



Migranten und menschenwürdige Aufnahme Seite 8

Inhalt

Seite 3

Der belgischen Industrie geht es besser als gedacht

Seiten 4-5

„Der Index ist eine Konstante in unserer Geschichte“

Seite 6

Meldungen

Seite 7

Ein ernüchterndes Urteil für alle Plattformarbeitende

Seiten 8-10

Dossier: Migranten und menschenwürdige Aufnahme: Wann ist es so weit?

Seite 11

Meldungen

Seiten 12-13

Vorbeugung von psychosozialen Risiken: Endlich Verbesserungen

Seiten 14-15

CNE-Info: CEO Jackpot Day

Seite 16

Der Index gehört uns

Impressum

Verantwortlicher Herausgeber:

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

Redaktion:

Jessica Halmes Vera Hilt
Liliane Louges Angela Mertes
Jochen Mettlen

Layout: Maryline Weynand

Druck:

Kliemo A.G.
Hütte 53, 4700 Eupen

Anschrift der Redaktion:

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

Erscheinungsrhythmus:

Vierzehntäglich

Öffnungszeiten & Kontakt

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

JURISTISCHE ERSTBERATUNG

Für jede Frage bezüglich Arbeitsrecht (Kündigung, Vertrag, Urlaub,...) kontaktieren Sie unsere juristische Erstberatung per Telefon oder Mail:

Montags bis donnerstags

8.30 Uhr bis 12.30 Uhr und 13.30 Uhr bis 16 Uhr

Freitags 8.30 Uhr bis 12 Uhr

087/85 99 22 • csc.ostbelgien@acv-csc.be

JURISTISCHER BEISTAND

Für jeden juristischen Beistand oder für eine laufende Akte kontaktieren Sie unseren juristischen 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

Sprechstunden: dienstags auf Termin
087/85 98 95 • sj.verviers@acv-csc.be

OFFENE SPRECHSTUNDE

CSC Eupen

Montags von 8.30 Uhr bis 11.45 Uhr

GRENZGÄNGERDIENST LUXEMBURG

CSC St.Vith: dienstags auf Termin

087/85 99 33 • grenzganger.luxemburg@acv-csc.be

GRENZGÄNGERDIENST DEUTSCHLAND

CSC Eupen: auf Termin

087/85 99 49 • grenzganger.deutschland@acv-csc.be



www.diecsc.be



www.facebook.com/cscostbelgien

Der belgischen Industrie geht es besser als gedacht

Laut einer Analyse des Instituts für nachhaltige Entwicklung (INE) geht es der belgischen Industrie erstaunlich gut.

Die Analyse der Eurostat-Daten (November 2022) durch das INE zeigt, dass die belgische Industrie⁽¹⁾ mehr produziert und verkauft als im Jahr 2019, mehr als in den Nachbarländern und zu einem höheren Preis. Was natürlich mehr Einnahmen zur Folge hat.

Ende 2022 lag das Produktionsniveau trotz des Preisanstiegs 15 % über dem Vor-Corona-Niveau. Seit 2019 schneidet Belgien besser ab als einige seiner Nachbarn, deren Industrieproduktion rückläufig ist. Kurzfristig scheint es also keine Probleme mit der Wettbewerbsfähigkeit zu geben. Das hindert die Arbeitgeber jedoch nicht daran, weiterhin Druck auf die automatische Indexierung der Löhne auszuüben. „Kurzfristig sind unsere Löhne aufgrund der Indexierung schneller gestiegen als anderswo, aber wir haben weiterhin viel mehr verkauft als anderswo. Die Aufrechterhaltung der Wettbewerbsfähigkeit wird derzeit überhaupt nicht durch die Arbeitskosten bestimmt“, erklärt Olivier Malay vom Studiendienst der CSC Nahrung & Dienste, der an der Analyse mitgewirkt hat. „Auch mittelfristig dürfte dies keinen Einfluss auf die Wettbewerbsfähigkeit haben: Die Löhne in anderen Ländern werden steigen und den durch die Indexierung ermöglichten Lohnvorsprung aufholen.“



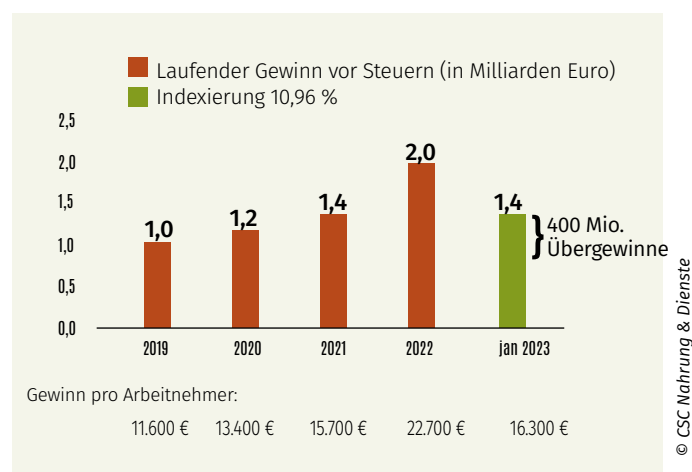
Außergewöhnlicher Gewinnzuwachs

Die Erhöhungen der Verkaufspreise zwischen 2021 und Ende 2022 lagen weit über der Zunahme der Produktionskosten. Der Produktions- und Preisanstieg führte zu einem außergewöhnlichen Gewinnwachstum bei den großen Unternehmen. Allein zwischen 2021 und Mitte 2022 gab es 25 Milliarden Euro an Übergewinnen, d. h. Gewinne, die über den Ende 2019 erzielten Gewinnen lagen, vor allem in der Industrie. „Die großen Unternehmen machen riesige Übergewinne, während kleinere Strukturen echte Schwierigkeiten haben. Früher war die Situation ausgewogener.“ Die CSC hat bereits auf das Fehlen eines Solidaritätsmechanismus zwischen Unternehmen, die Gewinne machen, und solchen in Schwierigkeiten hingewiesen.

Ist die belgische Industrie in Schwierigkeiten?

Sowohl in Bezug auf die Produktion als auch auf die kurzfristige Wettbewerbsfähigkeit und die Rentabilität deuten die Eurostat-Daten darauf hin, dass es der belgischen Industrie gut geht. Können die Lohnindexierungen vom 1. Januar 2023 die gute Lage also beeinträchtigen? Im Vergleich zu den Übergewinnen dürften die 4 Milliarden Euro, die die Indexierung kostet, die Situation nicht grundlegend beeinflussen. „Die detaillierte Analyse der Sektoren zeigt, dass entgegen den Behauptungen der Arbeitgeber in einigen Unternehmen viel Geld vorhanden ist und dass die Indexierung ihrer Wettbewerbsfähigkeit nicht schaden wird. In diesem Zusammenhang sollte entweder eine Übergewinnsteuer oder eine Lohnerhöhung ermöglicht werden“, schloss Malay.

