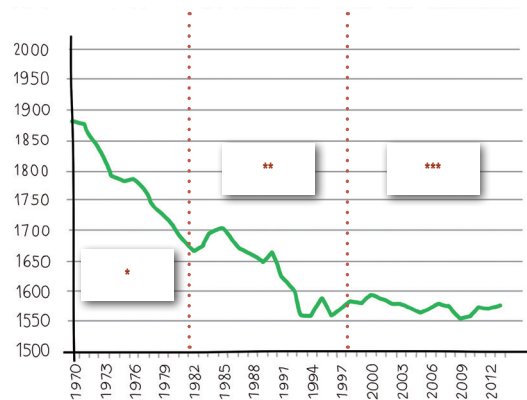
Eine solche Arbeitszeitverkürzung hat zur Folge, dass der Stundenlohn der Arbeitnehmer steigt. Diese Erhöhung unserer Löhne wird derzeit durch das Lohnnormgesetz verboten. Hier ein Beispiel: Wenn wir die Arbeitszeit nur um eine Stunde verkürzen und von durchschnittlich 38 auf 37 Stunden reduzieren wollten, wäre eine Lohnspanne von 2,6 % erforderlich, was mehr über die für 2021-2022 gewährten 0,4 % liegt.

Die Geschichte der kollektiven Arbeitszeitverkürzung zeigt, dass es bis Ende der 1970er Jahre eine große Bewegung gab. In den letzten dreißig Jahren ist die gesetzliche Arbeitszeit nicht mehr gesunken. Genauer gesagt, die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden nimmt zwar weiterhin ab, aber hauptsächlich aufgrund der explosionsartigen Zunahme der Teilzeitarbeit, die weitgehend und hauptsächlich Frauen betrifft. Heute arbeitet ein großer Teil der Belgier viel und gibt an, dass es ihnen an Lebenszeit außerhalb der Arbeit mangelt. Auf ihre legitime Forderung, weniger zu arbeiten, haben die aufeinanderfolgenden Regierungen mit einem Abbau von Rechten geantwortet. So kommt es, dass das Arbeitsrecht heute eher mit Flexibilität und mehr Arbeitsstunden verknüpft wird als mit Zeitkredit, thematischem Urlaub oder vorgezogenem Laufbahnende.

Neben diesen ausgebrannten Arbeitnehmern gibt es andere, die zu wenig oder gar nicht arbeiten. Nicht, weil sie sich dafür entscheiden, sondern weil die derzeitige Politik es den Arbeitgebern ermöglicht, Teilzeitarbeit zu erzwingen und einen Teil von uns regelrecht arbeitslos zu machen. Seit Ende der 1970er

Jahre haben die aufeinanderfolgenden Regierungen die Bewegung der Arbeitszeitverkürzung ausgebremst, was zu einer Explosion der Arbeitslosigkeit und der Teilzeitarbeit geführt hat. Die Geschichte hat uns gezeigt, dass die Arbeitszeitverkürzung das beste Rezept für Vollbeschäftigung ist. Diese Feststellung spricht also eindeutig für eine weitere kollektive Arbeitszeitverkürzung. Einerseits würde die Arbeitszeitverkürzung eine Erhöhung der Arbeitszeit derjenigen ermöglichen, die nur teilweise oder gar nicht arbeiten können. Andererseits würde sie diejenigen entlasten, die am meisten arbeiten und denen die Möglichkeit genommen wird, wieder mehr Lebenszeit außerhalb der Arbeit zu finden.

### Durchschnittliche jährliche Arbeitsstunden pro Arbeitnehmer



\*Kollektive Arbeitszeitverkürzung  
\*\*Erzwungene und erduldete Arbeitszeitverkürzung  
\*\*\*Ende der Arbeitszeitverkürzung?

