



**Das Lohngesetz muss
abgeändert werden**

Seite 3

Inhalt

Seite 3

Das Lohngesetz muss unbedingt abgeändert werden

Seiten 4-5

Die erste Beschäftigungskonferenz: ein Fiasko?

Seite 6

D'leteren plant weitere Entlassungen

Seite 7

Verlängerung Corona-Kurzarbeit

Seiten 8-10

Die Vorteile der generationenübergreifenden Solidarität

Seite 11

Rumänien: ein 2.000 km langer Protestmarsch gegen Niedriglöhne

Seite 12

Arbeitnehmer in Katar: Einrichtung einer Informationsplattform

Seiten 13-15

CNE-Info:
Lohnerhöhung und Corona-Prämie
Länger arbeiten, ist das ok für Sie?

Seite 16

Schlaflose Nächte? Sagen Sie uns warum!

Impressum

Verantwortlicher Herausgeber:

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

Redaktion:

Jessica Halmes Vera Hilt
Liliane Louges Angela Mertes
Jochen Mettlen Birgit Schlüter

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

Öffnungszeiten & Kontakt

Seit einigen Monaten bietet die CSC wieder Sprechstunden an. Diese schrittweise Einführung der Sprechstunden gilt zunächst für die Dienstleistungszentren in Eupen und St. Vith (siehe unten). Der Arbeitslosendienst und alle anderen CSC-Dienste sind weiterhin telefonisch und per Mail für Sie da. In dringenden Fällen sind auch Terminabsprachen möglich. Ihre Dokumente können Sie weiterhin in den Außenbriefkästen unserer Dienstleistungszentren hinterlegen.

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

CSC Kelmis

csc.chomage.kelmis@acv-csc.be

JURISTISCHER 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

087/85 99 33 ● sj.verviers@acv-csc.be

SOZIALSPRECHSTUNDEN

CSC Eupen

Sprechstunden: montags und mittwochs
von 8.30 Uhr bis 11.45 Uhr
087/85 99 22 ● csc.ostbelgien@acv-csc.be

CSC St.Vith

087/85 99 32 ● csc.stvith@acv-csc.be

GRENZGÄNGERDIENST LUXEMBURG

CSC St.Vith

087/85 99 33 ● sj.verviers@acv-csc.be

GRENZGÄNGERDIENST DEUTSCHLAND

CSC Eupen

087/85 99 49 ● grenzgaenger.deutschland@acv-csc.be

www.diecsc.be



www.diecsc.be



www.facebook.com/cscostbelgien

Das Lohngesetz muss unbedingt abgeändert werden

Auf Initiative der CSC Liège-Verviers-Ostbelgien haben sich etwa 400 Militanten am 24. September in Lüttich getroffen, um ihren Widerstand gegen das Lohngesetz zu bekunden. Der Aktionstag startete indes mit einer „parlamentarischen Stippvisite“.

Um 9 Uhr morgens traf die CSC-Delegation die liberale Abgeordnete Katrin Jadin vor dem „Blauen Haus“ in Eupen. Lautstark brachten die Gewerkschafter ihren Unmut über das Lohngesetz zum Ausdruck. „Das Gesetz über die Lohnnorm schreibt seit 25 Jahren vor, wie schnell die Löhne und Gehälter in Belgien maximal steigen dürfen. Seit einer Verschärfung im Jahr 2017 sind diese Margen so eng, dass wir neben dem Index nur noch über wenige zehntel Prozentpunkte pro Jahr verhandeln können. Das gilt für jeden Sektor, jeden Betrieb, jede Tätigkeit, egal wie gut es dem Sektor geht oder wie hoch die Profite des Unternehmens sind“, erklärt Marc Niessen, Regionalsekretär der CSC Liège-Verviers-Ostbelgien (CSC LVO).

Verarmung der hart arbeitenden Menschen

Dieses Gesetz führt zur Verarmung der hart arbeitenden Menschen, während die Wohnungs- und Energiepreise weiter steigen. „Das Gesetz von 1996 ist erst nach den Verschärfungen von 2017 zu dem heutigen Knebelgesetz geworden, das war eine rein politische Entscheidung. Darum braucht es auch politischen Willen, es wieder zu ändern. Die Debatte darüber muss in der Kammer geführt werden, und sie muss darin enden, dass das Gesetz über die Lohnnorm abgeschafft oder zumindest grundlegend überarbeitet wird“, so der Gewerkschafter.

„Wem das Gesetz tatsächlich nutzt, das wird übrigens sehr schnell klar, wenn man es sich etwas näher anschaut. Eigentlich sind dort auch ausdrücklich Maßnahmen vorgesehen, die die Dividenden in ähnlicher Art beschränken wie es heute schon mit den Löhnen der Fall ist. Nur: Das hat man seit 1996 niemals getan. So

werden die Löhne und Gehälter seit einem viertel Jahrhundert künstlich niedrig gehalten, während die Aktionäre und Investoren Milliardenbeträge einstreichen - auch und ganz besonders während der Coronakrise“, so Niessen. Katrin Jadin versprach, die „Forderungen mit nach Brüssel zu nehmen und vielleicht sollte man darüber nochmal nachdenken.“

Durch Kontakte mit Parlamentariern, die in den kommenden Wochen und Monaten in den CSC-Verbänden in unterschiedlicher Form stattfinden werden, möchte die Gewerkschaft die Abgeordneten wissen lassen, warum sie die derzeitige Zwangsjacke ablegen will. Und damit die Politiker diese Debatte in ihren jeweiligen Parteien aufs Tapet bringen und eine parlamentarische Initiative in diese Richtung unterstützen können.

Von Eupen nach Lüttich

Von Eupen führte der Weg nach Lüttich, wo im „Espace Tivoli“ die Gesänge und die Wut von 400 Militanten aus allen Bezirksverbänden und Berufszentralen der CSC zu hören waren. Die Botschaft, die sie der Föderalregierung übermitteln wollten, war die gleiche wie die der Mitstreiter, die zur gleichen Zeit in Brüssel demonstrierten: die Knebelung der Löhne soll abgeschafft werden, damit die Gewerkschaften frei über angemessene Löhne verhandeln können.

„Wenn wir uns nicht bewegen, besteht die Gefahr, dass unsere Löhne noch lange stagnieren. Es ist höchste Zeit, dass wir uns die Macht über unsere Lohnerhöhungen zurückholen“, sagt Jean-Marc Namotte, Bezirkssekretär der CSC LVO. „Das Gesetz muss im Interesse der Arbeitnehmer geändert werden.“



Eine CSC-Delegation traf die liberale Abgeordnete Katrin Jadin in Eupen.

Die CSC brachte diese Wut auch auf ironische Weise zum Ausdruck, indem sie den Politikern symbolisch ein Geschenk und einen Preis überreichte, die von Militanten, die die Masken mit dem Konterfei der Parteivorsitzenden trugen, entgegen genommen wurden: für Ecolo gab es einen faulen Apfel und den Preis für Unbeweglichkeit, für die PS eine schwarze Rose und den Preis für Heuchelei und für die MR eine Rolex aus Pappe und den Preis für Dogmatismus. Eine humorvolle, aber entschlossene Art, den Politikern ihre Verantwortung vor Augen zu führen.

„Die Aktionen vom 24. September sind nur der Anfang“, betont Jean-Marc Namotte. „Mit der gewerkschaftlichen Gemeinschaftsfront werden wir weitere Aktionen durchführen, bis wir dieses Gesetz von 1996 los sind. Ohne Lohnverhandlungen kein sozialer Frieden.“



Was die vagen Konsense anbelangt, sind sowohl Gewerkschaften als auch Arbeitgeberverbände der Meinung, dass eine breit angelegte Debatte über die Berufslaufbahn geführt werden sollte, anstatt diese auf das Laufbahnende zu begrenzen.

Die erste Beschäftigungskonferenz: ein Fiasko?

Anfang September fand die erste Beschäftigungskonferenz statt, die von den Ministern Dermagne (Beschäftigung) und Lalieux (Renten) angekündigt worden war und von der föderalen Regierung unter dem Motto „harmonisches Laufbahnende“ organisiert wurde. Ein Rückblick und eine erste Analyse des Treffens.

