



## Gemeinsam für mehr Kaufkraft

Seite 4

# Inhalt

# Öffnungszeiten & Kontakt

## Seite 3

Großdemo am 20. Juni

## Seite 4

CSC fordert mehr Kaufkraft

## Seite 5

Meldungen

## Seiten 6-7

Verkürzung der Arbeitszeit

## Seiten 8-9

10 Gründe für die Abschaffung  
des Lohnnormgesetzes

## Seite 10

Sie wollen kündigen?

## Seite 11

Meldungen

## Seiten 12-13

International

## Seiten 14-15

CNE Info

## 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.



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



[www.facebook.com/cscostbelgien](https://www.facebook.com/cscostbelgien)

# Kundgebung am 20. Juni: Gemeinsam für bessere Löhne

**Sie wollen einen Lohn, von dem Sie leben und Pläne schmieden können? Dann kommen Sie zur nationalen Kundgebung am 20. Juni in Brüssel.**

Das Gesetz über die Lohnnorm („Gesetz von 1996“) lässt kaum Spielraum für Lohnerhöhungen. Die CSC, die FGTB und die CGSLB fechten dieses Gesetz an. Mit ihrer Petition haben die Gewerkschaften erreicht, dass das Parlament am 29. Juni eine Debatte über dieses Gesetz abhält. Wenn wir am 20. Juni demonstrieren, werden wir zusätzlichen Druck ausüben, um gerechte Löhne und eine Erhöhung der Kaufkraft zu erreichen. Hier sind einige Argumente:

## Der Belgier wird nicht wertgeschätzt

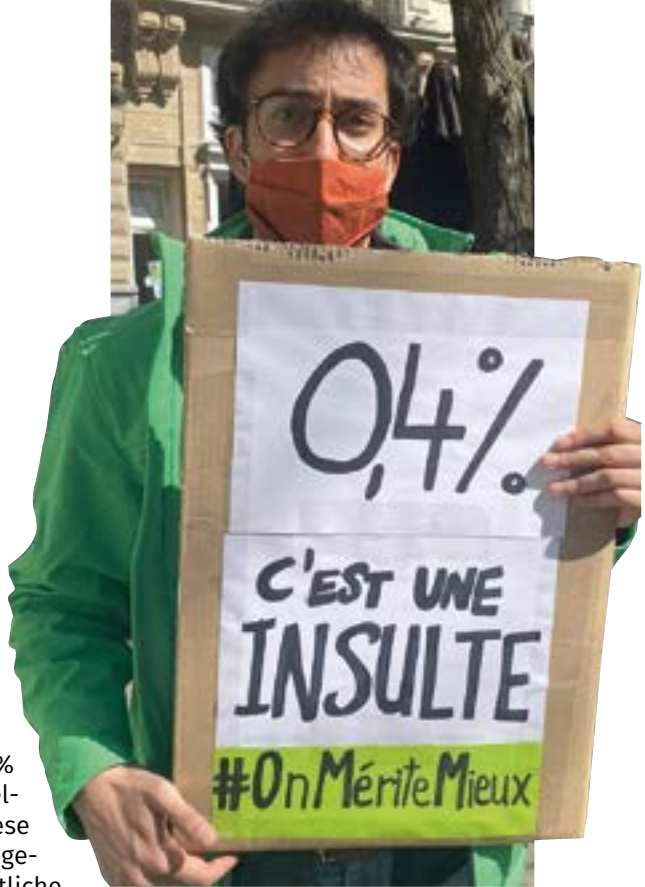
Das Gesetz von 1996 berücksichtigt nicht die Produktivität, die in Belgien höher ist als in den Nachbarländern. Eine gerechte Entlohnung sollte mit dem Produktivitätswachstum Schritt halten. Seit 1996 hinken die belgischen Löhne diesem Wachstum um 12 % hinterher.

## Lohnsubventionen in Milliardenhöhe

Das Gesetz berücksichtigt weder die Lohnsubventionen, die die öffentliche Hand den Unternehmen gewährt, noch die von der Vorgängerregierung gewährte Taxshift, mit der die Sozialsicherheitsbeiträge der Arbeitgeber von 33 % auf 25 % gesenkt wurden. Laut der Michel-Regierung sollten durch diese Maßnahme „Jobs, Jobs, Jobs“ geschaffen werden. Wissenschaftliche Studien haben gezeigt, dass dieses Geld in Wirklichkeit dazu verwendet wurde, die Aktionäre besser zu entlohnen.

## Ausbildung und Innovation

Das Gesetz von 1996 ist völlig auf Lohnmäßigung ausgerichtet. Da unser Land diesen Kampf gegen die Niedriglohnländer nicht gewinnen kann, müssen ein hohes Qualifikationsniveau der Arbeitnehmer und innovative Produkte unser Trumpf sein. Das Gesetz enthält zwar einen Ansatz, um die Ausbildung zu fördern, aber dieser Ansatz bleibt mangels Sanktionen folgenlos.



## Ein viel zu enges Korsett

Die maximale Lohnspanne von 0,4 % gilt für alle Sektoren und Unternehmen, auch wenn es ihnen gut geht oder sie im Zuge der Coronakrise satte Gewinne eingefahren haben.

## Die anderen Einkommen zur Kasse bitten

Artikel 14 des Lohnnormgesetzes sieht auch die Möglichkeit vor, dass andere Einkommen, wie z.B. Dividendeneinkünfte, in gleicher Weise belastet werden können. Seit seiner Einführung wurde dieser Artikel noch nie zur Unterstützung unserer Wirtschaft herangezogen. Die politische Entscheidung ist klar: Die Kleinen zahlen und die Reichen werden nicht zur Kasse gebeten. Diese Situation ist ungerecht. Aus diesem Grund werden wir am 20. Juni demonstrieren!

