



Die Energiekrise fordert strukturelle Maßnahmen

Seite 7

Inhalt

Öffnungszeiten & Kontakt

Seiten 3-4

CSC-Delegiertentag hat richtig Spaß gemacht

Seite 5

Meldungen

Seite 6

Gleichgewicht Privat- & Berufsleben: Belgien mangelt es an Ambitionen

Seiten 7-9

Dossier: Die Energiekrise fordert strukturelle Maßnahmen

Seiten 10-11

DGB-Bundeskongress: „Zukunft gestalten wir“

Seiten 12-13

10 Gründe für die Abschaffung des Lohnnormgesetzes

Seiten 14-15

CNE-Info:
Die 4-Tage-Woche von Minister Dermagne: Risiken oder Chancen?

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
pressedienst@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
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



CSC-Delegiertentag hat richtig Spaß gemacht

„Informativ“, „aufschlussreich“, „kurzweilig“ und eine „tolle Stimmung“. Die Reaktionen der Teilnehmer auf den CSC-Delegiertentag in Eupen waren allesamt positiv. Und endlich konnte man sich wieder unter Gewerkschaftskollegen austauschen, ganz ohne Handy oder Teams.

Die Corona-Pandemie hat die Durchführung dieses Delegiertentages mehrfach verschoben, aber „gut Ding will halt Weile haben“. Am 25. Mai war es dann endlich so weit. Im Eupener CSC-Gebäude fand der Delegiertentag statt, an dem mehr als 30 ostbelgische Delegierte aus den verschiedensten Betrieben sowie mehrere Gewerkschaftssekretäre teilnahmen.

„Das Ziel des Tages war, unseren Delegierten Lust zu machen, sich auch mal mit der Rolle auseinander zu setzen, die wir als Gewerkschaft in Ostbelgien spielen können. Um uns stark zu machen für Themen, die uns alle in unseren Betrieben, aber auch außerhalb in unserem Privatleben und unseren Familien, angehen und interessieren“, erklärt CSC-Regionalsekretär Marc Niessen. *„Die CSC als die mit Abstand größte und stärkste Interessensvertretung in ganz Ostbelgien kann mit*

einer klaren Position sehr, sehr viel erreichen. Das verlangt viel Geduld und viel Arbeit. Am meisten hilft uns, dass wir diese Position auch mit der Basis zusammen erarbeiten, d. h. mit unseren Delegierten und unseren Mitgliedern.“

Vormittags wurden drei Workshops zu den Themenbereichen Sozialdialog, Ausbildung und Beschäftigung sowie Familie angeboten. Moderatorin Anouchka Nyssen erklärte den Ablauf der Workshops, die von internen und externen Experten geleitet wurden. Externe Experten waren Stephan Mathieu vom Wirtschafts- und Sozialrat (WSR), Sabine Herzet vom Arbeitsamt (ADG) und Sandra Houben-Meessen vom Regionalzentrum für Kleinkindbetreuung (RZKB). Und für die Delegierten ging es dann reihum. Pro Themenblock etwa eine Dreiviertelstunde Präsentation und

im Anschluss eine Viertelstunde Diskussion, danach wechselten die Teilnehmer zum nächsten Atelier.

„Ziel war es, die verschiedenen Themen anzuschneiden. Das hat sehr gut geklappt. Die Stimmung war richtig schön und angenehm“, sagt CNE-Gewerkschaftssekretärin Vera Hilt. *„Ich war in der Arbeitsgruppe Arbeitsamt und hatte den Eindruck, dass die Teilnehmer sich für die Funktionsweise des Arbeitsamtes interessieren. Zur Sprache kam auch die Arbeitsmarktsituation in Ostbelgien. Die Delegierten hatten auch viel zu sagen und ich hoffe, dass dieser Tag sie motiviert hat, in Zukunft weiter mit uns zu arbeiten“,* fügt Rebecca Peters, Gewerkschaftssekretärin der CSCBIE, hinzu.

Nachmittags standen zwei Workshops auf dem Programm. Einer Gruppe wurde die WSR-Studie „Altersarmut“ des Wirtschafts- und Sozialrates (WSR) durch Stephan Mathieu und Caroline Mathieu vorgestellt. Im Anschluss entwickelte sich eine interessante Diskussion mit den CSC-Delegierten. Eine zweite Gruppe begab sich zu dem Eupener Sozialbetrieb Intego, ehemals Werkstatt Cardijn und Work and Job. Den De-



Anouchka Nyssen und Marc Niessen bei der Vorstellung des Delegiertentags.

legierten wurde dieses Ausbildungs- und Integrationsprojekt für arbeitssuchende Personen mit multiplen Vermittlungshemmnissen detailliert vorgestellt.

„Der Kontakt hat ganz toll geklappt. Ich glaube, dass viele von den Teilnehmern Lust haben darauf und dass wir diesen Austausch in den kommenden Monaten und Jahren öfter haben können. Wir hatten mehr als 30 Teilnehmer und mehrere Gewerkschaftssekretäre, die fleißig mitdiskutiert haben. Insgesamt war es eine runde Sache und eine tolle Veranstaltung“, lautet das Fazit von Marc Niessen. „Es war eine tolle Erfahrung und es tut gut, endlich wieder Leben im Haus zu haben. Es war das erste Mal, dass wir auf der überberuflichen Ebene nochmal einladen und austauschen konnten.“

jm

Stimmen der Delegierten

Dietmar Schell, Delegierter BW Eupen

Ich fand diesen Delegiertentag sehr informativ und lehrreich. Es ist wichtig, immer wieder auf den aktuellen Stand der Dinge gebracht zu werden. Das wurde hier gemacht. Der Austausch mit den Kollegen ist sehr wichtig und hilfreich. Das machen wir ja auch im ÜBV, dem ich angehöre.

Erika Cloot, Delegierte Familienhilfe

Ich bin positiv überrascht, ich hatte es mir trockener vorgestellt. Es war informativ, kurzweilig und die Leute, die die Ateliers präsentiert haben, haben einen guten Job gemacht und versucht, uns Laien die Themen näher zu bringen. Auch der Austausch mit den anderen Delegiertenkollegen ist sehr interessant.

Christel Nechelput, Delegierte RZKB

Ich fand den Tag richtig gut. Wir haben viel gelernt, ausgetauscht und gesehen, man ist nicht allein. Man hat Rückenwind und neue Projekte. Die Stimmung war toll und wir sind gut empfangen worden. Ich komme wieder. Als Delegierte kriegt man viel ab. Der Frust kommt bei uns an. Und es ist immer gut, dass man darüber mit anderen reden und sich austauschen kann. Somit kann man Dinge auch aus einem anderen Blickwinkel erkennen. Dann kann man auch besser arbeiten und reagieren. Deshalb ist der Austausch sehr, sehr wichtig.