(1) Verarbeitendes Gewerbe/Herstellung von Waren, Bergbau und mineralgewinnende Industrie sowie Energieversorgung. Die erläuterte Dynamik findet sich auch in den meisten Industriezweigen wie der Pharma-, Lebensmittel- und sogar Metallindustrie, was die Preissteigerungen betrifft.



„Der Index ist eine Konstante in unserer Geschichte“

Es wird zu oft wiederholt, dass „es die automatische Lohnindexierung nur in Belgien gibt“ und Belgien wird mit kleinen Ländern wie Luxemburg, Zypern oder Malta verglichen. Es gibt die Indexierung jedoch auch in anderen Ländern, wenn auch anders. Worin bestehen die Unterschiede zu Belgien?

Es gibt gute Gründe, auf den Index stolz zu sein. Das belgische Indexierungssystem stößt im Ausland auf großes Interesse... bis hin nach Japan. „Dieses Interesse nimmt tatsächlich zu. Viele andere Länder - vor allem in Europa - fragen sich, wie unser System funktioniert“, sagt Marie-Hélène Ska, Generalsekretärin der CSC. „Auch der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) zeigt Interesse. Die anderen Länder sind vor allem an unseren verschiedenen Indexierungsarten interessiert. Jedes System hat seine Vor- und Nachteile, aber mittelfristig sind die verschiedenen Arten der Indexierung ein Vorteil.“

„Das Einzigartige an unserem System ist, dass es für den gesamten Arbeitsmarkt und die nicht erwerbstätige Bevölkerung gilt: Alle Zulagen und Renten sind ebenfalls an den Index gekoppelt. Die OECD und der IWF plädieren für die Abschaffung des Index. Diese Organisationen vergessen jedoch zu erwähnen, dass sie selbst ein automatisches Indexierungssystem für ihre Löhne anwenden, das von den Mitgliedstaaten finanziert wird“, so Marie-Hélène Ska. „In Belgien sind 98 % der Arbeitnehmer durch einen institutionalisierten Indexierungsmechanismus abgedeckt. Nur Luxemburg schneidet noch besser ab.“

Verzögerung

Ein weiterer, einzigartiger Bestandteil des belgischen Systems ist, dass die Zulagen und Mindestlöhne an den Index gekoppelt sind. „Ich denke, das ist vielleicht das wichtigste Element“, sagt Torsten Müller, Forscher am Europäischen Gewerkschaftsinstitut. „Dank des belgischen Systems wurden die Mindestlöhne im vergangenen Jahr sechsmal - quasi sofort - angepasst. Das ist wichtig für diese Perso-

nengruppe, die die Krise sehr schnell zu spüren bekommt. Auch im Ausland wurden die Mindestlöhne angepasst, aber es gibt immer eine Verzögerung. Stets mehr Länder versuchen, eine Art Indexierung einzuführen, wenn sie über Löhne verhandeln.“

Aus einer Studie der KU Leuven geht hervor, dass die automatische Indexierung bei weitem am besten vor Kaufkraftverlust schützt. Die Reallöhne sind zwar aufgrund der Verzögerung des Indexierungsmechanismus gesunken, aber dieser Rückgang ist weniger ausgeprägt als in Deutschland und in den Niederlanden. „In Deutschland gibt es zwar Abkommen in bestimmten Sektoren, aber keine überberuflichen, d.h. branchenübergreifenden Abkommen wie bei uns. Kleine Unternehmen, die nicht unter diese Sektorenabkommen fallen, bleiben außen vor“, erklärt Marie-Hélène Ska. „Wir stellen fest, dass die Arbeitnehmer in Großbritannien und Frankreich große Aktionen durchführen, die systematisch mit den niedrigen Löhnen angesichts der galoppierenden Inflation begründet werden. Die Bürger fühlen sich im Stich gelassen.“

Die 1970er Jahre

Viele Länder haben die automatische Lohnindexierung in den 1970er Jahren während der Energiekrise abgeschafft, als die Inflation sehr hoch war. Warum hat Belgien die Indexierung beibehalten? „Das ist eine Konstante in unserer Geschichte: Wir haben immer auf die Indexierung geachtet und Kampagnen für den Index geführt. Diese Sensibilisierung hat dazu beigetragen, dass sich jeder der Bedeutung des Index bewusst wurde. Die Tatsache, dass wir uns unablässig für die Indexierung eingesetzt haben, sorgt für relative Ruhe und sozialen

Frieden, ohne große Aktionen, wie wir sie im Ausland erleben“, sagt Marie-Hélène Ska.

Torsten Müller bestätigt diese Feststellung. „Das ist wirklich bemerkenswert, denn selbst in Ländern wie Dänemark, Frankreich, Italien und den Niederlanden, die die Indexierung in den 80er und 90er Jahren abgeschafft haben, waren die Gewerkschaften stark. Ihren Gegnern gelang es dennoch, die Abschaffung der Indexierung durchzusetzen. Belgien hatte immer eine starke Tradition rund um den Index, während dies in Deutschland zum Beispiel nicht der Fall war.“

„Es gibt zwar Versuche, die Berechnung der Indexierung anzupassen, aber dieses System ist noch immer das beste Mittel zur Bekämpfung der Inflation. Wenn Sie Fieber haben, nehmen Sie ein Thermometer, um die richtige Behandlung zu bestimmen. Der Indexierungsmechanismus ist das einzig richtige Thermometer in diesem Bereich“, schließt Marie-Hélène Ska.





© Shutterstock



www.diecsc.be/index

Kartoffeln werden billiger, aber Fritten nicht

Während die Energiepreise zu stagnieren scheinen, sind es die Lebensmittelpreise, die in die Höhe schnellen. Butter kostet 38 % mehr und der Preis für (tiefgefrorene) Fritten hat sich sogar verdoppelt. Eine logische Erklärung wäre, dass der Preis für Fritten steigt, weil der Preis von Kartoffeln gestiegen ist. Aber warum werden Fritten dann nicht billiger, wenn der Kartoffelpreis sinkt?

In den letzten 18 Monaten hat sich der Kartoffelpreis verdoppelt, was sich logischerweise auch auf den Preis für Fritten auswirkt. Aber wenn der Kartoffelpreis sinkt, bleibt der Preis für Fritten unverändert. Es ist ein Fakt, dass die Fixkosten der Frittenbude ebenfalls steigen: höhere Energiepreise, höhere Mieten... Der Anstieg des Kartoffelpreises wird dann als Vorwand benutzt.

