



**Nichtkommerzieller Sektor  
braucht mehr Geld  
und mehr Hände**

Seite 4

# Inhalt

## Seite 3

„Die Gewerkschaften sind nötiger denn je“

## Seiten 4-5

Nichtkommerzieller Sektor braucht mehr Geld und mehr Hände

## Seiten 6-9

Besserung in Sicht für Europas Brummifahrer

## Seite 10

Entsagte Arbeitnehmer im Baufach: Fortschritte und Dämpfer

## Seite 11

Meldungen

## Seiten 12-14

CNE-Info:  
Löhne auf Diät gesetzt  
Unsere Löhne sind zu niedrig

## Seiten 15-16

Meldungen

# Öffnungszeiten

## SOZIALSPRECHSTUNDEN

### Eupen

Montag: 9 - 12 Uhr

### Kelmis

Dienstag: 14-18 Uhr

### St. Vith

Dienstag: 9 - 12 Uhr  
Donnerstag: 14 - 18 Uhr

### Malmedy

Dienstag: 14 - 18 Uhr

## JURISTISCHER DIENST

### Eupen

Montag: 14 - 18 Uhr  
Donnerstag: 9 - 12 Uhr

### St. Vith

Dienstag: 9 - 12 Uhr  
Donnerstag: 14 - 18 Uhr

### Malmedy

Dienstag: 14 - 18 Uhr

## GRENZGÄNGERDIENST

### DEUTSCHLAND

#### Eupen

Montag: 14 - 18 Uhr  
Dienstag: 14 - 17 Uhr

#### Kelmis

Dienstag: 9 - 12 Uhr

### LUXEMBURG

#### St. Vith

Dienstag: 9 - 12 Uhr  
Donnerstag: 14 - 18 Uhr

#### Malmedy

Dienstag: 14 - 18 Uhr

# Impressum

## Verantwortlicher Herausgeber:

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

## Redaktion:

Jessica Halmes Vera Hilt  
Liliane Louges 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

### Eupen

Montag: 9-12 & 14-18 Uhr\*  
Donnerstag: 9-12 & 14-16.30 Uhr

### Kelmis

Dienstag: 9-12 & 14- 8 Uhr\*

### St. Vith

Dienstag: 9-12 & 14-16.30 Uhr  
Donnerstag: 14-18 Uhr\*

### Malmedy

Dienstag: 8.30-12 & 14-18 Uhr\*  
Donnerstag: 8.30-12 Uhr

\* 16 bis 18 Uhr für Berufstätige

## HOTLINE

### Arbeitslosendienst

montags - freitags:  
9-11 Uhr  
dienstags & donnerstags:  
13-15 Uhr

**087 85 99 98**



Ein Fehler in Ihrer Postanschrift?  
Teilen Sie uns diesen mit: 087 85 99 59 oder  
pressedienst@acv-csc.be

# „Die Gewerkschaften sind nötiger denn je“

**Sechseinhalb Jahre war Emil Piront aus Eibertingen Nationalpräses der CSC. In dieser Zeit habe er viel über die Gewerkschaft und die Arbeitnehmervertreter gelernt. Jetzt widmet sich der 52-jährige Theologe wieder verstärkt seinen Tätigkeiten als Dozent und Bischofsvikar.**



Emil Piront war sechseinhalb Jahre CSC-Nationalpräses.

**Emil Piront, wie haben Sie die Zeit als Nationalpräses der CSC erlebt?**

Es war eine sehr spannende und interessante Zeit. Ich habe Menschen und eine Organisation kennengelernt, die ich so nicht kannte. Eine Organisation, von der ich eigentlich nicht sehr viel wusste, als ich vor rund sieben Jahren mich bereit erklärte, Präses der CSC zu werden. Als Präses sitzt man eher in der zweiten Reihe, aber man hört und sieht sehr viel. Sowohl intern in der Gewerkschaft, als auch sozial-politisch gesehen. Meine Schlussfolgerung ist deutlich: Die Gewerkschaften sind nötiger denn je in der belgischen Gesellschaft und auch in den verschiedenen Regionen und Gemeinschaften. Die Gewerkschaften sind unentbehrlich für das Zusammenleben in unserem Land. Wenn das Land diverse Krisen oder Schwierigkeiten überwindet, sei es auf sozio-politischer oder sozio-ökonomischer Ebene, ist das auch darauf zurückzuführen, dass Gewerkschaften wie die CSC an der Kohärenz dieses Zusammenlebens teilnehmen.

**Sie haben an vielen Versammlungen der CSC-Instanzen teilgenommen. In welcher Form konnten Sie Einfluss nehmen?**

Es ging nicht darum, dass ich Einfluss nehme, sondern dass die Menschen, denen ich begegne, bereit sind, ihre Positionen zu hinterfragen. Nachzuschauen, ob dies oder jenes kohärent, richtig und gut ist. Vor allem wollte ich dazu einladen, den Blick zu wahren für den toten Winkel. Mehrfach habe ich dann auch bei den Entscheidungsträgern der CSC die Frage gestellt, habt ihr dies oder jenes im Blick oder wo ist der tote Winkel bei eurer Entscheidung.

**Was hat Sie am meisten überrascht?**

Womit ich nicht gerechnet habe, ist manchmal die Schwerfälligkeit einer großen Organisation. Es ist nicht immer einfach, die verschiedenen Organisationen innerhalb der CSC unter einen Hut zu bekommen. Ich zolle den Entscheidungsträgern viel Respekt. Beeindruckend sind auch die Entscheidungen, die auf sozialpolitischer Ebene mit den Sozialpartnern getroffen werden. Ich denke dabei an Löhne, Pensionen, Arbeitslosengeld oder andere Sozialleistungen. Nicht zu vergessen die vielen Entscheidungen, die auf den ersten Blick nicht so schwerwiegend scheinen, aber einen sehr konkreten Einfluss auf das Leben der Menschen haben. Das ist beeindruckend. Was mich auch sehr geprägt hat, wenn ich mit Militanten und Delegierten gesprochen habe, wie sie sich für Menschen in Schwierigkeiten engagieren. Sie sind für die Leute da und setzen sich für deren Jobs und eine machbare Arbeit ein. Hut ab, kann ich da nur sagen.