Aurelio Ribeiro, Delegierter Tagesstätte Meyerode

Der Tag war sehr informativ und aufschlussreich. Der Workshop Wirtschafts- und Sozialrat hat mir am besten gefallen, weil das unbekanntes Terrain war. Es ist immer interessant, Neues zu erfahren und hinter die Kulissen zu blicken. Etliche Delegiertenkollegen kennt man und ein solcher Tag bietet die Möglichkeit, die anderen kennen zu lernen.

Caroline Hinck, Delegierte RZKB

Man hat einiges dazu gelernt. Das RZKB kennen wir aus dem Effe, aber bezüglich WSR und Arbeitsamt haben wir interessante Erklärungen erhalten. Wir haben viel gelacht und wir haben es gut gehabt. Es war sehr interessant. Interessant fand ich auch, dass wir alle dieselben Meinungen und Anmerkungen hatten. Wir waren alle auf einer Wellenlänge.



Aufmerksam hören die Delegierten den Erläuterungen der Experten zu.





EKE und Senioren: TEC-Abo im September verlängern

Im Dezember letzten Jahres beschloss die wallonische Regierung, dass die Abonnements der Nahverkehrsgesellschaft TEC für über 65-jährige und Empfänger der erhöhten Kostenerstattung (EKE bzw. BIM) ab dem 1. September 2022 fast kostenlos sein werden. Konkret bedeutet dies, dass sie ab diesem Zeitpunkt nur noch zwölf Euro, d. h. einen Euro pro Monat, für ihr Jahresabonnement zahlen müssen. Dieser Quasi-Nulltarif ist ein positiver Schritt in Richtung der CSC-Forderungen in Sachen Mobilität und ein wichtiger Schritt in dem Kampf, den die CSC-Arbeitslosengruppe (TSE) seit mehreren Jahren führt, um die öffentlichen Verkehrsmittel für die prekarierte Bevölkerung erschwinglicher zu machen.

Ein wichtiger Ratschlag

Um bei ihrem knappen Budget zu sparen, bezahlen viele EKE-Empfänger mit der Prämie, die sie im Juni erhalten, ihr Jahresabonnement: dieses ist nämlich billiger als aufeinanderfolgende Monatsabonnements (das Äquivalent von zehn statt zwölf Monatsabonnements auf ein Jahr gerechnet). Angesichts der erheblichen Preissenkung für Jahresabonnements ab dem 1. September rät die TSE-Gruppe, von Juni bis Ende August nach Möglichkeit Monatsabonnements zu kaufen und ab dem 1. September von dem Quasi-Nulltarif des Jahresabonnements zu profitieren. Allgemein können Nutznießer dieser Maßnahme, die ihr im September gültiges Abonnement ändern möchten, um von dem neuen Tarif zu profitieren, unter www.letec.be in der Rubrik „Allgemeine Nutzungsbedingungen“ die Bedingungen für den Umtausch nachlesen. Achten Sie jedoch auf die Rückerstattungsfristen, die im September und Oktober lang sein könnten.



Eltern werden: Ihre Rechte

Sie wünschen sich ein Kind oder erwarten ein Kind? Dann stellen Sie sich sicherlich eine Reihe von Fragen darüber, was Sie tun müssen, wenn Sie berufstätig oder auf Arbeitsuche sind. Eine Reihe von Bestimmungen zu Mutterschaft, Vaterschaft und zur Co-Elternschaft sind gesetzlich geregelt. Die Broschüre „Eltern werden: Ihre Rechte“ gibt Ihnen einen allgemeinen Überblick über Ihre Rechte und Pflichten in diesem Bereich.

Zeitkredit, Laufbahnende & thematische Urlaube im Privatsektor

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. Bedingungen, Vorgehensweise, Zulagen, Schutz,... In der Broschüre „Zeitkredit, Laufbahnende & thematische Urlaube im Privatsektor“ finden Sie alle Erklärungen dazu.



Die Broschüren sind auf Anfrage bei Ihrem Berufssekretär oder in den Dienstleistungszentren erhältlich.

Infos+ www.diecsc.be

Gleichgewicht Privat- & Berufsleben: Belgien mangelt es an Ambitionen

In der Presse wurde kürzlich berichtet, dass Arbeitnehmer, die sich um einen Angehörigen kümmern, auf flexiblere Arbeitszeiten zurückgreifen könnten. Diese Ankündigung war leider verfrüht.

Der Gesetzentwurf muss nämlich noch im Parlament eingebracht werden. Es ist jedoch wahrscheinlich, dass er angesichts der mangelnden Ambition des Textes im Hauruck-Verfahren angenommen wird.

Europäische Richtlinie

Der Gesetzentwurf zielt darauf ab, eine EU-Richtlinie aus dem Jahr 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige umzusetzen. Sie legt fest, dass Arbeitnehmer das Recht haben, angemessene Arbeitszeiten zu verlangen, z. B. eine Verringerung ihrer Arbeitszeit (und damit auch ihres Lohnes). Der Arbeitgeber kann ihren Antrag problemlos ablehnen, sofern er seine Ablehnung begründet. Leider sehen weder die europäische Richtlinie noch deren belgische Umsetzung vor, dass sektorale oder betriebliche Konsultationen eine Rolle spielen können. Gerade aus diesem Grund wird sich die Situation nicht ändern. Auf der einen Seite ist es derzeit nicht verboten, etwas vom Arbeitgeber zu verlangen, auf der anderen Seite können Arbeitnehmer, die strukturelle Lösungen in Belgien benötigen,

Urlaubsregelungen wie Zeitkredit, Elternurlaub usw. in Anspruch nehmen. Diese kompensieren sofort den Einkommensverlust und garantieren die Bildung von Rechten im Rahmen der sozialen Sicherheit.

Darüber hinaus unterstützt die CSC die Forderung nach mehr Flexibilität für den Arbeitnehmer, zum Beispiel für diejenigen, die kein Homeoffice machen können. Diese Arbeitnehmer sind oft Gefangene der bestehenden Arbeitszeit und haben keine Möglichkeit, eine Stunde früher oder später mit der Arbeit zu beginnen. Aber wenn ein Team zustimmt, an bestimmten Tagen eine Stunde früher oder später anzufangen, damit diese Person ihre Kinder zur Schule fahren oder abholen kann, ohne die Arbeitsorganisation zu stören, warum sollte es dann nicht möglich sein? Die Antwort auf diese Frage erfordert einen ganzheitlichen Ansatz für den gesamten Sektor oder das gesamte Unternehmen. Solche Vereinbarungen sind im Einzelfall kaum zu schließen. Dieser Gesetzentwurf könnte die Konsultation erleichtern und einen Rahmen schaffen.