Auch die Preise für andere Lebensmittel steigen weiter an. Ende 2022 kostete ein voller Einkaufswagen im Supermarkt 19,7 % mehr als zu Beginn desselben Jahres, wie die

Verbraucherorganisation Test-Achats herausfand. Diese Steigerung mag logisch erscheinen, da die Produktionskosten u. a. aufgrund der gestiegenen Energiepreise höher sind. Nun muss man aber auch bei den Lebensmittelherstellern in unserem Land nach einer Ursache suchen. In Belgien wurden die Löhne überwiegend erst im Januar 2023 indexiert, während die Preise schon viel früher stiegen. Außerdem hatten die größten belgischen Produzenten und Händler das „Glück“, an langfristige feste (und damit kostengünstigere) Energieverträge gebunden zu sein.

In der Lebensmittelindustrie haben sich die Gewinnspannen pro Arbeitnehmer zwischen 2019 und 2022 verdoppelt. Diese Politik lässt sich rechtfertigen, wenn die Gewinne dazu verwendet werden, um ein finanzielles Polster zu schaffen. Aber in der Praxis geht dieses Geld in erster Linie an die Aktionäre. Der Studiendienst der CSC Nahrung und Dienste hat berechnet, dass die Übergewinne des Sektors immer noch 400 Millionen Euro betragen werden, selbst nach der Indexierung.



Der Grenzgängerdienst Luxemburg informiert

Kindergeldausgleich für nicht leibliche Kinder - Geänderte gesetzliche Bestimmungen

In Folge einer Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) gelten von nun an auch als Familienangehörige die Kinder des Ehe- oder Lebenspartners des Grenzgängers, für deren Unterhalt dieser sorgt und mit denen er gemeinsam mit seinem Ehe- oder Lebenspartner eine gemeinsame Wohnung und einen ständigen Wohnsitz teilt. Der Nachweis dieser Voraussetzungen kann mit allen Mitteln erbracht werden.

Ein Grenzgänger kann sowohl Kindergeld für seine leiblichen Kinder (oder Adoptivkinder) als auch für die Kinder seines Ehe- oder Lebenspartners beantragen, die mit ihm unter einem Dach leben. Im Falle eines gemeinsamen Sorgerechts beider Elternteile und eines abwechselnden Wohnsitzes des Kindes kann das Kindergeld aufgrund eines gemeinsamen Antrages beider Elternteile jeweils zur Hälfte an diese entrichtet werden.



Steuererklärung Luxemburg

Zum Thema „Steuererklärung in Luxemburg“ findet am **20. März um 19 Uhr** ein Infoabend im Triangel in St.Vith statt.

Anmeldungen unter:

bwagner@lcgb.lu oder pooladmin@lcgb.lu

Kurzarbeit: Elektronische Kontrollkarte

Bei vorübergehender Arbeitslosigkeit können Arbeitnehmer künftig die elektronische Kontrollkarte C3.2 benutzen, um online zu stempeln.

Vorerst ist die elektronische Kontrollkarte C3.2E lediglich ein Pilotprojekt, dem sich interessierte Arbeitgeber nach Konzertierung mit ihrem Personal anschließen können.

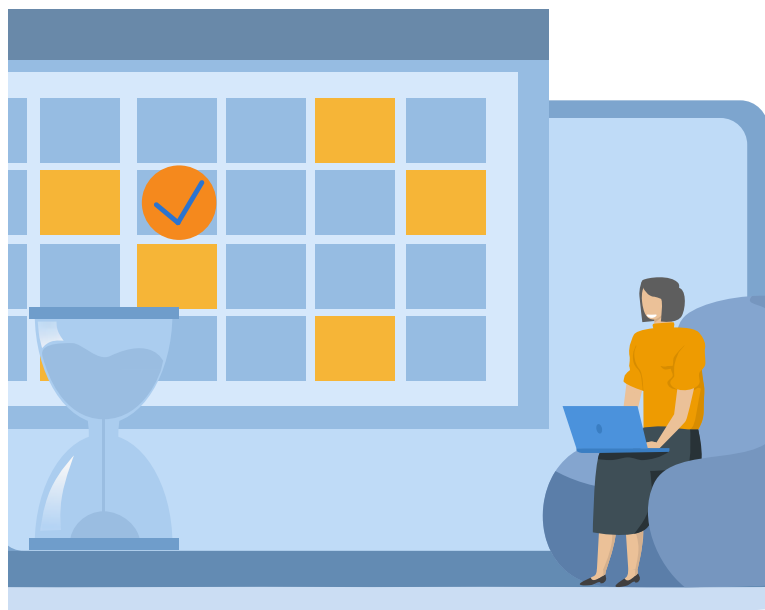
Die betroffenen Nutzer greifen über www.socialsecurity.be auf die App zu, indem sie sich mit ihrem elektronischen Personalausweis (eID) oder über itsme® einloggen. Bei der ersten Anmeldung erklärt der Nutzer, dass er künftig die elektronische Karte nutzen wird. Danach erscheint direkt der Kalender des laufenden Monats, auf dem alle notwendigen Einträge gemacht werden, genau wie auf einer Karte in Papierform. Am Ende des Monats wird die Karte der Zahlstelle auf elektronischem Weg, über die App übermittelt.

Was ist mit den Grenzgängern?

Grenzgänger, die weder über eine eID noch über itsme® verfügen, müssen das Identifizierungsverfahren über eine lokale Registrierungsstelle des FÖD Strategie und Unterstützung nutzen. Die Beamten des Landesamtes für Arbeitsbeschaffung (LfA) werden die Grenzgänger einmalig identifizieren, danach können diese die App mit ihrem Code und ihrem Passwort öffnen.

Ab wann?

Es steht noch nicht fest, wann die Unternehmen von der Kontrollkarte in Papierform auf die elektronische Kontrollkarte umsteigen müssen.



Ein ernüchterndes Urteil für alle Plattformarbeitende

Ende 2022 entschied das Brüsseler Arbeitsgericht, dass die Zusammenarbeit zwischen einem selbstständigen Fahrer und Uber nicht in ein Arbeitnehmerverhältnis umqualifiziert werden müsse. Der Tod eines Fahrradkuriers letzten Monat führte auf dramatische Weise den fehlenden arbeitsrechtlichen Schutz dieser (Schein-)Selbstständigen vor Augen (siehe CSC Info 4). Martin Willems, Vertreter der CSC United Freelancers, kommentiert das Gerichtsurteil, gegen das die CSC Berufung eingelegt hat.

Die Plattformarbeit ist eine Branche, in der die Frage der Scheinselbstständigkeit sehr präsent ist. Die Kommission für Arbeitsbeziehungen wurde zweimal mit dem Statut von Deliveroo-Lieferanten und einem Uber-Fahrer befasst. Welche Stellungnahmen hat sie abgegeben?