Die Arbeitszeitverkürzung hat viele Vorzüge, deren positive Auswirkungen weit über das Arbeitsleben hinausgehen. Sie würde es ermöglichen, ein ausgeglicheneres Leben zu führen, mehr Zeit zu haben, um sich um sich selbst und sein Umfeld zu kümmern. Um wieder auf den Zug der kollektiven Arbeitszeitverkürzung aufspringen zu können, muss daher zunächst das Lohnnormgesetz abgeschafft werden, das eine kollektive Arbeitszeitverkürzung verhindert.



# 4 Die Abschaffung des Lohnnormgesetzes bedeutet eine Refinanzierung der sozialen Sicherheit

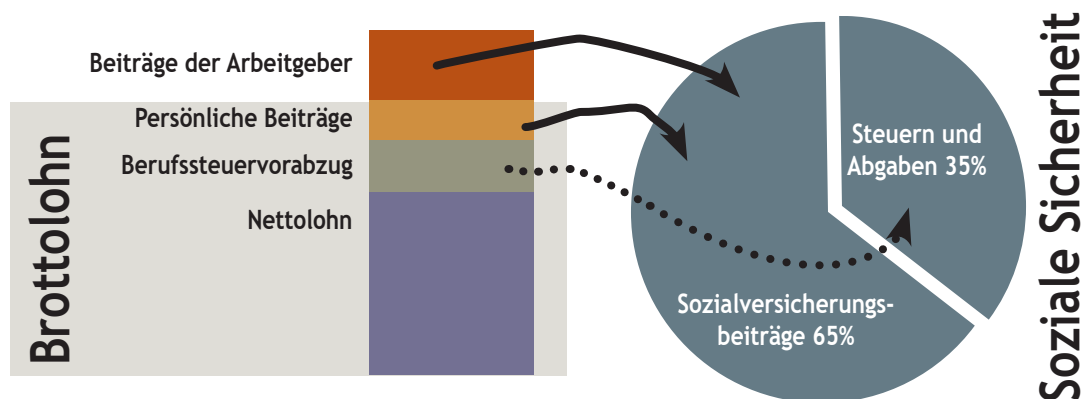
Das folgende Schema erklärt die Finanzierung der sozialen Sicherheit. Diese wird zum größten Teil (zu 65 %) durch unsere Sozialversicherungsbeiträge und zu einem geringeren Teil aus der Staatskasse (und damit durch Steuern) finanziert.

Seit 1944 sind alle Unternehmen verpflichtet, zum direkten („steuerpflichtigen“) Lohn einen proportionalen indirekten Lohn hinzuzufügen. Der steuerpflichtige Lohn umfasst unseren Nettolohn und unsere Steuern (Berufssteuervorabzug). Der indirekte Lohn umfasst die Sozialversicherungsbeiträge (Arbeitgeber- und persönliche Beiträge). Seit den 1970er Jahren macht der indirekte Lohn etwa ein Drittel des Gesamtlohns aus. Mit der „Taxshift“ der vorherigen Regierung wurde dieser Anteil weiter auf 25 % gesenkt, was bedeutet, dass ein Unternehmen für 1.000 € direkten Lohn nun nur noch 250 € statt der 333 € sozialisierten Lohn (Sozialbeiträge), die es vor der Taxshift hinzufügen musste, hinzurechnen muss.

Dieses System ist gleichzeitig eine Versicherung, ein Solidaritätsmechanismus und ein Türöffner für die Emanzipation der Arbeitnehmer. Der beste Weg, Armut zu bekämpfen, besteht nicht darin, immer mehr punktuelle Maßnahmen zu ergreifen, sondern den Wohlstand im Vorfeld richtig zu verteilen: Das beste Mittel, das dafür je gefunden wurde, ist nach wie vor die soziale Sicherheit.

Die Finanzierung der sozialen Sicherheit steht unter Druck, zum einen wegen der Politik zur Senkung der Sozialversicherungsbeiträge wie die Taxshift, zum anderen wegen des Lohnnormgesetzes. Denn da dieses Gesetz Lohnerhöhungen unterbindet, blockiert es gleichzeitig die Erhöhung der indirekten Löhne, also der Sozialversicherungsbeiträge. Der Schlüssel zur Refinanzierung der sozialen Sicherheit und insbesondere der Renten ist die Erhöhung der Löhne. Und damit die Abschaffung dieses Lohnnormgesetzes.

