



## Mehr Rechte für Ihren Rücken

Seite 7

# Inhalt

# Öffnungszeiten & Kontakt

## Seiten 3-4

Große Mobilisierung für die Kaufkraft

## Seite 5

Meldungen

## Seite 6

Die gesetzlichen Feiertage

## Seiten 7-9

Dossier: Mehr Rechte für Ihren Rücken

## Seiten 10-11

Baufach-Info

## Seiten 12-13

10 Gründe für die Abschaffung des Lohnnormgesetzes

## Seiten 14-15

CNE Info: Die Geschichte der Nachtarbeit im E-Commerce

## Seite 16

Meldungen

# Impressum

### Verantwortlicher Herausgeber:

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

### Redaktion:

Vera Hilt                      Liliane Louges  
Angela Mertes                Jochen Mettlen  
Birgit Schlüter                Maryline Weynand

Layout: Jessica Halmes

### Druck:

Kliemo A.G.  
Hütte 53, 4700 Eupen

### Anschrift der Redaktion:

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

### Erscheinungsrhythmus:

Vierzehntäglich

## ARBEITSLOSENDIENST 087/85 99 98

### CSC Eupen

**Sprechstunden:** dienstags und donnerstags,  
jeweils von 8.30 Uhr bis 11.45 Uhr  
csc.chomage.eupen@acv-csc.be

### CSC St.Vith

**Sprechstunden:** montags von 8.30 Uhr bis 11.45 Uhr  
csc.chomage.stvith@acv-csc.be

## 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 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.



# Große Mobilisierung für die Kaufkraft

Angesichts steigender Energie- und Verbraucherpreise und getragen vom Erfolg der Petition gegen die Lohnnorm (Gesetz von 1996) haben die Gewerkschaften am 22. April in Gemeinschaftsfront einen regionalen Aktionstag durchgeführt, um der Stimme der Arbeitnehmer Gehör zu verschaffen. Weitere Aktionen in den Regionen sind für den 13. Mai vorgesehen, unter anderem in Lüttich und Eupen. Für den 20. Juni haben die Gewerkschaften eine nationale Kundgebung in Brüssel angekündigt.

Bessere Löhne, niedrigere Energiepreise, eine korrekte Erstattung der Fahrtkosten, eine Erhöhung der Kaufkraft, die Rückkehr zu kollektiver Handlungsfreiheit,... Dies sind nur einige der Forderungen, die gemeinsam von der CSC und der FGFB überall im Land erhoben wurden. Diese Forderungen sind umso legitimer, als die Löhne zu niedrig sind, um vielen Arbeitnehmern zu ermöglichen, ihren Einkaufswagen zu füllen, während ein Chef der BEL20-Unternehmen im Durchschnitt drei Millionen Euro pro Jahr verdient.

**20. Juni**  
Rendez-vous bei  
der nationalen  
Kundgebung

## „Letzte Warnung“

In Lüttich hatten sich am Ölhafen von Sclessin annähernd 6.000 Menschen zusammengefunden, die anschließend zum Bahnhof Guillemins zogen. Dort erklärte Jean-Marc Namotte, dass angesichts der sozialen Notlage *„die Stärke der Gewerkschaften auch die Stärke der Mobilisierung ist“*. Der Bezirkssekretär der CSC Liège-Verviers-Ostbelgien warnte: *„Die heutigen regionalen Aktionen in Gemeinschaftsfront im ganzen Land sind eine letzte Warnung.“*

Vor der Demonstration in Lüttich hatten die Gewerkschaften Vertreter der Parteien MR, PS und Ecolo getroffen. *„Bei diesen Treffen mit den Parteien hat die CSC ihre Forderungen für mehr Kaufkraft und gegen Preiserhöhungen unterstrichen. Die Energiepreise steigen, viele Menschen können es sich nicht mehr leisten, Heizöl zu kaufen oder den Wagen zu tanken“*, sagt Jean-Marc Namotte.

## „Regierung muss Antworten geben“

In Charleroi führten die Gewerkschaften eine spektakuläre Aktion durch:



**„Die Kaufkraft muss gestärkt werden“, forderte Jean-Marc Namotte, Bezirkssekretär der CSC Liège-Verviers-Ostbelgien.**

Gruppen von Militanten versammelten sich zunächst vor der Sonaca, dem AGC Forschungszentrum, Manpower - wo eine „schäumende“ Hausputzaktion stattfand - und Comnexio. Lauter Unternehmen, in denen die Aktionäre reichlich entlohnt wurden, während die Löhne durch das Gesetz von 1996 eingefroren worden sind.

Fabrice Eecklaer, Bezirkssekretär der CSC Charleroi-Sambre-Meuse, erklärte den 2.000 Demonstranten, die sich auf dem Gelände von Ores - der größten interkommunalen Energiegesellschaft in Wallonien - versammelt hatten: *„Belgien ist vogelfrei. Die Regierung muss Antworten geben, die dem Ausmaß der Krisen, die die Bevölkerung hart treffen, angemessen sind. In Sachen Energierechnung hat die Wallonische Region Handlungsspielraum. Sie kann Maßnahmen ergreifen“*, so Eecklaer.

Einige Kilometer entfernt führte die CSC Mons-La Louvière Informationsaktionen in den Unternehmen der Region durch und mobilisierte die Arbeitnehmer für die landesweite Kundgebung am 20. Juni. Die Militanten verteilten zudem Flugblätter und Schlüsselanhänger an die Bevölkerung.

Vor dem Rathaus von Namur hatten sich rund 1.500 Demonstranten versammelt. Einige Gewerkschaftsvertreter wurden anschließend von Bürgermeister Maxime Prévot empfangen, den sie um die Positionierung seiner Partei „Les Engagés“ (Nachfolgepartei der CDH) bezüglich der Revision des Lohngesetzes von 1996 baten.



Vor der Demo hatten die CSC und FGTB Vertreter von MR, PS und Ecolo getroffen.

Situation, in der sie sich befinden: Sie können nicht zu ihren Kunden fahren, weil ihnen fast keine Fahrtkosten erstattet werden.

Philippe Vansnick, Bezirkssekretär der CSC Brüssel, erinnerte daran, dass die Gehälter der BEL20-Chefs in diesem Jahr um mindestens 14,4 % gestiegen sind, während die Löhne bei höchstens 0,4 % eingefroren wurden. „Wir sind uns bewusst, dass Unternehmen Gewinne machen müssen, um qualitative Arbeitsplätze zu schaffen, aber die Arbeitsbedingungen und Löhne müssen kollektiv verhandelt werden. Die Gewinne aus der Produktion müssen verteilt werden und die Löhne müssen der aktuellen Sachlage entsprechen“, erklärt Vansnick. „Wir verdienen mehr“, skandierten die rund 1.000 Demonstranten als Antwort.

Diese erfolgreiche Mobilisierung in allen Regionen des Landes ist ein wichtiger Schritt, um den Druck bis zur nationalen Kundgebung am 20. Juni aufrechtzuerhalten.

## Angemessene Löhne

In Wallonisch-Brabant führte die Gemeinschaftsfront eine Sensibilisierungsaktion an den besonders symbolträchtigen Tankstellen in Nivelles und Wavre Nord durch. Dort verteilten sie Schokoladeneier und forderten die Verbraucher auf, bei der nationalen Kundgebung am 20. Juni gemein-

sam mit den Gewerkschaften bessere Löhne zu fordern.