Die Kommission für Arbeitsbeziehungen kann von jedem in Belgien tätigen Arbeitnehmer oder Arbeitgeber angerufen werden, der wissen möchte, ob seine Tätigkeit eher unter das Statut eines Arbeitnehmers oder eines Selbstständigen fällt.

Im Jahr 2018 hatten sich zwei Deliveroo-Lieferanten mit Unterstützung der CSC an die besagte Kommission gewandt. Diese befand, dass die Betroffenen Arbeitnehmer sein sollten. Aber Deliveroo hat diese Entscheidung vor dem Arbeitsgericht angefochten, das daraufhin die Entscheidung aufhob.

Vor zwei Jahren wandte sich ein Uber-Fahrer, der ebenfalls von der CSC begleitet wurde, an die Kommission. Ende 2020 entschied sie, dass dieser Fahrer ein Arbeitnehmer sei. Uber hat ebenfalls diese Entscheidung vor dem Arbeitsgericht angefochten, wahrscheinlich weil es darin einen gefährlichen Präzedenzfall sah. Dem Ende 2022 gefällten Urteil zufolge ist die Entscheidung der Kommission für Arbeitsbeziehungen falsch und kann der Fahrer selbstständig sein. Die CSC legte Berufung ein, ebenso wie der belgische Staat und das Landesamt für Soziale Sicherheit.

Wie argumentiert das Gericht in den Fällen Uber und Deliveroo?

Das Gericht prüft die Kriterien, die von den Sozialpartnern aufgestellt wurden und stellt in beiden Fällen fest, dass diese Kriterien erfüllt sind und dass es eine Beschäftigungsvermutung (Statut als Arbeitnehmer) gibt. Trotzdem betrachtet es auch die allgemeinen, sehr vagen Kriterien, und sieht schließlich keinen Grund, die Aussagen des Arbeitgebers in Frage zu stellen. Diese Art der Urteilsfindung ernüchtert, denn sie bedeutet, dass selbst in Bereichen, in denen der Gesetzgeber und die Sozialpartner die Gefahr von Scheinselbstständigkeit anerkennen, das Gericht dies nicht berücksichtigt.

Welche Folgen hätte es für die betroffenen Sektoren gehabt, wenn das Urteil positiv ausgefallen wäre?

Bei Deliveroo geht es um zwei von mehr als 10.000 Zustellern, die jedes Jahr arbeiten. Bei Uber handelt es sich um einen von 3.000 Fahrern. Es wäre ein wichtiger symbolischer Hinweis gewesen, der es Betroffenen ermöglicht hätte, zur Sozialinspektion zu gehen und zu fragen, warum dieses Arbeitnehmerstatut nicht für alle anderen gilt.





Migranten und menschenwürdige Aufnahme: Wann ist es so weit?



Seit jeher haben Menschen in der Hoffnung, sich in einem anderen Land ein besseres Leben aufzubauen, Grenzen überquert. Angesichts dieser Tatsache entziehen sich Europa und Belgien scheinheilig ihren Verantwortungen und Verpflichtungen in puncto Aufnahme von Migranten.

Es liegt in der Natur des Menschen, den Aufenthaltsort zu wechseln. Migration kann positiv und freiwillig sein, ist aber in den meisten Fällen unerwünscht. Männer, Frauen und Kinder verlassen allein oder mit ihren Familien ihr Heimatland, um vor Krieg, Unsicherheit, Unterentwicklung oder mittlerweile auch den Auswirkungen des Klimawandels zu fliehen.

Während die Migrationsbewegungen in einem instabilen globalen Kontext zunehmen, verstrickt sich die Europäische Union in einer Migrationspolitik, in der Nichtverantwortung und Zweckdenken die Achtung der Menschenrechte verdrängt haben. „Die legalen und sicheren Wege der Einwanderung, zu denen Familienzusammenführung, Neuansiedlung oder humanitäre Visa zählen, werden begrenzt. Sie werden immer unzugänglicher, weil es für die Migranten stets schwieriger wird, die notwendigen Kriterien zu erfüllen“, erklärt Cécile Vanderstrappen, Forschungsbe-

auftragte und Advocacy Manager für Migrationsgerechtigkeit beim CNCD-11.11.11.

„In Ermangelung legaler Wege müssen die Migranten notgedrungen die irregulären Migrationswege nehmen. Diese sind jedoch mit Mittelsmännern und häufig mit Gewalt oder sogar Tod auf dem Weg ins Exil verbunden.“ Seit 2014 sind allein auf den Meeren mehr als 30.000 Migranten ums Leben gekommen.

Auslagerung

Um ihre Grenzen zu schützen, schieben einige Länder wie Italien oder Griechenland Migranten ungestraft und ohne Rücksicht auf deren Sicherheit ab. Diese Abschiebungen stehen im Widerspruch zum Recht auf internationalen Schutz. Sie sind nur ein Teil der „Auslagerungspolitik“, mit der die Europäische Union Migrationsfragen an Drittländer abtritt und diese auffordert, die Rolle des Polizisten zu übernehmen. Dabei wird ein doppel-

tes Ziel verfolgt: einerseits die Rückführungen steigern und andererseits bereits im Vorfeld die Auswanderungen begrenzen. „Seit 2015 findet an den Grenzen auch eine Auswahl der Migranten nach Herkunftsland statt. Dieses ‚Ausortieren‘ widerspricht dem Geist der Genfer Flüchtlingskonvention, denn sie will jeden Fall individuell prüfen und das Asylverfahren nicht aufgrund des Herkunftslandes beschleunigen.“

„Kommt nicht her!“

Migranten, denen die Einreise in die Europäische Union gelingt, müssen unter unwürdigen Bedingungen auf das Ergebnis ihres Asylverfahrens warten. Die meisten europäischen Länder, darunter auch Belgien (siehe Seite 9), kommen ihrer Unterbringungspflicht nicht mehr nach. In diesem Zusammenhang ist die Frage legitim, ob die europäischen Staaten mit Absicht Migranten menschenunwürdig aufnehmen (mit der bemerkenswerten Ausnahme der

Ukrainer) und die Situation sich festfahren lassen, um nicht die berüchtigte Magnetwirkung zu erzeugen. Auf diese Weise sendet Europa eine klare Botschaft an potenzielle Migranten: „Kommt nicht her, denn die Lage ist katastrophal.“ Derzeit werden Lösungsvorschläge im Rahmen des geplanten Europäischen Pakts für Asyl und Migration ausgehandelt, der die Situation kurz- und langfristig verbessern soll. Aber zusammen mit der festgefahrenen Situation gehen diese Vorschläge leider nicht in Richtung einer echten Migrationsgerechtigkeit...