Der Großteil des Sozialschutzes wird durch unsere Löhne finanziert





# 5

## Die Abschaffung des Lohnnormgesetzes verringert die Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen?

Im Jahr 2018 betrug das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen 23 %. Das bedeutet, dass ein Mann in Belgien im Durchschnitt 23 % mehr verdient als eine Frau.

### Wie lässt sich das erklären?

Der Hauptgrund für dieses Lohngefälle ist darin zu suchen, dass Frauen häufiger Teilzeit arbeiten als Männer. 2019 waren etwa 40 % der Frauen teilzeitbeschäftigt, während es bei den Männern 10 % waren. Es gibt mehrere Gründe, warum Frauen häufiger Teilzeit arbeiten. Erstens verwenden Frauen nach wie vor mehr Zeit für die Betreuung von Kindern, Angehörigen und die Hausarbeit als Männer. So arbeitet fast die Hälfte (45 %) der Frauen aufgrund von familiären Zwängen oder der Kombination von Berufs- und Privatleben Teilzeit. Zweitens sind einige Wirtschaftssektoren (wie Handel, Pflegeheime oder Dienstleistungssektor), in denen viele Frauen tätig sind, strukturell mit Teilzeitbeschäftigung organisiert. Sie bieten nur sehr wenige Möglichkeiten für eine Vollzeitbeschäftigung.

Wenn man sich den Bruttostundenlohn von Männern und Frauen ansieht, verdienen Männer im Durchschnitt 9 % mehr als Frauen.

Für die Hälfte dieses Unterschieds gibt es Erklärungen: Frauen arbeiten häufiger in schlechter bezahlten Sektoren und Berufen, mit unsicheren Verträgen (befristete Verträge und Leiharbeit) und in Teilzeitjobs; Frauen haben oft kürzere Karrieren mit weniger Betriebszugehörigkeit; auch die Tatsache, dass sie verheiratet sind und Kinder haben, wirkt sich negativ aus (während die letztgenannten Merkmale bei Männern keine negativen Auswirkungen haben).

Die andere Hälfte dieses Unterschieds bleibt un-

erklärt und ist daher wahrscheinlich auf reine Geschlechterdiskriminierung zurückzuführen, d. h. auf die Tatsache, dass eine Frau bei identischen Merkmalen und Funktionen weiterhin schlechter bezahlt wird als ein Mann.

### Welche Auswirkungen hat das Lohnnormgesetz auf die Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern?

Die Abschaffung des Gesetzes würde es ermöglichen, die Löhne von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im privaten Handelssektor zu erhöhen, insbesondere in bestimmten Sektoren, in denen viele Frauen arbeiten, wie im Handel oder bei den Dienstleistungsschecks. Gleichzeitig würde die Abschaffung des Gesetzes wahrscheinlich die Löhne in den erfolgreichen privaten Sektoren mit höherem Männeranteil (Industrie, Informatik, bestimmte Dienstleistungssektoren) stärker ansteigen lassen.

Es ist jedoch klar, dass die meisten Arbeitnehmer, die das Gesetz derzeit umgehen können, Männer sind: Sie verhandeln individuell mit ihrem Chef und haben außertarifliche Vorteile, die nicht dem Lohnkorsett unterliegen. So profitieren beispielsweise 30 % der Arbeitnehmer von dem KAA 90, während nur 15 % der Arbeitnehmerinnen davon profitieren.

Mehr noch als die Abschaffung des Lohnnormgesetzes würde es die Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen verringern, wenn die Lohnnorm zu einer Untergrenze und nicht wie derzeit zu einer Obergrenze gemacht würde. Dadurch könnten unsere Löhne für alle kollektiv wieder erhöht werden, auch in schwächeren Sektoren mit hohem Frauenanteil.