Elternurlaub und Pflegeurlaub

Die Richtlinie erlegt den Mitgliedstaaten auch Verpflichtungen in Bezug auf den Elternurlaub auf. Sie müssen für eine ausreichend hohe Entschädigung sorgen, damit beide Elternteile ihn in Anspruch nehmen können. Es ist daher notwendig, die Zulagen zu erhöhen, um auch den Ehegatten mit dem höchsten Einkommen zu ermutigen, seine familiären Aufgaben zu übernehmen.

In Bezug auf den Pflegeurlaub sieht die Richtlinie vor, dass die Arbeitnehmer Anspruch auf fünf Tage im Jahr haben. Dieses Recht kann auch in Belgien effektiv umgesetzt werden, jedoch ohne Vergütung. Ein Arbeitnehmer hätte Anspruch auf diesen Urlaub, wenn er einem Familienmitglied oder einem Verwandten aus zwingenden medizinischen Gründen helfen muss. In diesem Fall ist es besser, Urlaub aus zwingenden Gründen zu nehmen, dessen Gleichstellung für verschiedene Rechte bis zu einem gewissen Grad geregelt ist. Auch wenn vorgesehen ist, dass in Zukunft eine Entschädigung für diesen Pflegeurlaub eingeführt werden könnte.

Kurz gesagt, wir können wohl kaum behaupten, dass dies eine ehrgeizige Umsetzung der Richtlinie ist.

Weder die europäische Richtlinie noch ihre belgische Umsetzung sehen eine sektorale oder betriebliche Konsultierung vor.





Hunderttausende Familien können ihre Energierechnungen nicht mehr bezahlen. Auch die Spritpreise sind ein Problem, insbesondere, wenn man mit dem Privatauto zur Arbeit fahren muss. Für Mathieu Verjans, Nationalsekretär der CSC, reichen die Maßnahmen der Föderalregierung nicht aus.

Welche Energiepolitik wünscht sich die CSC?

Die CSC erwartet kurz- und langfristige Lösungen. Im März hat die Föderalregierung über die Zukunft der belgischen Energieproduktion entschieden, aber diese politischen Entscheidungen reichen nicht aus. Die Regierung muss eine andere Energiepolitik vorschlagen, die strukturell, sozial und steuerlich gerecht ist.

Wir erwarten nicht nur Reformen, die den notwendigen Klimawandel in der Energieerzeugung, der Mobilität, den Haushalten und der Industrie vorantreiben, sondern auch erhebliche öffentliche Investitionen. Kurzfristig müssen die Energierechnung und der Spritpreis dringend und strukturell gesenkt werden, um unhaltbare Entwicklungen und große Probleme im privaten und beruflichen Bereich zu vermeiden.

Es wird für die Menschen immer schwieriger, über die Runden zu kommen, oder?

Das stimmt. Nicht nur die Energiepreise steigen rasant, auch die Preise für andere Grundnahrungsmittel explodieren. Es besteht dringender Handlungsbedarf, um die Kaufkraft zu erhöhen. Der erste und wichtigste Hebel, um zu gewährleisten, dass die Arbeitnehmer über ein ausreichendes Einkommen verfügen, ist das Recht auf freie Tarifverhandlungen. Durch die 2017 vorgenommenen Änderungen am Lohnnormgesetz wurde diese Freiheit jedoch eingeschränkt,

was gegen internationale und europäische Standards verstößt. Seitdem können neben der Indexierung nur noch sehr begrenzte Lohnerhöhungen ausgehandelt werden. Außerdem reicht die mickrige Verhandlungsmarge nicht einmal aus, um den Einkommensverlust auszugleichen, der durch die Differenz zwischen der Inflation und dem Gesundheitsindex entsteht. Die Arbeitnehmer werden ärmer: Das Lohnnormgesetz muss geändert und das grundlegende Recht der Arbeitnehmer auf Tarifverhandlungen wiederhergestellt werden.

Der Sozialtarif für Energie wurde auf eine größere Gruppe von Begünstigten ausgeweitet. Ist die Verlängerung bis zum 30. September eine gute Initiative?

Natürlich, aber diese Maßnahme löst das Problem nicht. Die Verlängerung sollte zumindest so lange beibehalten werden, bis sich der Markt stabilisiert. Die Situation ist für viele Haushalte so kritisch, dass eine strukturelle Verankerung des



© Thomas Geuens

Mathieu Verjans verfolgt die Energiethematik für die CSC.

erweiterten Sozialtarifs die einzige Möglichkeit zur Überwindung dieser Krise zu sein scheint. Außerdem muss den geschätzten 15 % der Begünstigten, die ihren Anspruch auf den Sozialtarif noch nicht geltend gemacht haben, mehr Aufmerksamkeit geschenkt werden. In der Zwischenzeit verschlingen die Energiepreise alle Monate einen größeren Teil des verfügbaren Einkommens von stets mehr Menschen aus der Mittelschicht, die den Sozialtarif nicht in Anspruch nehmen können und kaum Rücklagen haben, um den enormen Anstieg der Energiekosten selbst zu tragen. Das ist problematisch, weil in nächster Zeit nicht mit einer grundlegenden Senkung der Marktpreise zu rechnen ist. Außerdem werden feste Verträge, bei denen man weiß, wie es um die Finanzlage bestellt ist, kaum noch angeboten.

Als zusätzliche Maßnahme wird die Mehrwertsteuer auf Gas bis Ende September von 21 auf 6 % gesenkt. Sind Sie mit dieser Maßnahme zufrieden?

Die CSC plädiert für eine Senkung der Energiepreise. Die Senkung dieser Kosten durch eine Senkung der Mehrwertsteuer ist für uns jedoch nicht das beste Instrument, insbesondere wenn man die negativen strukturellen Auswirkungen auf den Index berücksichtigt, der ja gerade die Kaufkraft erhalten soll.

Sollten die Regionen und Gemeinschaften mehr tun?