Frage des Anstands

Was ist mit den Asylsuchenden, die nach Abschluss des Verfahrens einen negativen Bescheid erhalten? Viele von ihnen beschließen, trotz der Ausreiseaufforderung zu bleiben, weil sie der Meinung sind, dass ihre Sicherheit in ihrem Herkunftsland nicht ge-

währleistet ist oder dass die Lebensbedingungen für ihre Familien dort nicht menschenwürdig sind. Aber wenn man bedenkt, wie die meisten

von ihnen heute aufgenommen werden, sind ihre Lebensbedingungen dann in Europa wirklich menschenwürdiger?



Belgien „produziert“ Papierlose

Belgien hat sich zur Aufnahme und zum Schutz von Menschen verpflichtet, die die in der Genfer Konvention festgelegten Kriterien erfüllen (siehe Seite 10). Man stellt jedoch fest, dass die belgische Politik die Prekarität der Asylsuchenden steigert und Papierlose „produziert“.

Belgien ist weit davon entfernt, seine Verpflichtungen im Bereich des Asylverfahrens und der Aufnahme von Migranten zu erfüllen, insbesondere was die Fristen betrifft: Asylanträge werden nämlich nicht rechtzeitig bearbeitet. Das Verfahren, das eigentlich 30 Tage dauern sollte, zieht sich oft über drei bis fünf Jahre hin, und mehr als 15.000 Fälle warten auf ihre Bearbeitung.

Am Ende des Verfahrens werden nur 30 % der Asylsuchenden als Flüchtlinge anerkannt und erhalten internationalen Schutz. Abgelehnte Asylbewerber erhalten eine Anweisung, das Staatsgebiet zu verlassen. Seit der Antragstellung haben einige von ihnen viele Jahre in Belgien gelebt, sind hier zur Schule gegangen und haben sich in ihrer Nachbarschaft, an ihrem Arbeitsplatz usw. integriert. Wenn diese Personen nach Erhalt

einer Ausweisungsverfügung beschließen, Belgien nicht zu verlassen, werden sie zu Papierlosen, da sie keinen Aufenthaltsschein haben. 2019 schätzte Caritas International, dass es in Belgien etwa 150.000 Menschen ohne Papiere gab; aber wahrscheinlich sind es mehr als doppelt so viele.

Prekarisierung

Während des Asylverfahrens haben die Menschen ein Recht auf Aufnahme in Form von Unterkunft und materieller Versorgung (Kleidung, Lebensmittel...) und vier Monate nach der Antragstellung auf uneingeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt. Ohne hier auf die Frage der Aufnahme einzugehen, sei dennoch daran erinnert, dass der belgische Staat bereits über 7.000 Verurteilungen mit Zwangsgeldern erhalten hat und eine beträchtliche Anzahl von Asylbewer-

bern zwingt, in diesem Winter auf der Straße zu schlafen.

Sprechen wir stattdessen eine wenig bekannte Situation im Bereich der Beschäftigung an. Vor dem Hintergrund des Arbeitskräftemangels in bestimmten Sektoren führen Mitarbeiter des wallonischen Arbeitsamtes (Forem) und Leiharbeitsagenturen in den Auffangzentren Kompetenz-Screenings durch, um diese Asylbewerber zu „aktivieren“. Sieht man vom zweckmäßigen Opportunismus dieses Vorgehens ab, ist diese Möglichkeit, auf dem legalen Arbeitsmarkt eine Beschäftigung zu finden, positiv. Sie hat jedoch eine unerwünschte Wirkung: Abgesehen davon, dass die Arbeitnehmer 70 % ihres Lohns an die Asylbehörde Fedasil abtreten müssen, müssen sie nach sechs Monaten Arbeit oder Erhalt eines unbefristeten Arbeitsvertrags das Zentrum, in dem sie untergebracht sind, verlassen. Diese Personen, deren Asylverfahren noch läuft, müssen dann innerhalb eines Monats eine Unterkunft finden... Das Zentrum zu verlassen bedeutet auch, den Zugang zu den Sozialarbeitern zu verlieren, die sie bei ihren Bemühungen unterstützen. Diese Situation stürzt viele Asylbewerber in prekäre Verhältnisse.



Die Migranten sind die Sklaven der modernen Zeit

Amélie Rodriguez, Nationalverantworte der CSC Migranten, spricht über die Bedeutung des Gewerkschaftskampfes für Migranten mit oder ohne Papiere.

Warum ist die Migrationsfrage ein Thema für die Gewerkschaften?

Die Menschen, die zu uns kommen, sind Migrantinnen und Migranten, aber auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Diese Menschen müssen für ihren Lebensunterhalt aufkommen und arbeiten daher auf Baustellen, in unseren Häusern, im Gastgewerbe usw. Wenn sie keinen geregelten Aufenthaltsstatus haben, werden sie leichter von ihren Arbeitgebern missbraucht. Als Gewerkschaft ist es wichtig, dass wir unsere Kernaufgabe - die Solidarität - wahrnehmen und alle Arbeitnehmer verteidigen, egal, ob sie Papiere haben oder nicht.

Hat die Ausbeutung von Arbeitsmigranten auch Auswirkungen auf belgische Arbeitnehmer?

Auf jeden Fall. Wir stellen fest, dass es sehr viele Arbeitsmigranten in Sektoren gibt, in denen Arbeitskräftemangel herrscht und die Arbeitsbedingungen sehr prekär sind. Da sie keine andere Wahl haben, um ihren Lebensunterhalt zu bestreiten, akzeptieren diese Menschen unwürdige Arbeitsbedingungen und niedrige Löhne. Diese Bedingungen

ziehen nicht so viele entsendete europäische Arbeitnehmer an, zumal die Konjunkturprogramme in Ländern in ihrer Nähe Arbeitsplätze schaffen. Belgische Arbeitnehmer sind nicht mehr bereit, in diesen Berufen zu arbeiten, die mit äußerst schwierigen Arbeitsbedingungen und sehr niedrigen Löhnen verbunden sind. Eine Lösung zur Behebung des Mangels wäre daher, diese Löhne anzuheben.

Welchen positiven Beitrag kann der Kampf der Gewerkschaften für die Migranten für Belgien leisten, abgesehen von der Frage der Achtung der Grundrechte?

Eine ganze Menge! Und das geht weit über die „nützlichen“ Aspekte von Arbeit und Wirtschaft hinaus. Neben der Entdeckung und dem Zusammenreffen von Kulturen ist es auch ein Fakt, dass die belgische Bevölkerung immer weniger Kinder bekommt und immer älter wird. Die Migration wird von entscheidender Bedeutung sein, um die Renten bezahlen zu können. Migranten können einen echten Beitrag dazu leisten, die Sozialversicherung über Wasser zu halten. Die CSC Brüssel hat eine Berechnung durchgeführt: Würde man heute 100.000 Papierlose regularisieren und ihnen

Zugang zu einer Beschäftigung mit einem durchschnittlichen Lohn geben, dann würde dies 65 Millionen Euro pro Monat in die Staatskasse bringen. Zurzeit sind die Papierlosen Verbraucher und zahlen Mehrwertsteuer, können aber nicht in die Sozialversicherung einzahlen, da sie gezwungen sind, schwarz zu arbeiten. Wenn ihnen der Zugang zu Arbeit ermöglicht würde, könnten sie Beiträge zahlen.