**Sie haben jetzt hinter die Kulissen einer Gewerkschaft blicken können. Haben Sie dort auch Dinge entdeckt, die sie vielleicht für Ihre Arbeit nutzen können?**

Den Blick auf den Wert von Arbeit, Solidarität und Sozialsicherheit. All diese gewerkschaftlichen Grundthemen sind für mich konkreter, greifbarer und inhaltsvoller geworden. Das ist für mich sehr wichtig, sowohl als Seelsorger als auch in meinem Job als Dozent und Lehrer. All die Themen und Erfahrungen bewegen mich. In der jetzigen Zeit spielt die Zivilgesellschaft eine tragende Rolle zwischen der Politik, dem Staat und den Bürgern. Die Bewegungen haben eine wichtige Rolle in unserem Land und in

unserer Gesellschaft. Sie ermöglichen eine Stabilität, eine gewisse Sicherheit für die Menschen und sie geben Halt. Das sind wichtige Elemente, die ich entdeckt habe. Oder das System zur Auszahlung des Arbeitslosengeldes. Es war mir theoretisch bekannt, dass damit aber auch ein ganzes Netz von Dienstleistungen und Begleitmaßnahmen ausgeübt wird, war mir neu. Ich finde es immens wichtig.

**Sie werden auch die ein oder andere Anekdote bei der CSC erlebt haben, oder?**

Zu Beginn meiner Tätigkeit wurde ich gefragt, ob ich bei einem Regionalkongress nicht das Wort ergreifen wolle. Das habe ich getan und danach kam ein Mann zu mir und sagte: „Gut, dass du da bist. Du hilfst uns, weiter zu schauen.“ Und dann fügte er hinzu: „Ich sage das umso deutlicher, denn ich bin Muslim.“ (lacht)

**Wie sieht Ihre berufliche Zukunft aus?**

Ich bin weiterhin Bischofsvikar im Bistum Lüttich für die Aus- und Weiterbildung der Priester, Diakone und der verschiedenen Akteure im Bereich des Bistums. Damit bin ich auch verantwortlich für das Priesterseminar in Lüttich. Das ist eigentlich mein Hauptjob. Weiterhin bin ich noch Dozent für Moraltheologie und Sozialethik u. a. in Lüttich und Namur. Und ich bin noch Seelsorger einer kleinen Pfarre im Zentrum Lüttichs. Das dient vor allem dazu, dass ich den Kontakt zum Boden nicht verliere.

**Und die Hobbys?**

(lacht) Wie vorher. Musik und zurück in die Eifel kommen.

jm

# Nichtkommerzieller Sektor braucht mehr Geld und mehr Hände



**Anfang Mai wurde ein Rahmenabkommen für den nichtkommerziellen Sektor in der Deutschsprachigen Gemeinschaft unterzeichnet. Das Abkommen sieht Gelder in Höhe von 2 Millionen Euro vor und hat eine Laufzeit von fünf Jahren. Zusätzliche Mitarbeiter, sprich mehr Hände, stünden der Branche aber noch viel besser zu Gesicht.**

**A**lle vier Jahre wird ein Abkommen für alle Arbeitnehmer des nichtkommerziellen Sektors verhandelt, welches die zukünftigen Lohn- und Arbeitsbedingungen festlegt. Zum ersten Mal waren auch die privaten Alten- und Pflegewohnheime vom Rahmenabkommen betroffen. Wir sprachen mit den beiden Gewerkschaftssekretärinnen Vera Hilt (CNE) und Rebecca Peters (CSC Bau-Industrie & Energie).

**Wie viele Menschen sind in der DG von dem neuen Rahmenabkommen im nichtkommerziellen Sektor betroffen?**

**Vera Hilt:** Es geht um mehr als 1.000 Vollzeitäquivalente im Privatsektor, d.h. Familienhilfe, Kleinkindbetreuung, Behindertenbereich, soziokultureller Bereich und Alten- und Pflegeheime.

**Wie sehen die Eckdaten des Abkommens aus?**

**Vera Hilt:** Gemeinsam mit der Regierung legen wir die Lohn- und Gehaltsbedingungen für die nächsten Jahre

fest, da die DG die Hauptgeldgeberin ist und die Finanzen locker machen muss. Neben den Lohn- und Gehaltsbedingungen sieht das Abkommen Weiterbildungsmaßnahmen und einen zusätzlichen Urlaubstag ab 2021 für die Arbeitnehmer des Sozial- und Gesundheitsbereichs vor. Das kostet Geld, ist aber vor allem eine qualitative Aufwertung.

**Rebecca Peters:** Der zusätzliche Urlaubstag wird auch den Mitarbeitern der Beschützenden Werkstätten gewährt. Die Angestellten erhalten zudem eine Erhöhung der Anerkennung der Dienstjahre.