Die Regionen müssen stärker als Lokomotive auftreten. Die CSC fordert die regionalen Behörden auf, ihre Anstrengungen zu verstärken. Es muss viel mehr getan werden, um unsere Abhängigkeit von fossilen Brennstoffen wirklich zu verringern und die Energiewende sozial gerecht zu gestalten. Die Regionen können die Stromrechnung auch durch den Verzicht auf eine Reihe von Steuern abfedern. Wärmepumpen und Elektroautos werden dadurch strukturell attraktiver. Die Renovierungsziele müssen gestärkt und besser unterstützt werden. Wir müssen die Renovierung und den Bau von Sozialwohnungen mit niedrigem Energieverbrauch beschleunigen.

	STROM	+ 49,7%
	ERDGAS	+ 139,5%
	HEIZÖL	+ 57,8%
	DIESEL	+ 33,5%
	BENZIN	+ 21%
	LÖHNE	+ 0,4%

Es ist Zeit zu handeln!

Großdemo

Scannen Sie den QR-Code für mehr Infos!



Montag, 20. Juni

Nordbahnhof Brüssel / 11 Uhr







Sollten Maßnahmen gegen die Energieversorger ergriffen werden?

Es bedarf strengerer Vertragsregeln, um übertriebene Preisschocks zu vermeiden. Wir denken da an realistische Vorauszahlungen, transparente Informationen über mögliche Vertragsverbesserungen, die Förderung von festen Verträgen mit Vorzugsta-

rifen - die es derzeit nicht gibt - und schließlich die Möglichkeit für die Verbraucher, leichter den Anbieter zu wechseln.

Muss auch auf europäischer Ebene etwas geschehen, um solche Energiekrisen in Zukunft zu vermeiden?

Die Entscheidung, die beiden jüngsten belgischen Atomkraftwerke in Betrieb zu halten, wird keinen Einfluss auf die aktuelle Krise haben, da sie die Preisspitzen in den bestehenden europäischen Marktmechanismen nicht beseitigen werden. Es sind Vereinbarungen auf europäischer Ebene erforderlich, um den Preisanstieg zu dämpfen und die Energieversorgung zu sichern. Die in dieser Krise gewonnenen Erkenntnisse müssen genutzt werden, um die notwendige Energiewende zu vollziehen und die Energiepreise wieder erschwinglich zu machen.

Der Treibstoff der Krise

Die Spritpreise sind explodiert. Wird genug dagegen unternommen?

Die Senkung der Verbrauchssteuern (Akzisen) auf Benzin und Diesel ist nur eine Notmaßnahme. Sie reicht nicht aus, um die steigenden Kosten für die Arbeitnehmer auszugleichen, die nicht über einen Firmenwagen und eine Tankkarte verfügen.

Arbeitnehmer mit geringem Einkommen, die auf ein Auto angewiesen sind, müssen möglicherweise ihren Arbeitsplatz aufgeben, weil sie die steigenden Kraftstoffpreise nicht mehr tragen können. Es sind dringend weitere Maßnahmen erforderlich, um der Zunahme der verkehrsbedingten Prekarität und der wachsenden Mobilitätskluft zwischen den Arbeitnehmern entgegenzuwirken. Die Kilometerpauschale von 0,37 Euro pro Kilometer reicht nicht mehr aus, zumal nicht alle Arbeitnehmer sie in Anspruch nehmen können. Diese Intervention muss mehr als einmal im Jahr angepasst werden, und die Spritkos-

ten müssen in der Gleichung stärker ins Gewicht fallen.

Aufgrund der zunehmenden Flexibilität - der wir gewerkschaftlich Einhalt gebieten müssen - arbeiten viele Arbeitnehmer nicht mehr nach festen Arbeitszeiten. Folglich sind die öffentlichen Verkehrsmittel in ihrer aktuellen Form für sie oft keine Alternative

Es sind dringend Maßnahmen erforderlich, um der Zunahme der verkehrsbedingten Prekarität entgegenzuwirken.

zum Auto. Öffentliche Verkehrsmittel für die Fahrt zur Arbeit und nach Hause müssen daher breiter zugänglich und für alle kostenlos sein. Die „80/20“-Regel, die Unternehmen anwenden können, muss verbindlich



Am 17. Mai stieg der Preis
für einen Liter Benzin 95
auf über 2 Euro.



gemacht und auf alle öffentlichen Verkehrsmittel ausgeweitet werden. Die Arbeitgeber sollten außerdem verpflichtet werden, Arbeitnehmern, die Anspruch auf einen Firmenwagen haben, ein Mobilitätsbudget anzubieten. Es müssen mehr Anreize geschaffen werden, um mit dem Fahrrad zur Arbeit zu fahren, indem ein gesetzlicher Anspruch auf eine Fahrradzulage für jeden Arbeitnehmer eingeführt wird. Die Kombination von Fahrrad und Zug sollte für alle Arbeitnehmer kostenlos sein. Außerdem müssen mehr und bessere Möglichkeiten für Homeoffice geschaffen werden und es muss eine gesetzlich verbindliche Homeoffice-Entschädigung festgelegt werden, die mit der Preisentwicklung für Energie, Wasser und Telekommunikation Schritt hält.



„Ich will mein Haus nicht verkaufen, um meine Heizölrechnungen bezahlen zu können.“



Marc ist 58 Jahre alt und gelernter Dreher und Fräser. Vor einigen Jahren hatte er einen schweren Fahrradunfall. Als Empfänger der erhöhten Kostenersatzung (EKE) bringt ihn die Entwicklung der Heizölpreise in eine sehr prekäre Lage.

„Aufgrund meiner Behinderung ist mein Vater mein Sachverwalter. Letzten Monat habe ich Heizöl bestellt. Die Rechnung ist dreimal höher als bei der letzten Bestellung! Wenn mein Vater sie bezahlt hat, werde ich nur noch 300 Euro übrig haben... am Monatsanfang.“

Vor der Explosion der Energiepreise war die Situation auch nicht einfach, aber sie war tragbar. Ich hatte ein paar hundert Euro übrig, um den Monat zu beenden. Ich verbrauche wirklich so wenig wie möglich, weniger geht nicht. Deshalb passe ich bei den Einkäufen sehr auf: Ich kaufe das Billigste

und in kleineren Mengen als früher.

Mein Haus ist feucht und kalt, vor allem abends. Zurzeit haben wir schönes Wetter und ich brauche nur wenig oder gar nicht zu heizen. Vor kurzem habe ich das Dach isoliert und ein großes Dachfenster eingebaut, damit es drinnen heller ist. Durch diese Arbeiten kann ich etwas Heizöl und Strom sparen.