In Brüssel hatte sich die Gemeinschaftsfront CSC-FGTB-CGSLB vor dem Sitz des belgischen Unternehmerverbandes (FEB) versammelt. Unter den Rednern befand sich auch eine Vertreterin der Haushaltshilfen. Sie berichtete über die beschämende

Für mehr Kaufkraft  
**13. MAI AKTIONSTAG**  
 in Eupen und Lüttich

[www.diecsc.be](http://www.diecsc.be)



In Lüttich erhoben annähernd 6.000 Menschen ihre Stimme.



## Machen wir den 8. Mai zum offiziellen Feiertag

**1933: Gewerkschafter, linke Militanten und Demokraten werden in die ersten Konzentrationslager der Nazis deportiert. Zwölf Jahre später, am 8. Mai 1945, erringen sie gemeinsam mit den Alliierten den Sieg über den Faschismus.**

**D**er neue Wind der Freiheit führte zur Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und verlieh dem Kampf für soziale Sicherheit und der Entkolonialisierungsbewegung Auftrieb.

Heute ist der 8. Mai in vielen europäischen Ländern ein gesetzlicher Feiertag. Nicht so in Belgien.

In einer Zeit, in der die extreme Rechte in Europa ihre alten Ideen wiederbelebt, nährt sie die Einschränkung des demokratischen Raums, die Bedrohung von Menschenrechten, Gewerkschaften und der Zivilgesellschaft sowie die Infragestellung von Errungenschaften wie der sozialen Sicherheit und der öffentlichen Dienstleistungen.

Es ist an der Zeit, dem Tag der Befreiung wieder den Platz als Feiertag einzuräumen, den er verdient. Um zu erinnern und zu mahnen. Um soziale Rechte für alle zu verteidigen. Nur wenn wir unsere Vergangenheit kennen und über unsere verfassungsmäßigen Freiheiten wachen, können wir die richtigen Entscheidungen treffen, damit sich dieser Schrecken der Geschichte nie wiederholt!

Die CSC ist Unterzeichner dieser Koalition. Die Zeit ist reif für eine Koalition 8. Mai.

**Geben wir der extremen Rechten keine Chance!  
Machen wir den 8. Mai wieder zum Feiertag.**



[www.coalition8mai.be](http://www.coalition8mai.be)

## Häusliche Hilfe: Mission impossible

**Die steigenden Kraftstoffpreise sind für den Sektor der häuslichen Hilfe nicht länger hinnehmbar und haben schwerwiegende Auswirkungen auf die wesentlichen Aufgaben, die von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erfüllt werden.**

**D**ie Sozialpartner des Sektors (PK 318) haben sich an die zuständigen Minister gewandt und forderten dringende Antworten. „Wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im nicht-kommerziellen Sektor ihr Privatfahrzeug nutzen, um wesentliche und berufliche Aufgaben zu erfüllen, muss alles getan werden, damit diese Aufgaben erfüllt werden können. Die Spritpreise sind nicht mehr tragbar. Es müssen dringend Lösungen her“, erklärt Vera Hilt, Gewerkschaftssekretärin der CNE.

Seit Ende April hatten die Gewerkschaften des Sektors, mit Unterstützung der Arbeitgeber, Aktionen durchgeführt, um das Thema in den Regionen und Gemeinschaften anzusprechen. Am 4. Mai fand ein Treffen der VertreterInnen der Familienhilfe mit DG-Gesundheitsminister Antoniadis in Eupen statt.

Sie forderten, dass alle Maßnahmen ergriffen werden, damit die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Kernaufgaben weiterführen können:

- Eine sofortige Erhöhung des Höchstbetrags für Dienstreisekosten (anstatt auf die Indexierung am 1. Juli zu warten);
- Eine Reform des Berechnungssystems, bei der die Treibstoffpreise besser berücksichtigt werden;
- Die Annahme eines Systems, das einen Vorschuss auf die Kosten ermöglicht, die dem Arbeitnehmer bei der Erfüllung seiner sozialen Aufgabe entstehen;
- Eine Berücksichtigung der Besonderheiten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, deren Leistungen ganz oder teilweise darin bestehen, dass sie mit ihrem Privatfahrzeug zum Wohnort der Begünstigten fahren.

## Zeitkredit, Laufbahnende & thematische Urlaube

**K**ürzer 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 von der CSC veröffentlichten Broschüre.

Die Broschüre kann auch online eingesehen werden unter:

[www.diecsc.be](http://www.diecsc.be)



# Die gesetzlichen Feiertage

**Manche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen an Feiertagen arbeiten, andere nicht. Wie sieht die allgemeine Regelung aus und worauf habe ich Anrecht? Hier eine Übersicht zu gesetzlichen Feiertagen, Ausgleichruhe und Lohn.**

**W**ir stellen Ihnen die allgemeine Regelung vor. Wenn Sie wissen möchten, ob es zusätzliche Urlaubs- oder Ersatztage in Ihrem Sektor gibt, nehmen Sie bitte Kontakt mit dem CSC-Delegierten in Ihrem Betrieb oder der Berufszentrale auf.

## Die 10 gesetzlich anerkannten Feiertage

- Neujahr (1. Januar)
- Ostermontag
- Tag der Arbeit (1. Mai)
- Christi Himmelfahrt
- Pfingsten
- Nationalfeiertag (21. Juli)
- Maria Himmelfahrt (15. August)
- Allerheiligen (1. November)
- Waffenstillstand (11. November)
- Weihnachten (25. Dezember)

In manchen Sektoren, Unternehmen oder Regionen werden außergesetzliche Feiertage gewährt oder bestimmte gesetzliche Feiertage werden durch regionale oder sektorale Tage ersetzt.

Ein Feiertag, der auf einen Sonntag oder auf einen gewöhnlich arbeitsfreien Tag fällt, muss durch einen anderen Tag innerhalb der sechs folgenden Wochen ersetzt werden. Für diese Tage wird der normale Lohn gezahlt. Es handelt sich um bezahlte Feiertage.

## Sie müssen an einem Feiertag oder an einem Tag, der den Feiertag ersetzt, arbeiten?

In diesem Fall haben Sie Anrecht auf:

- Eine bezahlte Ausgleichruhe;
- Ihren normalen Lohn eines gewöhnlichen Arbeitstages, einschließlich aller Prämien und Sachleistungen.

## Ausgleichruhe

- Wenn Sie mehr als vier Stunden gearbeitet haben, erhalten Sie Anrecht auf einen ganzen Tag Ausgleichruhe;
- Wenn Sie nicht mehr als vier Stunden gearbeitet haben, erhalten Sie einen halben Tag Ausgleichruhe. Diese Ruhe muss Ihnen vor oder nach 13 Uhr gewährt werden und an diesem Tag dürfen Sie nicht mehr als fünf Stunden arbeiten.

## Lohn

Für jeden Feiertag oder Ersatztag eines Feiertages, der auf einen Sonntag oder einen gewöhnlich arbeitsfreien Tag

fällt, und für einen gearbeiteten Ausgleichsruhetag eines Feiertages haben Sie Anrecht auf Lohn.

Die Gesetzgebung sieht keinen Lohnzusatz oder keine Prämie vor, wenn der Arbeitnehmer an einem Feiertag arbeitet. Es ist allerdings möglich, dass die Arbeitsordnung oder ein kollektives Arbeitsabkommen eine Prämie vorsieht.