Ziel war ursprünglich, dass die beiden Minister diese erste Konferenz gemeinsam veranstalten, um die Rentenreform auf den Weg zu bringen. Letztlich hat Minister Dermagne einen Alleingang unternommen, während Ministerin Lalieux ihren eigenen Weg zur Rentenreform einschlug. Sie hatte nicht einmal gezögert, einige Tage vor der Konferenz auf ihre eigene Person aufmerksam zu machen, indem sie ihre Pläne für die Rentenreform in der Presse vorstellte.

Placebo-Lösung oder politische Positionierung?

Was können wir von dieser Beschäftigungskonferenz behalten? Im Moment nicht viel. Von Anfang an wussten wir nicht, ob es sich um etwas

anderes als einen Placebo-Effekt (den Eindruck zu erwecken, dass man sich die Herausforderungen zu Herzen nimmt) oder um die Positionierung des Ministers handelte. Nach der Konferenz bleibt die Ungewissheit bestehen, und sei es nur, weil die Schlussfolgerungen des Ministers ebenso kurz wie vage waren. Bisher gibt es keine Hinweise darauf, wie es nach dieser Konferenz weitergehen wird.

Ein vager Konsens

Die Berichte der Arbeitsgruppen, die mit den Sozialpartnern stattfanden, sind etwas interessanter. Sie zeigen, dass in einigen Punkten Einigkeit besteht, zumindest solange die Texte ausreichend „vage“ bleiben:

- Die Bedeutung einer breit ange-

legten Debatte zur Berufslaufbahn, anstatt sie auf das Laufbahnende zu beschränken;

- Daher ist ein präventiver Ansatz in den frühen Phasen der Berufslaufbahn wichtig, anstatt erst für das Laufbahnende nach Lösungen zu suchen;
- Daher auch die Bedeutung der Karrierebegleitung während der gesamten Laufbahn;
- Die Notwendigkeit, auch die Beteiligung anderer Gruppen als der derzeitigen Arbeitssuchenden (einschließlich kranker und behinderter Menschen) am Arbeitsmarkt zu fördern;
- Bei allem, was wir tun, ausreichende Anerkennung von Frauen und Gleichbehandlung von Frauen und Männern;
- Die Bedeutung von maßgeschneiderter Arbeit, die auf die unterschiedlichen Bedürfnisse von Arbeitnehmern und Unternehmen abgestimmt ist, anstelle eines ein-

zigen Ansatzes;

- Die Bedeutung von lebenslangem Lernen, mit einer guten Grundlage durch das Unterrichtswesen;
- Die Notwendigkeit einer besseren Harmonisierung der verschiedenen Urlaubssysteme;
- Die Bedeutung der sozialen Konzentrierung und der Beteiligung der Sozialpartner an der geführten Politik;
- Die Bedeutung eines intersektoriellen Ansatzes (auch für Übergänge zwischen den Sektoren).

Je konkreter der Austausch, desto mehr wird er zum Gefecht

Bei den Diskussionen in den Arbeitsgruppen ergaben sich schnell eine Reihe von Diskussionspunkten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, sobald der Austausch konkreter wurde. Der Abschlussbericht verbirgt jedoch einige der Spannungen. Zum Beispiel in Bezug auf:

- die Rolle der Unternehmen beim lebenslangen Lernen der Arbeitnehmer: Die Arbeitgeber wollen ihre Verantwortung auf die Arbeitnehmer und die öffentlichen Behörden abwälzen;
- die Verpflichtung, einen Teil der Kündigungsentschädigungen für Begleit- und Ausbildungsmaßnahmen zu verwenden: Das Einfrieren dieses Teils der Gesetzgebung über das Einheitsstatut von Angestellten und Arbeitern (der berühmte Artikel 39ter, Beschäftigungsfähigkeit) ist für die Arbeitgeber immer noch

eine Quelle der Frustration. Mehr noch, sie scheinen diese Bestimmung auf Arbeitnehmer mit einer Kündigungsfrist von weniger als 30 Wochen ausweiten zu wollen;

- die Förderung des Übergangs von einem Arbeitsplatz zum anderen: Kommerzielle Leiharbeit- und Outplacement-Agenturen sehen darin einen neuen Markt, auch durch eine weitere Lockerung des „Verbotes der Zurverfügungstellung“;
- die Zukunft der Urlaubssysteme: Alle sind sich einig, dass das Thema komplex geworden ist. Doch die Arbeitgeber fordern eine Begrenzung, während die CSC eine Stärkung anstrebt;
- „Arbeiten ohne Orts- und Zeitzwang“: Die Arbeitgeber träumen von einem neuen „Reich der Freiheit“: die Arbeitnehmer arbeiten lassen, wann immer sie wollen, ungehindert von den offiziellen Arbeitszeitregelungen. Die CSC ist bereit, über ein wenig mehr Autonomie zu diskutieren, die es den Arbeitnehmern ermöglichen würde, ihre Arbeitsregelungen frei zu wählen, aber die Höchstarbeitszeit und andere wesentliche Schutzvorschriften dürfen nicht beiseitegeschoben werden.

Aufgrund ihres Konzepts war die Beschäftigungskonferenz nicht dazu geeignet, die Positionen in diesen wichtigen Fragen einander näher zu bringen. Es ist sicher, dass viele dieser Themen auf die politische Tagesordnung oder in die soziale Konzentrierung zurückkehren werden. Wir werden es nicht versäumen, Sie auf dem Laufenden zu halten.

Zu den Spannungsfeldern zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden gehört die Rolle der Unternehmen beim lebenslangen Lernen der Arbeitnehmer.



087/85 99 26

cscbie.verviers@acv-csc.be

Kontrollkarte C3.2A

Die Föderalregierung hat vor kurzem die Corona-Kurzarbeit bis einschließlich 31. Dezember 2021 verlängert. Somit müssen die Bauarbeiter bis zum Jahresende nicht mehr im Besitz einer C3.2A-Kontrollkarte (Arbeitslosenkarte) sein.

Zahlung von Treumarken

Wenn Sie Mitglied der CSC sind und im Baugewerbe arbeiten, haben Sie Anspruch auf Treumarken. Die Treuekarte wird bis spätestens 31. Oktober an Ihre Privatadresse geschickt. Nach Erhalt der Karte:

- tragen Sie Ihre Bankkontonummer ein;
- prüfen Sie, ob Sie beitragsmäßig in Ordnung sind;
- werfen Sie die Karte in einen CSC-Briefkasten oder geben Sie diese im Sekretariat der CSCBIE ab.

Die Auszahlung Ihrer Treumarken erfolgt ab dem 25. Oktober 2021. Der Betrag entspricht 9 % des vom 1. Juli 2020 bis zum 30. Juni 2021 verdienten Bruttolohnes.

Ruhetage

Der Hauptzeitraum der Ruhetage beginnt am Freitag, 24. Dezember 2021, und endet am Freitag, 7. Januar 2022. Die Entschädigung für diese Ruhetage wird im Dezember gezahlt.

Achtung! Für den Montag, 27. Dezember 2021, erhalten Sie keine Entschädigung, da dieser Tag einen Feiertag ersetzt. Das bedeutet, dass Sie von Ihrem Arbeitgeber den Lohn für einen Feiertag erhalten und dass dieser Tag nicht auf dem Formular für Ausgleichsruhetage von Constructiv steht. Die Ruhetage vom Januar 2022 werden erst Ende 2022 ausbezahlt.

D'leteren plant weitere Entlassungen

Trotz voller Auftragsbücher und satten Gewinnen geht Belgiens größter PKW-Händler rücksichtslos mit seinem Personal um. D'leteren will auf dem Rücken seiner Mitarbeiter rund sechs Millionen Euro einsparen, ohne Rücksicht auf Verluste.

Volkswagen, Audi, Seat, Skoda oder Porsche. D'leteren vertreibt seit Jahrzehnten Autos der Volkswagengruppe in Belgien. Ein lukratives Geschäft. Das Auftragsbuch erreicht ein Rekordniveau und die Gruppe hat im ersten Halbjahr einen satten Gewinn von 288,8 Millionen Euro erwirtschaftet.