# 6

## Die Abschaffung des Lohnnormgesetzes bedeutet, der Wirtschaft ihren wichtigsten Motor zurückzugeben

**D**ie Funktion der Kollektivverhandlungen, wie sie in den Nachkriegsjahrzehnten geschaffen wurde, besteht darin, die Löhne im gleichen Maße wie die Produktivitätsgewinne zu erhöhen. Produktivitätssteigerungen, d.h. technischer Fortschritt, führen zu Lohnerhöhungen. Aber auch das Gegenteil ist der Fall. Höhere Löhne steigern die Absatzmöglichkeiten der Unternehmen, was sie zu Investitionen veranlasst. Dies führt dazu, dass Produktivität, Wachstum und Beschäftigung ansteigen. Diese gegenseitige Stärkung von Löhnen und Produktivität hat in den Nachkriegsjahrzehnten ein starkes Wirtschaftswachstum und nahezu Vollbeschäftigung geschaffen.

Das Lohnnormgesetz würgt diesen Lohnmotor ab. Die Kollektivverhandlung existiert zwar formal noch, aber ihre Funktion ändert sich. Sie zielt nicht mehr darauf ab, die Löhne aller Arbeitnehmer parallel zu den Produktivitätssteigerungen zu erhöhen, sondern im Gegenteil die Löhne zu moderieren, indem sie an die Löhne der Nachbarländer angeglichen werden. Die Mehrheit der Arbeitnehmer erfährt nur noch marginale Lohnerhöhungen, die weit unter dem liegen, was der Produktivitätszuwachs ermöglichen würde.

Wenn der Lohnmotor kaputt ist, welcher Motor soll ihn dann ersetzen? Der Motor der Exporte? Die Urheber des Lohnnormgesetzes waren davon überzeugt, dass durch die Begrenzung der Lohnerhöhungen, durch den Abbau dessen, was als „Lohnnachteil“ gegenüber den Nachbarländern dargestellt wurde, die Exporte in die Höhe schnellen würden, und damit auch das Wachstum und die Beschäftigung. Das herrschende Dogma ist das der Wettbewerbsfähigkeit, das in dem sehr

restriktiven Sinne verstanden wird, dass der angebliche Lohnnachteil beseitigt werden muss. Es ist leicht zu verstehen, dass diese Argumentation pervers ist. Was passiert, wenn in anderen Ländern die Regierungen ebenfalls beschließen, die Löhne einzufrieren, um die Wettbewerbsfähigkeit und die Exporte zu steigern? In allen Ländern entsteht eine Lohnabwärtsspirale, die zu einem allgemeinen wirtschaftlichen Abschwung und steigender Arbeitslosigkeit führt.

Der Exportmotor funktioniert nicht richtig. Damit die Exporte das Wachstum stützen, müssen sie höher sein als die Importe. Einige Länder schaffen das, wie z. B. Deutschland. Vielen anderen Ländern gelingt dies jedoch nicht, und Belgien nur in geringem Maße. Länder mit Handelsbilanzdefiziten greifen auf einen Notmotor zurück, den Kredit. Die Deregulierung des Bankensystems hat in einigen Ländern zu einem exponentiellen Anstieg der Verschuldung der Haushalte geführt. Da es keine angemessenen Löhne gab, verschuldeten sich die Bürger in dem Versuch, einen normalen Lebensstandard zu erreichen. Dieser Motor lief während der 1990er und 2000er Jahre in einigen Ländern (USA, Südeuropa...) auf Hochtouren, bevor er während der Finanzkrise 2008 explodierte. Letztendlich erwies sich der Lohnmotor als der einzige, der in der Lage war, die Wirtschaft auf ausgewogene Weise zu stützen. In Belgien ist die Abschaffung des Lohnnormgesetzes die wichtigste Voraussetzung, um diesen Motor wieder anzukurbeln.