Der Flüchtlingsstatus

Die Kriterien sind in der Genfer Konvention festgelegt:

- grenzüberschreitende Flucht aus dem Heimatland;
- begründete Furcht vor Verfolgung aufgrund der Rasse, Religion, Nationalität, Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Gruppe, politischen Überzeugung, des Geschlechts oder der sexuellen Orientierung;
- nicht in der Lage sein, Schutz im Heimatland zu beantragen.

Ein Begriff, ein Status

Migrant: Eine Person, die ihr Heimatland freiwillig oder gezwungenermaßen verlässt, um in einem anderen Land zu leben und zu arbeiten, sei es aus wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen oder klimatischen Gründen, und zwar vorübergehend oder dauerhaft.

Flüchtling: Eine Person, die aus ihrem Land geflohen ist und befürchtet, bei ihrer Rückkehr wegen ihrer Rasse, Religion, Nationalität, Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Gruppe oder wegen ihrer politischen Überzeugung verfolgt zu werden, und die aufgrund dieser Befürchtung weder den Schutz ihres Landes in Anspruch nehmen noch dorthin zurückkehren kann oder will. Solange die Person nicht als Flüchtling anerkannt ist, wird sie als Asylbewerber betrachtet.

Papierlose: Asylsuchende oder Migranten, deren Asylverfahren gescheitert ist oder die keine Aufenthaltserlaubnis erhalten haben und keine Rechtsmittel mehr geltend machen können.



Diese Frauen haben das Baufach revolutioniert

Nicht jeder weiß es, aber die Kreissäge wurde von einer Frau erfunden. Genauso wie die Feuertreppe, die Zentralheizung oder das erste Solarhaus. Echt wahr!

Alice Parker, Tabitha Babbitt und Maria Telkes haben bewiesen, dass Frauen im Baufach eine wichtige Rolle spielen. Constructiv, eine im Baufach aktive Organisation, stellt diese Frauen und ihre Erfindungen in drei kurzen, inspirierenden Videos vor. Sie wurden im Rahmen der Kampagne „Nous construisons demain“ („Wir bauen morgen“) gedreht, die von Constructiv ins Leben gerufen wurde, um geschlechtsspezifischen Klischees im Baugewerbe ein Ende zu bereiten. Auch die CSC Bau-Industrie & Energie (CSCBIE) ist Partner dieser Kampagne.



www.nousconstruisonsdemain.be

Ökoschecks: Neue Liste der Produkte und Dienstleistungen

Die Sozialpartner überprüfen regelmäßig die Liste der Produkte und Dienstleistungen, die mit Ökoschecks erworben werden können. Diese angepasste Liste ist in einem neuen kollektiven Arbeitsabkommen (KAA) des Nationalen Arbeitsrates enthalten, das am 1. März in Kraft getreten ist.

Das neue KAA umfasst drei Erweiterungen:

1. Abonnements für Fahrrad-Parkplätze. Mit dieser Maßnahme möchten die Sozialpartner die Bürger ermutigen, verstärkt öffentliche Verkehrsmittel zu nutzen und mit dem Fahrrad zu Bahnhöfen und Bus- oder Straßenbahnhaltstellen zu fahren.
2. Der Kauf von gebrauchten Elektrogeräten. Hybridprodukte, die sowohl mit Strom als auch mit fossilen Brennstoffen betrieben werden, bleiben ausgeschlossen. Die Anmietung eines elektrischen Geräts wird einem Kauf aus zweiter Hand gleichgestellt.
3. Der Kauf von Produkten mit dem FSC- oder PEFC-Label. Früher konnten Ökoschecks nur zum Kauf von Holz- oder Papierprodukten mit diesem Label verwendet werden. Inzwischen tragen auch Produkte aus Bambus oder Naturkautschuk dieses Label.

Darüber hinaus wurde in Belgien auf Vorschlag des Nationalen Arbeitsrates ein Label für landwirtschaftliche und gartenbauliche Erzeugnisse eingeführt, die direkt aus dem Betrieb stammen. Diese sind in Anwendung des Prinzips der „kurzen Lieferketten“, das im Rahmen der Umweltpolitik entwickelt wurde, mit dem Label „En direct de la ferme“ (Direkt vom Hof) gekennzeichnet.

Die vollständige Liste der Produkte und Dienstleistungen, die mit Ökoschecks bezahlt werden können, enthält eine Vielzahl von Beispielen für jede Kategorie sowie eine Erklärung für jedes Label.

Corona-Kurzarbeit für den Urlaub gleichgestellt

Nach anhaltenden Aktionen der CSC hat Arbeitsminister Pierre-Yves Dergagne vor kurzem angekündigt, dass die Corona-Kurzarbeit im Jahr 2022 für den Anspruch auf Urlaubstage und Urlaubsgeld gleichgestellt wird.

Mehr als 300.000 Menschen drohten Urlaubstage und einen Teil ihres Urlaubsgeldes zu verlieren. Dieses Problem ist jetzt vom Tisch, und das ist eine gute Nachricht.



www.myeococheques.be



Vorbeugung von psychosozialen Risiken: Endlich Verbesserungen

Angesichts des starken Anstiegs der Arbeitsausfälle, die durch psychosoziale Risiken (PSR) verursacht werden, aber auch angesichts des Fortschritts der wissenschaftlichen Forschung auf diesem Gebiet hat sich in den letzten Jahren (endlich) das Bewusstsein der Politik und der Arbeitgeber weiterentwickelt. So wurden in letzter Zeit zahlreiche Initiativen zur Prävention von PSR am Arbeitsplatz ins Leben gerufen.

Arbeitsbedingte psychosoziale Risiken (PSR) umfassen berufsbedingte Risiken, die sowohl die psychische als auch die körperliche Gesundheit der Arbeitnehmer beeinträchtigen und sich auf das reibungslose Funktionieren und die Leistung der Unternehmen sowie auf die Sicherheit auswirken. Der Ursprung dieser Risiken liegt in der Arbeitsorganisation,

im Arbeitsinhalt, in den Arbeitsbedingungen, den Lebensbedingungen sowie den zwischenmenschlichen Beziehungen am Arbeitsplatz. Stress, Belästigung, Burnout, Selbstmord, Alkohol- und Drogenmissbrauch sind die bekanntesten Ausdrucksformen dieser PSR.