Wahl zwischen Pest und Cholera

Dennoch wurden die Arbeitnehmer der D'leteren-Zentren von der Direktion vor eine schmerzhaft Wahl gestellt: entweder die Abschaffung der historischen Rechte oder Entlassungen. „Die Mitarbeiter hatten die Wahl zwischen der Pest und der Cholera. Keiner der zwei Pläne ist gut. In beiden Fällen sind die Arbeitnehmer die Verlierer“, bedauert CSC-Gewerkschaftssekretär Louis Van Heddegem.

Bei dem von den Gewerkschaften organisierten Referendum am 22. September lehnten 73 % der Arbeitnehmer die „Vorschläge“ des Arbeitgebers ab. Daraufhin hat die D'leteren-Chef- etage am 27. September Entlassungen im Rahmen einer Renault-Prozedur angekündigt. Die zweite innerhalb eines Jahres. Ende 2020 waren mehr als 200 Arbeiter und Angestellte vor die Tür gesetzt worden.

Für Louis Van Heddegem ist „die Einführung einer weiteren Renault-Prozedur eine noch nie dagewesene Aggressivität gegenüber den Arbeitnehmern, die bereits durch das kürzliche Ausscheiden ihrer Kollegen überlastet und durch einen mehrwöchigen Streik erschöpft sind. Ein Streik, zu dem die Direktion sie durch ihre Drohungen gezwungen hat, und der nun durch einen moralisierenden Diskurs darauf abzielt, sie für dieses neue soziale Blutbad verantwortlich zu machen. Die Gewerkschaften beabsichtigen jedoch, den Wortlaut des Renault-Gesetzes genaustens zu respektieren und so weit wie möglich zu

versuchen, Arbeitsplätze zu retten.“

Rückblick

Nach Diskussionen, die den ganzen Sommer über andauerten, begannen die Arbeitnehmer der D'leteren-Gruppe am 1. September einen spontanen Streik. Grund hierfür war die Weigerung der Geschäftsleitung, ihre Vorschläge zu den drastischen Einschnitten, die sie bei den Arbeitsbedingungen und den Löhnen der Arbeiter, Angestellten und Führungskräfte vornehmen will, zu überdenken. Der Plan sieht vor, mehr als ein Drittel der Personalrechte zu streichen.

„Eine Reduzierung der Betriebszugehörigkeits- und Ausgleichsruhetage oder die Anhebung der Arbeitszeit um eine Stunde ohne Extralohn. Die Direktion will rund sechs Millionen Euro einsparen, indem sie die Errungenschaften der Arbeitnehmer beschneidet“, so der Gewerkschafter.

Die D'leteren-Direktion rechtfertigte diesen Plan mit dem Hinweis auf die Notwendigkeit einer „Anpassung an die Marktbedingungen“ und drohte mit weiteren Entlassungen. „Diese Pläne sind umso unverständlicher, da das Auftragsbuch ein Rekordniveau erreicht hat und die Gruppe im ersten Halbjahr einen konsolidierten Gewinn vor Steuern von 288,8 Millionen Euro erwirtschaftet hat. Ein Plus von 183 % im Vergleich zum Vorjahr. Dieser Kontext und die Gefahr neuer Entlassungen nach jenen vom Dezember 2020, bei denen 211 Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz verloren, haben zu diesen sehr starken Aktionen geführt“, sagt Louis Van Heddegem.

Die in Gemeinschaftsfront geführten Aktionen betrafen alle Unternehmen der D'leteren-Gruppe. Die Geschäftsleitung versuchte sie zu unterbinden: sie rief die Kunden auf, ihre Fahrzeuge trotz des Streiks abzuholen, sie versuchte, die Streikposten aufzuheben, sie ließ Fahrzeuge in der Nacht wegbringen, sie schickte die Polizei und Gerichtsvollzieher vor Ort. Diese „Provokationen“ änderten nichts an der Entschlossenheit der Arbeitnehmer. Die Kfz-Werkstätten der Gruppe blieben geschlossen.



Die D'leteren-Direktion will rund sechs Millionen Euro auf dem Rücken der Belegschaft einsparen.

Verlängerung Corona-Kurzarbeit

Ursprünglich wollte die Föderalregierung die sozioökonomischen Unterstützungsmaßnahmen, zu denen auch die Corona-Kurzarbeit gehört, nicht noch einmal verlängern. Es hat lange gedauert, bis die Entscheidung gefallen war, aber schließlich wurde beschlossen, fünf Maßnahmen zu verlängern.

Die wichtigste Entscheidung ist die Verlängerung der Corona-Kurzarbeit bis einschließlich 31. Dezember 2021. Die CSC hatte gefordert, dass die Gleichstellung der Corona-Tage für den Jahresurlaub gleichzeitig geregelt wird, sowohl für die Anzahl der Urlaubstage als auch für das einfache und doppelte Urlaubsgeld. Die Arbeitgeber hatten im Nationalen Arbeitsrat zugestimmt, wobei der Föderalstaat einen Teil der zusätzlichen Kosten übernehmen sollte. Die Regierung wollte in dieser Phase nicht auf uns hören. Wir bleiben bei unserer Forderung.

Keine dreimonatige Lohnfortzahlung bei Krankheit

Es ist noch nicht klar, ob alle begleitenden Maßnahmen parallel zur Corona-Kurzarbeit ausgebaut werden. Auf jeden Fall steht fest, dass sich die Corona-Arbeitslosen im vierten Quartal 2021 nicht mehr beim Arbeitsamt als Arbeitsuchende melden müssen. Dies müssen sie erst ab dem 8. Januar 2022 tun.

Normalerweise führt die Verlängerung der Corona-Kurzarbeit automatisch auch zu einer dreimonatigen Verlängerung des erhöhten Krankengeldes („Corona-Krankheit“). Inzwischen wurde uns mitgeteilt, dass dies nicht beabsichtigt ist. Dies würde bedeuten, dass diese automatische Verknüpfung laut Gesetz rückgängig gemacht werden müsste.

Andere Verlängerungen

Ebenfalls verlängert bis zum 31. Dezember 2021 sind:

- × die erhöhten Leistungen für Sozialhilfeempfänger (existenzsichernder Lohn, Erwerbsunfähigkeitsrente oder garantiertes Einkommen für ältere Menschen), allerdings nur zur Hälfte: Der Bonus beträgt nicht mehr 50 Euro, sondern nur noch 25 Euro. Dabei ist diese Gruppe derzeit besonders von den steigenden Energiepreisen betroffen;
- × das einfache Krisenüberbrückungsrecht für Selbstständige, sofern sie einen Umsatzrückgang von 65 % erlitten haben;
- × die finanzielle Unterstützung für den Eisenbahnsektor (Personen- und Güterverkehr). Zum jetzigen Zeitpunkt sind keine weiteren Einzelheiten bekannt;
- × der ermäßigte Mehrwertsteuersatz (6 %) für hydroalkoholische Gele und Masken.



©Mario Lorek - stock.adobe.com

Nichts für Vollarbeitslose

Weitere Maßnahmen sind nicht geplant. Das Einfrieren der Degressivität des Arbeitslosengeldes oder der Dauer der Eingliederungszulagen ist damit beendet. Diese Zähler werden am 1. Oktober 2021 wieder laufen, obwohl wir um einen zusätzlichen Zeitraum von mindestens drei Monaten gebeten hatten.

„We are Belgium too“ für Legalisierung der Papierlosen

Im Rahmen der Kampagne „We are Belgium too“ fand am Sonntag, 3. Oktober, in Brüssel eine Kundgebung statt. Zentrales Thema: die Legalisierung der Papierlosen. Die CSC war unter den mehr als 3.000 Demonstranten massiv vertreten, um den 150.000 Papierlosen, die sich in unserem Land aufhalten, ihre Unterstützung zu zeigen. Die wichtigsten Forderungen sind die Regularisierung auf der Grundlage klarer und dauerhafter Kriterien und die Einsetzung einer unabhängigen Kommission.



www.wearebelgiumtoo.be





© Shutterstock

Die Vorteile der generationenübergreifenden Solidarität



Die CSC-Senioren haben vor kurzem eine Broschüre herausgegeben, in der sie die wichtige Frage der Solidarität ansprechen. Anlässlich des Internationalen Tages der älteren Menschen am 1. Oktober veröffentlichen wir einige Auszüge, die sich mit der Solidarität zwischen den Generationen befassen.