Das Leben ist **teuer**.  
Wir brauchen **bessere Löhne!**

Es ist Zeit zu handeln



Info:  
[www.diecsc.be/20juni](http://www.diecsc.be/20juni)

### Gewinnspannen belgischer Unternehmen

2019	<b>42%</b>
2020	<b>42,4%</b>
2021	<b>46,8%</b>
Maximale Lohnerhöhung	<b>+0,4%</b>

# Großdemo am 20. Juni



## Für Margaux und alle anderen

**M**argaux arbeitet als Haushalts-hilfe. Sie verrichtet eine wichtige und schwere Arbeit, für die sie nur 12 Euro pro Stunde erhält. Brutto. Die Appelle von Margaux und ihren Kolleginnen und Kollegen für einen besseren Lohn, für Anerkennung und für Respekt werden von ihrer Dienstleistungsscheckfirma ignoriert. Margaux und ihre Kollegen kämpfen für eine winzige maximale Erhöhung von 0,4 % für 2021 und 2022. Für Margaux würde das eine Erhöhung von 8,5 Euro brutto pro Monat bedeuten. Antwort ihres Arbeitgebers: „Das geht nicht, das ist zu viel.“

Laut der Nationalbank geht es vielen Unternehmen jedoch sehr gut und die Dividenden fließen an die Aktionäre. Die international steigenden Preise für eine Reihe von Lebensmitteln führen bei einigen Unternehmen, insbesondere im Energiesektor, zu übermäßigen Gewinnen. Margaux und ihre Kollegen müssen sich daher an die automatische Indexierung ihres Lohns klammern. Dabei wird niemand durch diese Indexierung reich. Sie korrigiert lediglich den inflationsbedingten Kaufkraftverlust.

Der Gipfel des Zynismus ist, dass einige Arbeitgeber diesen Mechanismus auch gerne loswerden würden, was Lohnkürzungen bedeuten würde. Die Dinge müssen geändert werden! Das fängt beim Lohnnormgesetz an, das verhindert, dass Einkommenserhöhungen frei ausgehandelt werden können. Zum Abschluss der Internationalen Arbeitskonferenz sei daran erinnert, dass die Möglichkeit der Gewerkschaften, frei über Löhne und Arbeitsbedingungen zu verhandeln, eine der Kernnormen der IAO ist. In Belgien ist sie jedoch eingeschränkt.

Margaux wird mit ihren Kolleginnen und Kollegen an der nationalen Kundgebung am 20. Juni teilnehmen, um daran zu erinnern, dass sie nicht nur ein Werkzeug ist und dass sie wie alle Arbeitnehmer einen angemessenen Lohn verdient.

Marie-Hélène Ska,  
CSC-Generalsekretärin

## Aktion in Verviers: die CSC fordert mehr Kaufkraft

**Das Leben wird immer teurer. Heizung, Essen, Treibstoff, Wohnung,... Die Preise explodieren. Resultat: Menschen mit niedrigem oder mittlerem Einkommen schaffen es nicht mehr, alles zu bezahlen. Und das Ende ist noch nicht in Sicht. Bei einer Aktion Anfang Juni in Verviers unterstrich die CSC die Dringlichkeit, die Kaufkraft der Bürger endlich zu steigern.**

„Die Löhne müssen deutlich steigen, aber das Lohngesetz verhindert dies“, erklärt Jean-Marc Namotte, Bezirkssekretär der CSC Liège-Verviers-Ostbelgien (CSC LVO). „Das Lohngesetz lässt nur eine sehr geringe Lohnerhöhung zu. Dennoch erzielen die belgischen Unternehmen nach Angaben der Nationalbank historische Gewinne, viel höhere als in den Nachbarländern.“

### Das Leben ist teuer. Wir brauchen bessere Löhne!

Die Aktion in der Nähe des Vervierser Einkaufszentrums Crescend'Eau hatte zum Ziel, mit den Menschen in Kontakt zu kommen. Die CSC verteilte Flyer mit dem Slogan „Das Leben ist teuer. Wir brauchen bessere Löhne!“ Mit Zahlenmaterial veranschaulichte die Gewerkschaft, wie schnell das Leben in den letzten Wochen und Monaten teurer geworden ist und die Löhne nicht nachziehen.

Die CSC fordert deshalb, dass sich die Politik der schwierigen Lage von vielen Menschen bewusst wird. Das Lohngesetz muss angepasst werden. 87.390 Personen (erforderlich waren 25.000) haben die diesbezügliche Petition der drei Gewerkschaften unterzeichnet. Das Parlament ist nun verpflichtet, die Debatte zu diesem Thema zu eröffnen.

„Wir müssen weiterhin Druck ausüben, deshalb haben wir diese Aktion in Verviers durchgeführt und rufen alle Bürger auf, an der Großkundgebung am 20. Juni in Brüssel teilzunehmen. Diese Demo ist immens wichtig, da sie die Haltung der Föderalregierung bezüglich Kaufkraftsteigerung und Lohnerhöhung beeinflusst“, erklärt Jean-Marc Namotte.

### 4. Aktion innerhalb von 4 Monaten

Im Vorfeld der Aktion hatte die CSC Liège-Verviers-Ostbelgien Spruchbänder im Vervierser Stadtgebiet aufgehängt, um die Bevölkerung für die Thematik zu sensibilisieren. Es war die insgesamt vierte Aktion der CSC LVO innerhalb von vier Monaten. „Das zeigt, dass die Mobilisierung weiterhin sehr groß ist“, so Bezirkssekretär Namotte abschließend.



# Reinigungspersonal im Rampenlicht

Am 20. Juni sollten wir das Reinigungspersonal ehren: Reinigungskräfte in Unternehmen, Haushaltshilfen, Straßenkehrer, Müllmänner, Fensterputzer und viele andere. Ihre Arbeit ist unerlässlich und verdient unseren Respekt und unsere Anerkennung.

Wie jeden 20. Juni führt die CSC Nahrung und Dienste den „Tag der Reinigungsprofis“ durch, um einerseits dem Reinigungspersonal zu danken und andererseits mehr Respekt und Anerkennung für diese Arbeitnehmer zu fordern. Dieser 20. Juni wird auch der Tag der großen Gewerkschaftskundgebung gegen das Lohnnormgesetz sein.

Beides hängt miteinander zusammen, denn das Reinigungspersonal erhält niedrige Löhne und leidet stark unter den steigenden Lebenshaltungskosten, insbesondere den Spritpreisen, die diese Arbeitnehmer tragen müssen, um von einem Kunden zum anderen zu fahren. Eine massive und gut sichtbare Präsenz der Reinigungskräfte ist ganz am Anfang der Demonstration geplant.

Nutzen Sie den 20. Juni, um den Reinigungskräften in Ihrem Betrieb oder bei Ihnen zu Hause zu danken. Über ein kleines Geschenk würden sie sich sicherlich auch freuen.



TAG DER REINIGUNGSKRÄFTE  
20. JUNI

Lasst uns gemeinsam das Reinigungspersonal ehren!  
Die Reinigung ist ein schwieriger und wichtiger Beruf.  
Daher kämpfen wir am 20. Juni für mehr Respekt  
und bessere Löhne für Reinigungskräfte.