**Das Abkommen hat eine Laufzeit von fünf Jahren. Wann treten die Maßnahmen in Kraft?**

**Vera Hilt:** Es handelt sich immer um ein Mehrjahresabkommen. Das ist nicht neu, nicht wie bei den Kollegen im öffentlichen Dienst. Weite Teile dieses Rahmenabkommens treten erst 2022, 2023 und 2024 in Kraft. Der große Wurf, wie es Ministerpräsident Paasch formulierte, kommt erst 2024. Das war nicht ganz zur Zufriedenheit

unserer Militanten, mit denen wir unseren Forderungskatalog abgestimmt und immer wieder ein Feedback genommen haben. Das ist für die Militanten auch der große Wermutstropfen, weil das Ganze noch so lange dauert. Die meisten werden erst 2024 die Folgen des Abkommens im Portemonnaie spüren. Für uns ist es auch nicht einfach, das zu vermitteln. Die DG-Regierung hatte erklärt, dass sie vorher nicht über die notwendigen Finanzmittel verfüge.

**Für die Pflegehelfer wurde eine entsprechende Lohnerhöhung vorgesehen, oder?**

**Vera Hilt:** Ich stimme der Regierung zu, wenn sie sagt, dass die Pflegeberufe aufgewertet werden müssen. Diese Leute leisten einen tollen Job im Dienste der Gesellschaft, der finanziell in keinem Verhältnis zu Löhnen aus anderen Branchen steht. Aus diesem Grund hatte man im Sommer die Bezüge der Kinderbetreuer und Familienhelfer erhöht und hat jetzt für die Pflegehelfer nachgezogen. Unser Tenor während den Verhandlungen war aber, das Thema als Ganzes anzugehen. D. h. nicht nur eine Aufwertung der Pflegeberufe, sondern für alle Kollegen der jeweiligen Einrichtung, ob Unterhalts-, Küchen oder Verwaltungspersonal: Jeder soll gerecht bezahlt werden.

**Der große Wurf des Abkommens ist für 2024 vorgesehen. Welche Maßnahmen greifen zu Beginn?**

**Vera Hilt:** Zuerst ist der soziokulturelle Sektor an der Reihe, d. h. Erwachsenenbildung, Museen oder Kultur. Die dort beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben eine eigene Gehaltsstruktur, die erst vor einigen Jahren eingeführt wurde. Sie sind von unserem Hauptziel, also eine Angleichung an die Löhne des Krankenhausesektors, am weitesten entfernt. Deshalb beginnt man zuerst mit dieser Branche, um schrittweise die Lohn- und Gehaltsbedingungen zu verbessern. In einigen der unteren Kategorien arbeiten die Leute für den gesetzlichen Mindestlohn. Zwischen



Für den nichtkommerziellen Sektor fordern Vera Hilt (links) und Rebecca Peters weitere Maßnahmen zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz.

## RAHMENABKOMMEN NICHKOMMERZIELLER SEKTOR



**Volumen:**  
2 Millionen Euro

**Gilt für:**  
Über 1.000 Vollzeitäquivalente

**Laufzeit:**  
2020 bis 2024

**Sektoren:**  
Behindertenbereich (Beschützende Werkstätten, Tagesstätten, Wohnheime,...), Familienhilfe, Kleinkindbetreuung, soziokultureller Bereich (Erwachsenenbildung, Museen, Kultur,...) und private Alten- und Pflegeheime

den Organisationen können Unterschiede bestehen, weil die finanziellen Mittel unterschiedlich sind.

### Wie verliefen die Verhandlungen ?

**Rebecca Peters:** Man kann eher von einem Austausch in großer Runde reden, weniger von Verhandlungen eines Rahmenabkommens. Es haben aber auch viele Einzelgespräche mit den Verantwortlichen von Regierung und Ministerium stattgefunden. Für die Mitarbeiter der Beschützenden Werkstätten (BW) hätte ich mir eine signifikante Lohnerhöhung gewünscht. Viele Produktionsmitarbeiter verdienen häufig nicht mehr als den Mindestlohn. Sie gehören absolut nicht zu den Großverdienern in der DG. Die Regierung hat unsere Forderungen aber immer wieder mit dem Argument abgeschmettert, dass die BW-Mitarbeiter beim letzten Rahmenabkommen 25 % des Budgets erhalten hätten. Das stimmt, aber das Gesamtvolumen war damals viel kleiner. Für mich ist das eine schwache Argumentation der Regierung.

**Vera Hilt:** Die Verhandlungen sind anders als gewohnt verlaufen. Früher mussten wir unseren Forderungskatalog hinterlegen und mitunter lange warten, ehe wir Rückmeldung bekamen. Diesmal war die Regierung sehr daran interessiert, ein Abkommen vor den Wahlen abzuschließen. Alles sollte schnell über die Bühne gehen. Man hat sich vor allem auf die Lohn- und Gehaltsbedingungen konzentriert.

### Was fehlt?

**Vera Hilt:** Es müssen weitere Maßnahmen zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz getroffen werden. Auch im nichtkommerziellen Sektor wird die Arbeitnehmerschaft immer älter. Es muss viel mehr gegen die zu hohe Arbeitsbelastung getan werden. Ich höre von sehr vielen Mitgliedern, dass sie sich nicht nur eine finanzielle Aufwertung wünschen, sondern auch eine Anerkennung ihres Berufes, eine Aufstockung des Personals und eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. In den Krankenhäusern haben die Kollegen 24 Urlaubstage, in manchen Industrieunternehmen können es 30 Urlaubstage oder mehr sein. ErzieherInnen in einer Tagesstätte oder FamilienhelferInnen haben 20, demnächst 21 Urlaubstage. Sie alle haben einen harten Job, physisch und psychisch belastend. Da müssen wir in den kommenden Jahren verstärkt dran arbeiten. Im Rahmenabkommen wurde aber auch festgehalten, dass unbedingt über Betreuungsnormen - zum Beispiel im Pflegebereich - gesprochen werden muss. Da müssen die Gewerkschaften und die Betroffenen selbst mit am Tisch sitzen.