Von einer Generation zur nächsten, Bedeutung teilen...

Die Solidarität zwischen den Generationen lässt sich nicht auf eine Richtung reduzieren, von den Jungen zu den Alten oder umgekehrt.

Grundlage der generationenübergreifenden Solidarität ist das Bewusstsein unserer gegenseitigen Abhängigkeit, unserer gegenseitigen Verantwortung, des Wertes des Teilens und der Bedeutung einer menschlichen Gemeinschaft, in der jeder einen Platz hat. Sie ist in erster Linie eine Solidarität, die uns einlädt, anders über Raum und Zeit zu denken und über die Essenz dessen nachzudenken, was wir weitergeben.

Eine „warme“ Solidarität, die Familie und die Nähe sind zwar wichtig für die gemeinsame Nutzung von Ressourcen, Anerkennung, Wissen und Werten, aber sie reichen nicht aus, um einen akzeptablen kollektiven Horizont zu schaffen. Unsere kollektive Fähigkeit, die Kluft der Ungleichheiten zu verringern, die großen globalen Herausforderungen anzunehmen und einen gerechten steuerlichen Beitrag aller zum Gemeinwohl zu gewährleisten, erfordert starke und fortschrittliche demokratische Institutionen.

Zivilisatorische Herausforderung

Unser Wohlfahrtsstaat und unsere soziale Sicherheit wurden im Rahmen eines Wirtschaftssystems aufgebaut, das auf einem ständigen Wachstum des Bruttoinlandsproduktes (BIP) beruhte, das die Finanzierung des Anstiegs der Bedürfnisse und Dienstleistungen ermöglichte. Dieses Wachstum wurde in Europa in den letzten rund dreißig Jahren nicht erreicht, und es besteht kaum ein Zweifel daran, dass ein unendliches Wachstum in einer endlichen Welt unmöglich ist.

Wie können wir uns also eine Gesellschaft des gemeinsamen Wohlstands in einer Wirtschaft ohne Wachstum vorstellen? Dies ist eine der komple-



xesten zivilisatorischen Herausforderungen, der wir uns gemeinsam stellen müssen, und sie ist eindeutig generationenübergreifend.

Vielleicht hat eine Generation zum ersten Mal den Eindruck bzw. die Überzeugung, dass die nachfolgenden Generationen weniger gut leben werden als sie selbst. In der Praxis stellt ein Teil der Mittelschicht fest, dass es für einen jungen Erwachsenen schwierig sein wird, ohne die Hilfe seiner Eltern ein Haus zu erwerben. Und für einen Rentner ist es schwierig, sein Haus zu behalten, ohne es über Leibrente zu verkaufen, und unmöglich, es an seine Kinder zu vererben.

Diese Feststellung stellt eine unmittelbare politische Herausforderung in Bezug auf die Steuergerechtigkeit, die Aufteilung der Arbeitszeit und die soziale Sicherheit dar, aber in einer Gesellschaft ohne Wachstumsanreize auch eine kulturelle Herausforderung: Ist es unsere Priorität, unseren Kindern etwas Materielles zu vererben oder ihnen eine bewohnbare Erde und eine wirklich integrative Art, darauf zu leben, zu hinterlassen? (...)

Innovation und Erfahrung

Echte und dauerhafte Solidarität zwischen den Generationen wird nicht möglich sein, ohne dass wir unseren Lebensstil und unser Wirtschaftssystem ändern, ohne ein Gefühl der globalen Mitverantwortung, das im grundlegenden Widerspruch zu populistischen Dynamiken und identitätsbasiertem Rückzug steht. Diese Veränderungen erfordern einen neuen Blick, ein Bewusstsein für die anstehenden Probleme und Innovation seitens der jüngeren Generation. Sie brauchen auch Erfahrung, Know-how und die Wiederbelebung traditioneller Werte, einschließlich solcher, die zu Nüchternheit und einem ruhigeren Umgang mit der Zeit einladen. Vielleicht brauchen sie auch die Begegnung zwischen beiden, die es jedem von ihnen ermöglicht, sich selbst besser kennen zu lernen. (...)

An sich ist das keine generationenübergreifende Solidarität! Das ist schlichtweg Solidarität. Und diese müssen wir unbedingt kultivieren.

Wie kann die Arbeit mit den CSC-Senioren zur Solidarität zwischen den Generationen beitragen?

„Das Durchschnittsalter der Mitglieder ist recht hoch, aber wir befassen uns mit Fragen und Problemen von jungen Menschen, Studenten, Arbeitssuchenden, Frühpensionären (SAB), Renten, Pflegeheimen usw. Damit erreichen wir ein breites Publikum und ich denke, diese Vielfalt zeigt die Solidarität zwischen den Generationen.“

Daniel, Militant der CSC-Senioren

Solidarität: Die Forderungen der Senioren

Die CSC-Senioren präsentieren ihre Leitlinien für den Umgang mit der Solidarität anhand der „Forderungen, die die älteren Menschen in Solidarität mit der gesamten Gesellschaft betreffen“.

- Wir fordern eine kollektive Arbeitszeitverkürzung bei gleichbleibendem Lohn, ohne Erhöhung des Arbeitstaktes und mit ausgleichenden Einstellungen, um den Zugang zur Beschäftigung für junge Menschen zu fördern. Darüber hinaus würde dies zur Refinanzierung der sozialen Sicherheit beitragen;
- Wir wollen den Kampf gegen die Armut und die Mechanismen der Verarmung aller Menschen verstärken, insbesondere der älteren Menschen, deren prekäre Lage oft verborgen ist. Zu diesem Zweck müssen die Mittel der ÖSHZ erhöht werden;

- Angesichts des Mangels an Sozialwohnungen fordern wir die Einführung eines Wohngeldes, solange es nicht genügend öffentliche Sozialwohnungen gibt;
- Für die älteren Menschen und für jeden Bürger fordern wir die Einrichtung eines strukturellen Mechanismus zur Anpassung der Obergrenzen und Schwellenwerte an den Index und an das Wohlbefinden;
- Der Kampf gegen Steuerbetrug muss für jeden Bürger verstärkt werden. Es ist notwendig, die personellen und technischen Mittel des Föderalen Öffentlichen Dienstes (FÖD) Finanzen durch Fortbildung und durch Verbesserung der Effizienz des Justizsystems zu verstärken, um die festgestellten Betrugsfälle tatsächlich zu ahnden, unter anderem durch Verlängerung der Verjährungsfrist.

Arbeitszeitverkürzung mit ausgleichenden Einstellungen könnte den Zugang junger Menschen zur Beschäftigung fördern.





Die Bewältigung der Herausforderungen des Alterns ist eine kollektive Verantwortung.



© Shutterstock

Ein „Grünbuch“ zur Förderung der Solidarität und Verantwortung zwischen den Generationen

Die Europäische Kommission hat sich für die Alterung der Bevölkerung interessiert und ein sogenanntes „Grünbuch“⁽¹⁾ zum Thema „Altern“ vorgelegt. Dieses Buch befasst sich unter anderem mit der Solidarität zwischen den Generationen als Mittel zur Verbesserung des Wohlbefindens.

Die wachsende Zahl älterer Menschen macht Maßnahmen erforderlich, die den sozialen und emotionalen Bedürfnissen, einschließlich Sicherheit und sozialer Interaktion, gerecht werden. Die soziale Durchmischung wird dadurch eingeschränkt, dass sich die Menschen je nach Altersgruppe in verschiedenen Vierteln und Regionen aufhalten und ihre Wohnpräferenzen von ihren Lebensphasen abhängen.

Schätzungen zufolge fühlen sich rund 30 Millionen Erwachsene in der EU oft einsam. Einsamkeit ist ein Gefühl, das alle Altersgruppen betrifft. Faktoren wie schlechte Gesundheit, wirtschaftliche Benachteiligung und Alleinleben verstärken das Gefühl der

Einsamkeit. Investitionen in digitale Kompetenzen, Gemeinschaftsentwicklung und generationenübergreifenden Zusammenhalt können eine Verschlechterung der psychischen Gesundheit und des Wohlbefindens verhindern und Ungleichheiten verringern.