CSC Nahrung und Dienste  Besuchen Sie uns auf Facebook  
[www.facebook.com/cscostbelgien](http://www.facebook.com/cscostbelgien)

## Zeitkredit, Laufbahnende & thematische Urlaube

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

Die Broschüre ist in den Dienstleistungszentren der CSC und bei den Gewerkschaftssekretären erhältlich.

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



## Eltern werden: Ihre Rechte

Sie wünschen sich ein Kind oder erwarten ein Kind? Dann stellen Sie sich sicherlich viele 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.

Die Broschüre ist in den Dienstleistungszentren der CSC und bei den Gewerkschaftssekretären erhältlich.

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



# Verkürzung der Arbeitszeit

## Femina: eine sehr positive Erfahrung

In einem Webinar zur kollektiven Arbeitszeitverkürzung stellte die Organisation Femina das von ihr durchgeführte Pilotprojekt vor.

Femina ist eine soziokulturelle Organisation für Frauen, die in Flandern und Brüssel aktiv ist. 2019 erprobte sie ein Jahr lang eine kollektive Arbeitszeitverkürzung (KAV) in Form einer 30-Stunden-Woche.

„Wir setzen uns für eine KAV ein“, erklärt Jeroen Lievens, Mitarbeiter bei Femina. „Wir wollen eine Gesellschaft, in der jeder eine Balance zwischen Arbeit, Betreuung und Freizeit findet. Die kürzere Arbeitswoche ist eine der möglichen Strategien.“

Zurzeit herrscht das Modell von Haushalten mit zwei Löhnen vor, in denen von Frauen und Männern erwartet wird, dass sie Vollzeit arbeiten. „Auf Familienebene verbringen wir mehr Zeit mit bezahlter Arbeit als noch vor 50 Jahren. Die Vereinbarkeit von Vollzeitarbeit, Betreuung und Freizeit wird schwieriger. Dies führt zu Ungleichheiten bei der unbezahlten Betreuung, der Freizeit und dem Zugang zu hochwertiger Arbeit zwischen Männern und Frauen sowie zwischen denen, die sich mehr Freizeit leisten können, und jenen, die dies nicht können. Der erhöhte Druck bei der Arbeit und in der Freizeit ist für alleinstehende Menschen, die niemanden haben, der ihnen

hilft, noch größer. Mit dieser KAV wollen wir diesen Vollzeitjob infrage stellen, was immer noch ein echtes Tabu ist.“

### Änderungen in der Organisation

Es gibt mehrere Ansätze, um eine KAV in Betracht zu ziehen: eine 30- oder 32-Stunden-Woche, eine 4-Tage-Woche oder kürzere Arbeitstage. Diese Ansätze hängen von den Praktiken ab, die in dem betreffenden Sektor bereits vorhanden sind. Für Femina war die Strategie einer kürzeren Arbeitswoche das ideale Modell, das es den Arbeitnehmern ermöglichte, mehr Zeit für sich selbst zu haben.

„2019 haben wir nach vielen Gesprächen mit der Direktion und den Arbeitnehmern dieses KAV-Pilotprojekt ausprobiert. Wir gingen von 36 auf 30 Stunden pro Woche, wobei die Löhne beibehalten wurden.“ Eine der Herausforderungen bestand darin, die Arbeit neu zu organisieren, um weggefallene Stunden auszugleichen. „Um die Arbeitszeit zu verkürzen, ist es wichtig, darüber nachzudenken, wie die

frei gewordenen Stunden belegt werden. Diese Verantwortung sollte nicht nur von den Mitarbeitern getragen werden, indem verlangt wird, dass sie produktiver werden. Die Organisation muss den Mut haben, ihre Arbeitsorganisation anzupassen oder sogar zusätzliches Personal einzustellen oder Aufgaben auszulagern, um den Arbeitsdruck nicht zu erhöhen“, erklärt Jeroen Lievens.



© David Morelli

Jeroen Lievens,  
Mitarbeiter bei Femina.

Die Teilnehmer des Pilotprojektes hatten mehr Zeit für ihre Kinder und mussten weniger Dinge gleichzeitig tun.



© Shutterstock

Teilzeitbeschäftigte, die weniger als 28 Stunden arbeiten und ihre Stunden nicht reduzierten, erhielten einen höheren Lohn als Entschädigung. Teilzeitbeschäftigte, die mehr als 28 Stunden arbeiteten, hatten die Möglichkeit, auf das neue Vollzeitsystem umzusteigen. Der soziale Dialog führte zu einem neuen kollektiven Arbeitsabkommen (KAA), das die Einführung zusätzlicher Urlaubstage auf wöchentlicher Basis vorsah.

### Positives Feedback

„Wir haben eine effektive Verkürzung der Arbeitszeit um 4 Stunden 55 Minuten pro Woche sowie eine Verkürzung der Fahrtzeit zwischen Wohn- und Arbeitsort festgestellt. Die Mitarbeiterzufriedenheit stieg sofort an. In einer Umfrage zur neuen Arbeitsorganisation äußern sie, dass sie ihre Freizeit besser nutzen. Sie können bestimmte Hausarbeiten erledigen, haben mehr Zeit für ihre Kinder und müssen weniger Dinge gleichzeitig tun. Sie haben weniger Stress und die Qualität der Freizeit nimmt zu.“

In Bezug auf die Qualität der Arbeit wird die Entwicklung ebenfalls positiv wahrgenommen: 90 % der Arbeitnehmer haben ein positives Feedback gegeben. Auch die kurzfristigen Abwesenheiten sind zurückgegangen. Femma stand während des Pilotprojekts jedoch auch vor Herausforderungen. „Irgendwann stellte sich heraus, dass die neue

Arbeitsorganisation für eines der Teams ungeeignet war. Dies hat zu einem Rückgang der Arbeitszufriedenheit in diesem Team geführt. Wir haben dieses Problem während des Versuchs angesprochen.“

### Unsere Arbeitsweise überdenken

Diese Art von Pilotprojekt kann auch in anderen Sektoren und Organisationen interessant sein, unter Berücksichtigung ihrer spezifischen Anliegen und Möglichkeiten.

„Wir empfehlen den Behörden, aus den unterschiedlichen KAV-Erfahrungen zu lernen. Dies würde die Debatte in Belgien erweitern und ein Überdenken unserer Arbeitsweise in Betracht ziehen. Wir glauben, dass Unternehmen, die sich für diesen Übergang entscheiden, unterstützt werden sollten, um die Hürden zu bewältigen“, schließt Jeroen Lievens.

