



Indexierung und Inflation

Seite 8

Inhalt

Öffnungszeiten & Kontakt

Seiten 3-4

Gewerkschaftsaktion für Frieden und Gerechtigkeit in der Ukraine

Seite 5

Meldungen

Seiten 6-7

Abkommen zur Reform des Arbeitsmarktes

Seiten 8-10

Indexierung und Inflation: eine Gebrauchsanweisung

Seite 11

Meldungen

Seiten 12-13

Renault-Gesetz: Eine Bilanz 25 Jahre nach Schließung des Werkes

Seiten 14-15

CNE-Info

- Wirksamkeit von Impfungen: Der Versuch, Klarheit zu schaffen

- Patente auf Impfstoffe: Die EU muss handeln!

Seite 16

Meldungen

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
pressdienst@acv-csc.be

Erscheinungsrhythmus:

Vierzehntäglich

ARBEITSLOSENDIENST 087/85 99 98

CSC Eupen

Sprechstunden: dienstags und donnerstags

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

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

Alle CSC-Dienste sind auch telefonisch und per Mail für Sie da.

In dringenden Fällen sind Terminabsprachen möglich. Ihre Dokumente können Sie ebenfalls in den Außenbriefkästen unserer Dienstleistungszentren hinterlegen.



www.diecsc.be



www.facebook.com/cscostbelgien

Gewerkschaftsaktion für Frieden und Gerechtigkeit in der Ukraine

Die CSC verurteilt die russische Militäroffensive in der Ukraine und fordert Belgien und die Europäische Union auf, sich an einem Friedensprozess zu beteiligen, der auf der Achtung der Demokratie, der Menschenrechte und der internationalen Verträge beruht.

Die russische Invasion in der Ukraine am 24. Februar verwandelte die Aktion für Kollektivverhandlungen und angemessene Mindestlöhne, die die CSC gemeinsam mit den beiden anderen belgischen Gewerkschaften, dem Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) und dem Internationalen Gewerkschaftsbund (IGB) in Brüssel organisiert hatte, plötzlich in eine

Solidaritätsaktion mit dem ukrainischen Volk, den Arbeitnehmern und den Gewerkschaften. Die Gewerkschafter erhoben vor dem Europäischen Rat ihre Stimme für den Schutz des ukrainischen Volkes, für Frieden, Dialog, Demokratie und Gerechtigkeit.

Luca Visentini, Generalsekretär des EGB, sagte in seiner Rede: „Wir können nicht zulassen, dass Gewalt die Politik bestimmt. Wir erwarten von den Staatshäuptern und der EU, dass sie die Integrität des ukrainischen Territoriums schützen und die Sicherheit aller anderen Länder in der Region gewährleisten.“ Sharan Barrow, Generalsekretärin des IGB, forderte alle führenden Politiker auf, den „Mut zu haben, einen Krieg zu vermeiden, Kompromisse einzugehen, Abkommen einzuhalten und Weisheit zu zeigen, um nachhaltige Volkswirtschaften aufzubauen, die für die Menschen effizient sind und die Grundlage für

Bei der Aktion am 24. Februar brachten die Gewerkschafter ihre Unterstützung für die ukrainische Bevölkerung und ihre Arbeitnehmer zum Ausdruck.



unsere gemeinsame Sicherheit schaffen.“ Sie sagte auch, dass „diese Welt einen neuen Sozialvertrag braucht und kein Wiederaufflammen von Konflikten. Wir müssen in Menschen und Arbeitsplätze, Frieden und Stabilität investieren.“

Nachhaltiger Frieden und soziale Gerechtigkeit

Die Gewerkschafter betonten, dass ein dauerhafter Frieden auf sozialer Gerechtigkeit beruhen müsse, indem ein Sozialvertrag oder -pakt für den Wiederaufbau, die Schaffung von Arbeitsplätzen, die Zahlung angemessener Löhne und die Gewährleistung des Sozialschutzes sichergestellt werden. Die Arbeitnehmer müssen im sozialen Dialog eine Stimme haben, um gegen soziale Ungleichheiten und Ungerechtigkeiten als Konfliktursache anzugehen.

In den letzten Jahren hat der IGB in seinen Berichten angeprangert, dass die wirtschaftlichen Fortschritte, die in den Ländern des ehemaligen Ostblocks seit dem Fall der Mauer erzielt wurden, sich nicht ausreichend in sozialem Wohlbefinden niederschlagen. Niedrige Löhne, unsichere Beschäftigungsverhältnisse, geringer und unzureichender Sozialschutz, der Abbau öffentlicher Dienstleistungen im Bildungs- und Gesundheitswesen sowie die Aushöhlung von Arbeits- und Gewerkschaftsrechten schaffen bei den einfachen Bürgern ein Klima und ein Gefühl der Unsicherheit. Dieser Kontext bildet den Nährboden für antidemokratische und autoritäre politische Kräfte und für politische Instabilität.

Seit mehreren Jahren plädiert die CSC gemeinsam mit der europäischen und internationalen Gewerkschaftsbewegung bei der EU dafür, dass sie den Partnerschaftsvertrag mit den osteuropäischen Ländern und das Assoziierungsabkommen mit der Ukraine nutzt. Dies, um die Achtung der Menschen- und Arbeitsrechte, der Demokratie und der Rechtsstaat-

lichkeit in der Region zu fördern. In den letzten Jahren hat die europäische Gewerkschaftsbewegung die EU-Erweiterung auf dem Westbalkan und an den Ostgrenzen als Chance für eine friedliche Koexistenz und wirtschaftliche Zusammenarbeit in Europa begrüßt.

Der EGB betont jedoch, dass die EU darauf achten muss, dass die Kandidatenländer die internationalen Verträge zu Menschenrechten und Arbeitsrecht ratifizieren und umsetzen. Sie müssen Demokratie, Rechtsstaatlichkeit und die Regeln einer transparenten sozialen Marktwirtschaft einführen, die den sozialen Dialog und die Beteiligung der Arbeitnehmer einschließt. Der Antrag des ukrainischen Präsidenten Wolodymyr Selenskyj auf EU-Mitgliedschaft, der von unseren ukrainischen Gewerkschaftskollegen unterstützt wird, bedarf einer weiteren Prüfung und wird auf der Sitzung des EGB-Exekutivausschusses erörtert werden.

Die EU für Frieden und Entwicklung

In dieser Krise muss die EU einen Friedensprozess unterstützen, der auf internationalem Recht und interna-

tionalen Verträgen beruht, hauptsächlich auf der Grundlage des Minsker Abkommens, das 2014 zwischen der Ukraine und Russland geschlossen wurde. Dieses Abkommen beinhaltet einen Waffenstillstand, den Abzug aller ausländischen Kämpfer, den Austausch von Gefangenen und Geiseln, eine Amnestie für die

Rebellen und ein Versprechen der Ukraine an die von Russland unterstützten separatistischen Regionen. Dieses Abkommen wurde nie umgesetzt.

Derzeit kann die EU die Hunderttausenden Flüchtlinge, die in Polen, Ungarn, Rumänien, Bulgarien und Moldawien ankommen, durch zusätzliche Hilfsprogramme im Bereich des wirtschaftlichen und sozialen Schutzes für diese Länder, die Flüchtlinge

aufnehmen, konkret unterstützen. Als Sofortmaßnahme kann die EU einen vorübergehenden Ausnahmestatus ausarbeiten, der allen ukrainischen Bürgern, die in die EU einreisen, den Aufenthalt in der EU ermöglicht. Wir fordern außerdem die Bereitstellung von Nothilfe, um humanitäre Katastrophen zu verhindern. Bürger in den betroffenen Gebieten müssen Zugang zu medizinischer Versorgung haben, und Menschen auf der Flucht müssen Schutz, Nahrung und die notwendige Versorgung angeboten werden. Belgien und die EU können hierbei eine Rolle spielen.

Die europäische Gewerkschaftsbewegung unterstützt auch die Sanktionen gegen die russische Regierung und die russische Führung, fordert jedoch, dass diese Sanktionen vor allem von den breitesten Schultern getragen werden und nicht von den einfachen Bürgern Russlands, die die sozialen Folgen der katastrophalen Entscheidungen ihrer Führung zu tragen haben.