### Und der Personalmangel?

**Vera Hilt:** Eine der Herausforderungen in den kommenden Jahren wird sein, wie wir junge Leute für den nichtkommerziellen Sektor begeistern können. Wie gesagt, da geht es um Lohn- und Gehaltsbedingungen, aber auch um

die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Und was muss getan werden, damit die Leute in dem Sektor verbleiben? Das ist immens wichtig, um die Qualität aufrechtzuerhalten und eine Übertragung der Fachkompetenzen zu gewährleisten. Mindestnormen z.B. für eine Pflegeabteilung können festgelegt werden, aber man muss diese Mitarbeiter auch auf dem Arbeitsmarkt finden und halten können. Dafür muss die DG ein attraktiver Standort sein. Wenn man keine Mitarbeiter findet, liegt das vielleicht daran, dass der Job finanziell oder aufgrund der Arbeitsbedingungen nicht sehr attraktiv ist.

**Rebecca Peters:** Die Menschen, die in diesen Bereichen arbeiten, haben diese Wahl aus Überzeugung getroffen. In der Hoffnung, sich ein Minimum an Zeit für die Betreuung von Menschen nehmen zu können und keine Fließbandarbeit leisten zu müssen. Wenn das Personal morgens auf Station ist oder beim Nutznießer ankommt, hat es alle Hände voll zu tun. Häufig fehlt die Zeit, mit den Nutznießern ein Gespräch zu führen und auf deren Bedürfnisse einzugehen. Auch die administrativen Arbeiten nehmen ständig zu. Das führt leider häufig dazu, dass die Mitarbeiter ihren Job nicht mehr machen können. Sie sind ausgebrannt. Da muss etwas geschehen.

jm



# Besserung in Sicht für Europas Brummifahrer

*Die Reform des Straßentransports ist weit entfernt von einer langen, ruhigen Autobahn. Auf Gewerkschaftsebene sieht der Weg, der am 4. April zur Abstimmung über den sozialen Teil des „Mobilitätspakets“ führte, wie eine holprige Straße voller Schlaglöcher aus, da die europäischen Institutionen sich widersprüchlich verhalten haben.*



In den letzten zwei Jahren haben die europäischen Institutionen an einer Reihe von Gesetzen gearbeitet, die eine radikale Reform des Straßentransports vorsehen. Diese Reform ist in drei „*Mobilitätspaketen*“ zusammengefasst. Eines davon, die Entsendung von Arbeitnehmern und die Arbeitsbedingungen, ist eine Fortsetzung der Überarbeitung der Entsenderichtlinie (wir werden in einer zukünftigen Ausgabe auf diese Richtlinie zurückkommen). Es konzentriert sich auf drei Themen: Entsendung von Arbeitnehmern, Kabotage und Arbeitsbedingungen im internationalen Transportsektor. Mit anderen Worten, es ist die soziale Komponente von Fragen des Straßentransports und zielt darauf ab, auf die Probleme des Sozialdumpings zu reagieren, indem die geltenden Regeln und Gesetze neu definiert werden. Zumindest können wir sagen, dass die Verabschiedung der überarbeiteten Vorschriften für den Straßentransport durch das Europäische Parlament am 4. April das Ergebnis eines langen Kampfes der Gewerkschaften ist.

## Die Büchse der Pandora

Die Ankunft von Jean-Claude Juncker als Präsident der Europäischen Kommission im Jahr 2014 hatte einen positiven Schock ausgelöst: In seiner Antrittsrede mit beispiellosen sozialen Akzenten hatte er ein Wort verwendet, das zuvor aus dem Vokabular der Kommission verbannt worden war: Sozialdumping. Die Straßentransportreform war in diesem Zusammenhang eine große gesellschaftliche Herausforderung für die Europäische Transportarbeiterföderation (ETF): das Ziel „*gleiche Arbeit, gleiches Entgelt am selben Arbeitsplatz*“ im Rahmen der Überwachung der Entsenderichtlinie anzuwenden.

**Ein rumänischer Fahrer verdient im Durchschnitt 520 Euro brutto pro Monat und ein belgischer 4.000 Euro.**

„Dies ist das erste Mal in der Geschichte des EU-Parlaments und der Europäischen Kommission, dass so viele Verordnungen und Richtlinien auf einen Schlag geändert werden“, sagt Roberto Parrillo, Hauptverantwortlicher für die Transportbranche bei der CSC Transcom und Präsident der ETF. „Alle diese Regelungen sind voneinander abhängig. Indem man sie alle gleichzeitig in Angriff genommen hat, öffnete man die Büchse der Pandora, vor allem in Bezug auf Fahrzeiten und Ruhezeiten.“

Der Frontalangriff fand statt und führte zu einem chaotischen Verlauf. Einige Berichte der Kommissionen gingen wie im Juni 2018 in eine Richtung, die den sozialpolitischen Zielen, die die Reform begründeten, völlig widerspricht: Statt Sozialdumping zu behindern, um die Arbeitsbedingungen zu verbessern, „*legalisierten*“ diese Berichte das De-facto-Dumping und führten zu einem

schwindelerregenden Rückgang der Arbeitsqualität von Berufskraftfahrern. Dies führte zu einer beeindruckenden Kraftprobe zwischen den Gewerkschaften, der Kommission, dem Parlament und dem Rat.

„Die Gewerkschaften nahmen die Akte in die Hand, noch bevor sie dem Kollegium der Kommissare vorgelegt wurde. Die CSC-Transcom und die ETF haben das Mobilitätspaket durch eine Reihe technischer Analysen vorweggenommen. Als das Paket herauskam, waren wir vorbereitet, haben Maßnahmen ergriffen und Lobbyarbeit bei den europäischen Institutionen eingelegt. Dies führte zu einem historischen Ergebnis: Noch nie war im Europäischen Parlament ein von der ‚Transportkommission‘ vorgelegter Text im Plenum abgelehnt worden, und dies gleich zweimal (AdR: am 29. Mai und am 4. Juli 2018)“, so Parrillo.