# 7

## Die Abschaffung des Lohnnormgesetzes bedeutet mehr Beschäftigung

**D**as Lohnnormgesetz wurde als Antwort auf die Herausforderung der wirtschaftlichen Globalisierung geschaffen. Die Öffnung der Wirtschafts- und Finanzgrenzen bedeutet, dass die Unternehmen stärker dem internationalen Wettbewerb ausgesetzt sind. Sie können ihre Tätigkeit leichter verlagern, was erhebliche Auswirkungen auf die Beschäftigung und den Lebensstandard der betroffenen Menschen hat. Die Frage der Wettbewerbsfähigkeit ist also eine echte Frage, sobald die Regierungen eine vollständige Mobilität der Unternehmen und des Finanzkapitals akzeptieren, die es in den Nachkriegsjahrzehnten nicht gegeben hat.

Abgesehen davon erscheint das Grundaxiom des Lohnnormgesetzes sehr fragwürdig. Es setzt voraus, dass die Wettbewerbsfähigkeit in erster Linie von der Höhe der Löhne abhängt. Die Sichtweise hat sich im Vergleich zur Nachkriegszeit radikal verändert (siehe Punkt 6). Für die Arbeitgeber sind die Löhne nicht mehr ein Mittel zur Umverteilung des wirtschaftlichen Überschusses auf die Bevölkerung oder zur Unterstützung des Wachstums, sondern ein Übel, gegen das Abhilfe geschaffen werden muss. Für sie bedeutet soziales Handeln das Einfrieren der Löhne, da dies die Arbeitslosigkeit verringern würde. Ihnen zufolge sind es also die Gewerkschaften, die durch ihre überzogenen Lohnforderungen die Arbeitslosigkeit verursachen... Aber stimmt es wirklich, dass die Lohnmäßigung die Wettbewerbsfähigkeit steigert und Arbeitsplätze schafft? Nein, und zwar aus vier Gründen.

Erstens: Belgien mag zwar als „kleine offene Volkswirtschaft“ dargestellt werden, aber es gibt immer noch viele Unternehmen, die nicht dem internationalen Wettbewerb ausgesetzt sind. Es macht wirtschaftlich keinen Sinn, dass die Löhne der Arbeitnehmer in diesen Sektoren nicht parallel zu den Produktivitätssteigerungen ihrer Unternehmen

steigen... nur weil die deutschen oder niederländischen Arbeitnehmer weniger verdienen. Im Gegenteil, diese Arbeitnehmer werden weniger konsumieren, was die Wirtschaft verlangsamen wird.

Zweitens: Der viel gesuchte Zusammenhang zwischen Lohnnachteilen und Verlust der Wettbewerbsfähigkeit wird in den meisten Untersuchungen zu diesem Thema keineswegs hergestellt. In den meisten Ländern, einschließlich Belgien, versagt die Lohnmäßigung bei der Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit. Wenn Lohnmäßigung ein Wundermittel wäre, würden europäische Niedriglohnländer wie Griechenland oder Portugal zu den wettbewerbsfähigsten Ländern gehören, was natürlich nicht der Fall ist.

Drittens sind die Produktionskosten der belgischen Unternehmen, die das größte Problem darstellen, nicht die Arbeitskosten, sondern die Kapitalkosten. Den Zahlen der Nationalbank zufolge ist die Gewinnspanne in den letzten Jahren explosionsartig gestiegen. Sie liegt 7 Prozentpunkte über dem Wert von 1999, während sie in den Nachbarländern stabil geblieben ist. Um die preisliche Wettbewerbsfähigkeit belgischer Waren zu steigern, gibt es einen einfachen Weg: diese exorbitanten Margen durch Lohnerhöhungen zu senken.