Solidarität mit den Arbeitnehmern und Gewerkschaften in der Ukraine

CSC-Generalsekretärin Marie-Hélène Ska war eine von vielen europäischen Gewerkschaftsverantwortlichen, die auf der EGB-Verwaltungsratssitzung am 1. März ihre Unterstützung und Solidarität mit dem ukrainischen Volk zum Ausdruck brachten. Unsere ukrainischen Gewerkschaftskollegen erläuterten, wie sie versuchen, den Hunderttausenden Flüchtlingen zu helfen, sich in den Westen des Landes zu begeben. Dort haben sie ihre Gewerkschaftszentren für Flüchtlinge geöffnet und versuchen, sie mit medizinischer Versorgung, Lebensmitteln und Kleidung zu unterstützen. Unsere Kollegen in Polen, Bulgarien, Rumänien, Moldawien und Ungarn haben sich ebenfalls organisiert, um sie aufzunehmen, während unsere Kollegen aus den osteuropäischen Ländern (innerhalb der EU) uns von den Ängsten und Sorgen ihrer eigenen Bevölkerung um ihre Sicherheit berichteten.

Wir erwarten von Europa eine starke Führungsrolle, um aus dieser Krise herauszukommen.



Die EU muss einen Friedensprozess auf der Grundlage des Völkerrechts und internationaler Verträge unterstützen.

Eine Erklärung für sichere und gesunde Arbeitsplätze

Anfang Februar haben die CSC Bau-Industrie und Energie (CSCBIE), die FGTB und die Geschäftsleitung von Besix auf der Weltausstellung in Dubai eine „Erklärung für sichere und gesunde Arbeitsplätze“ unterzeichnet.

Diese von der CSCBIE initiierte Erklärung wurde in konstruktiver Zusammenarbeit mit Besix, der Bau- und Holzarbeiter-Internationale (BHI) und der FGTB auf den Weg gebracht.

Der Beschäftigungsminister Pierre-Yves Dermagne sowie König Philippe waren bei der Unterzeichnung dieser Erklärung anwesend. Diese internationale Initiative wird von der belgischen Regierung unterstützt, die sich als erste Regierung der Welt dieser Erklärung anschließt.

Besix geht mit gutem Beispiel voran

Besix beschäftigt in Dubai fast 3.000 Gastarbeiter. Der Bau- und Ingenieurkonzern verfügte bereits über ein internationales Rahmenabkommen mit

den Gewerkschaften, um die Rechte der Arbeitnehmer, die er auf seinen Baustellen im Ausland beschäftigt, zu gewährleisten. Damit setzt er sich für die Menschenrechte und insbesondere für faire Arbeits- und Lebensbedingungen von Wanderarbeitern ein.

Mit der Unterzeichnung dieser Erklärung möchte Besix auch anderen Bauunternehmen signalisieren, dass sie auf die Gesundheit der Arbeiter achten müssen, insbesondere in Katar, das sich mitten in den Vorbereitungen für die Fußballweltmeisterschaft befindet und wo die Arbeitsbedingungen weiterhin Anlass zur Sorge geben.

„Wir freuen uns, dass Besix sich unseren Sorgen und Ambitionen zum Schutz der Arbeitnehmer auf der

ganzen Welt anschließt. Wir hoffen, dass dies auch andere Unternehmen im Sektor inspirieren wird. Die Sozialpartner und die Politik müssen ihre Anstrengungen in diese Richtung bündeln. Unser belgischer Sozialdialog zeigt einmal mehr seine Relevanz“, betonte Pierre Cuppens, Generalsekretär der CSCBIE.

„Wir bemühen uns, dieses Modell in den Vereinigten Arabischen Emiraten voranzutreiben, die in naher Zukunft große Infrastrukturprojekte planen. Verbesserungen für die Arbeitnehmer können nur durch eine gemeinsame konstruktive Arbeit mit den multinationalen Unternehmen und die Unterstützung der Regierungen erreicht werden“, so Ambet Yuson, Generalsekretär der BHI.

Die Folgemaßnahmen zu der Erklärung sollen eine regelmäßige Arbeit vor Ort ermöglichen, um sicherzustellen, dass die Gastarbeiter gesund in ihre Heimatländer zurückkehren.

Das Bauunternehmen Besix engagiert sich für Menschenrechte.





Bei den Logistikdiensten im E-Commerce reicht die Unterschrift einer einzigen Gewerkschaft aus, um ein Abkommen zu schließen.

Ein Abkommen zur Reform des Arbeitsmarktes

Die Föderalregierung hat Mitte Februar eine Reihe von arbeitsrechtlichen Dossiers zum Abschluss gebracht. Dieser Artikel fasst einige Maßnahmen dieser politischen Einigung zusammen, die als „Beschäftigungsdeal“ bezeichnet wird. Da das Gesetz derzeit noch ausgearbeitet wird, ist es noch ein langer Weg, bis diese Maßnahmen greifen.

Experimentieren mit Nachtarbeit im E-Commerce

Die E-Commerce-Lobby hat sich in Bezug auf die Nachtarbeit durchgesetzt, zumindest für die Zeit zwischen 20 Uhr und Mitternacht. Für logistische oder unterstützende Dienstleistungen im E-Commerce mit beweglichen Gütern ist es nicht mehr erforderlich, ein Abkommen mit allen vertretenen Gewerkschaften zu schließen. Es genügt die Unterschrift einer der drei Gewerkschaften. Diese Maßnahme bringt ein größeres Problem mit sich: Arbeitgeber können diese Art von Nachtarbeit nun ohne Absprache mit den Gewerkschaften auf „experimenteller“ Basis einführen.

Noch schlimmer ist, dass diese Regelung nicht auf den Handel mit beweg-

lichen Gütern beschränkt ist, sondern alle logistischen und unterstützenden Dienstleistungen im E-Commerce umfasst. Sie könnte also auch auf den E-Commerce mit Dienstleistungen und Immobilien ausgeweitet werden. Für jede technische Betriebseinheit kann der Arbeitgeber ein einmaliges Experiment für maximal 18 Monate starten. Die Regierung versucht, ihren Vorschlag abzuschwächen, indem sie hinzufügt, dass Arbeitnehmer nicht zu dieser Regelung gezwungen werden können. Es besteht also die große Gefahr, dass sich die Arbeitsbedingungen im E-Commerce rapide verschlechtern, ohne dass die Gewerkschaften die Möglichkeit haben, die notwendigen Schutzmaßnahmen festzulegen, um die Gesundheit und das Wohlbefinden der Arbeitnehmer zu gewährleisten. Wir werden dies in

den beginnenden Debatten zu diesem Thema immer wieder betonen.

Endlich: das individuelle Recht auf Weiterbildung

Die vorherige Regierung hatte bereits ein Recht auf Weiterbildung für Arbeitnehmer im Rahmen des Gesetzes über kollektive Arbeitsabkommen (KAA) eingeführt, aber nicht als individuelles Recht, sondern als „Durchschnittswert“ für das Unternehmen. Der Arbeitgeber konnte daher jeden Antrag mit der Begründung ablehnen, dass andere Arbeitnehmer das Kontingent an Ausbildungstagen bereits ausgeschöpft hatten. Aus diesem Grund haben wir gefordert, dieses Recht in ein individuelles Recht umzuwandeln. Der Arbeitnehmer soll in diesem Jahr Anspruch auf drei Tage Fortbildung haben, im nächsten Jahr auf vier Tage und ab 2024 auf fünf Tage. Es ist vorrangig Aufgabe der paritätischen Kommissionen, diese Maßnahme im Rahmen von KAA zu konkretisieren.

Diese Tage gelten für eine Vollzeitbeschäftigung während des ganzen Jahres. Teilzeitbeschäftigte und Arbeitnehmer, die ein Jahr lang nicht

beschäftigt waren, erhalten eine anteilige Anzahl an Ausbildungstagen. Für Ausbildungsstunden, die außerhalb der üblichen Arbeitszeiten liegen, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf den normalen Lohn, jedoch ohne Überstundenzuschlag.