## Und wenn der Feiertag in eine Periode der Vertragsunterbrechung oder -auflösung fällt?

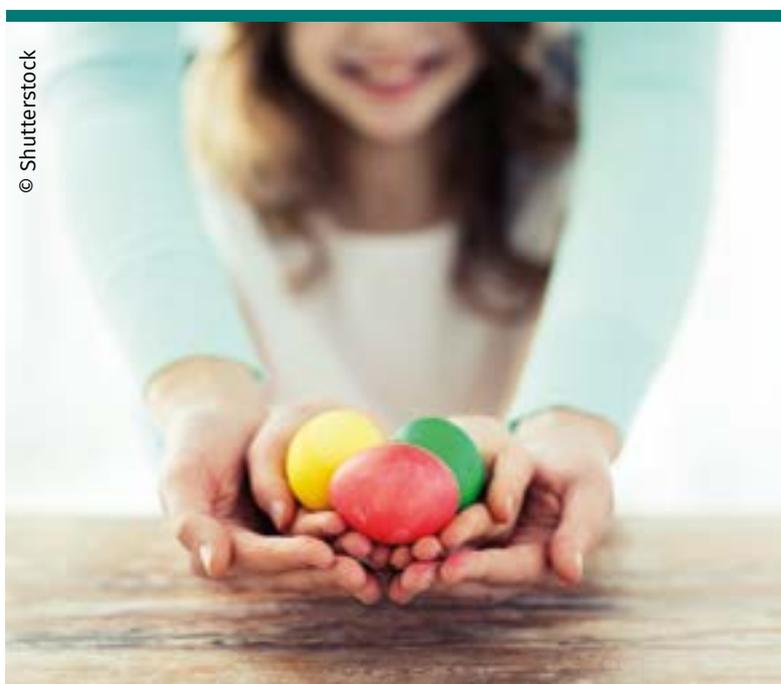
Der Arbeitnehmer behält sein Recht auf Entlohnung von Feiertagen, die in folgende Zeiträume fallen:

- Während des Jahresurlaubs;
- Während 30 Tagen nach Beginn der Vertragsunterbrechung wegen Krankheit, Unfall, Arbeitsunfall, Berufskrankheit, Schwangerschaftsurlaub;
- Während Streik oder Aussperrung;
- Während 14 Tagen bei einer Vertragsunterbrechung aus einem anderen, im Gesetz über den Arbeitsvertrag festgelegten Grund, oder bei schwerwiegenden Gründen.

Der Arbeitgeber muss auch die Feiertage bezahlen, die innerhalb von 30 Tagen nach dem Vertragsende auftreten, wenn dieser Vertrag eine Dauer von mindestens einem ununterbrochenen Monat hatte. Wenn die Dauer weniger als einen Monat betrug, aber mindestens 14 Tage, hat der Arbeitnehmer Anrecht auf die Zahlung der Feiertage, die innerhalb von 14 Tagen nach Vertragsende auftreten.

Diese Regel gilt auch für Studenten- und Leiharbeitsverträge. Bei einem Streik, bei einer Kündigung aus schwerwiegenden Gründen oder bei einer Eigenkündigung ohne schwerwiegenden Grund wird diese Regelung jedoch nicht angewandt.

Nimmt der Arbeitnehmer seine Arbeit bei einem anderen Arbeitgeber wieder auf, entfällt diese Regelung ebenfalls.



© Shutterstock



## Mehr Rechte für Ihren Rücken!



**Am 28. April fand der Welttag für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz statt. Aus diesem Anlass hat die CSC den Schwerpunkt auf die Problematik der Muskel-Skelett-Erkrankungen gelegt, das von den Arbeitnehmern am häufigsten genannte arbeitsbedingte Gesundheitsproblem.**

**L**eistenbruch, Karpaltunnelsyndrom, Sehnenentzündung, Arthrose,... All diese Krankheiten, die unter dem Oberbegriff „Muskel-Skelett-Erkrankungen“ (MSE) zusammengefasst werden, beziehen sich auf medizinisch ähnliche Probleme, die je nach der Stelle am Körper, an der sie auftreten, einen anderen Namen tragen: Muskeln, Gelenke, Sehnen, Bänder oder Nerven. Die vielen verschiedenen Bezeichnungen für Muskel-Skelett-Erkrankungen verschleiern die Tatsache, dass es sich um ein weit verbreitetes Problem handelt und dass die verschiedenen Erkrankungen eng mit Risikofaktoren am Arbeitsplatz zusammenhängen.

Dabei handelt es sich sowohl um physische Risikofaktoren (repetitive Bewegungen, das Heben schwerer Lasten, langes Sitzen oder Stehen, usw.) als auch um organisatorische Risikofaktoren. Wenn die Art und Weise, wie die Arbeit vom Arbeitgeber organi-

siert wird, dazu führt, dass Sie unter Druck arbeiten und nicht entscheiden können, wie Sie Ihre Aufgaben konkret ausführen, erhöht die Kombination aus physischen und psychischen Stressfaktoren das Risiko von Muskel- und Skelett-Erkrankungen erheblich.

### Arbeit, die krank macht

Unabhängig davon, ob wir die Gesundheitsprobleme der Gesamtbevölkerung, der Arbeitnehmer, der Personen in Arbeitsunfähigkeit oder der Langzeitkranken zugrunde legen, erscheinen Muskel-Skelett-Erkrankungen immer ganz oben auf der Liste.

2020 gab etwas mehr als die Hälfte (54 %) der belgischen Arbeitnehmer, die mit einem arbeitsbedingten Gesundheitsproblem konfrontiert waren, an, unter Muskel-Skelett-Erkrankungen zu leiden. Diese hohen Zahlen haben sich im Laufe der Jahre nicht verbessert und ihr Fortbestehen

zeigt, dass die derzeitigen Maßnahmen zur Prävention von Muskel-Skelett-Erkrankungen bei weitem nicht ausreichen. Angesichts des engen Zusammenhangs zwischen dem Arbeitsumfeld und MSE und der großen Zahl von Arbeitnehmern, die davon betroffen sind, ist es nicht verwunderlich, dass Muskel-Skelett-Erkrankungen eine wichtige Ursache für krankheitsbedingte Fehlzeiten darstellen.

Eine kürzlich von der Christlichen Krankenkasse (CKK) durchgeführte Umfrage unter arbeitsunfähigen Arbeitnehmern ergab, dass Muskel-Skelett-Erkrankungen die Hauptursache für Arbeitsunfähigkeit sind (47 %). Innerhalb dieser Gruppe von Arbeitnehmern sind es vor allem die Langzeitkranken, die in der öffentlichen Debatte der letzten Jahre in den Vordergrund gerückt werden.



**Viele Bauarbeiter leiden an Muskel-Skelett-Erkrankungen.**

Diese sehr große Gruppe hat sich in weniger als 20 Jahren verdoppelt. Das macht deutlich, wie wichtig es ist, die Präventionspolitik am Arbeitsplatz als Teil einer allgemeineren Strategie zur Verringerung des krankmachenden Charakters der Arbeit zu stärken. Dieser Anstieg ist vor allem auf die Alterung und Feminisierung der Arbeitnehmergruppe sowie auf die zunehmenden Probleme mit Muskel-Skelett-Erkrankungen und Burn-out zurückzuführen.