Nach Verhandlungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern beschloss Femma, die selbst die Umsetzung des neuen Systems finanzierte, den dauerhaften Übergang zu einer 32-Stunden-Woche.

[www.eigenmix.be](http://www.eigenmix.be) (auf Niederländisch)



## „Auch mit Arbeitszeitverkürzung bleibt die Arbeit schwer“

**Christophe Laplanche, CSCBIE-Delegierter für die Arbeiter des Chemieunternehmens Avient (Assesse), erklärt den Kampf der Gewerkschaften für eine schrittweise und kollektive Arbeitszeitverkürzung ohne Lohneinbußen.**

„Ende der 90er Jahre arbeitete das Unternehmen 40 Stunden pro Woche. Die Gewerkschaften verhandelten die Umstellung auf eine Woche von durchschnittlich 36 Stunden 25 Minuten, auf Jahresbasis, ohne Lohneinbußen. Derzeit arbeiten die Produktionsmitarbeiter tatsächlich 36 Stunden 50 Minuten pro Woche, was ihnen zum Ausgleich drei Tage an KAV gewährt.“

Die Arbeitnehmer hängen an dieser kollektiven Arbeitszeitverkürzung: Sie hat es ihnen ermöglicht, Zeit für ihre Familien zu gewinnen. Aber die Arbeit bleibt schwer. Der Kampf für das Laufbahnende von Arbeitnehmern über 45 Jahren geht weiter. Wenn die jungen Arbeitnehmer älter sind, werden sie die Schwere der

Arbeit mehr spüren und die Zeit wird ihnen lange vorkommen, bis sie ihre Laufbahn korrekt beenden können. Wir wollten daher noch weiter gehen, indem wir auf der Grundlage des Dienstalters einen außergesetzlichen Urlaub beantragten. Wir erhielten alle fünf Jahre einen Tag und danach alle drei Jahre. Wir bekamen auch einen zusätzlichen Tag ab dem Alter von 45 Jahren. Es ist wichtig, die Arbeitszeit verkürzen zu können, damit sich der Körper wieder erholen kann.

Wenn wir diese KAV erhalten haben, verhandeln wir weiter über Lohnerhöhungen, weitere Arbeitszeitverkürzungen und andere Leistungen.“



Die KAV ermöglicht es den Arbeitnehmern, mehr Zeit mit ihrer Familie zu verbringen.

# 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.

**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 7: Die Abschaffung des Lohnnormgesetzes bedeutet mehr Beschäftigung

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

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

**Erstens:** Belgien mag zwar als „kleine offene Volkswirtschaft“ dargestellt werden, aber es gibt immer noch viele Unternehmen, die nicht dem internationalen Wettbewerb ausgesetzt sind. Es macht wirtschaftlich keinen Sinn, dass die Löhne der Arbeitnehmer in diesen Sektoren nicht parallel zu den Produktivitätssteigerungen ihrer Unternehmen steigen, nur weil die deutschen oder niederländischen Arbeitnehmer weniger verdienen. Im Gegenteil, diese Arbeitnehmer werden weniger konsumieren, was die Wirtschaft verlangsamen wird.







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

**Drittens** sind die Produktionskosten der belgischen Unternehmen, die das größte Problem darstellen, nicht die Arbeitskosten, sondern die Kapitalkosten. Den Zahlen der Nationalbank zufolge ist die Gewinnspanne in den letzten Jahren explosionsartig gestiegen. Sie liegt sieben Prozentpunkte über dem

Wert von 1999, während sie in den Nachbarländern stabil geblieben ist. Um die preisliche Wettbewerbsfähigkeit belgischer Waren zu steigern, gibt es einen einfachen Weg: diese exorbitanten Margen durch Lohnerhöhungen zu senken.

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

## Grund 8: Die Abschaffung des Lohnnormgesetzes bedeutet, die wirtschaftliche Realität der Sektoren zu berücksichtigen

Wenn man sich 1944 die Mühe gemacht hat, ein umfassendes System kollektiver Arbeitsbeziehungen zu schaffen, dann deshalb, um sich einer Wirtschaftsdemokratie anzunähern. Konkret geht es darum, die Lohnverhandlungen an die wirtschaftliche Realität anzupassen. Dieses System ist in Wirtschaftssektoren gegliedert, in denen Unternehmen zusammengefasst sind, die die gleiche Art von Tätigkeit ausüben und mit dem gleichen wirtschaftlichen Umfeld konfrontiert sind.

In den paritätischen Kommissionen tauschen sich die Arbeitgeber- und Gewerkschaftsvertreter eines Sektors über die wirtschaftlichen Entwicklungen in ihrem Sektor aus und verhandeln über die Lohnskala für alle Arbeitnehmer der Branche. Diese sektoriellen Verhandlungen können durch Verhandlungen auf Unternehmensebene ergänzt werden, wenn bestimmte Unternehmen über die Mittel verfügen, ihren Arbeitnehmern höhere Löhne als die in den sektoriellen Lohn tabellen festgelegten zu gewähren.

Die sektorielle Lohnverhandlung ist aus zwei Gründen ein besonders wirkungsvolles Instrument. Erstens, weil sie von denjenigen geführt werden, die den Sektor am besten kennen und ein Interesse daran haben, dessen langfristige Entwicklung zu fördern: die sektoriellen Arbeitgeber- und Gewerkschaftsvertreter.

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

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

Selbst in den Jahren des starken Wachstums (1960er und 70er Jahre) war diese Freiheit nicht absolut. Damals sprach man von wirtschaftlicher und sozialer Planung, was bedeutete, dass die Lohnerhöhungen über einen längeren Zeitraum verteilt wurden und Teil einer langfristigen wirtschaftlichen Entwicklung und eines Verantwortungsbewusstseins waren. All dies wird durch das Lohnnormgesetz zerstört.

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

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

Fortsetzung folgt

# Sie wollen kündigen? Sie haben eine Kündigungsfrist von höchstens 13 Wochen

**Von einigen Arbeitern, die gekündigt hatten, wurde verlangt, eine längere Kündigungsfrist zu leisten als ihre Kollegen im Angestelltenverhältnis in der gleichen Situation. Ist das ein schlechter Scherz? Ja. Die Diskussion geht auf eine schlecht formulierte Bestimmung im Gesetz über das Einheitsstatut zurück.**

2013 waren die Kündigungsfristen für Arbeiter wesentlich kürzer als die für Angestellte. Das Verfassungsgericht zwang die Regierung und die Sozialpartner, diese Frage endlich zu klären. Im Sommer 2013 wurde ein Abkommen erzielt und anschließend das Gesetz vom 26. Dezember 2013 über das Einheitsstatut verabschiedet. Mit diesem Gesetz wurden endlich die neuen Kündigungsfristen festgelegt.