Zwei Neuerungen: Tage, die in diesem Jahr nicht ausgeschöpft werden, werden auf das nächste Jahr übertragen, und die Sektoren können von den drei, vier oder fünf Tagen abweichen, sowohl nach oben als auch nach unten, solange sie nicht unter zwei Ausbildungstage gehen.

Dagegen wird in Unternehmen mit weniger als 10 Arbeitnehmern kein Anspruch gewährt, und in Unternehmen mit 10 bis 19 Arbeitnehmern wird nur ein Tag gewährt.

Längere Tage und Arbeit nach Maß

Die Arbeitnehmer haben das Recht, individuell von ihrem Arbeitgeber die Erlaubnis zu verlangen, an vier statt an fünf oder sechs Tagen zu arbeiten. Dieses Recht wird im Privatsektor eingeführt und auf zwei Bereiche des öffentlichen Sektors ausgeweitet. Der Arbeitnehmer muss seinen Antrag schriftlich einreichen. Wenn der Arbeitgeber dies ablehnt, muss er seine Entscheidung begründen. Der 9,5-Stunden-Tag darf jedoch nicht überschritten werden, es sei denn, ein sektorielles oder betriebliches Kollektivabkommen erlaubt dies. Ein solches KAA kann bis zu 10 Stunden gehen.

Ein ähnliches „Antragsrecht“ wird für Arbeitnehmer eingeführt, die in einer Woche mehr und in der nächsten Woche weniger Stunden arbeiten möchten. Die Regierung will damit auf die Bedürfnisse der Mittelernschaft reagieren: weniger arbeiten, wenn man das Sorgerecht für die Kinder hat.

Entlassung von Arbeitnehmern, die in andere Unternehmen entsandt werden

Der Interimsektor hat eine neue Ausnahme vom Verbot der Entsendung von Arbeitnehmern in andere Unternehmen erhalten. Dies gilt für Arbeitnehmer, die unter das Arbeitsvertragsgesetz fallen. Bei einer fristgerechten Kündigung kann der

Kernpunkte des Abkommens

- › Recht auf Abschalten;
- › Individuelles Recht auf Weiterbildung;
- › Neugestaltung der Arbeitszeit, insbesondere mit der 4-Tage-Woche und der Änderung der Wochenarbeitszeit;
- › Leichtere Arbeitsplatzwechsel durch kürzere Kündigungsfristen;
- › Bessere Abkommen und besserer Schutz für Arbeitnehmer der Plattformen;
- › Reformen in Bezug auf den E-Commerce und die Nachtarbeit.

www.diecsc.be



© stock.adobe.com

Arbeitgeber einen „Übergangsweg“ anbieten. Wenn der Arbeitnehmer seine Kündigungsfrist einhält, kann er einen Antrag auf einen solchen stellen. Dieser kommt einer Beschäftigung in einem anderen Unternehmen („Nutzer“) während der Kündigungsfrist gleich, sofern die Vermittlung zwischen dem Arbeitgeber und dem Entleiher durch eine Leiharbeitsfirma oder eine Arbeitsvermittlung erfolgt.

Der Arbeitgeber muss folglich den Lohn weiter zahlen, und darüber hinaus einen Zuschlag, wenn der Lohn beim Nutzer höher ist. Am Ende dieses Übergangsweges hat der Arbeitnehmer Anspruch auf einen unbefristeten Vertrag beim Nutzer, andernfalls muss der Nutzer ihm eine Entschädigung in Höhe der Hälfte des während des Übergangsweges erhaltenen Lohns zahlen. Bei der Einstellung wird die Zeit dieses Übergangsweges im Falle einer Entlassung auf die Betriebszugehörigkeit angerechnet. Darüber hinaus kann der

Arbeitnehmer seine Betriebszugehörigkeit beim vorherigen Arbeitgeber für den Anspruch auf Zeitkredit, Beschäftigung am Laufbahnende, thematischen Urlaub oder Laufbahnunterbrechung geltend machen.

Variable Teilzeitarbeit

Das gesetzliche Minimum der Frist für die Mitteilung der neuen Arbeitszeit für Arbeitnehmer mit variabler Teilzeit wird von fünf auf sieben Arbeitstage erhöht. Die Sektoren können dieses Minimum nicht mehr per KAA (kollektives Arbeitsabkommen) auf einen Werktag reduzieren, sondern nur noch auf drei Tage. Alle bestehenden KAA bleiben jedoch so lange bestehen, bis die Arbeitgeber bereit sind, ein neues KAA zu unterzeichnen. Die bestehenden Arbeitsordnungen müssen nämlich erst zwei Jahre nach Inkrafttreten dieses Gesetzes geändert werden.



© Shutterstock

Indexierung und Inflation: eine Gebrauchsanweisung



Automatische Lohnindexierung, Inflation, Schwellenindex,... Wir gehen auf diese wichtigen Begriffe ein, um das Phänomen des allgemeinen Preisanstiegs in Belgien besser zu verstehen.

Was ist der Verbraucherpreisindex?

1920 führte die belgische Regierung einen „Verbraucherpreisindex“ ein, um die Preisentwicklung von Waren und Dienstleistungen zu verfolgen. Um diesen Index zu ermitteln, werden die Preise einer Auswahl von Waren und Dienstleistungen (der „Warenkorb“) überprüft. Jedes Jahr wird mithilfe verschiedener Methoden - Preiserhebungen in Geschäften, Untersuchung des Haushaltsbud-

gets, Scannerdaten (Daten, die an den Kassen der größten Supermärkte gespeichert werden) und Webscraping (Abrufen von Webseiteninhalten) - überprüft, ob dieser Warenkorb den Verbrauch richtig widerspiegelt. Das Gewicht einer Produktgruppe im Index kann steigen oder fallen, je nachdem, wie sich ihr Anteil an den durchschnittlichen Ausgaben eines Haushalts verändert. Neue Produkte

und/oder Dienstleistungen werden hinzugefügt und andere werden aus dem Index entfernt, weil sie nicht mehr repräsentativ sind.

Sobald das Verkaufsvolumen bestimmter Produkte groß genug ist, werden diese automatisch in den Index aufgenommen (wie Mundschutz und Desinfektionsgel im Jahr 2020).

Inflation: Wie funktioniert sie?

Die Inflation ist der Verlust der Kaufkraft des Geldes. Sie führt zu einem allgemeinen und dauerhaften Anstieg des allgemeinen Preisniveaus. Mit demselben Geld kann man weniger kaufen.

Die Inflation kann verschiedene Ursachen haben: Ohne ins Detail zu gehen, ist die Situation, die wir derzeit in Belgien erleben, nahe an einer Kosteninflation, bei der die Kostenstruktur eines Unternehmens unter

anderem durch einen Anstieg der Energie- oder Rohstoffpreise beeinflusst wird. Die Unternehmen werden daher versuchen, diesen Kostenanstieg in den Preisen für ihre Waren oder Dienstleistungen weiterzuge-

ben. Auch die Wechselkursinflation spielt derzeit eine Rolle: Belgien ist stark von Ölimporten abhängig, und der Preis für ein Barrel Öl in Euro liegt derzeit nahe an einem Rekordhoch.

Welche Folgen hat die Inflation?

Die Folgen einer Inflation sind vielfältig und hängen davon ab, ob sie in einem stabilen oder instabilen Zeitraum auftritt und ob sie vorhergesehen wurde oder nicht. Die Situation, in der wir uns heute befinden, führt unter anderem zu steigenden Preisen und einem Verlust an Kaufkraft.

Auch wenn die Inflation für alle Menschen gleich ist, wird sie je nach Konsumverhalten unterschiedlich empfunden. Für Menschen in prekären Verhältnissen wirkt sich ein Preisanstieg bei Mieten oder Lebensmitteln, die einen großen Teil der Ausgaben in ihrem Budget ausmachen, stärker aus als für Durchschnittsverdiener. Die Inflation bringt auch Unsicherheit mit sich, da es für den Staat, die Unternehmen und die Haushalte schwieriger ist, ein Budget vorzusehen.