Hauptgrund für den Arbeitsausfall

Trotz der tiefgreifenden Reform der Gesetzgebung zur Prävention psychosozialer Risiken (PSR) im Jahr 2014 sind diese mehr denn je die Hauptursache für einen langfristigen Arbeitsausfall von einem Jahr oder mehr (insgesamt 38 %). Die CSC prangert den Ernst der Situation seit Jahren an und setzt sich für ein besseres Verständnis und Prävention der PSR am Arbeitsplatz ein. Zu lange haben sich die aufeinanderfolgenden Regierungen taub gestellt. Die Arbeitgeberseite zog es vor, die Schuld in ihrer Gesamtheit auf die Arbeitnehmer abzuwälzen, die eventuell als zu wenig „resilient“ angesehen wurden ⁽¹⁾.

Vorbeugung von Burnout

Die explosionsartige Zunahme von Burnout-Fällen war wahrscheinlich der wichtigste Auslöser für die Sensibilisierung für das Problem von psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz. Bereits im September 2017 verwarf der Hohe Gesundheitsrat in seiner Stellungnahme Nr. 9339 endgültig die (oft von der Arbeitgeberbank aufgegriffenen) Argumente, die die gesamte Schuld ab den Arbeitnehmer abwälzen, der nicht resilient genug, nicht flexibel genug und nicht anpassungsfähig genug sei. In der Tat empfiehlt er, dass die Prävention von Burnout zunächst von einer Überlegung über eine Veränderung des Leistungsmodells, mit dem Burnout stark zusammenhängt, ausgehen müsse. Wir brauchen eine nachhaltigere Arbeitsorganisation.

Mit diesen Argumenten unterstützten die Sozialpartner im Nationalen Arbeitsrat (NAR) zwei Projektauftrufe, die auf eine innovative, partizipative und kollektive primäre Burnout-Prävention abzielen. Diese Projekte wurden zwischen 2018 und 2020 abgeschlossen (weitere Informationen zu den wissenschaftlichen Ergebnissen dieser Projekte finden Sie auf der Website des NAR). Derzeit werden Instrumente entwickelt, mit denen eine bessere Burnout-Prävention in Unternehmen erreicht werden kann.

Darüber hinaus wurden bzw. werden derzeit weitere Projekte durchgeführt, an denen die Sozialpartner mehr oder weniger beteiligt waren: Fedris für das Gesundheits- und das Bankwesen, LIKIV...

Die Vorbeugung von PSR am Arbeitsplatz

Wenn von psychosozialen Risiken die Rede ist, muss man darauf achten, damit nicht nur Burnout zu verbinden. Da Burnout immer mehr im Vordergrund steht, besteht die Gefahr, dass die Präventionsmaßnahmen in Unternehmen alle anderen Dimensionen wie Belästigung, Gewalt, Stress,

Alkoholismus... vernachlässigen. Das Problem muss jedoch ganzheitlich angegangen werden!

Seit vielen Jahren führt die CSC verschiedene Kampagnen zur Vorbeugung von Mobbing und sexueller Belästigung sowie Gewalt am Arbeitsplatz durch. So hat sie zum Beispiel vor Kurzem zusammen mit den Sozialpartnern eine Stellungnahme an den Arbeitsminister gerichtet, damit Diskriminierungsopfer, die eine psychosoziale Intervention in ihrem Unternehmen beantragen, vor möglichen Repressalien (Entlassung, Versetzung...) geschützt werden. Diese Stellungnahme führte zur Ausarbeitung eines Gesetzes.

Andererseits wird bald jedes Unternehmen mit mindestens 50 Arbeitnehmern verpflichtet sein, eine Vertrauensperson einzusetzen (bisher war dies nur „nachdrücklich empfohlen“). Auf diese Weise sollen Arbeitnehmer, die am Arbeitsplatz leiden, besser Gehör finden und besser begleitet werden.

Die CSC arbeitet im Rahmen des Föderalen Aktionsplanes für psychisches Wohlbefinden am Arbeitsplatz auch mit den Ministerien für Beschäftigung, öffentlichen Dienst, Mittelstand, Selbstständige und KMU, Soziales und Gesundheitswesen zusammen. Dieser Aktionsplan besteht aus mehreren Teilen: einer 2021 eingeleiteten Sensibilisierungs- und Informationskampagne (siehe Webseite www.ichfuehlemichgutbeiderarbeit.be); einem Aufruf zu sektoriellen Projekten zur Prävention von arbeitsbedingten Gesundheitsproblemen (derzeit laufende Projekte); mehrere Arbeitsgruppen zu verschiedenen PSR-Themen mit dem Ziel, die Gesetzgebung zu reformieren und neue Maßnahmen zu ergreifen (die CSC wird ihre Forderungen vorbringen); usw. Die letzte Phase dieses Plans zielt darauf ab, Instrumente zu verbreiten und Unternehmen bei der Prävention von PSR am Arbeitsplatz zu unterstützen.

Umdenken

In den letzten Jahren hat sich die Zahl der Projekte zur Prävention von psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz vervielfacht. Auch wenn es bedauerlich ist, dass es zu solch einer katastrophalen Situation kommen musste, um das Bewusstsein der Regierung zu wecken, so ist doch der jetzt gegebene Impuls zu begrüßen, eine bessere Vorbeugung von PSR am Arbeitsplatz zu unterstützen. Die Einbeziehung der Sozialpartner in die meisten Projekte ist ebenfalls positiv. Trotzdem darf man nicht zu zuversichtlich sein: Alle Akteure setzen sich endlich an den Tisch, aber die Aufgabe bleibt immens. Es ist unerlässlich, dass sich alle bewusst sind, dass letztlich nur eine umfassende Änderung des in unseren Unternehmen geltenden „Leistungsmodells“ eine wirksame und umfassende Prävention von psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz ermöglichen wird. Ebenso ist ein Umdenken unumgänglich, um Belästigung, Gewalt und Diskriminierung am Arbeitsplatz endlich auszurotten!

Neue Broschüre



Scannen Sie den QR-Code, um die Broschüre zu lesen.



(1) Resilienz (auch psychische Widerstandsfähigkeit genannt): Fähigkeit, harte Schläge zu überwinden und sich an Veränderungen anzupassen. Dieses Konzept ist mit Vorsicht zu genießen, denn ein Arbeitnehmer, der leidet, ist nicht unbedingt ein Arbeitnehmer, der sich nicht anpassen kann. Ist die Arbeitsorganisation im Unternehmen nicht gesund, muss sich nicht der Arbeitnehmer daran anpassen, sondern die Organisation muss sich ändern!