Da meine finanzielle Lage schwierig ist, zahlt der Heizöl-Sozialfonds des ÖSHZ einen Teil meiner Rechnungen. Das hilft zwar, aber die Politik tut nicht genug, denn die Maßnahmen reichen angesichts der Preisexplosion nicht aus. Wenn mein Vater mir nicht helfen würde, wüsste ich nicht, wie ich über die Runden kommen sollte. Oder ich müsste mein Haus verkaufen, um meine Rechnungen bezahlen zu können. Aber ich liebe mein Zuhause.“



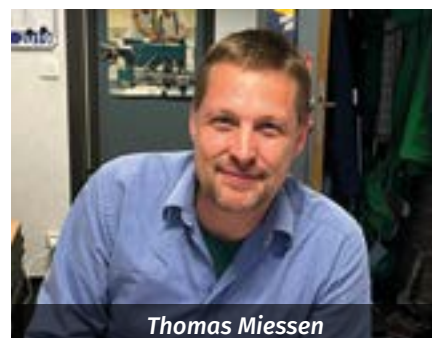
Ich verbrauche wirklich so wenig wie möglich, weniger geht nicht.





DGB-Bundeskongress: „Zukunft gestalten wir“

Unter dem Motto „Zukunft gestalten wir“ fand vor kurzem in Berlin der DGB-Bundeskongress statt. 400 Delegierte der deutschen Gewerkschaften debattierten und verabschiedeten das DGB-Programm der nächsten vier Jahre und wählten mit Yasmin Fahimi eine neue Bundesvorsitzende. Auch die CSC war unter den internationalen Gästen. Ein Erlebnisbericht von Thomas Miessen, der Europaverantwortliche im Internationalen Dienst der CSC.



Thomas Miessen

Live-Schalten zu Streiks und symbolische Momente prägten das sehr umfassende und vielfältige Programm des Bundeskongresses des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) ebenso wie die Reden und Beiträge von Gästen wie der ukrainischen Holocaust-Überlebenden Anastasia Gulej, von Bundespräsident Steinmeier, Kanzler Scholz und Arbeitsminister Heil.

Der Beginn des Kongresses am 8. Mai stand im Zeichen der Erinnerung an den Tag der Befreiung von den Schrecken der NS-Herrschaft und dem erbarmungslosen Vernichtungskrieg, der auf diesen Tag genau vor 77 Jahren zu Ende ging. „Der 8. Mai muss ein Feiertag werden. Ein Tag, an dem die Befreiung vom NS-Regime gefeiert werden kann. Das ist überfällig seit über sieben Jahrzehnten!“ So hatte es Esther Bejarano, bekannte Auschwitzüberlebende, vor einigen Jahren formuliert. Gewerkschaften an vielen Orten in Europa unterstützen diese Forderung, dort wo der 8. Mai noch kein Feier- und Gedenktag ist, so auch in Deutschland und Belgien.

Die DGB-Jugend interviewte eingangs des Kongresses die 96-jährige ukrainische Holocaust-Überlebende

Anastasia Gulej. „Als hätte Anastasia Gulej nicht schon genug Leid erfahren, musste sie nun wegen des unfassbaren Angriffskrieges Russlands ihre Heimat, die Ukraine, verlassen und lebt nun bei Freunden in Deutschland“, so die DGB-Jugend. „Ich wollte schreien, aber der Schrei ging nicht raus,“ erzählt sie. An die Jugend gerichtet: „Kinder, seid wie Ihr seid. Gestaltet euer Leben nach euren Talenten, seid fair und lasst keine ‚Ismen‘ an die Macht kommen: Nazismus, Stalinismus, Hitlerismus. (...) Ich glaube, dass dank gemeinsamer Bemühungen Frieden, Freiheit, Menschenrechte und Gerechtigkeit siegen werden!“

Der brutale Angriffskrieg Russlands in der Ukraine stand nicht nur im Zentrum des DGB-Kongresses. Er war auch Thema des Initiativantrages „Krieg gegen die Ukraine sofort beenden“. Wie können wirtschaftliche und soziale Kriegsfolgen abgefedert und die Rahmenbedingungen für Frieden und Sicherheit in Europa neu bewertet werden? Die Forderung nach Frieden machte auch das Herzstück vieler Reden, u. a. vom scheidenden DGB-Vorsitzenden Reiner Hoffmann und Bundespräsident Frank-Walter Steinmeier, aus. In den Redebeiträ-

gen der Delegierten zum Initiativantrag kamen die verschiedenen, auch gegensätzlichen Positionen zum Tragen. Wie solidarisch sein mit der Ukraine ohne weiteres Wettrüsten und Militarisierung zu begünstigen? Der vorgestellte Textvorschlag bot eine Formulierung, die Konsens finden konnte. Ja zu einer europäischen Sicherheits- und Friedensarchitektur, nein zu weiterer NATO-Aufrüstung mit dem Richtwert 2 % des BIP.

Am ersten Tag wurde Reiner Hoffmann als Bundesvorsitzender verabschiedet, der seit 2014 den DGB leitete. Schon bald wird er in Brüssel präsent sein, da er beim Europäischen Wirtschafts- und Sozialrat aktiv werden wird. Zur Nachfolgerin wurde Yasmin Fahimi mit mehr als 93 % der Stimmen gewählt. In ihrer Antrittsrede forderte sie „einen Aufbruch für eine gerechte Transformation und sozialen Frieden. In Zeiten fundamentaler Veränderung, Krisen und Fehlentwicklungen in der Politik werden Gewerkschaften gebraucht als Lotsen für eine gute Gesellschaft und als Gestalter einer guten neuen Arbeitswelt“, so Fahimi. „Wir gestalten Zukunft! Solidarisch und gerecht, mit Selbstvertrauen und Zuversicht. Wir werden dafür sorgen, dass es auch

Yasmin Fahimi neue DGB-Vorsitzende

Was steht jetzt als Erstes für Sie als DGB-Vorsitzende an?

Eine lange Einarbeitungszeit wird's nicht geben. Jetzt geht es darum, schnell Gespräche zu führen in Berlin, Brüssel und den Bezirken, um die politischen und gesellschaftlichen Herausforderungen anzupacken und die Transformation zum Erfolg zu machen.

Welche Rolle werden die Gewerkschaften in der Transformation spielen?

Wir werden auf dem Weg in eine klimaneutrale Wirtschaft eine tragende Säule sein. Das sind wir heute schon. Die Transformation kann nur mit den Beschäftigten gelingen, und wir sind ihre Stimme.

Und was sagen Sie jungen Frauen und Gewerkschafterinnen? Sie sind ja die erste Frau an der DGB-Spitze...

Lasst Euch nie von Euren Zielen und Leidenschaften abbringen! Und: Die Gewerkschaften sind der Ort, wo wir Euch dafür stark machen.