Liegt der Verbraucherpreisindex über dem Schwellenindex, kann die Inflation schließlich zu einer Lohnindexierung führen. Der Schwellenindex, der aufgrund des Gesundheitsindex (siehe Rahmen) berechnet wird, ist ein im Voraus festgelegter Schwellenwert, der, wenn er überschritten wird, die Indexierung der Löhne und Gehälter, der Sozialleistungen und der Bezüge der Beamten bestimmt. Die Schwellenindexe sind um 2 % voneinander getrennt und eine Indexierung von 2 % wird angewandt, wenn der Schwellenindex überschritten wird.

Seit der Einführung des Euro in 2002 ist die Inflationsrate in Belgien und in der Eurozone recht niedrig geblieben - etwa 2 %. Im Januar 2022 erreichte die Preissteigerung mit fast 7,60 % einen Rekordwert. Nach den Aussichten der Europäischen Kommission und der Zentralbank werden wir 2023 oder 2024 voraussichtlich wieder auf ein Niveau von fast 2 % zurückkehren.



© Shutterstock

Die aktuelle Situation führt zu Kaufkraftverlust.

Wozu dient die automatische Lohnindexierung?

Ziel der Indexierung ist es, die Löhne und Sozialleistungen den steigenden Lebenshaltungskosten anzupassen. Bei Preisanstiegen wird unsere Kaufkraft durch die automatische Lohnindexierung geschützt. Wenn sie sozial neutral ist, schützt sie die Einkommen der Ärmsten durch höhere Bruttolöhne und Sozialleistungen. Gas und Heizöl werden im Gesundheitsindex berücksichtigt. Steigende

Energiepreise führen daher zu einer Erhöhung dieses Indexes und zur Inflation.

Die automatische Indexierung ist nicht gesetzlich geregelt (außer bei Sozialleistungen und Gehältern im öffentlichen Dienst). Die diesbezüglichen Rechte werden durch sektorielles kollektive Arbeitsabkommen (KAA) erlangt. Die Indexierung wird daher

Wie wird der Index berechnet?

Der Index setzt sich aus 3 Elementen zusammen:

- › **Der Warenkorb.** Er enthält etwa 500 Produkte und Dienstleistungen, die eine Familie nutzt und verbraucht. Er ermöglicht es, die Preisentwicklung der von den belgischen Haushalten gekauften Produkte und Dienstleistungen zu messen.
- › **Der Gesundheitsindex.** Dies ist der Warenkorb, aus dem gesundheitsschädliche Produkte (Tabak und alkoholische Getränke) und Erdölprodukte (Benzin und Diesel) entfernt wurden. Der Durchschnitt der Gesundheitsindexe der letzten vier Monate ergibt den abgeflachten Gesundheitsindex.
- › **Die Anpassung der Löhne an den Index.** Die Anpassung der Löhne an den Index wird aufgrund des Durchschnitts des Gesundheitsindex über einen Zeitraum von vier Monaten berechnet. Die Lohnentwicklung folgt mit einiger Verzögerung dem Anstieg der Lebenshaltungskosten. Dies wird als Indexierung bezeichnet. Auf diese Weise werden die Lohnanpassungen zeitlich gestreckt.



© Shutterstock



nicht überall zur gleichen Zeit implementiert. In einer Reihe von Sektoren werden die Löhne zu festen Zeitpunkten indexiert. Diese Zeitpunkte sind von Sektor zu Sektor unterschiedlich.

Schließlich kann die automatische

Lohnindexierung auch zu einer Indexierung der Mieten führen. Dies geschieht jedoch nicht automatisch. Für diese Indexierung wird hauptsächlich die Höhe des Gesundheitsindex herangezogen.

Der von der Michel-Regierung beschlossene Indexsprung im Jahr 2015 hatte den Anstieg des Schwellenindex eingefroren und damit die Kaufkraft der Bevölkerung dauerhaft beeinträchtigt, da die Löhne nicht um 2 % erhöht wurden.

„In Krisenzeiten gerät die Lohnindexierung oft ins Schussfeld“

In jeder Krise stellen die Arbeitgeberverbände die automatische Lohnindexierung in Frage, die sie ansonsten mit der Lohnnorm verknüpfen. Antoine Dedry vom Studiendienst der ACV-CSC Metea erörtert die Zusammenhänge zwischen Inflation, Indexierung und Lohnnorm.

Warum sind die Preise in Belgien in den letzten Monaten so stark gestiegen?

Der Hauptgrund für die Inflation sind die steigende Nachfrage und die höheren Energiekosten. Während der Krise haben staatliche Maßnahmen den Haushalten geholfen, dabei hat sich der Staat jedoch verschuldet. Der Kaufkraftverlust, der vor allem die unteren Einkommensschichten betrifft, konnte so aber in Grenzen gehalten werden. Dies förderte den Handel. Darüber hinaus haben die Unternehmen, die während der Pandemie auf Sparflamme liefen, ihre Lagerbestände aufgebraucht und rennen nun, um den Rückstand aufzuholen. Die Nachfrage, unter anderem nach Energie und Transport, stieg. Die Angst der Unternehmen vor Engpässen bei bestimmten Rohstoffen hat ebenfalls zum allgemeinen Anstieg des Preisniveaus beigetragen.

Führt die automatische Lohnindexierung auch zu Inflation?

Nicht wirklich, denn ein Euro, den man heute erhält, ist nicht ein Euro, der in allen belgischen Unternehmen ausgegeben wird. Belgien ist eine kleine, offene Wirtschaft, und auch wenn wir wettbewerbsfähig sein müssen, produzieren wir nicht alles, was

die Bevölkerung kauft, und der gesamte Lohn fließt nicht in Produkte, die in Belgien gekauft werden. Wenn wir hingegen alle Löhne zügeln, wird es zu einem Rückgang der Nachfrage kommen, was sich negativ auf die Wirtschaft auswirkt.

Steht Belgien unter Druck, die automatische Lohnindexierung abzuschaffen?

Während der Krise 2008 haben die OECD und die Europäische Kommission Belgien aufgefordert, die Indexierung der Bruttolöhne abzuschaffen, um die öffentlichen Finanzen zu sanieren. In Krisenzeiten gerät die automatische Lohnindexierung oft ins Schussfeld, obschon selbst die Nationalbank bestätigt, dass die automatische Lohnindexierung in Belgien nicht zu einer günstigeren Entwicklung der Kaufkraft der Haushalte führt als in anderen Ländern.

Die Arbeitgeber wollen die automatische Lohnindexierung an die Lohnnorm binden.

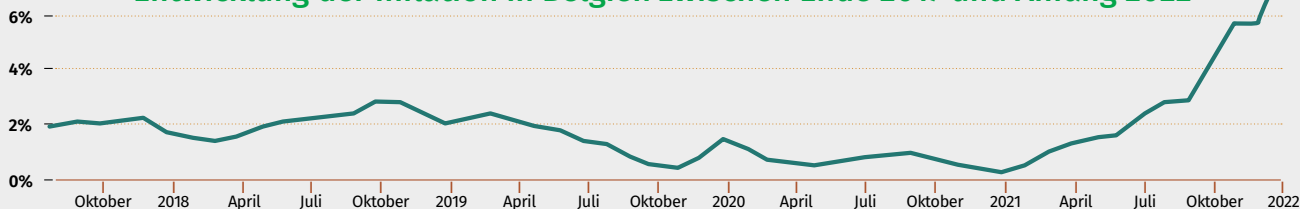
Die Lohnverhandlungen sind das Herzstück der Verteilung des Wohlstands. Aber diese wird durch die Lohnnorm in ein Korsett gesteckt (unterzeichnen Sie die Petition gegen das Gesetz über die Lohnnorm: diecsc.be/petition-lohn-gesetz). Die Norm wird berechnet, indem die Entwicklung der Lohnkosten in den Referenzländern Frankreich, Deutschland und den Niederlanden prognostiziert wird. Daraus werden die Indexierungsprognosen für Belgien und der maximale Verhandlungsspielraum für Lohnerhöhungen abgeleitet. Der Anstieg der Lebenshaltungskosten

wird also weitgehend den Anstieg der Kaufkraft bestimmen. Es ist den Arbeitgeberverbänden gelungen, die automatische Lohnindexierung an die Lohnnorm zu koppeln, indem sie freie Lohnverhandlungen vorschlugen... unter der Bedingung, auf die automatische Lohnindexierung zu verzichten. Dies ist ein rein politischer Ansatz. Die Erhaltung der Kaufkraft sollte nicht als untragbarer Sieg der Gewerkschaften betrachtet werden. Dies spiegelt die Logik der Arbeitgeber wider, die den Lohn nur als Kostenfaktor sehen und nicht als Produktionsfaktor, der entlohnt werden muss. Die Indexierung ruiniert in den Augen der Arbeitgeber die Vorteile des Gesetzes von 1996.