Gesunde ältere Menschen sind in der Lage, einen wesentlichen Beitrag zur sozialen und wirtschaftlichen Wertschöpfung in unserer Gesellschaft zu leisten. Wenn sie ihre kognitiven Fähigkeiten nicht nutzen, schadet dies nicht nur ihrer körperlichen und geistigen Gesundheit und ihrem Wohlbefinden, sondern ist auch eine verpasste Chance für die Gesell-

schaft. Ein sich abzeichnender und wachsender Trend sind „Generationenhäuser“, manchmal in Form von Wohngenossenschaften, in denen die älteren Bewohner Gesellschaft haben und gleichzeitig ihre Fähigkeiten und Kenntnisse an jüngere Bewohner weitergeben können, wodurch wertvolle soziale Interaktionen für alle entstehen.

Perspektiven

Das Älterwerden und die damit verbundenen Herausforderungen und Chancen begleiten uns unser ganzes Leben lang, aber unsere Sichtweise ändert sich. Viele junge Menschen haben heute Schwierigkeiten, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, und die derzeitige Coronakrise hat die Situation noch verschärft. Längerfristig gesehen ist die Aussicht auf ein längeres Leben als ihre Großeltern ausschlaggebend für viele Entscheidungen junger Menschen, unter anderem für die Ausbildung, das Arbeitsleben und die Unterbrechung der Berufslaufbahn.

Diese Entscheidungen haben wiederum Auswirkungen auf ihre Gesundheit und ihre Stellung in Wirtschaft und Gesellschaft. Gleichzeitig leisten die älteren Menschen von heute Beiträge, sie haben Bedürfnisse und Erwartungen. Gemeinsam sind sie Teil einer Gesellschaft und Wirtschaft, die den Wohlstand, den Erfolg und das Wohlergehen aller ihrer Mitglieder gewährleisten muss. Die Bewältigung der Herausforderungen des Alterns und die Nutzung der damit verbundenen Chancen ist daher eine individuelle und kollektive Verantwortung.

Die EU kann diese Herausforderungen durch die Mobilisierung und das Engagement junger und älterer Menschen bewältigen, indem sie die Solidarität und das Verantwortungsbewusstsein zwischen den Generationen durch unterstützende Maßnahmen fördert und den Weg zum Aufbau einer solidarischen und dynamischen Gesellschaft zeigt.

(1) Ein Grünbuch der Europäischen Kommission dient als Diskussionspapier zu einem bestimmten Thema.

Rumänien: ein 2.000 km langer Protestmarsch gegen Niedriglöhne

Zu Fuß von Bukarest nach Brüssel. Diese Strapazen haben 20 rumänische Gewerkschafter auf sich genommen, um auf die niedrigen und unwürdigen Löhne in Rumänien aufmerksam zu machen sowie eine europäische Richtlinie für faire und gerechte Mindestlöhne zu fordern. Nach dem über 2.000 Kilometer langen Protestmarsch wurde die rumänische Delegation von der CSC empfangen.

Anlässlich dieses Arbeitsbesuchs erläuterte Bogdan Hossu, Präsident der rumänischen Gewerkschaft Cartel Alpha, die Beweggründe der rumänischen Gewerkschaftsdelegation, die im Zuge des Protestmarsches vor den rumänischen Botschaften in Budapest, Wien, München und Luxemburg demonstriert hatte, bevor sie zusammen mit dem Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) in Brüssel von der Europäischen Kommission empfangen wurde: „Der Mindestlohn in Rumänien beträgt 281 Euro. Das ist kaum die Hälfte der 572 Euro, die man jeden Monat für die Grundbedürfnisse braucht. Ein Drittel der rund fünf Millionen rumänischen Arbeitnehmer erhält den Mindestlohn“, so Bogdan Hossu.

Niedrige Löhne und geringer Sozialschutz

Der Grund, warum die Löhne in Rumänien so niedrig sind, ist der Zusammenbruch der Kollektivverhandlungen und des Sozialdialogs. Es besteht also kein ausreichender Druck zur Verbesserung der Lohn- und Arbeits-

bedingungen. Zu den niedrigen Löhnen kommt ein unzureichender Sozialschutz mit großen Lücken im Netz der sozialen Sicherheit.

Die prekären Lebens- und Arbeitsbedingungen führen dazu, dass sich viele - vor allem junge - Menschen für die Auswanderung entscheiden. Schätzungsweise vier Millionen Rumänen haben ihr Land verlassen. Ihr Status als entsandte Arbeitnehmer macht sie zu attraktiven Arbeitskräften für skrupellose westeuropäische Arbeitgeber, da ihre Lohnkosten aufgrund der geringen Sozialabgaben der Arbeitgeber, die nach rumänischem Recht berechnet werden, viel niedriger sind.

„Es muss dringend etwas geschehen“, erklärt Petru Dandea, Vize-Präsident von Cartel Alpha. „Mit unserem Marsch von Bukarest nach Brüssel möchten wir verdeutlichen, dass Veränderungen in Rumänien absolut notwendig sind. Wir benötigen anständige Löhne, eine soziale Sicherheit, ein gerechtes Steuersystem, starke öffentliche Dienste sowie das Recht auf Gewerkschaftsvertretung

und Sozialdialog.“

Notwendigkeit einer starken EU-Richtlinie

EGB-Generalsekretär Luca Visentini erklärte, dass „die Situation der rumänischen Arbeitnehmer die Notwendigkeit einer starken europäischen Richtlinie für faire und gerechte Mindestlöhne und für mehr Kollektivverhandlungen zeigt“. Der Richtlinienentwurf, der jetzt auf dem Tisch liegt und im Herbst von den europäischen Institutionen erörtert werden soll, würde für die rumänischen Arbeitnehmer bereits einen echten Unterschied machen.

Marie-Hélène Ska, Generalsekretärin der CSC, betonte während des Gesprächs mit der rumänischen Delegation, dass die europäische Richtlinie auch für die belgischen Arbeitnehmer wichtig sei: „Bei den Verhandlungen mit den Arbeitgebern über ein nationales Sozialabkommen haben wir gesehen, dass die kurz vor dem Abschluss stehende europäische Richtlinie definitiv dazu beigetragen hat, Druck auf die Arbeitgeber auszuüben, damit wir eine Vereinbarung zur Erhöhung der Mindestlöhne erreichen können.“ Marie-Hélène Ska betonte auch, dass die Solidarität mit den Hauptbefürwortern europäischer Mindeststandards im EGB, nämlich den osteuropäischen Gewerkschaften, eine wichtige Rolle für das Engagement der CSC für einen europäischen Mindestlohn spiele.



Arbeitnehmer in Katar: Einrichtung einer Informationsplattform

Die CSC Bau-Industrie & Energie prangert seit vielen Jahren die prekären Lebens- und Arbeitsbedingungen der (Wander-) Bauarbeiter in Katar an. Die Gewerkschaft übernahm die Initiative und führte Gespräche mit dem belgischen Fußballverband und der FIFA. Und das mit Erfolg! Als erste Initiative wird jetzt eine Informationsplattform für die Wanderarbeiter in Katar eingerichtet.

Auf Anfrage der CSC Bau-Industrie & Energie (CSCBIE) wurden in den letzten Monaten Konzertierungen mit dem belgischen Fußballverband über die Situation der besagten Arbeitnehmer geführt. Dieser lange und fruchtbare Austausch hat zu einer konkreten Initiative geführt, und zwar der Einrichtung einer Informations- und Konzertierungsplattform, an der die Gewerkschaften, der belgische Fußballverband, der Weltfußballverband (FIFA) und Amnesty International Belgien beteiligt sind.

Ziel dieser Plattform ist es, den verschiedenen Parteien die Möglichkeit zu geben, die Lage zu erörtern und ihre Sorgen über die Arbeits- und Lebensbedingungen von Arbeitsmigranten in Katar auszutauschen, genaue Informationen über verschiedene Themen wie Arbeitsbedingungen



Wanderarbeitnehmer werden oft auf den Baustellen der Stadien beschäftigt.