Anstatt die notwendigen strukturellen Maßnahmen zu ergreifen, um die Arbeitsqualität während des gesamten Berufslebens zu verbessern, scheint es den politischen Entscheidungsträgern derzeit vor allem darum zu gehen, Langzeitkranken Schuldgefühle einzureden und sie zu bestrafen.

### Keine Beschäftigungsart bleibt verschont

Nahezu jede Art von Beschäftigung kann Risikofaktoren beinhalten, die Muskel- und Skelett-Erkrankungen begünstigen. Die Sektoren, in denen ein durchschnittlich höherer Prozentsatz der Arbeitnehmer angibt, unter einer oder mehreren MSE zu leiden, sind die Landwirtschaft und das Baugewerbe ( $\pm 67\%$ ), gefolgt vom Gesundheitswesen und der Industrie ( $\pm 63\%$ ). Laut der CKK-Umfrage geben arbeitsunfähige Arbeitnehmer, die hauptsächlich manuelle Tätigkeiten aus-

üben, doppelt so häufig Muskel- und Skelett-Erkrankungen als Hauptgrund für ihre Arbeitsunfähigkeit an.

Bei Langzeitkranken ist dies noch ausgeprägter: Von den 150.000 Langzeitkranken, die an MSE leiden, haben 103.000 ein Arbeiterstatut. Auch bei Frauen und Arbeitnehmern mit Migrationshintergrund ist das Risiko von Muskel-Skelett-Erkrankungen relativ hoch. Dieses Risiko hängt damit zusammen, dass sie durchschnittlich mehr Arbeitsplätze mit mehr Risikofaktoren innehaben. Die Bekämpfung dieser Risikofaktoren wird die Gesundheit einer großen Gruppe von Arbeitnehmern und insbesondere von Arbeitern, Frauen und Arbeitnehmern mit Migrationshintergrund verbessern.

### Wohlbefinden stärken

Wenn wir weniger Arbeitnehmer mit Muskel-Skelett-Erkrankungen, weniger Langzeitkranke und längere Berufslaufbahnen wollen, müssen wir die Organisation dieser krankmachenden Arbeit angehen. Solange uns dies nicht gelingt, können die Arbeitgeber die Kosten dieser krankmachenden Arbeit weiterhin auf die soziale Sicherheit und die Gesundheit der Arbeitnehmer abwälzen. Auffällig ist zudem, dass Arbeitnehmer umso häufiger an MSE leiden, je schwieriger es für sie ist, finanziell über die Runden zu kommen.

Arbeitnehmer, die sich in einer unsicheren oder schwachen Position auf dem Arbeitsmarkt befinden, sind noch stärker gezwungen, die invalidisierenden Auswirkungen der für ihren Rücken, ihre Handgelenke oder ihren Nacken krankmachende Arbeit zu ertragen. In diesem Zusammenhang ist es für die CSC wichtig, weiterhin gegen eine krankmachende Arbeitsorganisation vorzugehen und eine effektive und verbindliche Beteiligung der Arbeitnehmer an ergonomischen Fragen anzustreben. Ein erster Schritt, um dies zu erreichen, ist die Stärkung der Gesetzgebung zum Wohlbefinden.

**54 %  
der belgischen  
Arbeitnehmer geben  
an, unter Muskel-  
Skelett-Erkrankungen  
zu leiden.**

### Lückenhafte Gesetzgebung zum Wohlbefinden

Derzeit müssen wir uns mit einer Reihe von vereinzelt gesetzlichen Bestimmungen begnügen, wie z.B. Artikeln zu Vibrationen, manueller Handhabung von Lasten oder Bildschirmarbeit. Angesichts des Ausmaßes von Muskel-Skelett-Erkrankungen reichen diese Elemente in der Praxis nicht aus, um eine wirksame Präventionspolitik im

Bereich der Ergonomie zu entwickeln. Der von Arbeits- und Wirtschaftsminister Dermagne angekündigte nationale Aktionsplan für das Wohlbefinden am Arbeitsplatz für den Zeitraum 2022-2027 enthält ausdrücklich das Ziel, zu untersuchen, wie ein konkreter Rechtsrahmen für die Prävention von MSE entwickelt werden kann. Die CSC unterstützt nicht nur dieses Ziel, sondern hat sogar konkrete Vorschläge, wie ein effektiver Rechtsrahmen aussehen sollte.

### Was will die CSC?

Der Vorschlag, den die CSC vorlegen wird, enthält aus unserer Sicht die notwendigen Elemente für eine effektivere Sozialpolitik im Bereich der Ergonomie am Arbeitsplatz. Er stellt außerdem sicher, dass Militanten ausreichende Informations- und Mitwirkungsrechte haben, damit der Arbeitgeber sie einbeziehen kann und sie überprüfen können, ob sich das Wohlbefinden verbessert. Darüber hinaus fordern wir eine Reihe von flankierenden Maßnahmen und politischen Initiativen, wie die Überprüfung einer Reihe bestehender Prozeduren und die Stärkung der Datenerhebung. In dieser Hinsicht muss die Prozedur zur Anerkennung einer Berufskrankheit bei Muskel-Skelett-Erkrankungen gründlich evaluiert werden. Einen stärkeren Rechtsrahmen und flankierende Maßnahmen vorzuschlagen, ist nur der erste Schritt. Wir werden Druck auf Politiker und Entscheidungsträger ausüben, damit sie schnell Initiativen zu diesem Thema ergreifen.

## Exoskelette zur Vorbeugung von Muskel-Skelett-Erkrankungen

**Takeda ist ein japanisches biopharmazeutisches Unternehmen mit Niederlassungen auf der ganzen Welt. Vor kurzem wurden den Arbeitnehmern am Standort Lessines Exoskelette zur Verfügung gestellt, um einen Lösungsansatz für das Problem der Muskel-Skelett-Erkrankungen (MSE) zu finden, die durch repetitive Bewegungen verursacht werden und zu einer Zunahme der Fehlzeiten führen. Delphine Delhaye und Concetta Territo, Mitglieder des Gewerkschaftsteams der CSCBIE, erläutern, wie sich die Einführung von Exoskeletten in ihrem Unternehmen auswirkt.**

### Einige Arbeiter bei Takeda haben mit erheblichen Muskel- und Skelett-Erkrankungen zu kämpfen, oder?

Vor 2015 waren alle Produktionsarbeiter polyvalente Arbeiter, die sowohl in der Produktion als auch in der Qualitätskontrolle tätig waren. In der Qualitätskontrolle wird geprüft, ob die Medikamentenflaschen, die am Standort produziert werden, rein sind. Der Wechsel zwischen den beiden

Funktionen erfolgte stundenweise: 30 Minuten lang in der Qualitätskontrolle, dann 30 Minuten in der Produktion und das während der gesamten 8-Stunden-Schicht. Die Direktion hat beschlossen, die beiden Berufe zu trennen. Heute ist man also entweder Arbeiter in der Produktion oder in der Qualitätskontrolle. Und es ist diese zweite Funktion, die zu schweren Muskel- und Skelett-Erkrankungen führt: Sie müssen die Flaschen mit beiden Händen ständig auf Augenhöhe heben und sich wiederholende Bewegungen ausführen.