Zwischenzeitlich wurde eine Reihe von Fragen geklärt, die in dem Abkommen nicht enthalten waren, wie z.B. der Zeitraum, den der Arbeitnehmer noch im Unternehmen arbeiten muss, wenn er kündigt. Dieser wurde auf höchstens 13 Wochen festgelegt, was den drei Monaten entspricht, die Angestellte der unteren Ebene (mit einem Gehalt unter 32.254 Euro) bisher maximal ableisten mussten. Für Arbeiter bedeutete diese 13-Wochen-Grenze längere Fristen als zuvor, für höhere Angestellte hingegen kürzere Fristen.

## Übergangsregelung

Für leitende Angestellte, die aufgrund ihres Dienstalters am 31. Dezember 2013 bereits eine Kündigungsfrist von mehr als 13 Wochen hatten, wurde eine Übergangsregelung eingeführt. Arbeitnehmer, die je nach Jahresgehalt bereits am 31. Dezember 2013 die maximale Kündigungsfrist von vier-einhalb Monaten bzw. sechs Monaten erreicht hatten, behielten diese längere Kündigungsfrist bei. Alle anderen Arbeitnehmer hatten bei ihrer Kündigung eine Kündigungsfrist von höchstens 13 Wochen.

Ein Problem war die schlechte Formulierung dieser Übergangsregelung. Einige Arbeitgeber folgerten fälschlicherweise daraus, dass die von den Arbeitnehmern am 31. Dezember 2013 bereits geleistete Kündigungsfrist zur neuen Kündigungsfrist auf der Grundlage ihrer Betriebszugehörigkeit ab

dem 1. Januar 2014 hinzugerechnet werden sollte. Dies bedeutete, dass Arbeiter eine längere Kündigungsfrist einhalten mussten als Angestellte. Völlig absurd! Nicht zuletzt deshalb, weil eine wörtliche Lektüre der Übergangsbestimmung keinen Raum für Zweifel lässt: Für alle Arbeitnehmer - also sowohl Arbeiter als auch Angestellte -, die am 31. Dezember 2013 nicht die Dienstaltersgrenzen für höhere Angestellte erreicht haben, ist die Kündigungsfrist auf 13 Wochen begrenzt, wenn der Arbeitnehmer selbst kündigt. Keiner der Arbeiter hatte am 31. Dezember 2013 die Obergrenzen für Angestellte erreicht, so dass ihre Kündigungsfrist auf 13 Wochen begrenzt werden muss.

## Der Verfassungsgerichtshof folgt unserer Auslegung

In einer noch absurderen Antwort auf eine parlamentarische Anfrage erklärte der damalige Arbeitsminister Kris Peeters 2017, dass die Arbeiter effektiv längere Kündigungsfristen ableisten mussten. Da es in der Regel nur um ein paar Wochen mehr ging,

dachte er, dass dies offensichtlich nicht so schlimm wäre. Glücklicherweise hat das Verfassungsgericht dann 2018 ein Urteil gefällt, das absolut keinen Raum für eine andere Auslegung als die unsere zulässt.

Zu einem anderen Aspekt der Übergangsregelung des Gesetzes zum Einheitsstatut stellte das Verfassungsgericht unmissverständlich fest, dass die Benachteiligung der höheren Angestellten in der Übergangsregelung gegen den verfassungsrechtlichen Gleichheitsgrundsatz verstößt. Seitdem besteht kein Zweifel mehr daran, dass die Benachteiligung von Arbeitern in der Übergangsregelung ebenfalls verfassungswidrig ist. 13 Wochen ist die maximale Kündigungsfrist für Arbeiter, die selbst kündigen. In der Zwischenzeit sind unsere Sachbearbeiter für Beschwerden daran gewöhnt, Argumente vorzubringen, um die Arbeitgeber zu überzeugen. Wir werden jedoch versuchen, diese Frage ein für alle Mal zu klären, entweder durch rechtliche Schritte oder durch Konzertierung.

© AdobeStock.com



# Baufach Gewerkschaftsprämie

Jedes Jahr erhalten die Arbeiter des Baufachs zu dieser Zeit eine Bescheinigung über Ihre Gewerkschaftsprämie. Ab diesem Jahr wird die Prämie direkt auf das Konto aller Arbeiter, die der CSCBIE angeschlossen sind, überwiesen.

## Wer hat Anspruch auf diese Prämie?

- Die Bauarbeiter, die zwischen dem 1. April 2021 und dem 31. März 2022 gearbeitet haben;
- Die Mitglieder der CSCBIE.

## Wie hoch ist die Prämie?

Wenn sie während der gesamten Referenzperiode gearbeitet haben, erhalten die CSCBIE-Mitglieder eine Gewerkschaftsprämie von 145 Euro, d.h. 0,6652 Euro pro gearbeitetem oder gleichgestelltem Tag.

Folgende Tage werden berücksichtigt:

- effektiv gearbeitete Tage;
- Tage der ersten Woche des garantierten Lohns im Krankheitsfall;
- Feiertage;
- Tage der bürgerlichen Abwesenheit (bezahlte Abwesenheit bei Geburt, Heirat, Tod,...);

- Tage des Jahresurlaubs;
- Ausgleichsruhetage;
- Schlechtwettertage;
- Tage der Arbeitslosigkeit aus wirtschaftlichen oder anderen Gründen mit einem Maximum von 20 Tagen;
- Tage der Gewerkschaftsschulung;
- Tage des bezahlten Bildungsurlaubs mit einem Maximum von 5 Tagen.

## Wann wird die Prämie ausgezahlt?

Die CSCBIE wird die Gewerkschaftsprämie in der Woche vom 20. Juni auszahlen. **Die Prämie wird automatisch und direkt auf das der CSCBIE bekannte Bankkonto überwiesen.** Die Arbeiter werden folglich kein Formular mehr erhalten. Es ist daher wichtig, dass die der CSC bekannten persönlichen und beruflichen Angaben korrekt sind. Diese können auf der Website [www.dieesc.be](http://www.dieesc.be)

unter „Meine CSC“ (oberes Menü) überprüft und gegebenenfalls angepasst werden.

Arbeiter, denen die Prämie nicht automatisch bis Ende Juni ausgezahlt wurde, werden das Formular spätestens Anfang Juli per Post erhalten. Reichen Sie das ausgefüllte Formular zusammen mit Ihrer IBAN-Kontonummer so schnell wie möglich bei der CSC ein, damit wir Ihre Gewerkschaftsprämie schnell auszahlen können.