Viertens gehört der „Lohnnachteil“ der Vergangenheit an. Laut dem jüngsten Bericht des Zentralen Wirtschaftsrats (ZWR) liegen die belgischen Lohnkosten im Handelssektor heute um 3,4 % unter denen der drei Nachbarländer. Dies erklärt zum Teil, warum die belgischen Unternehmen die erwähnten Gewinnspannen erzielen. Die Abschaffung des Lohnnormgesetzes ist weit davon entfernt, die belgische Wirtschaft in Schwierigkeiten zu bringen, sondern vielmehr ein Mittel, um sie wieder ins Gleichgewicht zu bringen.



# 8

## Die Abschaffung des Lohnnormgesetzes bedeutet, die wirtschaftliche Realität der Sektoren zu berücksichtigen

Wenn man sich 1944 die Mühe gemacht hat, ein umfassendes System kollektiver Arbeitsbeziehungen zu schaffen, dann deshalb, um sich einer Wirtschaftsdemokratie anzunähern. Konkret geht es darum, die Lohnverhandlungen an die wirtschaftliche Realität anzupassen. Dieses System ist in Wirtschaftssektoren gegliedert, in denen Unternehmen zusammengefasst sind, die die gleiche Art von Tätigkeit ausüben und mit dem gleichen wirtschaftlichen Umfeld konfrontiert sind. In den paritätischen Kommissionen tauschen sich die Arbeitgeber- und Gewerkschaftsvertreter eines Sektors über die wirtschaftlichen Entwicklungen in ihrem Sektor aus und verhandeln über die Lohnskala für alle Arbeitnehmer des Sektors. Diese sektoriellen Verhandlungen können durch Verhandlungen auf Unternehmensebene ergänzt werden, wenn bestimmte Unternehmen über die Mittel verfügen, ihren Arbeitnehmern höhere Löhne als die in den sektoriellen Lohntabellen festgelegten zu gewähren.

Die sektorielle Lohnverhandlung ist aus zwei Gründen ein besonders wirkungsvolles Instrument.

Erstens, weil sie von denjenigen geführt werden, die den Sektor am besten kennen und ein Interesse daran haben, dessen langfristige Entwicklung zu fördern: die sektoriellen Arbeitgeber- und Gewerkschaftsvertreter.

Zweitens, weil sie auf der Grundlage konkreter wirtschaftlicher Parameter durchgeführt wird. Wenn sich Arbeitgeber- und Gewerkschaftsvertreter auf eine Lohntabelle einigen, berücksichtigen sie alle Parameter, einschließlich des Risikos, das der internationale Wettbewerb mit sich bringen kann. Gewerkschaftsvertreter werden nicht über Löhne verhandeln, die die langfristige Entwicklung des Sektors gefährden würden. Da jeder Sek-

tor ein spezifisches wirtschaftliches Umfeld hat - von Granitsteinbrüchen bis zum Bankensektor, von der Metallindustrie bis zu Kaufhäusern - ist es nur logisch, dass sie bei der Festlegung ihrer Löhne weitgehend freie Hand haben.

Selbst in den Jahren des starken Wachstums (60er und 70er Jahre) war diese Freiheit nicht absolut. Damals sprach man von wirtschaftlicher und sozialer Planung, was bedeutete, dass die Lohnerhöhungen über einen längeren Zeitraum verteilt wurden und Teil einer langfristigen wirtschaftlichen Entwicklung und eines Verantwortungsbewusstseins waren. All dies wird durch das Lohnnormgesetz zerstört.

Die Lohnerhöhungen werden nicht mehr nach Sektoren differenziert und auf der Grundlage der Beobachtungen der Akteure des Sektors festgelegt. Sie werden mithilfe einer einzigen Norm festgelegt, die von Technokraten aufgrund der Lohnentwicklung in drei Nachbarländern erstellt wird und für alle Sektoren gilt. Lassen Sie uns absurd argumentieren: Wenn Deutschland oder die Niederlande morgen beschließen, ihre Arbeitnehmer nicht mehr zu bezahlen, besagt das Gesetz zur Lohnnorm, dass sich die belgischen Löhne an diesem „Beispiel“ orientieren müssen.