### Ist das der Grund für die Zunahme von Muskel-Skelett-Erkrankungen?

Genau! Die Arbeiter in der Qualitätskontrolle begannen, über Nacken-, Schulter-, Handgelenk- und Rückenschmerzen zu berichten, und die Fehlzeiten stiegen stark an. Wir schlugen vor, ihre Arbeit neu zu organisieren, um zu verhindern, dass ein Arbeiter mehrere Stunden oder Tage hintereinander 300-ml-Flaschen prüfen musste. Nach mehreren Jahren schlug die Direktion schließlich die



Delphine Delhaye und Concetta Territo, Mitglieder des Gewerkschaftsteams CSCBIE, mit Mathieu Diku, Gewerkschaftssekretär.

Lösung mit Exoskeletten vor. Das Gewerkschaftsteam war nicht dagegen, aber wir hatten schon damals darauf hingewiesen, dass auch die Realität vor Ort berücksichtigt werden muss.

### Gibt es seit der Einführung der Exoskelette immer noch Muskel-Skelett-Erkrankungen?

Die Direktion wollte alles richtig machen (Tests, Workshops, usw.), aber leider sind die Muskel-Skelett-Erkrankungen bei den Arbeitern in der Qualitätskontrolle immer noch sehr präsent. Sie finden, dass das Material gut funktioniert und sie körperlich entlastet, aber in der Praxis werden die Exoskelette kaum benutzt, da es schwierig ist, sich damit in den Kontrollkabinen zu bewegen. Man braucht die Hilfe eines oder sogar zweier Kollegen, um sie anzuziehen, was etwa zehn Minuten dauert. Der Produktionsrhythmus ist jedoch hoch und strikt. Die Schicht „30 Minuten Qualitätskontrolle und 5 Minuten Logistik“ ist mit einem Exoskelett nicht zu bewältigen. Damit sie eingesetzt werden können, muss über eine neue Arbeitsorganisation nachgedacht werden.

Ein Exoskelett ist eine Vorrichtung, die den Arbeitnehmer bei der Ausführung einer Aufgabe körperlich unterstützt.



Die Situation bei Takeda ist ein Beispiel dafür, dass der Einsatz modernster Präventionsmaterialien nicht immer ausreicht, um die Probleme im Unternehmen zu lösen. Die Arbeitsorganisation ist nicht Teil des Denkprozesses, obwohl sie im Mittelpunkt der Präventionspolitik im Unternehmen stehen sollte.



# Baufach Info

## MINDESTSTUNDENLÖHNE

QUALIFIZIERUNG	Löhne am 1.04.2022
Kat. I (Handlanger)	15,633 €
Kat. IA (1. Handlanger)	16,411 €
Kat. II (Spezialisierter)	16,667 €
Kat. IIA (Hochspezialisierter)	17,497 €
Kat. III (Qualifizierter I)	17,723 €
Kat. IV (Qualifizierter II)	18,813 €
Kolonnenführer A (Q.I)	19,495 €
Kolonnenführer B (Q.II)	20,694 €
Vorarbeiter	22,576 €
Studenten (Ausbildung Baugewerbe)	10,534 €
Studenten (ohne Ausbildung Baugewerbe)	9,664 €
Fahrer von Betonmischer und Führer von Betonpumpen	
Berufsneulinge (Kat. III)	17,723 €
Nach 1 Jahr und Erhalt der Bescheinigung (Kat. IV)*	18,813 €

Trennzulage: Logis 14,13 € + Kost 29,59 € = 43,72 € / Tag

\* Berufsneulinge, die in ihrem ersten Erfahrungsjahr in dieser Funktion nicht zu der Ausbildung eingeschrieben wurden, zwecks Erhalt der Bescheinigung, kommen sofort in die Kategorie IV.

## Schlechtwettermarken 2022

**A**ls Bauarbeiter in einem Unternehmen mit einer LSS-Kennziffer, die mit 024 oder 054 beginnt, haben Sie Anspruch auf Schlechtwettermarken, die einen Teil Ihres Verdienstaufschlags bei schlechtem Wetter kompensieren.

Der Bruttobetrag entspricht 2 % Ihres Bruttolohnes, den Sie im Zeitraum vom 1. Januar 2021 bis zum 31. Dezember 2021 zu 100 % verdient haben.

**ACHTUNG:** Der Betrag der Schlechtwettermarken kann aufgrund von Kurzarbeitstagen niedriger sein als der Betrag, den Sie 2021 erhalten haben.

Wenn Sie Mitglied der CSCBIE sind, werden Ihre Schlechtwettermarken aufgrund eines Dokuments bezahlt, das Ihnen Anfang April zugeschickt wurde. Bitte geben Sie dieses Dokument in einem CSC-Sekretariat ab, unsere Mitarbeiter werden sich um die Zahlung kümmern. Die erste Zahlung erfolgte am Montag, den 25. April 2022.

Wenn Sie noch im Besitz von (mehr als 3 Jahre) alten Karten sind, können diese Ihnen unter bestimmten Voraussetzungen noch immer ausgezahlt werden.

**WIR  
BAUEN  
MORGEN**



### Kampagne

Die Sozialpartner des Baugewerbes lancieren die Kampagne „Wir bauen morgen“. Diese groß angelegte Kampagne will die Klischees abbauen, die den Ruf des Baugewerbes schädigen, sie will die Attraktivität des Sektors deutlich steigern und die Einstellung in den zahlreichen Bauberufen fördern.

[www.nousconstruisonsdemain.be](http://www.nousconstruisonsdemain.be)



## Ruhetage Baufach 2022-2026

Die Ruhetage für das Baugewerbe sind für die nächsten fünf Jahre bekannt. Im Jahr 2022: vom 4. bis 7. Januar, am 14. und 15. April, 31. Oktober, 2. November und vom 27. bis 30. Dezember. Die Feiertage 1. Mai und Weihnachten, die auf einen Sonntag fallen, werden am 27. Mai und 26. Dezember durch einen Ruhetag kompensiert.

Finden Sie alle Ruhetage bis 2026 unter [www.diecsc.be](http://www.diecsc.be)



## Neuaufgabe Baustellentag

Am 21. April organisierte die CSC Bau - Industrie & Energie (CSCBIE) nach einer zweijährigen pandemiebedingten Zwangspause eine Neuaufgabe ihres Baustellentages. Regionale Teams, bestehend aus Militanten und Mitarbeitern der CSCBIE, zogen ihre Sicherheitsschuhe und Schutzhelme an, um Bauarbeiter an ihren Arbeitsplätzen zu besuchen. Ziel war es, sie über ihre Rechte und die Lohn- und Arbeitsbedingungen im Baufach zu informieren.

Insgesamt wurden fast 2.000 Baustellen im ganzen Land besucht. Dieser Tag bietet der CSCBIE auch eine zusätzliche Gelegenheit, ein offenes Ohr für die Bauarbeiter und ihre Wünsche, Sorgen und Probleme zu haben.



## G10: Verhandlungen Fahrtkostenerstattung gescheitert

Der Finanzrahmen, den die Regierung vorgesehen hatte, um das „Sprit“-Budget von Arbeitnehmern zu entlasten, die mit ihrem Auto zur Arbeit fahren müssen, war unzureichend (30 Millionen Euro). Die Arbeitgeber ihrerseits weigerten sich, Anstrengungen zu unternehmen. CSC, FGFB und CGSLB stellen leider fest, dass die Arbeitgeber wieder einmal versuchen, aus der Situation Kapital zu schlagen, indem sie die Regierung um Unterstützung zur Entlastung der Energiekosten der Unternehmen bitten, während die Arbeitnehmer auf der Strecke bleiben.