CEO JACKPOT DAY



Am Morgen des 9. Januar, nach knapp fünfeinhalb Tagen Arbeit, haben die CEOs des BEL20 (Aktienindex der 20 größten Aktiengesellschaften in Belgien) bereits so viel verdient wie ein Arbeitnehmer in einem Jahr!

**Am 9. Januar 2023
war CEO Jackpot Day**

Wenn wir die Entwicklung der Löhne seit 2014 vergleichen, ist das reale Gehalt der CEOs des BEL20 um 24 % gestiegen, während das des Medianarbeiters* nur um 9 % gestiegen ist.

Der Mindestlohn ist sogar um fast 2 % gesunken.

Nicht jeder unterliegt also in gleicher Weise dem Lohnnormgesetz...

**Der Medianlohn entspricht dem Lohn, der alle belgischen Arbeitnehmer in zwei gleich große Gruppen teilt: Die Hälfte verdient weniger als diesen Lohn und die andere Hälfte verdient mehr.*



X 48



= Medianlohn*:
50.740 € Brutto pro Jahr in 2021

= Medianlohn der CEOs des BEL20
d.h. 2,4 Millionen Euro pro Jahr in 2021

Dienstagmittag, Feierabend.

Sind Sie heute arbeiten gegangen? Gut. Und es würde mich nicht wundern, wenn Sie das morgen auch tun werden. Aber warum? Warum bleiben Sie stattdessen nicht zu Hause, machen ein langes Nickerchen, spielen mit den Kindern, plaudern mit dem neuen Nachbarn oder besuchen Ihre alten Eltern? Kurz gesagt, warum tun Sie nicht, was Ihnen Freude macht?

Ich nehme an, Sie haben Ihre Gründe. Sie haben vielleicht die Chance, nützliche Arbeit zu leisten, bei der Sie sich um Menschen kümmern und notwendige Dienstleistungen erbringen. Stolz sein auf seine Arbeit ist ein guter Grund, zur Arbeit zu gehen. Vielleicht gehören Sie auch zu jener Minderheit, denen einige Kollegen wichtig sind und auf die Sie sich verlassen können. Gratulation, wenn dies der Fall ist: 60 % der Belgier fühlen sich nämlich an ihrem Arbeitsplatz „isoliert oder sehr isoliert“. Also ja, ich verstehe: Auch wenn die Kollegen nicht Ihre besten Freunde sind, so ist das Wiedersehen mit ihnen dennoch ein Grund, morgen wieder zur Arbeit zu gehen.

Aber jeden Tag? Wirklich? Auch wenn Sie unter guten Bedingungen und mit netten Kollegen nützliche Arbeit für andere leisten, waren Sie doch schon gestern dort, oder? Es gibt andere Menschen, die sich freuen würden, Sie zu sehen, und es gibt andere Dinge, die Sie mit Talent und Freude tun könnten, ohne auf den Sommer oder die Rente warten zu müssen...

Was sagen Sie? Ach ja, der Lohn. Wo habe ich nur meinen Kopf! Sie arbeiten auch, weil Sie Geld zum Leben brauchen. Ihre Arbeit schafft Reichtum, und Ihr Geschäft, Ihr Unternehmen, Ihre Institution gibt Ihnen - logischerweise - diesen Reichtum in Form eines Lohnes zurück.

Umverteilen? Zuerst verteilen.

Beziehungsweise... gibt Ihnen einen Teil dieses Reichtums zurück. Welcher Teil? Hier geht es um die Verteilung des produzierten Reichtums. Die Zeitungen und Parteien sprechen gerne von Umverteilung: Über die soziale Sicherheit oder die Steuern wird unser Einkommen durch Versicherungs- und Solidaritätsmechanismen teilweise umverteilt. Es wird jedoch selten erwähnt, dass nur jener Teil umverteilt wird, der ursprünglich in Löhnen (in direkten Löhnen oder in Beiträgen, die unser zweiter Lohn sind) verteilt wurde. Ein weiterer Teil wird

im Unternehmen verbleiben, damit es sich entwickeln kann. Und der Rest geht an die Aktionäre. Dieser dritte Teil, der Gewinn, wird nicht zurückkehren: Für ihn werden nur sehr wenig Steuern oder Abgaben gezahlt und er ist für immer für die Umverteilung verloren.

Der Jahresbericht von Oxfam über globale Ungleichheiten lehrt uns etwas Erstaunliches: Seit 2020 werden zwei Drittel des weltweit produzierten Wohlstands von den reichsten 1 % vereinnahmt (oxfamfrance.org). ZWEI DRITTEL!! Für uns bleibt nur ein Drittel!

Dies bedeutet, dass im weltweiten Durchschnitt eine Person, die fünf Tage die Woche arbeitet, ihren Lohn am Montag und Dienstagmorgen verdient. Ab Dienstag, 14 Uhr arbeitet sie NUR NOCH für die Aktionäre.

Zwei Drittel des Reichtums, den Frauen und Männer weltweit bei der Arbeit erzeugen, häufen sich daher bei Multimilliardären an, die nicht wissen, was sie damit anfangen sollen... außer unseren Planeten noch etwas schneller zu zerstören. Mit Ihrem gerechten Anteil an diesem Reichtum könnten Sie am Dienstagmittag nach Hause gehen. Sie finden, dass ist übertrieben? Nun, dann sagen wir Donnerstag, um vorsichtig zu sein. Ja, aber was ist mit dem Vergnügen, meine Kollegen zu sehen? Nun, die werden auch am Montag noch da sein, besser ausgeruht und noch besser gelaunt. Ja, aber alles, was ich tue, ist doch nützlich? Oh ja: Vielleicht sollten wir mehr Leute für nützliche Pflege und Dienstleistungen einstellen und weniger, um nutzloses Zeug zu produzieren.

Eine sehr aktuelle Umfrage zeigt, dass 85 % der Menschen - im Norden und Süden des Landes - eine kollektive Arbeitszeitverkürzung auf vier Tage in der Woche ohne Lohnverlust wünschen. Die Zahlen von Oxfam zeigen, dass dies kein Geldproblem ist: Sie würde nur einen Teil der Gewinne kosten, die von den Überreichen absurderweise angehäuft werden.

Es ist also ausschließlich eine Frage des Willens. Unseres Willens. Die Bosse und Regierungen wollen uns dazu bringen, mehr, schneller und länger zu arbeiten. Bei der CNE möchten wir Ihnen helfen, weniger zu arbeiten und besser zu leben, denn unser Leben und unsere Zeit gehören uns!

Felipe Van Keirsbilck
CNE-Generalsekretär

Der Index gehört uns.

Wenn die Preise steigen, sorgt der Index
für die Anpassung der Löhne an die
Lebenshaltungskosten. Die CSC wird diesen
Mechanismus weiterhin verteidigen, weil wir
an den Index glauben. Und Sie?