Man beraubt die Sozialpartner ihrer Urteils- und Entscheidungsbefugnis und unterwirft sie den Entscheidungen ausländischer Regierungen und/oder Sozialpartner. Das System der kollektiven Beziehungen existiert noch. Aber die Wirtschaftsdemokratie ist verschwunden. Die Abschaffung des Lohnnormgesetzes ist ein erster Schritt, um sie wieder aufzubauen.



# 9

## Die Abschaffung des Lohnnormgesetzes bedeutet die Unterstützung des Bruttolohnes

**D**er Begriff der Lohnkosten, die der Lohnspanne unterliegen, ist gesetzlich definiert als „alle Geld- oder Sachbezüge, die Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern als Entlohnung für die von diesen während der Referenzperiode geleistete Arbeit zahlen“.

Die Lohnspanne bezieht sich also sowohl auf die Grundvergütung als auch auf die außertariflichen Leistungen, die den Arbeitnehmern gewährt werden können, und zwar unabhängig von ihrer Form:

- außergesetzliche Vorteile in Geldform (Prämien, Zusatzvergütungen usw.) ;
- außergesetzliche Vorteile in Form von Schecks (Mahlzeitschecks, Ökoschecks usw.);
- außergesetzliche Vorteile in Form von Sachleistungen (Firmenwagen, Multimediageräte, Krankenhausversicherungen usw.).

Das Gesetz sieht jedoch einige Ausnahmen von diesem Grundsatz vor, so dass bestimmte außertarifliche Leistungen bei der Berechnung der Lohnkostenentwicklung nicht berücksichtigt werden: Beteiligung der Arbeitnehmer am Kapital der Unternehmen, Gewährung einer Gewinnprämie, zusätzliche Solidaritätsrenten und Corona-Prämie für das Jahr 2021.

Eine wichtige außergesetzliche Leistung, die nicht in die Lohnspanne einfließt, ist der einmalige ergebnisabhängige Vorteil, der auf dem KAA 90 basiert. Er wird mehr als einem von fünf Arbeitnehmern mit einem Durchschnittswert von rund 1.100 € gewährt, was insgesamt 700 Millionen Euro pro Jahr entspricht. Die Gewinnprämie hingegen wird nur sehr wenigen Arbeitnehmern gewährt (1,54 %) und umfasst ein Gesamtbudget

von rund 42 Millionen Euro. Diese außergesetzlichen Vorteile sind sowohl für die Allgemeinheit als auch für den Arbeitnehmer selbst schädlich.

Denn die einmaligen ergebnisabhängigen Vorteile unterliegen nicht der Steuer (bis zu einer jährlichen Obergrenze von 3.094 € für 2022) und tragen somit nicht zur Finanzierung der öffentlichen Dienste bei. Darüber hinaus sind sie geschlechtsspezifisch sehr ungleich, da nur 15 % der Frauen und 30 % der Männer Zugang zu ihnen haben. Die Gewinnprämie trägt ihrerseits ebenfalls nur sehr wenig zur sozialen Sicherheit bei (keine Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitgeber) und unterliegt einem sehr niedrigen Steuersatz (7 % in Form des Berufssteuervorabzugs).

Außerdem werden diese Vorteile bei der Berechnung der Entlohnung für Feiertage, des garantierten Lohns, der Kündigungsentschädigung, des Jahresurlaubs und der Leistungen der sozialen Sicherheit (Renten usw.) nicht berücksichtigt. Das Lohnnormgesetz hat in den letzten Jahren zu einem exponentiellen Anstieg dieser außergesetzlichen Vorteile geführt, da sie nicht in die Lohnnorm einbezogen werden.

Die Abschaffung des Lohnnormgesetzes bedeutet, dass wieder Bruttolohnerhöhungen gewährt werden anstelle von Vorteilen, die Ungleichheit schaffen, nicht in die Staatskasse fließen und die sozialen Rechte der Arbeitnehmer untergraben.