## Ost-West-Bruch

Gegenstand dieses Sozialkampfes war die Annahme von drei von der „*Transportkommission*“ vorgeschlagenen technischen und miteinander verbundenen Berichten, die sich jeweils auf ein bestimmtes Thema konzentrierten.

Die Frage der Entsendung von Arbeitnehmern wurde im Kyllönen-Bericht behandelt. In einem ersten Schritt schloss dieser Bericht den internationalen Transport vollständig aus dem Bereich der Entsenderegeln aus. „*Im Straßentransport ist die einzige bedeutende Variable bei der Berechnung des Selbstkostenpreises der Lohn, der 35 bis 40 % ausmacht. Ein rumänischer Fahrer verdient im Durchschnitt 520 Euro brutto pro Monat und ein belgischer 4.000 Euro. Wenn Sie einem Fahrer bis zu zehnmal weniger zahlen können, sind die Gewinne enorm.*“

Was am Ende zu einem florierenden Sozialdumping führte, sodass innerhalb von zehn Jahren fast 10.000 Arbeitsplätze im belgischen Transportwesen zugunsten der Fahrer aus Osteuropa verloren gingen, die oft unterbezahlt waren und viel zu viele Arbeitsstunden ansammelten. „95 % des Sozialdumpings in der Logistikbranche werden von westeuropäischen Unternehmen mit fiktiven oder nicht fiktiven Sitzen in osteuropäischen Ländern durchgeführt. In diesem Zusammenhang wurden die Entsenderegeln





missachtet, weil die Kontrolldienste weder administrativ noch politisch dazu bereit waren, entsprechende Kontrollen durchzuführen und Strafen zu verhängen“, erklärt der Gewerkschafter.

Wann gilt ein Fahrer als entsandter Arbeitnehmer? Im Europäischen Parlament hat sich in dieser Frage ein klaffender Ost-West-Konflikt entwickelt. Am 27. März musste die Abstimmung zu diesem Thema sogar verschoben werden, nachdem die Abgeordneten der osteuropäischen Länder rund 1.600 Änderungsanträge eingereicht hatten, um die Abstimmung über das Paket an die nächste Legislative zu übergeben. Man hätte wieder bei null angefangen.

Mit der Abstimmung vom 4. April wurde die Anwendung der Entsenderichtlinie (gleicher Stundenlohn für gleiche Arbeit) ab dem ersten Tag für internationale Transportvorgänge einschließlich Kabotage endgültig bestätigt. „Für Fahrzeuge unter 3,5 Tonnen bestand bisher keine Pflicht, die Straßentransportvorschriften einzuhalten. Dies ermöglichte eine Form von moderner Sklaverei und

## Drei Arten von Einsätzen

Das „Mobilitätspaket“ unterscheidet klar zwischen drei Arten von Einsätzen:

- **Bilateraler Transport.** Ein rumänischer Fahrer, angeheuert von einer in Rumänien ansässigen Firma, liefert zwischen Bukarest und Lüttich. Er wird nicht als entsendet betrachtet. Er erhält den rumänischen Lohn.
- **Dreieckshandel.** Der rumänische Fahrer fährt von Lüttich nach Berlin. Er gilt als entsandter Arbeitnehmer und muss nach den Lohnvorschriften des Landes bezahlt werden, in dem er geschäftlich tätig ist.
- **Kabotage.** Der rumänische Fahrer macht eine Fahrt von Lüttich nach Antwerpen. Es muss nach belgischen Standards bezahlt werden. Er hat das Recht, eine unbegrenzte Anzahl von Einsätzen für maximal drei Tage auszuführen, gefolgt von einer 60-stündigen Karenzphase („cooling off“).

unfairem Wettbewerb. Der vom Parlament angenommene Text umfasst Fahrzeuge mit 2,4 Tonnen. Diese Maßnahme ist eine echte Revolution. Dafür kämpfen wir seit fünfzehn Jahren.“

Der Text enthält auch Bestimmungen zur besseren Bekämpfung von „Briefkastenfirmen“ und zur Verstärkung der Kontrollmittel, unter anderem durch den schrittweisen Einsatz des intelligenten Fahrtenschreibers. Mit diesem im Fahrzeug eingebauten Gerät können der Fahrer und der LKW in Echtzeit geolokalisiert werden und Daten, wie Fahr- und Ruhezeiten des Fahrers, Fahrzeuggeschwindigkeit, zurückgelegte Strecke und Unregelmäßigkeiten aufgezeichnet werden.

## Fahren, Ruhen und Kabotage

Der Van de Camp-Bericht konzentrierte sich auf die Fahr- und Ruhezeiten der Arbeitnehmer. Als er veröffentlicht wurde, war sein Inhalt eine kalte Dusche, da die wöchentliche Ruhezeit reduziert werden sollte. Durch dessen Anwendung hätten die Arbeitgeber ihre Fahrer während drei Wochen mit nur zwei freien Tagen einsetzen können, anstatt zwei Wochen mit drei freien Tagen, wie in den geltenden Bestimmungen festgelegt. Kurz gesagt, mehr Arbeit und weniger Ruhezeit. Eine Ruhezeit, die manchmal unter unwürdigen Umständen gemacht wurde: in Baracken, Containern,...

**Der Text bestätigt das Gesamtverbot von 45 Stunden wöchentlicher Ruhe im LKW. Das ist ein großer Sieg.**

„Der Bericht sah auch vor, dass lange wöchentliche Ruhezeiten wieder im LKW stattfinden konnten. Dabei wurde diese Praxis nach dem Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom 20. Dezember 2017 verboten. Wie bereits vom Transportministerrat am 3. Dezember beschlossen, bestätigt der Text das vollständige Verbot einer wöchentlichen Ruhezeit von 45 Stunden im LKW ohne Ausnahmeregelung. Das ist ein großer Sieg“, freut sich Roberto Parrillo.