Die automatische Lohnindexierung bremst also nicht die Wettbewerbsfähigkeit?

Der Lohn ist nur ein Faktor, der die Wettbewerbsfähigkeit im Vergleich zu den Nachbarländern bestimmt. Die Wettbewerbsfähigkeit hängt auch von Produktivität, Innovation, Qualität, Know-how usw. ab. Die Konzentration auf den Lohn ermöglicht es, die Debatte über die Wertschöpfung zu umgehen. Im Jahr 2021 verzeichnete man eine Lohnerhöhung um 0,9 %, während die Arbeitsproduktivität um 5,2 % stieg. Die Anhebung des allgemeinen Preisniveaus ohne Lohnerhöhungen kommt einer Anhebung der Gewinnspannen der Unternehmen gleich. Diese Gewinnspannen erreichten in 2020 ein Rekordniveau und stiegen deutlich stärker als in den Nachbarländern. Dieser Anstieg muss in die Debatte über die Verteilung des Wohlstands einfließen.

Entwicklung der Inflation in Belgien zwischen Ende 2017 und Anfang 2022



Source: STABEL

Das Rentengefälle zwischen Frauen und Männern ist immer noch viel größer als das Lohngefälle

Frauen verdienen im Durchschnitt 23,1 % weniger pro Jahr als Männer. Wenn sie in Rente gehen, ist ihre Rente mehr als 30 % niedriger als die von Männern. Das Rentengefälle ist also noch größer als das Lohngefälle.

Im Vorfeld des Internationalen Frauentags am 8. März stellte die CSC ihre Vorschläge zur Lösung dieses Problems vor. Die Rentenreform, die die Regierung in Angriff genommen hat, muss die Geschlechterdimension systematisch integrieren.

Mehrere Ursachen erklären dieses Rentengefälle zwischen Männern und Frauen:

- › 43,5 % der Frauen arbeiten in Teilzeit (im Vergleich zu 11 % der männlichen Arbeitnehmer). Dies ist selten eine bewusste Entscheidung, da Arbeitgeber keine anderen Arten von Verträgen anbieten. Die Auswirkungen auf den Lohn und die anschließende Rente sind enorm.
- › Frauen arbeiten in stärker feminisierten Berufen und Sektoren, die oft wichtig, aber weniger gut bezahlt werden. Die Rente wird jedoch auf der Grundlage des Lohnes berechnet. Hinzu kommt, dass die

Arbeitsbedingungen oft körperlich oder geistig so anspruchsvoll sind, dass es praktisch unmöglich ist, eine vollständige Laufbahn in Vollzeit zu erreichen.

- › Die Auswirkungen der Mutterschaft auf Frauen sind nach wie vor immens, in Bezug auf das Einkommen (dann vergrößert sich das Lohngefälle), auf die Diskriminierung bei der Einstellung, aber auch in Bezug auf die Gesundheit.

Für die CSC und die CSC-Frauen ist es an der Zeit, dieses Rentengefälle über folgende Hebel auf null zu reduzieren:

- › Eine Erhöhung der Bruttolöhne (Abschaffung des Gesetzes von 1996, das Lohnverhandlungen blockiert).
- › Obligatorischer und verlängerter Vaterschaftsurlaub (es ist erwiesen, dass sich dies positiv auf die Löhne von Frauen, ihre Gesundheit, die

Rückkehr an den Arbeitsplatz auswirkt und natürlich auf die Verbindung zwischen Vater und Kind!).

- › Strikte Anwendung des kollektiven Arbeitsabkommens (KAA) Nr. 35, das es Teilzeitbeschäftigten ermöglicht, ihre Arbeitszeit zu erhöhen.
- › Eine kollektive Arbeitszeitverkürzung mit Lohnfortzahlung.
- › Anerkennung der Schwere der Arbeit in den „Frausektoren“.
- › Das Recht auf vollständig gleichgestellten thematischen Urlaub für die Berechnung der Rente.
- › Und im Allgemeinen die Stärkung der gesetzlichen Rente über den 55-60-65-Plan, der die Möglichkeit von Anpassungen am Ende der beruflichen Laufbahn ab dem 55. Lebensjahr in allen Sektoren, den Zugang zum Vorruhestand ab dem 60. Lebensjahr und die Rente ab dem 65. Lebensjahr vorsieht.

Die CSC-Frauen unterstützen die Forderungen vom 8. März. Unterstützen Sie uns, damit diese Forderungen erfüllt werden!

Angemessene Renten? Eine politische Entscheidung!

Die Höhe der Rente

Unsere Renten wurden in den letzten Jahren mehrfach reformiert. Die letzte, von der Michel-Regierung (2014-2019) durchgeführte Reform hat die Rechte und das Vertrauen der Arbeitnehmer in das gesetzliche Rentensystem (1. Säule) erheblich geschwächt.

Für die CSC ist es von entscheidender Bedeutung, den Kurs zu korrigieren, um zu verhindern, dass die Rente zu einer Lotterie wird. Eine Umgestaltung des Systems zum Wohle aller ist möglich. Investitionen in Renten sind Investitionen in Menschen. Und dies ist in erster Linie eine politische Entscheidung!

In mehreren Videos, einem Argumentarium und einem Quiz bietet Ihnen die CSC die Möglichkeit, Ihre Kenntnisse über die Funktionsweise des Rentensystems zu entdecken bzw. aufzufrischen und einen Überblick über die wichtigsten Forderungen der CSC zu erhalten.

www.diecsc.be 



Renault-Gesetz: Eine Bilanz 25 Jahre nach Schließung des Werkes

Am 27. Februar 1997 fegte eine Schockwelle durch das Land, nachdem der Renault-Konzern die Schließung seines Standorts in Vilvoorde angekündigt hatte. Durch Journalisten wurden die Arbeiter des Werkes über die Streichung von mehr als 3.000 Arbeitsplätzen informiert. Nach diesem sozialen Drama wurde das Renault-Gesetz eingeführt. Eine Bilanz 25 Jahre später.

Das Renault-Gesetz, das als Reaktion auf die brutale Art und Weise verabschiedet wurde, in der Renault-Arbeitnehmer über den Verlust ihres Arbeitsplatzes informiert wurden, stärkt die bisherige Gesetzgebung und legt das Verfahren fest, das der Arbeitgeber im Falle von Massenentlassungen anwenden muss. Erstens müssen die Arbeitnehmervertreter informiert werden, bevor die Entscheidung veröffentlicht wird.

„Die Informations- und Frage-und-Antwort-Sitzungen sollten es den Arbeitnehmern ermöglichen, die wirtschaftlichen und finanziellen Informationen des Unternehmens und die Gründe für die getroffenen Entscheidungen zu verstehen“, erklärt Geneviève Laforêt vom Betriebsdienst der CSC. „Die Konsultationen ermöglichen es, darüber nachzudenken, wie Kollektiventlassungen vermieden oder begrenzt und ihre Folgen durch soziale Unterstützungsmaßnahmen für entlassene Arbeitnehmer gemildert werden können.“

Antizipieren

Das im Februar 1998 verabschiedete Gesetz wurde seither leider mehrfach angewandt. Nach Meinung der CSC sollte es aktualisiert werden. *„Die Qualität der bereitgestellten Informationen ist von Unternehmen zu Unternehmen sehr unterschiedlich, und die Konsultation ist sehr oft rein formal, da bereits Entscheidungen getroffen wurden. Wir wollen, dass ein echter Dialog zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmern hergestellt wird“,* sagt Geneviève Laforêt.