Für weitere Informationen können Sie sich gerne an das CSCBIE-Sekretariat in Verviers wenden:

087 85 99 66

[cscbie.verviers@acv-csc.be](mailto:cscbie.verviers@acv-csc.be)



Martin Klöcker überreicht Ursula Schröder ein Präsent zum Abschied.



## Ursula Schröder geht nach 35 Jahren in Rente

Ursula Schröder aus Hünningen bei Büllingen wurde vor kurzem in den wohlverdienten Ruhestand verabschiedet. Vor allem bei den CSC-Mitgliedern aus der Eifel ist Ursula ein Begriff. Während mehreren Jahrzehnten hat sie unsere Mitglieder bei juristischen Angelegenheiten beraten und war die CSC-Referenzperson für die Luxemburg-Grenzgänger. Nachfolger für die Sprechstunden in St.Vith wird Martin Klöcker, seinerseits ein äußerst erfahrener Kollege aus dem juristischen Dienst.

Vor 35 Jahren hat Ursula Schröder bei der CSC angefangen. Zunächst im Presse- und Übersetzungsdienst und anschließend im juristischen Dienst. Sie hat sich immer durch ihre enorme Kompetenz, den unermüdbaren Einsatz für die Mitglieder, eine ausgeprägte Kollegialität und viel Humor ausgezeichnet.

Wir wünschen Ursula alles Gute und vor allem viel Spaß mit dem Rentnerdasein.

## #madeInIllegality

# Den Handel mit den israelischen Siedlungen verbieten

Die Errichtung von Siedlungen in einem besetzten Gebiet ist ein Kriegsverbrechen. Obwohl die Europäische Union den israelischen Siedlungsbau anprangert, trägt sie zu seiner Stärkung bei: Die EU ist nämlich der größte Exportmarkt für Israel, das von den Vorteilen des im Jahr 2000 in Kraft getretenen Assoziierungsabkommens profitiert. Ein erheblicher Teil der in die EU exportierten israelischen Produkte stammt jedoch aus den Siedlungen, die nicht Teil des völkerrechtlich anerkannten israelischen Hoheitsgebiets sind, und findet sich noch immer in unseren Supermärkten. In den israelischen Siedlungen hat sich im Laufe der Jahre ein bedeutendes Wirtschaftsleben entwickelt, das aus Industrie, landwirtschaftlicher Produktion und der Nutzung der natürlichen Ressourcen der palästinensischen Gebiete besteht. Diese Aktivitäten tragen zur Aufrechterhaltung und Ausweitung der Siedlungspolitik bei, ebenso wie die Handelsbeziehungen mit der EU.

Es wurde eine Europäische Bürgerinitiative (EBI) ins Leben gerufen, um die EU aufzufordern, den Handel mit den Siedlungen in den besetzten Gebieten einzustellen. Ziel: Eine Million Unterschriften in einem Jahr, um die EU zum Handeln zu bewegen!

Eine EBI unterscheidet sich von einer normalen Petition: Sie ist ein offizielles demokratisches Instrument, mit dem EU-Bürger die Europäische Kommission dazu bringen können, einen Rechtsakt vorzuschlagen. Wenn die EBI innerhalb eines Jahres eine Million Unterschriften sammelt, zwingt sie die Europäische Kommission dazu, über konkrete Maßnahmen in diesem Bereich zu diskutieren.

Darüber hinaus hat die belgische Regierung angekündigt, dass sie die Europäische Bürgerinitiative genau verfolgen wird. Wenn möglichst viele belgische Bürger die Initiative unterzeichnen, wird das die Föderalregierung dazu ermutigen, auf europäischer Ebene eine führende Rolle zu übernehmen!



© Shutterstock

Ein erheblicher Teil der in die EU exportierten israelischen Produkte stammt in Wirklichkeit aus den Siedlungen.

Unterzeichnen Sie die Europäische Bürgerinitiative auf [www.madeinillegality.org](http://www.madeinillegality.org)

Teilen Sie diese Informationen in den sozialen Netzwerken mit den Hashtags **#MadeInIllegality #StopTradeWithSettlements!**



© CNCD

## International

# Recht auf Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

**Auf der Jahreskonferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die in Genf stattfand, haben sich Gewerkschaften, Arbeitgeber und Behörden darauf geeinigt, Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz als grundlegende Arbeitsnorm anzuerkennen.**

Die Plenarversammlung der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) hat das Abkommen am 10. Juni gebilligt. Es ist für alle Arbeitnehmer überall in der Welt von entscheidender Bedeutung. Ein Arbeitnehmer sollte niemals um seine Gesundheit, geschweige um sein Leben fürchten, wenn er seine Arbeit verrichtet.

Leider ist dies heute noch nicht der Fall. Weltweit verlieren jedes Jahr 1,9

Millionen Menschen ihr Leben aufgrund ihrer Arbeit. Jedes Jahr gehen 90 Millionen Jahre gesunden Lebens durch arbeitsbedingte Gefahren verloren und 360 Millionen Menschen werden Opfer eines Arbeitsunfalls. Das jüngste Gedenken an die Rana-Plaza-Katastrophe 2012 in Bangladesch und die erheblichen Auswirkungen der Covid-19-Pandemie auf viele Arbeitnehmer unterstreichen die Bedeutung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds.

Das Recht auf ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld ergänzt bestehende Grundnormen: gewerkschaftliche Freiheit, Recht auf Kollektivverhandlungen, Verbot von Kinderarbeit, von Zwangsarbeit und von Diskriminierung. Der Mehrwert dieser Anerkennung als grundlegende Arbeitsnorm besteht darin, dass alle Länder, die Teil der Internationalen Arbeitsorganisation sind, verpflichtet sind, sie einzuhalten.

Darüber hinaus müssen alle IAO-Länder die beiden grundlegenden Abkommen über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (155 und 187) einhalten, auch wenn sie sie noch nicht ratifiziert haben. Mögliche Verletzungen dieser Rechte werden ebenfalls Gegenstand einer verstärkten Überwachung.

Belgien hat bereits die Abkommen 155 und 187 ratifiziert. Die CSC fordert die belgischen Behörden jedoch auf, noch stärker für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zu kämpfen, sowohl in unserem Land als auch anderswo in der Welt. Belgien muss mit der IAO zusammenarbeiten, da diese Anerkennung auch die IAO verpflichtet, ihre Mitglieder bei der Erreichung von mehr Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zu unterstützen.