Schließlich befasste sich der Ertug-Bericht mit der Frage der Kabotage, d.h. mit der Möglichkeit, einem europäischen Transportunternehmen, das z. B. nicht in Belgien ansässig ist, jedoch eine entsprechende Lizenz besitzt, vorübergehend die Möglichkeit zu geben, innerstaatlichen Transport in Belgien durchzuführen. Die Herausforderung bestand darin, systematische Kabotage zu verhindern, die von Fahrern durchgeführt wird, die weitaus günstiger sind als diejenigen in den Ländern, in denen sie ihre Lieferungen durchführen. „In diesem sehr guten Bericht heißt es, dass der LKW-Fahrer, wenn die Kabotage in einem Land stattfindet, eine bestimmte Anzahl von „cooling off“ Tagen haben muss. Das heißt, er muss das Land verlassen. Dies ist für ein kleines Land wie Belgien, in dem Kabotage sehr häufig vorkommt, nicht unproblematisch. Aber für Menschen, die von weit her kommen und ständig in einem Land bleiben, um unlauteren Wettbewerb zu machen, werden die neuen Regeln ein großer Hemmschuh sein.“

## Noch nicht das Ende der Straße

Die Abstimmung des EU-Parlaments am 4. April ist endlich ein wichtiger Schritt zur Verbesserung der Arbeitnehmerrechte im Transportsektor. „Die Fortschritte sind sehr groß. Sie sind das Ergebnis von Lobbyarbeit und Gewerkschaftsaktionen. Über den Sieg hinaus ist diese Abstimmung ein symbolischer Schritt, der zeigt, dass die Dinge auf europäischer Ebene geregelt werden und dass man nicht zulassen darf, dass die Mitgliedstaaten gleich was unternehmen. Europa hat funktioniert“, so Parrillo.

Für die CSC-Transcom und die ETF muss der nächste Schritt in diesem Gesetzgebungsprozess (Start des Trilog, an dem der Ministerrat, das Parlament und die Europäische Kommission beteiligt sind) in Kürze stattfinden, so dass das Paket nur von den zukünftigen Institutionen ratifiziert werden muss.

Erst dann wird man wissen, ob der soziale Wandel, für den die CSC-Transcom und die ETF so viel gekämpft haben, endgültig wohlbehalten ankommt.



© Jean-Luc Flémall/Belpress.com

## Internationaler Fahrer: „Eine Wahl des Lebensstils“

**Interview mit Olivier, einem internationalen LKW-Fahrer, der hauptsächlich Schiffcontainer vom Antwerpener Hafen aus transportiert.**

### Wie sieht Ihr Alltag aus?

Vor meiner Fahrt erhalte ich meine Anweisungen von einem „Dispatcher“, der sich in einem Büro im Antwerpener Hafen befindet. Dann fahre ich zu meinem Ziel. Wenn ich es nicht auf einmal erreichen kann, d.h. wenn die Fahrzeit mehr als neun oder zehn Stunden beträgt, muss ich anhalten, um meine tägliche Ruhezeit einzuhalten. Und ich schlafe im LKW. Ich halte an einer Autobahnraststätte oder einem Autohof, ich gehe essen und kehre zum LKW zurück. Bevor ich schlafe, schaue ich mir eine TV-Serie an oder surfe im Internet.

### Was sind die schwierigsten Aspekte Ihrer Arbeit?

Die Branche steht unter Druck, weil die Gewinnmargen recht niedrig sind. Der LKW muss also rollen, um rentabel zu sein, ohne den Druck einiger Kunden zu berücksichtigen, die hohe Anforderungen stellen. Sekundenschlaf ist eine der Hauptursachen für Unfälle auf Autobahnen. Ich kenne Transportunternehmen, bei denen der Fahrer, sobald er anhält, von seinem Disponenten den Befehl erhält,



weiter zu fahren. Die Fahrzeuge können ja aufgrund des GPS-Systems geortet werden. Einige Unternehmen respektieren die Fahrzeiten nicht.

### Was erwarten Sie von Fahr- und Ruhezeiten?

Die aktuellen Vorschriften sind bekannt und werden von der großen Mehrheit der Fahrer akzeptiert und angewandt. Der Bericht, der die Ruhezeit verkürzen wollte, war eine Möglichkeit, ein Urteil des Europäischen Gerichtshofs zu widerlegen. Kann ein Fahrer nach 45 Stunden in seinem LKW schlafen? Das Gericht hat nein gesagt. Er muss in ein Hotel gehen, zu sich nach Hause, darf aber nicht im LKW bleiben.

### Wie können Sie Ihren Beruf mit dem Familienleben vereinbaren?

Internationaler Fahrer, das ist ein sehr schwieriger Beruf in Sachen Familienleben. Die Scheidungsrate ist sehr hoch. Der Beruf ermöglicht ein anständiges Leben, erfordert jedoch erhebliche Anstrengungen seitens des Ehepartners. Das ist eine Wahl des Lebensstils. Es ist ein Beruf, der auf der Grundlage der gleichen Ausbildung die Möglichkeit bietet, viele verschiedene Dinge zu tun: Transport von Chemikalien, außergewöhnliche Konvois oder Schiffcontainer. Der Beruf bietet zahlreiche Varianten.