Welche Zeichen gehen von diesem Bundeskongress aus?

Ein Signal für eine große Geschlossenheit der Gewerkschaften und für einen starken DGB. Inhaltlich sprechen wir mit einer Stimme: Die Zeit drängt für eine starke Mitbestimmung und eine starke Tarifbindung. Wir setzen uns ein für eine gerechte Verteilung, gute Bildungschancen und für gute Arbeit in der Transformation.

Quelle: www.dgb.de/einblick

in der Transformation gerecht zugeht und der soziale Frieden gesichert bleibt.“

„Zukunft gestalten wir“, lautete der Titel des programmatischen Textes des Kongresses, der die über 70 Anträge zusammenfasste. Vier Themenblöcke standen im Mittelpunkt: „Die demokratische und wirtschaftliche Zukunft Deutschlands gestalten“, „Die Zukunft der Arbeit mit einem starken Sozialstaat“, „Ein gerechter sozial-ökologischer Umbau, der große Investitionen erfordert“ sowie „Ein soziales Europa und eine gerechte Globalisierung“.

„Erneuerung, Sicherheit und Vertrauen: Dafür setzen sich der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ein und entwickeln gerechte und soziale Lösungen, um den Umbrüchen unserer Zeit zu begegnen. Wir leben Demokratie durch Mitbestimmung und Solidarität. Das war, ist und bleibt unser Anspruch und Auftrag“, heißt es im Leitantrag.

Im Zusammenhang mit den wirtschaftspolitischen Debatten erklärte Yasmin Fahimi: „Die sogenannte Schuldenbremse ist längst überholt.

Sie ist nichts anderes als eine ideologische Bremse für einen aktiven Staat und eine Sozialpolitik. Der Ruf nach Lohnzurückhaltung ist ein absolut falsches Signal. Das bedeutet nichts anderes, als dass die Arbeitnehmer die Bewältigung der Krise tragen sollen. Daran beteiligen wir uns nicht.“

Die Stärkung des Sozialstaats war beim DGB-Bundeskongress ein zentrales Thema. „Wir brauchen eine gemeinsame Strategie für gute Arbeit, denn gute Arbeit ist der Grundpfeiler eines leistungsfähigen Sozialstaats. Maßstab muss immer der Mensch sein. Die Bedürfnisse und Forderungen von Arbeitnehmern, Arbeitslosen, Kranken und Behinderten sowie Rentnern müssen im Mittelpunkt allen Handelns stehen“, erklärte DGB-Vize Anja Piel. Mit zwei Anträgen forderten die deutschen Gewerkschaften eine deutliche Stärkung des Sozialstaats. Entscheidend ist, dass die sozialen Sicherungssysteme durch einen sinnvollen Mix aus Beiträgen und Steuereinnahmen gerechter finanziert werden. In diesem Zusammenhang hat sich der DGB gegen eine Erhöhung des Renteneintrittsalters und für eine Stärkung der gesetzlichen Rente aus-

gesprochen. Diese Debatte ist auch in den noch jüngeren sozialpolitischen Debatten aus Deutschland in den Schlagzeilen: „Länger arbeiten, um die Inflation zu bremsen? Der DGB ist empört!“

Die Bedeutung der sozialen Dimension und der Sozialpartnerschaft wurde auch in den Debatten über den gerechten Übergang und insbesondere in Bezug auf den Koalitionsvertrag der neuen Bundesregierung hervorgehoben. Mehrere Kongressteilnehmer wiesen darauf hin, dass dieser 46 Mal auf die Sozialpartner verweist, insbesondere bei den Transformationsräten und den angegebenen Initiativen für die vom Übergang stark betroffenen Regionen, wie auch im rheinischen Revier. Auch hier ist eine Initiative der Revierwende mit Federführung des DGB ins Leben gerufen worden.

Solidaritätserklärungen mit den Streikenden im Pflegesektor, insbesondere den Beschäftigten an NRW-Universitätskliniken und in den Kindertagesstätten (Streiks der 1000 Kitas), wurden auf dem Kongress auch über direkte Online-Kontakte mit den Streikenden abgegeben.

Eine bereits laufende Kampagne gegen Gewalt am Arbeitsplatz fand ebenfalls große Zustimmung. „Vergiss nicht, hier arbeitet ein Mensch!“ Die Initiative richtet sich an die breite Öffentlichkeit, aber auch an Arbeitgeber, um Missstände zu beseitigen. Die Initiative soll zusätzlich konkrete Hilfestellungen bieten: Mit guter Prävention, Schutzmaßnahmen und Nachsorge sind viele Situationen vermeidbar und können von Betroffenen bewältigt werden. Hierzu wird eine zentrale Anlaufstelle geschaffen, die Infomaterial, Dienstvereinbarungen, Strategien und Beispiele guter Praxis bündelt.

Da ein G7 der Arbeit, ein so genannter L7, am Ende des DGB-Kongresses in Berlin stattfand, konnten auch viele internationale Delegierte zum Kongress stoßen. Für die CSC haben Generalsekretärin Marie-Hélène Ska und Thomas Miessen, der Europaverantwortliche im Internationalen Dienst der CSC, teilgenommen. Zahlreiche Kontakte mit Verantwortlichen anderer Gewerkschaften standen auf dem Programm.

Quellen: DGB

10 Gründe für die Abschaffung des Lohnnormgesetzes

In dieser Artikelserie befassen wir uns mit dem Gesetz über die Lohnnorm, das 1996 verabschiedet und 2017 von der MR und der N-VA zusätzlich verschärft wurde und für dessen Abschaffung wir mit klaren Argumenten und Erläuterungen kämpfen. 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.

Bewusst 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 Wirklichkeit 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 weismachen. In den letzten Ausgaben haben wir die Gründe 1 bis 4 vorgestellt, weshalb das Lohngesetz abgeschafft werden muss.



Grund 5: Verringert die Abschaffung des Lohnnormgesetzes die Ungleichheit zwischen Männern und Frauen?



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

Wie lässt sich das erklären?

Der Hauptgrund für dieses Lohngefälle ist darin zu suchen, dass Frauen häufiger Teilzeit arbeiten als Männer. 2019 waren etwa 40 % der Frauen teilzeitbeschäftigt, während es bei den Männern 10 % waren. Es gibt mehrere Gründe, warum Frauen häufiger Teilzeit arbeiten. Erstens verwenden Frauen nach wie vor mehr Zeit für die Betreuung von Kindern, Angehörigen und die Hausarbeit als Männer. So arbeitet fast die Hälfte (45 %) der Frauen aufgrund von familiären Zwängen oder der Kombination von Berufs- und Privatleben Teilzeit. Zweitens sind einige Wirtschaftssektoren (wie Handel, Pflegeheime oder Dienstleistungs-

schecksektor), in denen viele Frauen tätig sind, strukturell mit Teilzeitbeschäftigung organisiert. Sie bieten nur sehr wenige Möglichkeiten für eine Vollzeitbeschäftigung.