- Die Preise für Benzin und Diesel sind zwischen März 2021 und März 2022 um 30 % gestiegen;
- Die Gewerkschaften haben Arbeitgeber und Regierung wiederholt aufgefordert, Maßnahmen zu ergreifen, um die Fahrtkosten zu senken;
- Die Regierung hatte im Rahmen der Haushaltskontrolle die Gruppe der 10 (G10) beauftragt, Vorschläge zur Verteilung des 30-Millionen-Pakets (d.h. durchschnittlich 20 Euro pro Arbeitnehmer bis Ende des Jahres!) zu unterbreiten, aber „ohne die Kosten für die Unternehmen zu erhöhen“.

### Die Gewerkschaften fordern:

- Eine zusätzliche finanzielle Intervention für diejenigen, die ihr Auto (und nicht einen Firmenwagen) benutzen müssen, um zur Arbeit zu fahren;
- Diese Intervention muss sofort erfolgen und proportional zum Anstieg der Spritpreise (+30 %) sein und kein symbolischer Betrag, der nicht ins Gewicht fällt;
- Dass die Arbeitgeber ihre Verantwortung übernehmen, insbesondere wenn es sich um berufliche Fahrten handelt, wie bei den Arbeitnehmern der Dienstleistungsschecks.

Die Gewerkschaften lehnen es ab, dass die Erstattung von Fahrtkosten in irgendeiner Weise an die Höhe des Lohnes gekoppelt wird, wie es die Arbeitgeber vorschlagen. Mit einer Lohnnorm von 0,4 % kann man nicht volltanken. Die Fahrt zur Arbeit wird zum Luxus!

Am 13. Mai werden im Rahmen unserer Kampagne für die Kaufkraft Aktionen stattfinden, u.a. in Lüttich, Eupen, Namur und La Louvière. Am 20. Juni findet eine nationale Kundgebung statt.

# 10 GRÜNDE FÜR DIE ABSCHAFFUNG DES LOHNNORMGESETZES

Mit dieser Ausgabe starten wir eine Artikelserie, die sich mit dem Gesetz über die Lohnnorm befasst, das 1996 verabschiedet und 2017 von der MR und der N-VA zusätzlich verschärft wurde. Mit klaren Argumenten und Erläuterungen kämpfen wir für dessen Abschaffung. Denn dieses Gesetz zwingt die Lohnverhandlungen ungerechtfertigterweise in ein Korsett. Es geht zudem von falschen Voraussetzungen aus und führt so zu falschen Berechnungen, was die Konkurrenzfähigkeit unserer belgischen Unternehmen gegenüber unseren Nachbarländern betrifft.

**B**ewusst wird dabei weder der höheren Produktivität belgischer Arbeitnehmer Rechnung getragen, noch den verschiedenen teuren Geschenken an die Arbeitgeber. Man denke hier nur an die Senkungen der Arbeitgeberbeiträge, insbesondere die Taxshift und die Lohnsubventionen, worin Belgien ein wahrer Meister ist. Würde man nämlich alle Lohnsubventionen und Senkungen der Arbeitgeberbeiträge berücksichtigen, so ist z.B. der „Lohnkostennachteil“ 2019 in Wirk-

lichkeit ein Vorteil von 4 % und das bedeutet konkret, dass die Stundenlöhne der Belgier seit 1996 langsamer gestiegen sind als die der Nachbarländer. Aber genau das Gegenteil will man uns weißmachen. Aber lesen Sie selber, unsere Artikelserie ist sehr aufschlussreich und behandelt alle Aspekte rund um dieses Gesetz.



## Grund 1: Die Abschaffung des Lohnnormgesetzes bekämpft die Armut

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

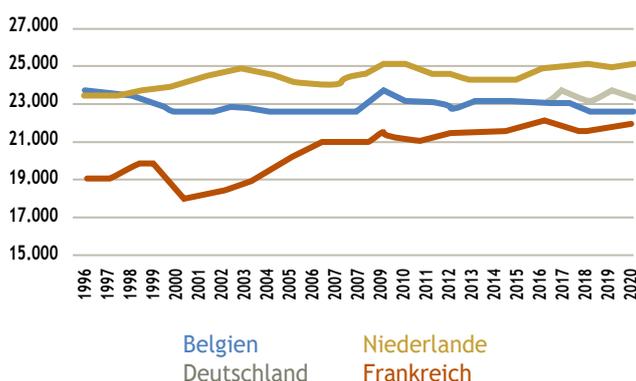
Dank des überberuflichen Abkommens 2021-2022 wird der Mindestlohn erneut angehoben: im April 2022 um 80,95 Euro

brutto und dann erneut in den Jahren 2024 und 2026. Der neue Mindestlohn ist somit am 1. April 2022 auf 1.806,18 Euro brutto pro Monat gestiegen. Bisher war ein niedrigerer Mindestlohn für Personen unter 20 Jahren vorgesehen. Auch diese Altersdiskriminierung wurde am 1. April 2022 abgeschafft. Die Erhöhung des Mindestlohns entspricht über einem Zeitraum von 6 Jahren einem Gesamtanstieg zwischen 5 und 9 % brutto und zwischen 6,5 und 9,2 % netto.

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

Das bedeutet, dass Arbeitnehmer, die den Mindestlohn erhalten, im Jahr 2020 weniger verdienten als 1996. Zwischen 1996 und 2020 ist der Mindestlohn in Belgien um fast 5 % gesunken, während er in Frankreich (um 16 %) und den Niederlanden (um 6 %) gestiegen ist. Der gesetzliche Mindestlohn ist in Belgien indexiert, aber die tatsächlichen Erhöhungen des Mindestlohns werden im Rahmen des überberuflichen Abkommens ausgehandelt.

### Reelle Lohnentwicklung



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



## Grund 2: Die Abschaffung des Lohnnormgesetzes bekämpft Ungleichheiten

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

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

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

se Gewinne werden zum Teil vom Unternehmen für Investitionen einbehalten, während der andere Teil an die Aktionäre ausgezahlt wird.

Da wir von Ungleichheiten sprechen, möchten wir wissen, zu welchem Teil der Bevölkerung diese Aktionäre gehören. Offensichtlich zu den reichsten 10 % der Bevölkerung, denn um viele Aktien kaufen zu können, muss man viele Ersparnisse haben.

Das Gesetz zur Lohnnorm schafft eine zweite Kluft, diesmal zwischen den Arbeitnehmern. Bestimmte Formen der Vergütung, wie z.B. das KAA 90 oder Gewinnbeteiligungen, fallen nicht unter die Lohnobergrenze. Sie werden in der Regel Arbeitnehmern mit hohen Löhnen in erfolgreichen Sektoren und Unternehmen gewährt. Das ist gut für die betroffenen Arbeitnehmer. Das Ergebnis ist jedoch, dass die Löhne einiger Arbeitnehmer steigen, während sie bei den meisten anderen stagnieren. Diese Zwangsjacke gilt oft nicht für die Chefs: die Gehälter der CEOs der BEL 20-Unternehmen sind zwischen 2014 und 2019 um fast 50 % gestiegen. Zu diesen beiden Ursachen kommt noch eine dritte, indirektere hinzu.