# 10

## Die Abschaffung des Lohnnormgesetzes bedeutet nicht die Abschaffung der Indexierung

**M**anchmal wird behauptet, das 2017 überarbeitete Gesetz vom 26. Juli 1996 sei so konzipiert, dass es jeden gewerkschaftlichen Versuch seiner Aufhebung verhindern würde, da es die Indexierung der Löhne automatisch beenden würde. Wäre die Indexierung gefährdet, wenn man das Gesetz von 1996 reformieren oder abschaffen würde?

### Was ist die Rechtsquelle der Lohnindexierung?

Die automatische Bindung der Löhne an den Verbraucherpreisindex ist nicht erst seit dem Gesetz von 1996 gegeben. Sie existiert seit 1920. Im Privatsektor ist sie nicht auf ein Gesetz zurückzuführen, sondern auf kollektive Arbeitsabkommen (KAA), die meist in paritätischen Kommissionen geschlossen werden. Auch der Indexierungsmechanismus ist nicht in einem Gesetz festgelegt. Es muss auf bestehende KAA verwiesen werden, die eine Reihe von Indexierungsmechanismen vorsehen.

Ein sektorielles Kollektivabkommen gewährt nicht notwendigerweise Rechte für alle Arbeitnehmer, die der paritätischen Kommission unterstehen. Es kann vorkommen, dass bestimmte Kategorien von Arbeitnehmern vom Geltungsbereich des KAA ausgeschlossen sind. Außerdem haben nicht alle paritätischen Kommissionen ein diesbezügliches KAA abgeschlossen. Wenn es keine sektorielle Norm gibt, kann die Indexierung der Entlohnung jedoch über ein auf Betriebsebene abgeschlossenes KAA oder sogar über eine in den individuellen Arbeitsvertrag aufgenommene Bestimmung angewandt werden. Wenn die Indexierung weder durch einen KAA noch durch eine Bestimmung im Arbeitsvertrag vorgeschrieben ist, ist sie nicht zwingend vorgeschrieben.

Trotz der Tatsache, dass die Lohnindexierung grundsätzlich in den Bereich der Kollektivver-

handlungen zwischen den Sozialpartnern fällt, hat die Staatsgewalt in diesem Bereich bereits mehrfach eingegriffen und beispielsweise einen Indexsprung vorgeschrieben, wie es 2015 unter der Michel-Regierung der Fall war.

### Hat das Gesetz über die Lohnnorm Auswirkungen auf die Indexierung der Löhne?

Das durch das Lohnnormgesetz eingeführte System der Lohnmäßigung schreibt eine Höchstmarke für die Erhöhung der Lohnkosten vor. Es handelt sich um eine Rechtsquelle, die hierarchisch über den Kollektivabkommen steht.

Bis 2008 wurde die Lohnnorm unter Einbeziehung der Index- und Tarifierhöhungen festgelegt. Seit 2009 ist dies nicht mehr der Fall. Nach dem Wortlaut des Gesetzes von 1996 sind „Index- und Tarifierhöhungen immer garantiert, und zwar unabhängig von der maximal verfügbaren Marge“ (Art. 5, Abs. 2). Eine maximale Marge von 0 % wird daher keine Auswirkungen auf die Lohnindexierung haben. Die Anwendung der Indexierung wird nicht auf die maximale Marge angerechnet.

Die Lohnindexierung und die Lohnnorm sind zwei Mittel, die ihren Ursprung in unterschiedlichen Rechtsinstrumenten haben. Unabhängig davon, ob das Gesetz aufgehoben oder so reformiert wird, dass die Lohnspanne zu einem Richtwert (oder zu einer zwingenden Mindest- statt Höchstnorm) wird, bleiben die Kollektivabkommen, die die Indexierungsmechanismen organisieren, in Kraft. Aber die Arbeitgeber und einige politische Parteien wollen daraus zwei politisch verknüpfte Mittel machen, indem sie uns sagen: „Wenn ihr die Lohnnorm angreift, werden wir die Indexierung angreifen.“ Es liegt an uns, dies abzulehnen!