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

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

Die andere Hälfte dieses Unterschieds bleibt unerklärt und ist daher wahrscheinlich auf reine Geschlechterdiskriminierung zurückzuführen, d. h. auf die Tatsache, dass eine Frau bei identischen Merkmalen und Funktionen weiterhin schlechter bezahlt wird als ein Mann.



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

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

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

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

Grund 6: Die Abschaffung des Lohnnormgesetzes bedeutet, der Wirtschaft ihren wichtigsten Motor zurückzugeben.

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

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

Wenn der Lohnmotor kaputt ist, welcher Motor soll ihn dann ersetzen? Der Motor der Exporte? Die Urheber des Lohnnormgesetzes waren davon überzeugt, dass durch die Begrenzung der Lohnerhöhungen, durch den Abbau dessen, was als „Lohnnachteil“ gegenüber den Nachbarländern dargestellt wurde, die Exporte in die Höhe

schnellen würden, und damit auch das Wachstum und die Beschäftigung. Das vorherrschende Dogma ist das der Wettbewerbsfähigkeit, das in dem sehr restriktiven Sinne verstanden wird, dass der angebliche Lohnnachteil beseitigt werden muss. Es ist leicht zu verstehen, dass diese Argumentation pervers ist. Was passiert, wenn in anderen Ländern die Regierungen ebenfalls beschließen, die Löhne einzufrieren, um die Wettbewerbsfähigkeit und die Exporte zu steigern? In allen Ländern entsteht eine Abwärtsspirale der Löhne, die zu einem allgemeinen wirtschaftlichen Abschwung und steigender Arbeitslosigkeit führt.

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

Fortsetzung folgt

Die 4-Tage-Woche von Minister Dermagne

RISIKEN ODER CHANCEN?

In einer früheren Ausgabe haben wir uns mit der Maßnahme des „Beschäftigungsdeals“ befasst, bei der es um die Möglichkeiten zur Ausweitung der Nachtarbeit im E-Commerce ging. Eine Maßnahme, die ganz im Sinne der Arbeitgeber ist. In dieser Ausgabe geht es um vier weitere Themen: die Vier-Tage-Woche, die Verlängerung der Mitteilungsfrist der variablen Arbeitszeiten, der Übergangsweg und die Maßnahmen der Beschäftigungsfähigkeit.

Vier-Tage-Woche

Nach dem Gesetzentwurf sollen Arbeitnehmer, die 38 Stunden pro Woche arbeiten, das individuelle Recht haben, ihren Arbeitgeber zu bitten, die Arbeit an vier statt an fünf oder sechs Tagen zu verrichten. Dies bedeutet, dass sie pro Tag 9,5 Stunden arbeiten können. Derzeit darf der Arbeitstag in der Regel 9 Stunden pro Tag nicht überschreiten, wenn die Arbeit an fünf Tagen geleistet wird. Mit dieser Maßnahme könnte der Arbeitstag 9,5 Stunden dauern. Für Arbeitnehmer, die in einem Arbeitssystem mit einer Arbeitszeit von mehr als 38 Stunden pro Woche (bis maximal 40 Stunden pro Woche) beschäftigt sind, kann ein sektorielles oder betriebliches Kollektivabkommen die tägliche Arbeitszeit auf maximal 10 Stunden erhöhen.

Ein ähnliches „Recht auf Antrag“ wird für Vollzeitbeschäftigte eingeführt, die eine längere Arbeitswoche mit einer kürzeren Arbeitswoche abwechseln möchten und so weiter. Wenn ein Vollzeitbeschäftigter beispielsweise in Woche A 45 Stunden arbeitet, wird er in Woche B 31 Stunden arbeiten, um im Durchschnitt die wöchentliche Arbeitszeit von 38 Stunden einzuhalten. Die Regierung will damit auf die durch die Co-Elternschaft entstandenen Bedürfnisse reagieren: weniger arbeiten, wenn man das Sorgerecht für die Kinder hat. Aufgrund der Schulferien ist es auch möglich, von Juli bis September eine andere Arbeitszeit zu wählen: zwei Wochen länger arbeiten, um die nächsten zwei Wochen auszugleichen, oder umgekehrt.

Für beide Maßnahmen muss der Arbeitnehmer seinen Antrag schriftlich einreichen, und wenn der Arbeitgeber

ihn ablehnt, muss er seine Entscheidung begründen. Der Antrag des Arbeitnehmers ist nur für einen Zeitraum von sechs Monaten gültig, kann aber verlängert werden.

Was ist aus gewerkschaftlicher Sicht davon zu halten?

Einige Arbeitnehmer könnten je nach ihrer persönlichen Situation an dieser Maßnahme interessiert sein. Dies könnte z. B. bei Arbeitnehmern der Fall sein, die täglich viele Überstunden leisten und es vorziehen könnten, ihre Arbeit auf vier lange Tage zu verteilen, um so einen Tag zum Abschalten zu systematisieren. Dennoch wirft diese Maßnahme einige Fragen auf.

In einigen Betrieben, die bereits die 4-Tage-Woche praktizieren, stellen wir fest, dass die Arbeitgeber am fünften Tag Überstunden anordnen. Diese rechtfertigen sie damit, dass sie Schwierigkeiten bei der Einstellung von Personal haben. In der Praxis werden Überstunden also eher bezahlt als aufgeholt, die individuelle Arbeitszeit steigt, es werden weniger Mitarbeiter eingestellt und die Gesundheit der Arbeitnehmer leidet.

Ein 9,5- oder 10-Stunden-Arbeitstag ist sehr oft nur möglich, indem die Hausarbeit auf die Schultern einer anderen Person - sehr oft einer Frau - verlagert wird. Es besteht die große Gefahr, dass sich dies negativ auf die Gleichstellung von Frauen und Männern auswirkt.