# Entsandte Arbeitnehmer im Baufach: Fortschritte und Dämpfer

Das System der Entsendung wurde entwickelt, um auf eine wirkliche Notwendigkeit zu reagieren: die Vereinbarung der Freizügigkeit der Unternehmen und des sozialen Schutzes der Arbeitnehmer. Aber seit dem Beitritt der osteuropäischen Länder in die Europäische Union ist die Entsendung zu einem „Geschäftsmodell“ geworden, um kostengünstige und hochflexible Arbeitskräfte auf dem europäischen Arbeitsmarkt einzusetzen.

Die „Entsenderichtlinie“ sollte gründlich überarbeitet werden, um sie an die Realität der europäischen Arbeit anzupassen und um eine ihrer perversen Auswirkungen zu verhindern: das Sozialdumping. Es war daher wichtig, das Statut des entsandten Arbeitnehmers genau zu definieren: der Arbeitnehmer, der vorübergehend von seinem Unternehmen in einen anderen Mitgliedstaat zur Arbeit entsandt wird und die Entsendung korrekt zu organisieren und zu kontrollieren, um den Betrug zu beenden. Die Unternehmen nutzen diese

Richtlinie nämlich zur Umgehung des belgischen Rechts und um die Arbeitnehmerrechte zu schwächen. Am 28. Juni 2018 stimmte das Europäische Parlament dieser Akte zur Modernisierung der Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmern zu.

## Gemachte und noch zu machende Fortschritte

Ab dem 30. Juli 2020 garantiert die neue Richtlinie das Prinzip „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ und die Anwendung der Abkommen des Gastlandes für entsandte Arbeitnehmer. Für die Baubranche gibt es Lichtblicke.

„Es gibt Fortschritte bei den Lohn- und Arbeitsbedingungen, aber sie betonen nur, was es in Belgien bereits gab“, sagt Tom Deleu, Internationaler Sekretär bei der CSC Bau-Industrie & Energie (CSCBIE). „Die Neubewertung einer maximalen Dauer der Entsendung auf 18 Monate statt der 24 Monate, die von der Kommission empfohlen wurde, ist auch ein Fortschritt, aber nach Einschätzung der Zentrale ist dieser Zeitraum immer noch viel zu lang. Die CSCBIE wünscht eine Begrenzung auf maximal 6 Monate.“

Das Verbot der Entsendung über die Leiharbeit war auch eine Forderung der Zentrale. „Die Einsetzung in verschiedenen Ländern wird nun begrenzt sein. Das ist ein Fortschritt. Aber wir wollen, dass sie für Leiharbeitsunternehmen einfach verboten wird. In unseren Augen passen sie nicht in die Logik der Entsendung. Ihr Markt ist der des Ursprungslandes und ihr Kerngeschäft ist nicht die Organisation der Verlagerung von Arbeitnehmern in andere Mitgliedsstaaten. Für uns trägt dies zur Ent-

wicklung von ‚Mailbox-Firmen‘ bei, in denen keine Aktivität in ihrem Herkunftsland vorliegt und die lediglich zur Organisation des Sozialdumpings dienen“, erklärt der Gewerkschafter.

Positiv ist, dass die gesetzliche Unklarheit in Sachen Logis- und Fahrtkosten der Arbeitnehmer, Reise- und Verpflegungskosten jetzt geregelt ist: Diese Kosten trägt der Arbeitgeber. Sie können nicht mehr vom Lohn abgezogen werden, wie dies im kollektiven Arbeitsabkommen des Gastlandes vorgesehen ist.

## Inspektionsdienste stärken

Aber die Frage der Entsendung beinhaltet auch die Frage der Sozialabgaben. Die Diskussion ist derzeit noch im Gange, um die geltende europäische Verordnung abzuändern. „Die Höhe des Lohnes ist an das Gastland gebunden, aber die Sozialbeiträge werden nach den geltenden Regeln des Herkunftslandes des Arbeitnehmers berechnet. Die Einhaltung seiner Rechte ist schwer zu kontrollieren und lässt reichlich Möglichkeiten für Missbrauch. Auch wenn Verstöße festgestellt werden, ist es heute für die Kontrollstellen sehr schwierig einzugreifen.“

Im Dezember letzten Jahres hat das Europäische Parlament über einen Vorschlag abgestimmt, der sehr gut von der CSCBIE aufgenommen wurde. Das EU-Parlament ruft die europäischen Institutionen auf, den Vorschlag so schnell wie möglich zu verabschieden. „Dieser Text gibt den Inspektionsdiensten des Gastlandes viel mehr Macht. Seine integrale Annahme wäre ein sehr wichtiger Schritt im Kampf gegen Sozialdumping“, so Tom Deleu.

## Ein „Business Modell“

35 %



Anteil der entsandten Arbeitnehmer im Baufach in Belgien

# Für Klima und soziale Gerechtigkeit

**N**icht-Regierungsorganisationen, Gewerkschaften, Umwelt- und Sozialverbände: Fast 20.000 Menschen zogen am 12. Mai für das Klima und die soziale Gerechtigkeit durch die Straßen von Brüssel.

Die Demonstranten trafen sich am frühen Nachmittag auf dem Boulevard du Roi Albert II. Die verschiedenen Verbände und Bewegungen begaben sich mit einer Vielzahl an Bannern und Plakaten zum Park Cinquantenaire, wo die Veranstaltung mit einem Konzert endete.

Für die Teilnehmer sind die von der EU-Kommission vorgeschlagenen Antworten angesichts der globalen Erwärmung und der sozialen Ungleichheiten derzeit nicht ausreichend.

Sie schlagen sechs Alternativen auf Grundlage von Artikel 23 der belgischen Verfassung vor, wonach jeder das Recht auf ein Leben im Einklang mit der Menschenwürde hat:

- › Zusätzliche Investitionen in Höhe von 4 Mrd. Euro in den öffentlichen Nahverkehr;
- › Anhebung der sozialen Mindestzulagen über die Armutsgrenze;
- › Gleicher Lohn und gleiche Rente für Männer und Frauen;
- › Eine würdige Migration;
- › Eine öffentliche und demokratische Regulierung der Arzneimittelpreise;
- › Die große Steuerflucht stoppen.