## Ein Lohnzettel auf Papier? Ein Recht!

**Viele Arbeitgeber haben im Zuge der Gesundheitskrise einseitig digitale Lohnzettel eingeführt. Arbeitnehmer, die dies wünschen, können jedoch ihren Lohnzettel in Papierform verlangen.**

Nicht alle Arbeitnehmer haben einen Computer oder Drucker oder wissen, wie sie diese digitalen Dokumente speichern können. Ein ausgedruckter Lohnzettel ist kein Luxus, um zu prüfen, ob sich eventuell Berechnungsfehler eingeschlichen haben. Verschiedene Arbeitnehmer

haben der CSC mitgeteilt, dass sie jeden Monat ihre Forderung nach einer Papierversion begründen müssen.

Das Gesetz erlaubt jedoch den Arbeitnehmern, ihren Lohnzettel in Papierform zu verlangen. Grundlage hierfür ist Artikel 15 des Gesetzes vom 12. April 1965 über den Schutz der Entlohnung der Arbeitnehmer. Dieser besagt, dass dem Arbeitnehmer mit jeder definitiven Zahlung eine Lohnabrechnung übergeben werden muss, entweder in Papier- oder digitaler Form.

Der Arbeitgeber bzw. sein Sozialsekretariat kann also nicht einseitig die elektronische Übermittlung der Lohndokumente auferlegen. Das Ge-

setz vom 3. Juni 2007 sieht jedoch die Speicherung und elektronische Zustellung der Lohndokumente vor, wenn sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber in einer gegenseitigen Vereinbarung darauf einigen. Diese Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist (jährlich) widerrufbar und hat z.B. Vorrang vor der Regelung in der Arbeitsordnung, die der elektronischen Form den Vorzug geben würde.

Wenn dieses Recht in Ihrem Unternehmen nicht respektiert wird, wenden Sie sich an Ihre CSC-Gewerkschaftsdelegation oder Ihr Dienstleistungszentrum.

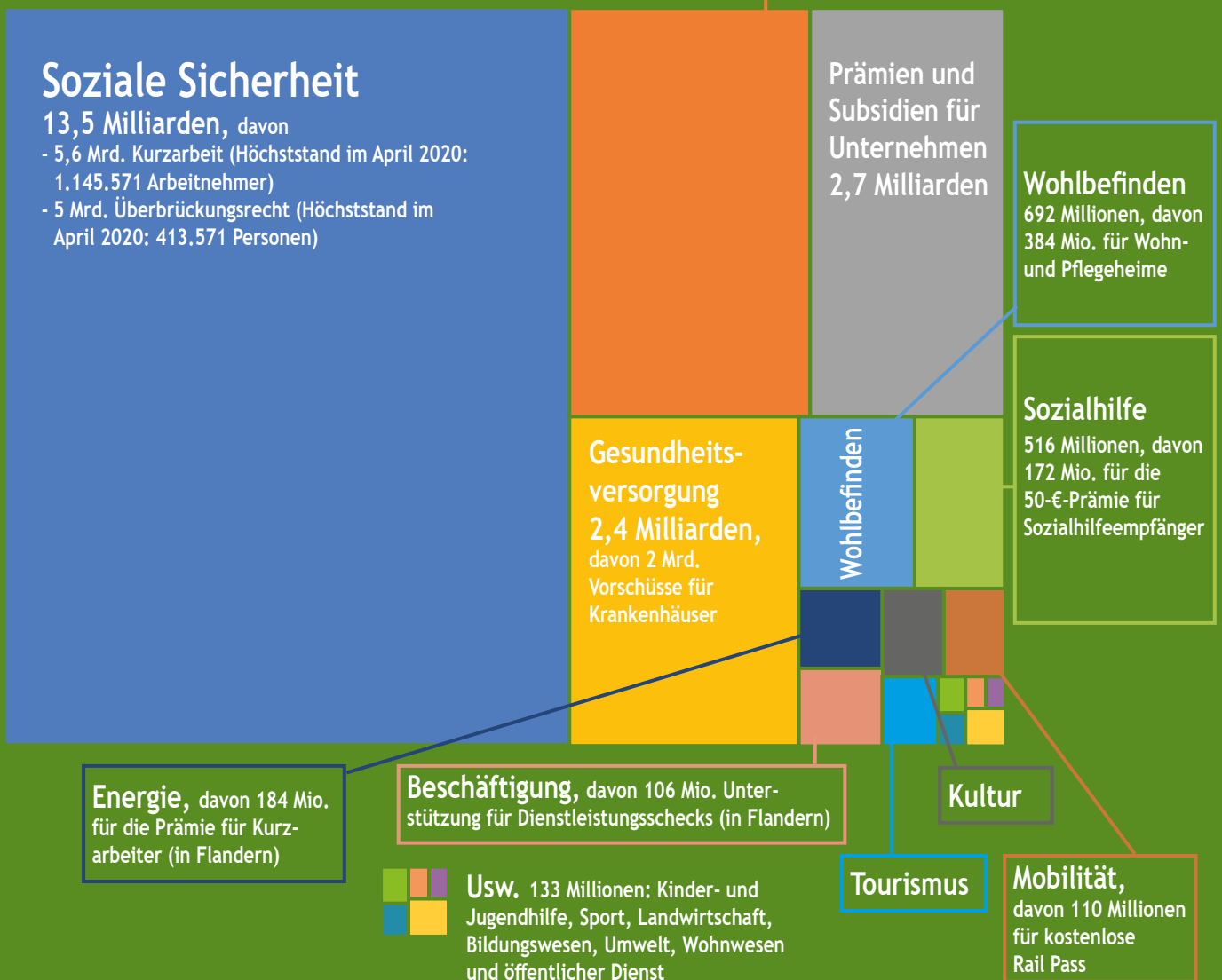
## WEM KAMEN DIE CORONA-UNTERSTÜTZUNGSMAßNAHMEN ZUGUTE ?

**24** Milliarden Euro, das ist der Gesamtbetrag der Unterstützungsmaßnahmen, die der Staat (alle Regierungsebenen zusammengekommen) im Rahmen der Corona-Pandemie 2020 (einschließlich ihrer Verlängerung 2021) ergriffen hat. Welchen Sektoren und Wirtschaftsakteuren kamen diese Maßnahmen zugute? Diese Frage soll hier beantwortet werden.