„Wir wollen auch, dass die Informationen die multinationale Realität vieler Unternehmen besser widerspiegeln. Wichtige Entscheidungen werden oft im Ausland getroffen. Es ist wichtig, dass die Arbeitnehmervertreter in der Lage sind, kontinuierlich Informationen über den Konzern und den Platz des Unternehmens darin zu erhalten, um die Strategie besser zu verstehen und Entscheidungen zu antizipieren.“

Obligatorischer Sozialplan

Gleichzeitig möchte die CSC, dass Unternehmen, die von der Schließung eines anderen Unternehmens betroffen sind – etwa Subunternehmer oder Lieferanten – in die Prozedur einbezogen werden.

Ein weiterer heikler Aspekt ist, dass der Sozialplan, der beispielsweise eine Abfindung oder ein Outplacement-Verfahren vorsieht, bei Kollektiventlassungen nicht verpflichtend ist. *„Wir wollen, dass diese Art von Sozialplan*

Gegenstand obligatorischer Verhandlungen ist, mit einer Unterscheidung zwischen Unternehmen, die sich in echten finanziellen Schwierigkeiten befinden, und solchen, die gewinnbringend sind. Die Schaffung einer Reserve für das Risiko einer Umstrukturierung muss einen Mindestsozialplan in Unternehmen in Schwierigkeiten sichern. Dieser Plan muss auch für Arbeitnehmer gelten, die das Unternehmen bereits verlassen haben, sowie für Leiharbeiter“, schließt Geneviève Laforêt.

Wann sprechen wir von Massenentlassungen?

Werden entlassen:

- › mindestens 10 Arbeitnehmer in Unternehmen mit 21 bis 100 Arbeitnehmern;
- › mindestens 10 % der Beschäftigtenzahl in Unternehmen mit 100 bis 300 Arbeitnehmern;
- › mindestens 30 Arbeitnehmer in Unternehmen mit mehr als 300 Arbeitnehmern.

Die Demonstration 1997 in Brüssel mobilisierte 70.000 Menschen.



© Paul Corpeel

„Nach der Schließung von Renault Vilvoorde war niemand mehr sicher“



Franky Van Rode arbeitete seit 1977 bei Renault und war CSC-Delegierter. Er blickt auf die turbulente Zeit der Werkschließung zurück.

Ahnten Sie etwas von dem Sturm, der sich da ankündigte?

Auf keinen Fall! Der Druck am Fließband nahm weiter zu, es wurde gespart, aber wir dachten, es würde eine Umstrukturierung kommen. Am 27. Februar hatte der Tag normal begonnen. Bis uns an diesem Morgen jemand sagte, dass sie Autos vom Parkplatz transportieren. Wir wussten damals, dass wir uns Sorgen machen mussten. Wir gingen sofort zum Parkplatz, um diese Transporte zu stoppen. Erst um 17 Uhr teilte die Direktion dem Betriebsrat die Schließung von Renault Vilvoorde mit. Eine Stunde zuvor hatte sie bereits die Presse im Hilton Hotel informiert. Journalisten waren schon am Renault-Standort, noch bevor das Personal und die Gewerkschaftsdelegierten die Nachricht erfuhren.

Welche Aktionen haben Sie unternommen?

Viel zu viele, um sie alle zu nennen. Wir fuhren nach Amsterdam, Straßburg, Paris, wir besetzten Parkplätze in Frankreich, wir mobilisierten fast hundert Busse, um in Paris zu demonstrieren. Die große Demonstration in Brüssel, an der 70.000 Menschen aus ganz Europa teilnahmen, stand unter dem Zeichen von Renault. Wenn ein so großes Unternehmen einen solchen Schlag versetzen kann, dann kann jeder, vom kleinsten bis zum

größten Unternehmen, um sein Schicksal fürchten.

Haben Sie sich von der Bevölkerung und der Politik unterstützt gefühlt?

Von der Bevölkerung? Absolut! Bäcker brachten kostenlose Brötchen, Metzger gaben Fleisch, Menschen brachten uns Suppe, Kinder aus verschiedenen Schulen und Chören kamen, um uns zu unterstützen. Sie alle dachten an die Renault-Arbeitnehmer, die Sympathie war enorm. Ihre Unterstützung hat uns Mut gemacht.

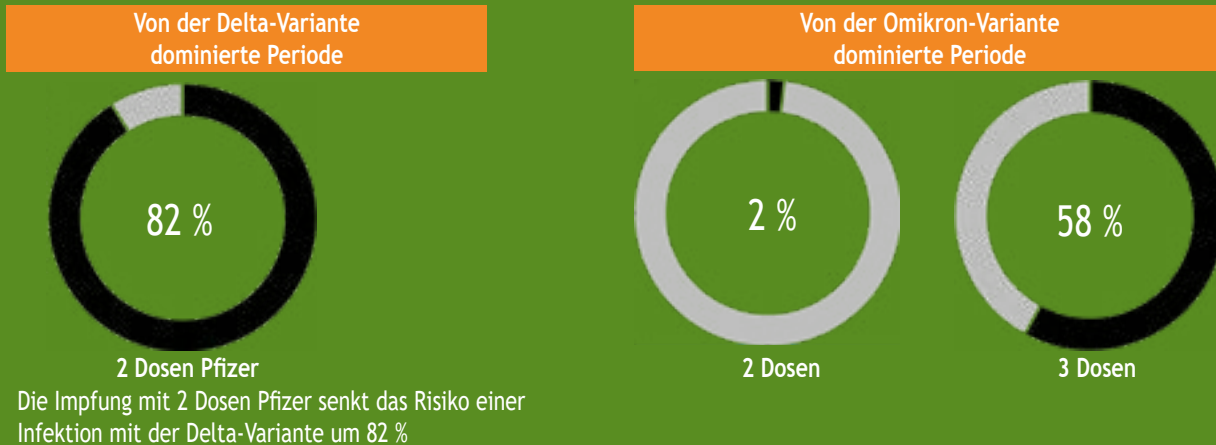
Die Politiker marschierten auf. Aber haben sie ihre Unterstützung gezeigt? Nein. Zuerst waren auch sie empört, aber ihr Diskurs änderte sich später. „Im öffentlichen Interesse darf die Wirtschaft nicht stoppen. Die anderen Autokonzerne müssen weiterarbeiten.“ Als klar wurde, dass die Direktion ihre Entscheidung zur Schließung nicht rückgängig machen würde, nahmen wir die Zügel in die Hand und erhielten einen sozialen Begleitplan, der für die damalige Zeit ausgezeichnet war. Rund 500 Personen konnten in Frühpension gehen. Das schien uns die beste Lösung zu sein. Es war damals nicht einfach, Arbeit zu finden, besonders für Menschen über 50. Aber diejenigen, die nur Arbeitslosengeld und einen kleinen Zuschlag erhielten, verarmten. Wer nicht in Frühpension gehen konnte und keinen anderen Arbeitsplatz gefunden hatte, profitierte von einer individuellen Begleitung. Sie erhielten auch eine finanzielle Zulage, die sich nach ihrer Betriebszugehörigkeit richtete. Die Direktion versprach auch, 400 Arbeitsplätze am Renault-Standort zu schaffen, mit Lohnfortzahlung.

WIRKSAMKEIT VON IMPFUNGEN: DER VERSUCH, KLARHEIT ZU SCHAFFEN

Zahlen können irreführend sein. Die Virulenz der Delta- und Omikron-Varianten kann uns auf den ersten Blick dazu bringen, die Wirksamkeit der Impfungen in Frage zu stellen. Tatsächlich entfiel ein erheblicher Anteil der Krankenhauseinweisungen auf geimpfte Personen. Kann man daraus schließen, dass Impfungen nichts nützen? Nicht so schnell. Hier sind einige Erklärungen.