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

Fortsetzung folgt

# DIE GESCHICHTE DER NACTARBEIT IM E-COMMERCE

Online-Shopping ist auf dem Vormarsch und die Kunden stellen immer höhere Ansprüche an die Flexibilität, insbesondere was die Lieferzeiten betrifft. Wenn ein Händler in der Lage sein will, dem Kunden jede Online-Bestellung bereits am nächsten Tag zu liefern, müssen diese Bestellungen logischerweise auch nachts bearbeitet werden können. Aus diesem Grund ist den Arbeitgebern zufolge eine „Locke- rung“ des Einsatzes von Nachtarbeit dringend notwendig. Die aufeinanderfolgenden Regierungen haben daraus einen Lehrbuchfall für die schrittweise Zerschlagung der sozialen Konzertierung gemacht.

**S**eit 1921 ist Nachtarbeit grundsätzlich verboten. Unter Nachtarbeit versteht man alle Arbeitsleistungen, die zwischen 20 Uhr und 6 Uhr erbracht werden. Das Arbeitsgesetz enthält eine Liste von Ausnahmen von diesem grundsätzlichen Verbot, sofern dies durch die Art der Arbeit gerechtfertigt ist (z.B. die Tätigkeit von Personen, die Gesundheitspflege leisten, Überwachungs- und Bereitschaftsdienst, der nicht zu einer anderen Zeit geleistet werden kann). Ein königlicher Erlass kann außerdem Nachtarbeit in bestimmten Sektoren, Unternehmen oder Berufen oder zur Durchführung bestimmter Arbeiten genehmigen.

Arbeitgeber können auch die neuen Arbeitssysteme nutzen, um Nachtarbeit einzuführen<sup>1</sup>. Die Modalitäten, Bedingungen und die einzuhaltende Prozedur müssen jedoch zuvor auf Sektorebene ausgehandelt werden. Nur wenn kein Sektorenabkommen vorliegt, können diese Verhandlungen auf Betriebsebene fortgesetzt werden. Wenn das Unternehmen über eine Gewerkschaftsdelegation (GD) verfügt, kann der Arbeitgeber ein neues Arbeitssystem nur dann anwenden, wenn er mit allen in der GD vertretenen Gewerkschaften ein kollektives Arbeitsabkommen (KAA) abschließt. Wenn das Unternehmen keine GD hat, muss der Arbeitgeber die

Arbeitnehmer sowie die in der Paritätischen Kommission (PK) vertretenen Gewerkschaften konsultieren. Bei Unstimmigkeiten kann der Entwurf unter bestimmten Umständen in der PK abgelehnt werden.

## ALLGEMEINE AUSNAHMEREGLUNG FÜR DEN E-COMMERCE

Im Oktober 1998 wurde Nachtarbeit zunächst für Beschäftigte im internationalen Handel und Transport (PK 226)<sup>2</sup> zugelassen. Viele E-Commerce-Unternehmen fallen in den Logistiksektor, aber sicherlich nicht alle. Im März 2016 wurde Nachtarbeit für alle



E-Commerce-Tätigkeiten im Vertriebssektor erlaubt: im Einzelhandel als Selbstständiger (PK 201), im Lebensmittel Einzelhandel (PK 202), in großen Einzelhandelsunternehmen (PK 311) und in Kaufhäusern (PK 312)<sup>3</sup>. Im Februar 2017 schließlich legte das Peeters-Gesetz eine allgemeine Ausnahmeregelung für „alle logistischen und unterstützenden Dienstleistungen im Zusammenhang mit dem elektronischen Handel“ fest, unabhängig davon, zu welcher PK das Unternehmen gehörte<sup>4</sup>. Die gesetzliche Prozedur zur Einführung von Nachtarbeit in einem Unternehmen blieb jedoch unverändert.

### ERLEICHTERTE PROZEDUR

2018 führte die Regierung Maßnahmen zur Erleichterung der Inanspruchnahme von Nachtarbeit ein<sup>5</sup>. Der Arbeitgeber konnte übliche Leistungen zwischen Mitternacht und 5 Uhr anbieten, indem er ein KAA mit einer einzigen Gewerkschaft abschloss (statt mit allen in der GD vertretenen Organisationen, wie es zuvor der Fall war). Darüber hinaus konnte der Arbeitgeber im Zeitraum 2018-2019 in den Logistik- und Unterstützungsdiensten für den E-Commerce mit „beweglichen Gütern“ (und nicht mit Dienstleistungen) die Nachtarbeit einführen, indem er entweder die Arbeitsordnung (AO) abänderte oder ein KAA mit einer einzigen Gewerkschaft abschloss. Der Zeitpunkt, wann diese Nachtarbeit ausgeführt werden würde (zwischen Mitternacht und 5 Uhr, zwischen 20 Uhr und Mitternacht oder ab 5 Uhr), spielte keine Rolle. Zuvor musste der Arbeitgeber immer eine Änderung der AO vornehmen (außer zur Einführung von üblichen Leistungen zwischen Mitternacht und 5 Uhr). 2020 konnte der Arbeitgeber, der diese Möglichkeiten im Zeitraum 2018-2019 genutzt hatte, die neuen Arbeitssysteme im Unternehmen mittels Abschluss eines KAA mit einer einzigen Gewerkschaft beibehalten.

Letztlich konnte der Arbeitgeber die Formel wählen, die es ihm ermöglichte, die soziale Konzertierung auf ein Minimum zu beschränken. Wenn das Unternehmen über einen Betriebsrat verfügte, konnte er ein Abkommen abschließen, ohne die Prozedur zur Änderung der Arbeitsordnung einhalten zu müssen, d.h. ohne die Zustimmung aller im Betriebsrat vertretenen Gewerkschaften einholen zu müssen. Wenn es in einem Unternehmen keinen Betriebsrat (und manchmal auch keine GD) gab, konnte der Arbeitgeber in einem Kontext, in dem die Arbeitnehmer stärker

isoliert waren, die Prozedur zur Änderung der Arbeitsordnung anwenden, um nicht formell mit mindestens einer Gewerkschaft verhandeln zu müssen.

### WEITERE LOCKERUNGEN

Die von der derzeitigen Regierung vorgeschlagene Reform verstärkt diese Tendenzen noch. Einerseits sichert sie den Fortbestand des experimentellen Rahmens von 2018-2019, indem sie erlaubt, dass Nachtarbeit zwischen 20 Uhr und Mitternacht auf der Grundlage eines mit nur einer Gewerkschaft geschlossenen KAA festgelegt wird. Andererseits bietet sie einen neuen experimentellen Rahmen, dank dessen Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern (auf freiwilliger Basis) anbieten können, zwischen 20.00 und 24.00 Uhr oder ab 5.00 Uhr Arbeitsleistungen zu erbringen, ohne dass die Prozedur zur Änderung der AO durchlaufen oder ein KAA abgeschlossen werden muss! Dem Gesetzentwurf zufolge wird der Betriebsrat (oder in Ermangelung der AGS oder die betroffenen Arbeitnehmer) lediglich „in die Durchführung des Experiments einbezogen“. Die kollektive Sperre der AO wird also aufgehoben und durch eine einfache Anhörung ersetzt, die die Vorrechte der Arbeitgeber weniger beeinträchtigt. Die Regierung stellt klar, dass Arbeitnehmer, die die Teilnahme an dem „Experiment“ verweigern, nicht deshalb entlassen werden dürfen (aber der Arbeitgeber kann sie aus anderen Gründen entlassen). Die Dauer des Experiments wäre jedoch auf 18 Monate begrenzt.