Derzeit erhalten Arbeitgeber, die diese Möglichkeit für eine Kategorie von Arbeitnehmern eröffnen, eine Ermäßigung der Sozialversicherungsbei-

träge für jeden Vollzeitbeschäftigten (der dieser Kategorie angehört), der auf unbestimmte Zeit zur Vier-Tage-Woche übergegangen ist. Diese Ermäßigungen stellen einen wichtigen Anreiz dar, bewirken aber zumindest kurzfristig einen Einnahmeverlust für das Landesamt für Soziale Sicherheit (LSS). Sollten diese Ermäßigungen nicht an die Erhaltung oder Schaffung von Arbeitsplätzen geknüpft werden, um sicherzustellen, dass sie zur Unterstützung effektiver Wirtschaftstätigkeit und nicht zur Umverteilung an Anteilseigner verwendet werden?

In einer Zeit, in der die Arbeitsbelastung zunimmt und auf viele Arbeitnehmer die Gefahr eines Burnouts lauert, braucht die Arbeitswelt nicht einfach nur eine Umverteilung der Arbeitszeiten, sondern eine Verkürzung der Arbeitszeit! Für die CNE muss die 4-Tage-Woche „die neue Normalität“ im Rahmen einer kollektiven Arbeitszeitverkürzung auf 32 Stunden pro Woche werden! Davon sind wir weit entfernt.

Verhandlungen notwendig

Ohne unsere Grundsätze und unsere Kämpfe für eine kollektive Arbeitszeitverkürzung zu verleugnen, müssen wir versuchen, den Rahmen der Regierungsmaßnahmen durch das Kräfteverhältnis und durch Verhandlungen, auch auf betrieblicher Ebene, zu verbessern.

Diese Möglichkeit, die Arbeit an vier Tagen zu verrichten, wäre nicht wirklich ein Recht, da sie von der Zustimmung des Arbeitgebers abhängen würde. Man kann handeln und versuchen, sie zu einem Recht zu machen oder die Gründe für eine Ablehnung

Variable Arbeitszeit

Nach dem Gesetzentwurf müssen die variablen Arbeitszeiten von Teilzeitbeschäftigten diesen mindestens 7 (und nicht mehr 5) Werktagen vor Beginn der Arbeitsleistung mitgeteilt werden. Andere Fristen können in Kollektivabkommen festgelegt werden, sofern sie nicht unter 3 Arbeitstagen liegen.

Übergangsweg

Nach dem Gesetzentwurf kann ein Arbeitnehmer während seiner Kündigungsfrist einem anderen Arbeitgeber (Nutzer) zur Verfügung gestellt werden, sofern die Rolle des Vermittlers zwischen Arbeitgeber und Nutzer von einer Leiharbeitsfirma oder einer Arbeitsvermittlung (wie ADG, Forem und Actiris) wahrgenommen wird. Während des Übergangswegs hat der Arbeitnehmer Anspruch auf die Entlohnung, die beim Nutzer für die betreffende Funktion gilt, wobei diese Entlohnung nicht niedriger sein darf als der Lohn, auf den der Arbeitnehmer aufgrund seiner Kündigungsfrist Anspruch hat. Nach Beendigung des Übergangswegs hat der Arbeitnehmer Anspruch auf einen unbefristeten Arbeitsvertrag beim Nutzer. Er kann seine Betriebszugehörigkeit beim vorherigen Arbeitgeber für den Anspruch auf Zeitkredit oder thematischen Urlaub geltend machen. Der Nutzer, der keinen unbefristeten Arbeitsvertrag anbietet, muss dem Arbeitnehmer eine Entschädigung in Höhe der Hälfte des während des Übergangswegs erhaltenen Gesamtlohns zahlen.

Beschäftigungsfähigkeit

Einige Arbeitnehmer haben Kündigungsfristen von 30 Wochen oder mehr. Laut Gesetzentwurf müssen sie während des letzten Drittels ihrer Kündigungsfrist (wobei die ersten beiden Drittel nicht weniger als 26 Wochen betragen dürfen) unter Fortzahlung ihres Lohnes der Arbeit fernbleiben, um an einem Outplacement teilzunehmen, dessen Wert dem Betrag der Arbeitgeberbeiträge auf diesen Teil der Kündigungsfrist entspricht. Im Falle einer Kündigungsentschädigung muss sich der Arbeitnehmer für ein Outplacement zur Verfügung stellen, dessen Wert dem Arbeitgeberbeitrag auf diesen Teil der Kündigungsentschädigung entspricht, es sei denn, er findet eine neue Stelle oder nimmt eine selbstständige Tätigkeit auf.



durch den Arbeitgeber einzuschränken. Ein wichtiges Ziel wäre es, ein ähnliches Recht für Teilzeitbeschäftigte zu erreichen, die ihre Arbeitszeit auf vier statt auf fünf oder sechs Tage umstellen möchten.

Wenn im Betrieb Mahlzeitschecks gewährt werden, ist es wichtig, dass die Anzahl der Mahlzeitschecks von Arbeitnehmern, die zu einer Vier-Tage-Woche übergehen würden, nach geleisteten Stunden und nicht nach geleisteten Tagen berechnet wird. Der Übergang von einem System zum anderen sollte automatisch erfolgen.

Wenn das Unternehmen an fünf, sechs oder sieben Tagen pro Woche geöffnet ist, viele Arbeitnehmer aber nur noch an vier Tagen arbeiten, kann es sein, dass Neueinstellungen erforderlich sind.

Diese Anpassung der Vollzeitarbeitszeit auf vier Tage sollte nicht mit der Leistung von Überstunden am fünf-

ten Tag vereinbar sein. Wenn dies der Fall ist, sollten während der ersten vier Tage Überstunden ab 9 Stunden pro Tag (statt 9,5 oder 10 Stunden) verbucht werden.

Die Einführung dieser neuen Möglichkeiten setzt eine Änderung der Arbeitsordnung voraus. Dies kann nicht ohne die Beteiligung der Arbeitnehmer geschehen. In dieser Diskussion können Grenzen gesetzt werden, um zu verhindern, dass diese Maßnahme in der Praxis zu einer Verlängerung der individuellen Arbeitszeit im Unternehmen führt. Eine Aufzeichnung der tatsächlichen Arbeitszeit kann gefordert werden. In einer offensiveren Vision ist dies auch und vor allem eine Gelegenheit, die kollektive Arbeitszeitverkürzung wieder auf die Verhandlungsagenda zu setzen!



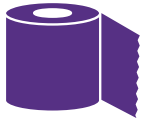
KAFFEE

+ 14%



BROT

+ 10%



KLOPAPIER

+ 11%



SPAGHETTI

+ 26%



LÖHNE

+ 0,4%

Es ist Zeit zu handeln!

Großdemo

Montag, 20. Juni

Scannen Sie den
QR-Code für mehr
Infos!



Nordbahnhof Brüssel / 11 Uhr