© Shutterstock

und Menschenrechte zu sammeln und auszutauschen sowie gemeinsam auf nachhaltige Verbesserungen in diesem Teil der Welt hinzuwirken.

Achtung der Grundrechte

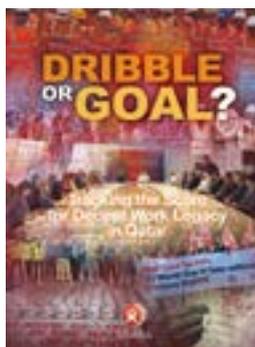
„Bei den Gesprächen mit dem belgischen Fußballverband und der FIFA wurde deutlich, dass wir alle auf der gleichen Wellenlänge liegen. Jetzt müssen wir zu konkreten Schritten übergehen“, sagt Patrick Vandenbergh, Präsident der CSCBIE. „Die FIFA muss ihren Einfluss geltend machen, um die Schaffung eines legitimen, akkreditierten und geschützten Zentrums für Arbeitsmigranten zu fördern. Um die in Katar beschlossenen Reformen in vollem Umfang nutzen zu können, müssen diese Arbeitnehmer über ihre Rechte informiert werden. Dieses Zentrum sollte im Einklang mit dem Erbe der Fußballweltmeisterschaft 2022 stehen.“

„Die Grundrechte von (Wander-) Arbeitnehmern müssen überall und zu jeder Zeit respektiert werden, auch bei der Durchführung von Großveranstaltungen wie der Fußballweltmeisterschaft. In diesem Bereich gibt es noch viel zu tun, nicht nur in Katar. In Mexiko und den Vereinigten Staaten, zwei der Ausrichter der Fußball-WM 2026, wurden grundlegende IAO-Übereinkommen noch immer nicht ratifiziert. Wir fordern daher die FIFA, die eine treibende Kraft für Veränderungen sein kann, auf, die Vergabe der Weltmeisterschaft an Sozialklauseln zu koppeln“, so Pierre Cuppens, Generalsekretär der CSCBIE.

Um diesem Engagement konkreten Ausdruck zu verleihen, wird der belgische Fußballverband in Kürze eine Website einrichten, auf der die Berichte der Informations- und Konzertierungsplattform sowie die neuesten Berichte und Zahlen der FIFA, von Amnesty International und der Bau- und Holzarbeiter Internationale (BHI - siehe links) unter anderem zu den Lebens- und Arbeitsbedingungen in Katar und den Nachbarländern zusammengestellt werden. Außerdem wurden im Vorfeld der Fußballweltmeisterschaft eine Reihe von Konzertierungsterminen anberaumt.

Dribbeln oder Tor?

Die Bau- und Holzarbeiter Internationale (BHI), die die Interessen von mehr als zwölf Millionen Beschäftigten in der Bau- und Holzindustrie vertritt, veröffentlichte im Juli ihren Bericht „Dribble oder Tor“. Darin formuliert die BHI unter anderem zwölf Empfehlungen, die den katarischen Behörden, der FIFA und den multinationalen Unternehmen vorgelegt werden, um sicherzustellen, dass die Regeln eingehalten und nach der WM 2022 beibehalten werden.



Lohnerhöhung und Corona-Prämie

BESSER DEN SPATZ IN DER HAND ALS DIE TAUBE AUF DEM DACH

Trotz der starken Ablehnung durch die Gewerkschaften hat die Regierung entschieden, dass die Löhne der Arbeitnehmer im Privatsektor in den Jahren 2021 und 2022 nicht über 0,4 % steigen dürfen. Diese Marge entspricht einer potenziellen Erhöhung des Mindestlohnes von maximal 6 Euro brutto pro Monat sowie 13 Euro brutto pro Monat für den Medianlohn. Darüber hinaus ermöglicht die Regierung Arbeitgebern, die „während der Krise gute Ergebnisse erzielt haben“, eine einmalige Prämie von bis zu 500 Euro netto zu gewähren. Aber noch ist nichts gesichert: Es muss verhandelt werden...

Die Corona-Prämie, was ist das?

Diese „Corona-Prämie“ erfolgt in Form von Verbraucherschecks, die bis zum 31. Dezember 2021 ausgestellt werden können. Sie ist von Sozialbeiträgen (mit Ausnahme eines Arbeitgeberbesonderbeitrags in Höhe von 16,5 %) und von der Einkommensteuer befreit. Der Arbeitgeber kann sie als Berufskosten absetzen, was bei Mahlzeitschecks und Öko-Schecks nur teilweise oder gar nicht der Fall ist.

Diese Verbraucherschecks können nur in folgenden Einrichtungen ausgegeben werden: Hotel- und Gaststättengewerbe, zugelassene und subventionierte kulturelle Einrichtungen, Sportverbände, Einzelhandelsgeschäfte (ohne Hauslieferung), touristische Attraktionen, Wellnesszentren, Kinos, Bowlinghallen, Schwimmbäder, Fitnesszentren, Schönheitsinstitute, nichtmedizinische Pediküre- und Maniküresalons, Massagesalons, Friseursalons, Barbiersalons, Tattoo- und Piercingstudios, Fahrschulen. Diese Schecks gelten bis zum 31. Dezember 2022.

Eine erste Art von Verbraucherschecks wurde von der Regierung im vergangenen Jahr eingeführt. Diese konnten bis zum 30. Juni 2021 gewährt werden. Wenn Sie noch solche Schecks besitzen, können Sie sie nun bis zum 31. August 2022 in den o.g. Einrichtungen ausgeben. Aus der Sicht des Arbeitnehmers gibt es - abgesehen vom Namen - keinen Unterschied zwischen der Corona-Prämie und den Verbraucherschecks.

Was ist davon zu halten? Ein kleines „Ja“ ...

Auch wenn diese Prämie weit davon entfernt ist, die gewerkschaftlichen Forderungen zu erfüllen, wollen wir sie erhalten, zusätzlich zu einer Bruttolohnerhöhung in allen Unternehmen, in denen dies möglich ist.

... ein großes „Aber“.

Wir lassen uns nicht zum Narren halten. Viele Arbeitgeber werden vorschlagen, die Prämie nur als Ersatz für eine Lohnerhöhung um 0,4 % brutto zu gewähren. Das ist nicht das, was wir wollen. Darüber hinaus ist diese Corona-Prämie bei weitem nicht das Allheilmittel für die Arbeitnehmer. Warum?

1. Selbst wenn man von einer „Corona-Prämie“ sprechen muss, kann dieses Geld nur im Rahmen einer vorgegebenen Liste von Waren und Dienstleistungen ausgegeben werden. Was ist mit jenen, die tatsächlich Geld für etwas anderes brauchen? Außerdem sind diese Schecks „verderblich“: Sie haben eine **begrenzte Lebensdauer**. Wie auch immer, Sie sind nicht mehr Herr über das, was Sie mit dem Geld machen wollen, das Sie verdienen...
2. Im Gegensatz zu einer Bruttolohnerhöhung ist diese Prämie **weder erneuerbar noch indexiert**. Es sind maximal 500 Euro für 2021 und 2022, dann müssen wir alles neu verhandeln. Im Laufe der Jahre wird sich die Kluft zwischen dem Wert der Prämie und der Lohnerhöhung, auf die man Anspruch hätte, vergrößern.

3. Es handelt sich um eine „Nettoprämie“, die somit **kein Recht auf soziale Sicherheit** eröffnen wird. Sie wird weder bei der Berechnung der Rente noch der etwaigen Sozialleistungen (Krankheit, Arbeitslosigkeit) berücksichtigt. Dies ist ein weiterer Schritt auf dem Weg zum Arbeitgeber-Nirwana des „Lohns ohne Sozialbeiträge“.

4. Diese Prämie wird die **soziale Sicherheit nur wenig und die öffentlichen Dienstleistungen gar nicht finanzieren**. Seit anderthalb Jahren wird jedoch „tief aus den Sozialversicherungskassen gepumpt“. Niemand beschwert sich darüber, schon gar nicht die Arbeitgeber, die in der Lage waren, die Krise zu überstehen (manchmal sogar zu florieren), vor allem dank der Unterstützung der Corona-Kurzarbeit.