### WARUM FÜR DIE SOZIALE KONZERTIERUNG EINTRETEN?

Die Nachtarbeit, insbesondere im E-Commerce, stellt die Arbeitnehmer vor zahlreiche Schwierigkeiten. Sie erschwert es, das Privat- und Familienleben mit dem Berufsleben zu vereinbaren. Sie verursacht gesundheitliche Probleme. Im Rahmen der sozialen Konzertierung können Ausgleichsmaßnahmen für Arbeitnehmer, die Nachtarbeit leisten, erreicht werden: eine längere Frist für die Mitteilung der Arbeitszeiten, eine längere tägliche Arbeitszeit (z.B. mind. 6 Stunden), eine Arbeitszeit an vier oder maximal fünf Tagen pro Woche, eine Registrierung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit, mehr Aufmerksamkeit für Gesundheits- und Sicherheitsrisiken, ein besserer Vertrag (ein unbefristeter Vollzeitvertrag), ein Recht auf Rückkehr in ein Arbeitsverhältnis ohne Nachtarbeit, eine finanzielle Entschädigung,... Wenn die soziale

Konzertierung auf eine einfache, für den Arbeitgeber nicht bindende Konsultation reduziert wird, werden alle diese Ausgleichsmaßnahmen potenziell in Frage gestellt.

Nehmen wir den Fall der finanziellen Entschädigung im Vertriebssektor. Für Leistungen zwischen 20 Uhr und Mitternacht im Zusammenhang mit dem E-Commerce beträgt die Mindestentschädigung 1,26 Euro pro Stunde (1,52 Euro für Arbeitnehmer, die 50 Jahre oder älter sind). Dieser Betrag wird eventuell durch Verhandlungen auf Betriebsebene erhöht. Um wie viel? Das kommt darauf an. Wo es beispielsweise Zusatzlöhne gibt, um echte „Abendarbeit“ auszugleichen, d.h. Arbeit, die zwischen 18.00 und 20.00 Uhr verrichtet wird (40 % bzw. 75 % am Samstag in der PK 202; 50 % bzw. 100 % am Samstag in der PK 312), versuchen die Gewerkschaften, mindestens gleichwertige Vorteile zu erreichen.

Die Regierung kündigt an, dass die Prämien und Zusatzlöhne bei Nachtarbeit beibehalten werden. Das ist scheinbar heilig. Was die Tätigkeiten im Zusammenhang mit dem E-Commerce im Vertriebssektor betrifft, so werden die (sektoriellen) Mindestzulagen tatsächlich beibehalten. Aber im Rahmen der neu zugelassenen „Experimente“ ist die Möglichkeit, eine Erhöhung dieser Zulagen durch Verhandlungen auf Betriebsebene zu erreichen, praktisch gleich null (zumindest während der 18 Monate des Experiments), da es keine wirklichen Verhandlungen mehr geben wird! Dies gilt auch für die anderen bereits erwähnten Ausgleichsmaßnahmen. Kurzum: die Maßnahme ist ganz im Sinne der Arbeitgeber.

<sup>1</sup> Gesetz vom 17. März 1987, KAA Nr. 42

<sup>2</sup> K.E. vom 13. September 1998

<sup>3</sup> K.E. vom 13. März 2016

<sup>4</sup> Gesetz vom 5. März 2017

<sup>5</sup> Programmgesetz vom 25. Dezember 2017



## Für mehr Lohn, weil alles so teuer ist!



### Zeit für Aktionen!

## Großdemo am 20. Juni

## Auf dem Weg zum 20. Juni!

Am 22. April waren Tausende von uns in ganz Belgien unterwegs, um sich Gehör zu verschaffen. Mit dem Slogan „Das Leben ist teuer. Wir brauchen bessere Löhne!“ haben wir den Arbeitnehmern, die kaum über die Runden kommen, Gehör verschafft. Die steigenden Energie- und Lebensmittelpreise treiben viele Familien in die Armut. Die Regierung versucht erneut, zeitlich begrenzte Mechanismen vorzuschlagen, um die Haushalte zu entlasten. Diese sind natürlich zu begrüßen, können aber keine langfristige Lösung sein. Arbeitnehmer dürfen nicht von einem Scheck oder einer vorübergehenden Senkung der Mehrwertsteuer abhängig sein. Sie müssen wieder die Freiheit haben, mit den Arbeitgebern angemessene Löhne auszuhandeln, was das Gesetz über die Lohnnorm derzeit verhindert.

Nichtsdestotrotz sind wir nicht blind und taub. Einige Unternehmen leiden noch immer unter den Auswirkungen der Pandemie. Für andere hingegen gibt es durchaus Spielraum für Lohnerhöhungen. Das Lohnkorsett, das allen Arbeitnehmern auferlegt wird, macht daher keinen Sinn.

Die derzeit sehr hohe Inflation in unserem Land ist jedoch in erster Linie auf die steigenden Energiepreise zurückzuführen. Daher muss die Frage, wie dieser Trend eingedämmt werden kann, für die Politik eine Priorität sein.

Zu den Botschaften, die wir bei den regionalen Aktionen überbracht haben, kommen noch die 87.000 Unterschriften der Bürgerpetition der gewerkschaftlichen Gemeinschaftsfront hinzu. Diese wurde an die Kommission für soziale Angelegenheiten weitergeleitet, die in Kürze eine Anhörung der Arbeitnehmervertreter durchführen soll. Aber unser Kampf für angemessene Löhne und damit für ein besseres Leben hört hier nicht auf. Wir laden Sie schon jetzt zu einer großen nationalen Kundgebung am 20. Juni ein. Gemeinsam werden wir die Regierung und die Arbeitgeber an die Dringlichkeit einer Änderung des Lohngesetzes erinnern. Andernfalls ist die Unterzeichnung eines künftigen überberuflichen Abkommens hochgradig gefährdet.

Marie-Hélène Ska,  
CSC-Generalsekretärin

## Wie fülle ich meine deutsche Steuererklärung aus?

Der Deutschland-Grenzgängerdienst der CSC bietet auch in diesem Jahr **Informationsveranstaltungen** an zum Thema „Wie fülle ich meine deutsche Steuererklärung aus?“. Aus rechtlichen Gründen sind die Mitarbeiter der CSC nicht befugt, die Erklärungen unserer Mitglieder auszufüllen und einzureichen, deshalb wird eine diplomierte deutsche Steuerberaterin die Thematik erläutern und auf Fragen antworten.

### Diese Infoabende finden in der CSC Eupen statt:

- 23.05.2022, 19 bis 21 Uhr ausschließlich für **aktive Grenzgänger**
- 13.06.2022, 19 bis 21 Uhr ausschließlich für **Rentner**

Für weitere Informationen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung unter:  
+ 32 (0)87 85 99 49 oder [grenzgaenger.deutschland@acv-csc.be](mailto:grenzgaenger.deutschland@acv-csc.be)