### Steuersenkungen und -befreiungen für Unternehmen

3,2 Milliarden, davon

- 1 Milliarde durch Erhöhung des Investitionsabzugs bei der Unternehmenssteuer
- 800 Millionen durch Senkung der Mehrwertsteuer im Hotel- und Gaststättengewerbe
- 770 Millionen durch Senkung der Unternehmenssteuer



Die soziale Sicherheit war für die Bewältigung der Pandemie von entscheidender Bedeutung. Sie ermöglichte es Millionen von Arbeitnehmern, ihre Einkommensverluste zu begrenzen. Die meisten Hilfen wurden zur Unterstützung von Unternehmen eingesetzt, sei es durch die soziale Sicherheit, Steuersenkungen oder Prämien und Subsidien. Diese Hilfen waren zwar notwendig, um Konkurse zu verhindern, aber einige Unternehmen haben auch davon profitiert, obwohl sie sie nicht brauchten (sogenannter Mitnahmeeffekt). Daher bedarf es einer ernsthaften Bewertung dieser Maßnahmen. Die Grafik zeigt auch das enorme Ungleichgewicht zwischen Maßnahmen zur Unterstützung von Unternehmen und Maßnahmen zur Einkommenssicherung von Sozialhilfeempfängern, Personen in prekären Situationen und einer Reihe von Sektoren, die jedoch systemrelevant sind.

Quelle: Rechnungshof, 2021.



# Steigende Energiekosten WELCHE LÖSUNGEN?

Die Energiepreise explodieren und viele fragen sich, wie sie ihre Rechnung bezahlen sollen.  
Bestandsaufnahme der kurz- und langfristigen Lösungsansätze.

Die Inflation hat den höchsten Stand seit 40 Jahren erreicht und lag im März bei 8,3 %. Die Nationalbank weist darauf hin, dass dieser Anstieg vorübergehend ist und die Inflation bis 2023 wieder auf ein Niveau von knapp über 2 % sinken wird. Dieser Anstieg der Lebenshaltungskosten ist hauptsächlich auf die höheren Energiepreise zurückzuführen. Innerhalb eines Jahres stieg der Preis für Erdgas um 149 % (er hat sich also mehr als verdoppelt), für Strom um 50 %, für Diesel um 37 % und für Benzin um 26 % (Statbel).

Bei Gas und Strom sind die Verbraucher betroffen, die einen variablen Vertrag haben oder deren fester Vertrag demnächst ausläuft. Variable Verträge machen 32 % der Stromverträge und 36 % der Gasverträge aus. Dieser Anteil wird mit dem Auslaufen der festen Verträge steigen, da derzeit nur variable Verträge angeboten werden.

Steigende Energiepreise führen bei Haushalten mit niedrigem Einkommen zu den größten Kaufkraftverlusten. Für die ärmsten 10 % der Haushalte reduzieren die steigenden Gas- und Strompreise ihr Einkommen um mehr als 11 %, während der Einkommensverlust der reichsten 10 % der Haushalte weniger als 4 % beträgt.

## Lösungsansätze...

In Belgien gibt es zwei strukturelle Lösungen, um dem Preisanstieg zu begegnen. Zum einen gibt es den Sozialtarif, der

es den ärmsten Haushalten ermöglicht, ihre Gas- und Stromrechnung um etwa die Hälfte zu senken. Zum anderen sorgt die automatische Lohnindexierung dafür, dass unsere Löhne und Sozialleistungen mit den Lebenshaltungskosten steigen. Im Vergleich zu anderen bestehenden Maßnahmen ist die Indexierung die Lösung, die am meisten zur Verringerung des Kaufkraftverlustes beiträgt. Aber der Mechanismus ist nicht perfekt, da er die hohen Einkommen stärker entschädigt als die niedrigen.

## ... KURZFRISTIG

Die Föderalregierung hat vor kurzem mehrere Maßnahmen zur Unterstützung der Haushalte ergriffen. Dank der Ausweitung des Sozialtarifs profitieren fast eine Million Haushalte (d.h. jeder fünfte Haushalt) davon. Dies ist eine wesentliche Maßnahme, die es den meisten Geringverdienern (den ärmsten 20 %) ermöglicht, den Kaufkraftverlust auszugleichen. Die Regierung hat außerdem beschlossen, die Mehrwertsteuer auf Gas und Strom vorübergehend zu senken. Diese Maßnahme ist nur scheinbar eine gute Idee, denn sie verzögert die Indexierung der Löhne. Die CSC hat berechnet, dass sie letztendlich zu einem durchschnittlichen Kaufkraftverlust von 210 Euro führen wird. Es handelt sich eher um einen Geldtransfer vom Staat (weniger Steuern) zu den Unternehmen (Verzögerung bei der Indexierung der Löhne)

als zu den Arbeitnehmern. Die Regierung hat schließlich beschlossen, allen eine Energieprämie in Höhe von 100 Euro und eine Heizölprämie in Höhe von 200 Euro zu gewähren. Die Energieprämie ist eher ein Tropfen auf dem heißen Stein als eine echte Unterstützung: Es wäre zweifellos sinnvoller gewesen, sich auf die Haushalte zu konzentrieren, die sie wirklich brauchen (z.B. diejenigen mit einem variablen Vertrag), um diese Energieprämie weit über den derzeitigen Betrag hinaus anzuheben. Diese Maßnahme sollte finanziert werden, indem die Gewinne der Erzeuger von Atom- und grüner Energie, die von den steigenden Preissteigerungen profitieren, besteuert werden.

## ... MITTELFRISTIG

Wir haben strukturelle Lösungen, um die Energierechnung zu senken und die Einkommen zu erhöhen. Erste Priorität: Das Lohnnormgesetz, das Lohnerhöhungen verhindert, muss abgeschafft werden. Zweitens: Eine konkret auf die Gebäudedämmung und die Produktion grüner Energie ausgerichtete Politik scheint unerlässlich. Mehrere Studien haben gezeigt, dass die Liberalisierung des Energiemarktes nicht zur erhofften Preissenkung geführt hat. Die CNE tritt für eine öffentliche und nichtmarktbezogene Verwaltung von wesentlichen Waren und Dienstleistungen, zu denen auch die Energie zählt, ein.



STROM

+ 49,7%



ERDGAS

+ 139,5%



HEIZÖL

+ 57,8%



DIESEL

+ 33,5%



BENZIN

+ 21%



LÖHNE

+ 0,4%

# Es ist Zeit zu handeln!

## Großdemo

## Montag, 20. Juni

Scannen Sie den  
QR-Code für mehr  
Infos!



Nordbahnhof Brüssel / 11 Uhr



**FGTB**