Die Corona-Krise hat gezeigt, dass die Arbeitnehmer das Land am Laufen halten und dass die soziale Sicherheit den sozialen Zusammenhalt aufrechterhält. Es liegt auf der Hand, dass der Aufschwung in erster Linie über die Aufwertung der Arbeit und die Stärkung der sozialen Sicherheit und der öffentlichen Dienste erfolgen muss. Es versteht sich jedoch von selbst, dass diese Corona-Prämie nicht ausreichend in diese Richtung geht. Trotzdem werden wir um sie kämpfen, so gering sie auch sein mag. So, wie wir gegen das Lohngesetz von 1996 kämpfen werden, das der Regierung ermöglicht, eine derart lächerliche Obergrenze für Lohnerhöhungen durchzusetzen.

LÄNGER ARBEITEN, IST DAS OK FÜR SIE?

Freiwillige Überstunden für den „Aufschwung“

Das Rahmentarifabkommen 2021-2022 hat die Arbeitszeitregelungen geringfügig geändert. Es geht um die Erhöhung der freiwilligen Überstundenquote von 100 auf 220 Stunden pro Kalenderjahr. Werden diese Überstunden - unter dem Deckmantel der Unterstützung des wirtschaftlichen Aufschwungs - zu einer kollektiven Erhöhung der Arbeitszeit führen?

Die Verhandlungen über ein Rahmentarifabkommen (Überberufliches Abkommen) für die Jahre 2021 und 2022 führten zu einem von der CSC gebilligten Abkommen. Von den verschiedenen Maßnahmen wurde eine von den Arbeitgebern seit Jahren dringend gefordert: die Erhöhung der Arbeitszeit. Da die Arbeitgeber die 38-Stunden-Woche nicht rückgängig machen konnten, haben sie doch eine wesentliche Änderung der Arbeitszeitregelung durchgesetzt: die Zahl der freiwilligen Überstunden zu erhöhen. Damit können die Angestellten durchschnittlich bis zu 42,58 Stunden pro Woche völlig legal arbeiten.

Freiwillige Überstunden: Was ist das?

Um das Konzept der „freiwilligen Überstunden“ zu verstehen, muss man kurz auf die Arbeitszeitgestaltung in Belgien zurückkommen. Drei Grundsätze sind zu beachten:

1. man darf nicht länger als 38 Stunden pro Woche arbeiten;
2. Überstunden können in einer durch das Gesetz festgelegten Situation geleistet werden (z. B. nach einem schweren Unfall mit einer Maschine);
3. für die geleisteten Überstunden müssen 50 % mehr Lohn gezahlt werden (die Stunde „kostet“ den Arbeitgeber mehr, da es sich um eine unangenehme Situation handelt) und es muss eine Ausgleichsruhezeit gewährt werden, um insgesamt durchschnittlich die 38-Stunden-Woche einzuhalten.

Tausende illegale Stunden werden täglich geleistet

Dieser gut ausgewiesene Rahmen wird jedoch von zu vielen Unternehmen und Organisationen in diesem Land täglich überschritten. Abgesehen von den Arbeitnehmern, die ihre Arbeitszeit abstempeln (eine Minderheit), arbeiten die meisten Angestellten in Belgien regelmäßig außerhalb ihrer Arbeitszeit und ohne die genehmigten Gründe für die Leistung von Überstunden zu respektieren.

Jeden Tag verrichten Tausende von Menschen illegale Stunden, die oft nicht bezahlt werden. Im Falle eines Problems oder wenn ein Angestellter es satt hat, zu viel zu arbeiten, kann er das Gesetz nutzen, um seine Situation zu regeln und seinen Arbeitgeber an die Regeln zu erinnern.

Um diesen Rechtsrahmen zu umgehen und legal Überstunden leisten zu können, obwohl keine Begründung vorliegt, drängten 2017 die Arbeitgeber die vorherige Föderalregierung, freiwillige Überstunden einzuführen. Diese Regelung ermöglicht, die Angestellten mit ihrer schriftlichen Zustimmung bis zu 100 zusätzliche Stunden pro Kalenderjahr (durchschnittlich etwa 2 Wochenstunden) arbeiten zu lassen.

Das Schlimmste ist, dass diese Stunden keine Ausgleichsruhe gewähren, um den Durchschnitt von 38 Stunden pro Woche einzuhalten, was offiziell eine kollektive Erhöhung der Arbeitszeit ermöglicht. Dagegen wird wohl 50 % mehr Lohn gezahlt. Dieses System ist mangelhaft, weil es unter dem Deckmantel der erforderli-

chen Zustimmung des Arbeitnehmers tatsächlich alle Fehlentwicklungen zulässt. So genügt es einem Arbeitgeber, seinem Arbeitnehmer mit Entlassung zu drohen, um von ihm eine Zustimmung für „freiwillige“ Überstunden zu erhalten. Von einer effektiven Zustimmung in einer hierarchischen Beziehung auszugehen, ist nicht nur unehrlich, sondern vor allem gefährlich. In diesem Fall für das Wohlergehen der betroffenen Arbeitnehmer, ganz zu schweigen von der ungerechtfertigten Verletzung ihrer Privatsphäre.

Freiwillige Überstunden für den „Aufschwung“: hin zur 42,5-Stunden-Woche?

Für die Jahre 2021 und 2022 haben die Sozialpartner und die Föderalregierung beschlossen, 120 freiwillige Überstunden zur „Konjunkturankurbelung“ zu schaffen, so dass sich die Gesamtsumme auf 220 Stunden erhöht (100 Stunden „Version 2017“ + 120 Stunden „Aufschwung“). Dies entspricht somit einem durchschnittlichen Überschuss von 4,58 Stunden pro Woche (also einer Woche von 42,58 Stunden).

Zudem haben diese 120 neuen Stunden zwei bedeutende Unterschiede zu den ursprünglichen 100 Stunden: Zum einen wird dafür nicht mehr Lohn gezahlt (man erhält den normalen Lohn), zum anderen wird ihnen die Solidarität entzogen (sie tragen weder zur sozialen Sicherheit noch zu den öffentlichen Dienstleistungen bei).



Historische Bedeutung der Arbeitszeit

Die Frage der Arbeitszeit steht seit der industriellen Revolution im Mittelpunkt der Gewerkschaftsbewegung. Aus den ländlichen Gebieten fortgezogen, wo die Jahreszeiten die Arbeit bestimmten, wurden die Arbeiter des 19. Jahrhunderts in Tages- und Nachtfabriken ausgebeutet, unter einem Zivilgesetzbuch, das nur die Eigentümer schützte. In den dunkelsten Zeiten arbeiteten diese „Verdammten der Erde“ 16 Stunden am Tag, 6 Tage die Woche.

Die soziale Bewegung, die Arbeitnehmer und die Gewerkschaften haben sich rasch gegen diese Ausbeutung mobilisiert. Schon damals sagten die Arbeitgeber, dass die belgische Industrie weniger produktiv, weniger wettbewerbsfähig sein würde und dass die Verkürzung der Arbeitszeit zum Ruin des Landes führen würde. Ein unsinniges Argument: Die gesetzliche Dauer einer Arbeitswoche hat sich bis zum Jahr 2000 nur verkürzt, ohne Auswirkungen auf die belgische Wirtschaft. Ab dem Ende des 19. Jahrhunderts lautete die Losung „8 Stunden Arbeit, 8 Stunden Freizeit, 8 Stunden Ruhezeit“.

Das Projekt der Arbeitgeber: Die kollektive Erhöhung der Arbeitszeit

Von einem gewerkschaftlichen Sieg zum anderen reduzierten wir die Arbeitswoche im Jahr 2000 auf 38 Stunden (und 5 Tage). Seitdem stockt die Bewegung oder ist sogar rückläufig. Die durchschnittliche effektive

Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten steigt in Belgien seit einigen Jahren. Das gesetzliche Maximum von 38 Stunden hat sich nicht verändert, deshalb muss die Erklärung auf der Seite der Überstunden gefunden werden. Diese oft illegal geleisteten Stunden explodieren seit der Wirtschaftskrise von 2007, so dass man fast von einer kollektiven Erhöhung der Arbeitszeit sprechen kann.