DER IMPFSTOFF WIRKT SICH AUF DREIERLEI WEISE AUF DIE PANDEMIE AUS:

1. Er verringert das Risiko einer Infektion

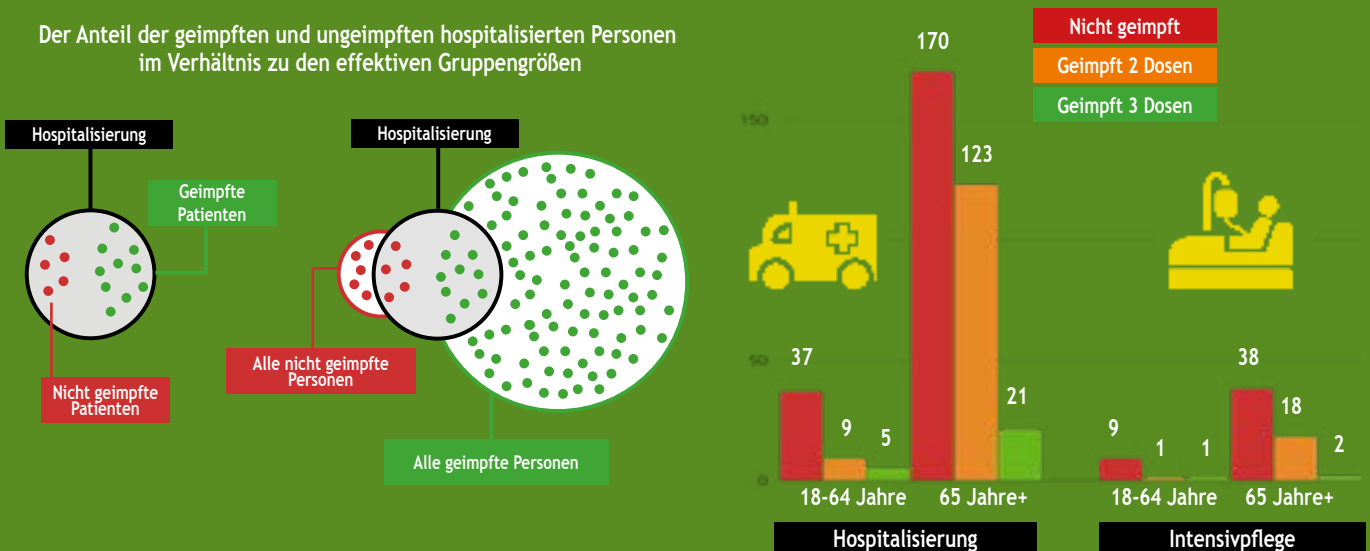


2. Er verringert das Risiko eines Krankenhausaufenthaltes

Um die Wirksamkeit des Impfstoffs bei schweren Krankheitsverläufen (Krankenhauseinweisung und Intensivpflege) zu verstehen, ist es ein Fehler, nur die absolute Zahl der geimpften oder ungeimpften Personen, die ins Krankenhaus eingeliefert wurden, zu analysieren. Tatsächlich ist die Zahl der geimpften Personen viel größer als die Zahl der nicht geimpften Personen.

Daher müssen die Inzidenzraten zwischen geimpften und ungeimpften Personen verglichen werden, d. h. die Anzahl der beobachteten Fälle pro Untergruppe im Verhältnis zur Gesamtgruppe. Dies hat Sciensano für den Zeitraum vom 27. Dezember 2021 bis zum 9. Januar 2022 getan.

Der Anteil der geimpften und ungeimpften hospitalisierten Personen im Verhältnis zu den effektiven Gruppengrößen



Zwischen dem 27. Dezember 2021 und dem 9. Januar 2022 wurden von 100.000 geimpften Personen (3 Dosen) im Alter zwischen 18 und 64 Jahren 5 Personen ins Krankenhaus eingeliefert, davon eine Person auf die Intensivstation. Von 100.000 nicht geimpften Personen zwischen 18 und 64 Jahren wurden 37 Personen ins Krankenhaus eingeliefert und 9 Personen auf die Intensivstation verlegt. Die dritte Dosis verringert also das Risiko einer Krankenhauseinweisung um 88 % (87 % bei 65+) und das Risiko einer Intensivpflege um 92 % (94 % bei 65+).

Quelle: Sciensano's Weekly Epidemiological Bulletin 14/01/2022; Pouwels, K.B., Pritchard, E., Matthews, P.C. et al. Effect of Delta variant on viral burden and vaccine effectiveness against new SARS-CoV-2 infections in the UK. Nat Med 27, 2127–2135 (2021).

3. Er reduziert das Sterberisiko

Das Risiko, nach einem Krankenhausaufenthalt an Corona zu sterben, ist für vollständig geimpfte Patienten achtmal geringer als für nicht geimpfte Personen ab 18 Jahren und älter.

Patente auf Impfstoffe

DIE EU MUSS HANDELN!

Die Intensivierung von Impfungen auf der ganzen Welt ist das wichtigste Mittel zur Bekämpfung der Pandemie. Doch Belgien und die EU blockieren weiterhin die Aufhebung der Patente.

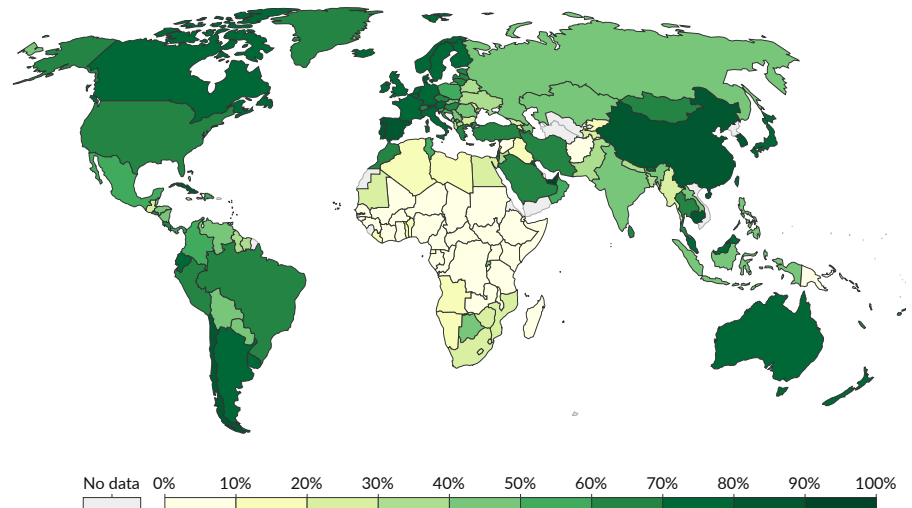
Die Impfung in einem einzigen Land ist eine notwendige, aber nicht ausreichende Bedingung, um das Virus zu stoppen. Die belgische Bevölkerung ist zu 76 % geimpft, sie erlebte dennoch eine fünfte Welle. Dies ist auf das Auftreten neuer Varianten des Virus zurückzuführen, die die Wirksamkeit früherer Impfstoffe verringern. Diese Varianten treten am ehesten in Ländern mit niedrigem Impfniveau auf, in denen das Virus in großer Zahl zirkuliert, was ihm viel Zeit zur Mutation lässt. Die Lehre aus den Varianten ist einfach. Kein Land wird vor dem Virus geschützt sein, solange die Impfquote nicht überall hoch ist. Derzeit sind die Unterschiede im Impfniveau zwischen den reichsten und den ärmsten Ländern, insbesondere den afrikanischen Ländern, gigantisch (Karte).

Die wirksamsten Impfstoffe gegen Corona, die sogenannten RNA-Impfstoffe, sind sehr teuer. Die ärmsten Länder können sie sich nicht leisten. Sie können sich nur auf die internationale Solidarität verlassen, das heißt auf die Lieferung von Impfstoffdosen durch Geberländer. Die EU, der weltweit größte Geber, hat sich verpflichtet, 2021 Hunderte Millionen Impfdosen in Länder mit niedrigem und mittlerem Einkommen zu schicken. Das ist gut, aber nicht ausreichend. Denn die Zahl der Dosen, die produziert und transportiert werden müssten, um eine weltweite Impfquote von 70 % zu erreichen, lag zu Beginn der Pandemie bei 11 Milliarden und übersteigt diese Zahl heute angesichts des Bedarfs, der durch die neuen Varianten entstanden ist, bei weitem.

Aufhebung der Patente

RNA-Impfstoffe sind durch eine hohe Anzahl von Patenten geschützt, die auf 80 bis 100 geschätzt werden. Patente sind rechtliche Regeln, die ein 20-jähriges Monopol auf die Herstellung einer Technologie, in diesem Fall des Impfstoffs, schaffen. Diese

Anteil der vollständig gegen Corona geimpften Bevölkerung - Januar 2022



rechtlichen Regeln sind im Übereinkommen der Welthandelsorganisation (WTO) über handelsbezogene Aspekte der Rechte des geistigen Eigentums (TRIPS) festgelegt.