Freiwillige Überstunden zielen darauf ab, diese Bewegung zu legalisieren und zu verstärken. Es handelt sich um eine Umkehrung des historischen Trends. Deshalb ist diese Bestimmung besonders gefährlich: Sie zielt ganz einfach darauf ab, die Macht Ihres Arbeitgebers über Ihr Leben zu erweitern.

Unser Ziel: die kollektive Arbeitszeitverkürzung

Heute besteht die dringende Notwendigkeit darin, die Arbeitszeit kollektiv zu kürzen. Dies kann auf verschiedene Weise geschehen: Verringerung der Anzahl Arbeitsstunden pro Woche, Verringerung der Anzahl Arbeitstage pro Woche, Erhöhung der Anzahl jährlicher Urlaubs- und Feiertage.

Um mit dem Urlaub zu beginnen, würden wir von einem Blick auf Spanien profitieren. Die iberischen Arbeitnehmer haben Anspruch auf 30 Urlaubstage pro Jahr (also 6 Wochen) und 14 Feiertage, d. h. 44 Urlaubstage pro Jahr. Belgien befindet sich mit nur 30 Tagen (20 Tage Jahresurlaub und 10 Feiertage) unter den europäischen Ländern mit den wenigsten Urlaubstagen (sogar Rumänien zählt

deren 35!).

Auch die Zahl der Arbeitsstunden pro Woche kann erfolgreich reduziert werden. In Belgien gibt es mehrere große Wirtschaftssektoren, in denen die Arbeitszeit maximal 35 Stunden pro Woche beträgt, insbesondere in den großen Einzelhandelsunternehmen. Der Ausweitung dieser Regelung auf alle Beschäftigten in Belgien steht nichts im Wege. Im Gegenteil, die in diesem Sinne durchgeführten Experimente zeigen, dass es viele positive Argumente dafür gibt: Erhöhung der Stundenproduktivität, Verbesserung des Wohlbefindens und der Geselligkeit am Arbeitsplatz, Stressreduzierung, Optimierung der Arbeitsorganisation usw. Aber vor allem, mehr Freiheit.

Es ist auch möglich, die Anzahl der Arbeitstage pro Woche zu reduzieren. Dieser weltweite Trend findet in vielen Ländern statt. So führte Island zwischen 2014 und 2019 Experimente durch, die die Vorteile dieses Systems sowohl für Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeber aufzeigten. Andere Länder starten Pilotprojekte, wie zum Beispiel Spanien in diesem Jahr, wo die Regierung die 32-Stunden-Woche in vier Tagen in 200 Unternehmen mit 3.000 bis 6.000 Beschäftigten eingeführt hat. Und auch andere Länder wie Finnland oder Neuseeland haben Ankündigungen im Sinne der 4-Tage-Woche gemacht. Wir müssen nur noch der Bewegung folgen.

Also, sind Sie eher für eine kollektive Erhöhung oder Reduzierung der Arbeitszeit?

Schlaflose Nächte? Sagen Sie uns warum!

Die Corona-Pandemie hat unser Leben auf den Kopf gestellt. Im Sommer wurde unser Land von Überschwemmungen heimgesucht. Plötzlich wird alles viel teurer. Noch nie gab es in Belgien so viele Langzeitkranke. Die sozialen Netzwerke polarisieren und verbreiten immer mehr Falschinformationen.

Die Welt und unser Leben sind in vollem Wandel. Daher möchte die CSC wissen, was Ihnen Sorgen bereitet und was nicht. Ihre Antworten auf diese zwei einfachen Fragen helfen uns, am Puls der Zeit zu bleiben und uns für die Anliegen einzusetzen, die Ihnen am Herzen liegen.

Nehmen Sie an unserer Umfrage teil. Innerhalb von 60 Sekunden haben Sie beide Fragen beantwortet. Und als kleine Zusatzmotivation verlosen wir unter allen Teilnehmern drei „Wochenenden für 2“ von Vayamundo!



© heidemarie - stock.adobe.com



Schlaflose Nächte?
Sagen Sie uns
warum!

HIER GEHT'S
ZUR UMFRAGE



www.diecsc.be

Gewinnen Sie
1 Wochenende für
2 bei
Vayamundo!



www.vayamundo.eu



Die Zeitung der **CSC** für das Hotel- & Gaststättengewerbe
AUSGABE 2021

Wertes Mitglied,
zunächst einmal möchten wir Ihnen und Ihrer Familie alles Gute und beste Gesundheit für das Neue Jahr 2021 wünschen.

Das vergangene Jahr war im Kontext des Coronavirus besonders turbulent. Corona hat unsere gesamte Gesellschaft erschüttert. Zuerst ein vollständiger Lockdown, dann eine teilweise Lockerung für bestimmte Sektoren und schließlich, nach dem Sommer, eine zweite Welle, die plötzlich noch mehr Anstrengungen verursachte. Seit März 2020 ist nichts mehr normal: Einschränkungen bei Einkäufen, fast keine sozialen Kontakte, auch nicht im familiären Umfeld, eine Ausgangsperre... All das ist für viele von uns schwer zu ertragen.

Und in dieser Krise war und ist das Hotel- und Gaststättengewerbe (Horeca) sehr stark betroffen! Die meisten Einrichtungen sind seit Monaten geschlossen, einige haben teilweise wieder geöffnet, während andere mit reduziertem Aktivität, Social-Service usw. geöffnet geblieben sind.

Die Herausforderung für die kommende Zeit wird enorm sein, mit unzähligen Umstrukturierungen und Arbeitsplatzverlusten. Hinzu kommen die vielen Menschen in „Corona“-Kurzzeit, die nicht wissen, ob es ihren Arbeitsplatz nach der Krise noch geben wird.

Seitens der CSC haben wir alle Anstrengungen unternommen, um den enormen Zustrom von Anfragen auf Kurz- und Vollzeitslogik zu bewältigen. Die Kollegen haben wirklich ihr Bestes gegeben. Wir sind uns jedoch bewusst, dass wir nicht in der Lage waren, allen Mitgliedern in kürzester Zeit zu antworten, da dieser massive Wellen von Fragen viel zu groß war, als dass wir dies hätten bewältigen können. Wir bedauern dies und organisieren uns nun mit der gesamten CSC, um dieses Problem so schnell wie möglich zu beheben.

Daneben gibt es auch positive Nachrichten: Die Krise hatte starke Auswirkungen auf die Auszahlung der Jahresprämie, insbesondere auf die jüngere Zeile der Kurzarbeit, die nicht berücksichtigt werden sollten, aber durch unsere schnelle Intervention bei der Regierung konnte dieses Problem gelöst werden. Die Regierung wird Anpassungen vornehmen, damit die Zahlung der vollen Jahresprämie für alle Horeca-Beschäftigten gewährleistet ist und bleibt.

Wir wünschen Ihnen viel Mut in dieser sehr schwierigen Zeit und hoffen, dass dieser Alptraum bald ein Ende hat. Wir stehen unseren Mitgliedern weiterhin zur Verfügung und werden dies auch in Zukunft tun.

Franck Dierckx
Nationaler Sekretär

Zeitung für Hotel- und Gaststättengewerbe

Die CSC Nahrung & Dienste hat die deutschsprachige Zeitung für das Hotel- und Gaststättengewerbe (Horeca) herausgebracht. Von A wie Arbeitsdauer bis Z wie Zeitkredit erläutert sie alle relevanten Bereiche wie Arbeitslosigkeit, Fahrtkosten, Teilzeitbeschäftigung, Flexi-Jobs, Frühpension oder Jahresendprämie. Natürlich werden in der neuen Broschüre auch Fragen rund um das Thema Corona beantwortet. Mitarbeiter aus dem Horeca-Sektor können die Zeitung bei der CSC Nahrung und Dienste bestellen.

Infos +

CSC Nahrung und Dienste

087/85 99 76

alimentationetservices.verviers@acv-csc.be