Dieses Abkommen enthält jedoch eine Klausel, die es einem Staat erlaubt, ein patentgeschütztes Therapeutikum herzustellen, allerdings nur für seinen heimischen Markt. Dies wird als „Zwangslizenz“ bezeichnet. Um den Mangel an Impfstoffen gegen Corona zu beheben, schlägt die EU vor, diesen Mechanismus zu nutzen. Diese Lösung ist jedoch angesichts der rechtlichen Hürden und der langwierigen Verfahren keine Lösung, umso mehr bei Impfstoffen, die durch 80 und mehr Patente geschützt sind. Aus diesem Grund schlagen Indien und Südafrika, unterstützt von 100 Ländern, vor, alle Patente auf Corona-Impfstoffe, aber auch auf medizinisches Zubehör, das in der Pandemie nützlich ist, auszusetzen.

Dieser Vorschlag wird von 243 Organisationen der Zivilgesellschaft - darunter die CNE - verteidigt, und mehrere Staaten scheinen bereit, ihn zumindest in Bezug auf Impfstoffe zu unterstützen. Das EU-Parla-

ment hat eine Resolution veröffentlicht, die ebenfalls in diese Richtung geht. Leider unterstützen derzeit weder die Europäische Kommission noch die Mehrheit der EU-Mitgliedstaaten, darunter auch Belgien, diesen Vorschlag. Dieser Vorschlag wird im März auf der geplanten 12. WTO-Ministerkonferenz diskutiert. Wenn der Widerstand der EU und einiger anderer Länder (Großbritannien, Schweiz) aufhört, wäre die WTO im März in der Lage, die Aussetzung der Patente für Corona-Impfstoffe auszusprechen.

Europäische Bürgerinitiative

In einer Europäischen Bürgerinitiative wurde gefordert, dass Corona-Impfstoffe und medizinische Hilfsmittel zu einem globalen öffentlichen Gut werden sollten¹. Dies galt auch für den Polio-Impfstoff, als er in den 1950er Jahren entwickelt wurde. Kein Patent hinderte jemanden daran, ihn herzustellen. Heute ist Polio (Kinderlähmung) fast vollständig von der Erdoberfläche verschwunden.

¹ Weitere Einzelheiten finden Sie unter www.pasdeprofitsurlapandemie.eu

Alles über Zeitkredit, Laufbahnende & thematische Urlaube im Privatsektor



KOMMENTAR



Kürzer treten nach einem langen Berufsleben, die Pflege eines kranken Verwandten oder Elternurlaub, um mehr Zeit mit seinem Kind zu verbringen. All das ist möglich durch einen Zeitkredit am Laufbahnende, einen thematischen Urlaub oder einen Zeitkredit. Alle Erklärungen hierzu finden Sie in der CSC-Broschüre.

Sich um seine Kinder kümmern, eine Ausbildung absolvieren oder sich eine Auszeit für die Familie oder sich selbst nehmen. Die CSC hat zu diesem Zweck ein Abkommen zum Zeitkredit ausgehandelt, um Berufs-, Familien- und Sozialleben besser vereinbaren zu können. Neben diesem Zeitkredit ist es auch möglich, aus bestimmten Gründen Urlaub zu nehmen. Dies wird als „thematischer Urlaub“ bezeichnet. Wenn Sie seit langen Jahren als Arbeitnehmer tätig sind, möchten Sie vielleicht Ihre Arbeitszeit reduzieren. Dies ist möglich durch einen Zeitkredit am Laufbahnende.

Bedingungen, Vorgehensweise, Zulagen, Schutz,... In der Broschüre „Zeitkredit, Laufbahnende & thematische Urlaube im Privatsektor“ finden Sie alle Erklärungen dazu. Die Broschüre ist auf Anfrage bei Ihrem Berufssekretär oder in den Dienstleistungszentren erhältlich.

Die Broschüre kann auch online eingesehen werden:

www.diecsc.be 

Digitale Themensprechtage für deutsch-belgische Grenzgänger

Der GrenzInfoPunkt Aachen-Eurode (GIP) bietet in Zusammenarbeit mit dem CSC-Grenzgängerdienst Themensprechtage speziell für deutsch-belgische Grenzgänger an. Gemeinsam mit weiteren fachkundigen Partnern auf deutscher und belgischer Seite werden Grenzgänger an diesen Themensprechtagen individuell zu den Bereichen Einkommensteuer und Familienleistungen beraten.

Die Sprechstage trafen in den letzten Jahren auf sehr großen Zuspruch. Hier konnten sich Grenzgänger nicht nur vom GIP, sondern auch gleich von Mitarbeitern der Partnerorganisationen helfen lassen, etwa den Finanzämtern oder Sozialversicherungsverbänden. Die Corona-Maßnahmen machten eine Durchführung in dieser Form unmöglich. Deshalb hat das Team des GIP neue Konzepte und Formate entwickelt, so dass die Sprechstage in digitaler Form stattfinden können.

Themensprechtage zu Familienleistungen:

> Mittwoch, 18.05.2022 (Anmeldungen bis zum 13.05.2022)

Themensprechtage zur Einkommensteuer:

> Mittwoch, 23.03.2022 (Anmeldungen bis zum 21.03.2022)

> Mittwoch, 04.05.2022 (Anmeldungen bis zum 02.05.2022)

> Mittwoch, 07.09.2022 (Anmeldungen bis zum 05.05.2022)

Weitere Informationen unter: www.grenzinfo.eu/emra/sprechstage/



Nacharbeit und E-Commerce: Bedrohung für das Wohlbefinden der Arbeitnehmer

Von den verschiedenen Teilen des Abkommens der Föderalregierung über die Arbeitsmarktreform scheinen die Bereiche E-Commerce und Nacharbeit auf die Wünsche der Handels- und Dienstleistungslobby zugeschnitten zu sein.

Nacharbeit in der Logistik oder bei der Unterstützung des Online-Handels von mobilen Gütern ist ab sofort ab 20 Uhr erlaubt. Und zwar in Form eines Pilotprojekts, mit freiwilligen Arbeitnehmern, für eine Dauer von 18 Monaten und danach mit der Zustimmung von nur einer einzigen Gewerkschaftsorganisation. Die Regierung gibt sich beruhigend und argumentiert, dass das Abkommen nichts an der Verpflichtung des Arbeitgebers ändert, einen Zusatzlohn oder eine Prämie zu zahlen. Dies ist jedoch nur ein Vorwand, da es keinen Mindestbetrag für Prämien gibt.

Viele Arbeitnehmer arbeiten in ihren Unternehmen bereits über 20 Uhr hinaus. Diese Regelung ist jedoch in den Rahmen der sozialen Konzertierung eingebettet und berücksichtigt das Gleichgewicht zwischen Privat- und Berufsleben. Die Gesetzgebung sieht im Übrigen vor, dass die Einführung von Nacharbeit zwingend den Abschluss eines betrieblichen kollektiven Arbeitsabkommens (KAA) erfordert und dass ein solches KAA zudem zwangsläufig von allen Gewerkschaftsorganisationen unterzeichnet werden muss. Diese Regel würde nun aufgehoben. Für die Einführung von Nacharbeit wäre nur ein „gewöhnliches“ betriebliches KAA (das von mindestens einer Gewerkschaft unterzeichnet wird) erforderlich.

Folglich ist die Gefahr groß, dass sich die Arbeitsbedingungen im E-Commerce rapide verschlechtern, ohne dass die Gewerkschaften die Möglichkeit haben, die notwendigen Schutzmaßnahmen für die Gesundheit und das Wohlbefinden der Arbeitnehmer festzulegen. Wir werden dies in den kommenden Debatten zu diesem Thema immer wieder betonen. In Belgien gibt es derzeit 600.000 Kranke am Arbeitsplatz. Es ist sehr wahrscheinlich, dass solche Maßnahmen die Gesundheit der Arbeitnehmer noch mehr gefährden.

Marie-Hélène Ska
CSC-Generalsekretärin