„Mehr als die Anzahl der Menschen war es die Vielfalt der Anwesenden, die beeindruckte“, kommentiert die Kampagne Tam-Tam, die die Veranstaltung koordinierte.

„Landwirte und papierlose Migranten, Gelbwesten und Richter, Militanten von Verbänden und Gewerkschafter, Studenten und Senioren, wir waren alle auf der Straße, um mehr soziale und klimatische Gerechtigkeit zu fordern“, hieß es.



## Steuersprechstunden

### EUPEN:

- 11.06: 9-12, 14-17 Uhr
- 25.06: 9-12, 14-17 Uhr

### KELMIS:

- 17.06: 9-12, 14-17 Uhr
- 26.06: 9-12, 14-17 Uhr

### ST. VITH:

- 19.06: 9-12, 14-16 Uhr

### MALMEDY:

- 12.06: 13.30-17 Uhr

**Das Ausfüllen der Steuererklärungen erfolgt via TAX ON WEB. Bitte bringen Sie Ihren Ausweis (+ PIN-Code) mit. Für gemeinsame Steuererklärungen benötigen Sie ebenfalls den Ausweis und PIN-Code Ihres Partners.**

### Vergessen Sie nicht, alle wichtigen Dokumente mitzubringen!

Steuerbescheid vom Vorjahr, Lohnkarten, Urlaubsgeldkarten, Pensionskarten, Kranken- und Arbeitslosengeldkarten, Belege über Zinsen und Dividenden aus dem Ausland, Quittungen der Lebensversicherungen und Darlehen, usw.





LÖHNE  
GEHÄLTER

# LÖHNE AUF DIÄT GESETZT

Im Vorfeld der Wahlen haben wir uns die Zeit genommen, jeden Monat eines von acht Themen zu beleuchten, die durch die Regierungsmaßnahmen beeinflusst wurden. Inwiefern beeinflussen sie unseren Alltag? Wie geht die Regierung damit um? Wie reagiert die CNE? In diesem Monat beschäftigen wir uns mit den Löhnen.

## Was tat die Regierung?

Es ist kein Zufall: Wenn der Durchschnittslohn pro Arbeitnehmer seit der Einsetzung der Michel-Regierung rückläufig ist und wenn dieser Lohn seit 10 Jahren stagniert, dann ist das auf ein strukturelles Problem zurückzuführen. Aber, und das ist die gute Nachricht, dieses Problem liegt nicht bei der Wirtschaft oder beim Arbeitnehmer. Das Wirtschaftswachstum war in den letzten Jahren gut und die Produktivität der belgischen Arbeitnehmer stieg. Das Problem liegt bei der Politik: Die Löhne sind seit langem die Zielscheibe so mancher Parteien und Arbeitgeber. Trotzdem behauptet die MR/N-VA Regierung, dass die Kaufkraft dank der Tax-Shift gestiegen sei. Wer sagt denn nun die Wahrheit?

Die Regierung zeigt nur eine Seite der Medaille, wenn sie von Kaufkraft spricht: Ihren Nettolohn. Sie berücksichtigt aber nicht alle getroffenen Maßnahmen. Die Tax Shift ist eine Steuerverschiebung: manche Steuern werden reduziert, andere erhöht. Also zahlen manche weniger Steuern, andere mehr und noch andere sehen gar keinen Unterschied. Denn das, was sie an der einen Stelle verdienen, verlieren sie an anderer Stelle. Die Arbeitnehmer profitieren von einer Senkung der Einkommenssteuer und die Unternehmen zahlen weniger Arbeitgeberbeiträge. Da diese Gelder aber in den Kassen des Föderalstaates und der sozialen Sicherheit fehlen, beschloss die Regierung gewisse Ausgleichsmaßnahmen im Gegenzug: Anhebung der Mehrwertsteuer und der Verbrauchssteuern, die hauptsächlich vom Bürger gezahlt werden. Was Sie also einerseits netto

mehr im Portemonnaie haben, müssen Sie an anderer Stelle mehr ausgeben: Mehrwertsteuer, Medikamente oder weniger rückerstattete medizinische Leistungen, geringerer Sozialschutz und weniger gute öffentliche Dienste.

Der Vorteil der Tax Shift ist je nach Situation variabel und nur die Arbeitnehmer profitierten beim Nettolohn. Die Sozialleistungsempfänger dagegen werden mit einer weniger gut finanzierten sozialen Sicherheit und mit weniger guten öffentlichen Diensten konfrontiert.

Aber das ist noch nicht alles: Die Regierung hatte während ihrer Legislaturperiode einen Indexsprung beschlossen. Die Folge davon ist, dass jeder Arbeitnehmer Preiserhöhungen von 2 % in Kauf nehmen muss, aber ohne Anpassung seines Lohnes. Dieser Kaufkraftverlust wird sich auf das gesamte restliche Leben auswirken. Jeden Monat werden diese 2 % fehlen. Wenn Ihnen noch 30 Jahre bis zur Pensionierung bleiben und Sie 2.500 Euro brutto pro Monat verdienen sind das mehr als 20.000 Euro, die Ihnen durch diese Maßnahme entgehen.

Damit aber noch nicht genug: Die Regierung hat das Gesetz von 1996 über die kollektive Lohnverhandlung in Belgien verschärft. Was bedeutet das? Das ursprüngliche Gesetz verpflichtete die Gewerkschaften und die Arbeitgeber dazu, die Lohnentwicklung in den Nachbarländern zu berücksichtigen, bevor sie Lohn erhöhungen in Belgien vereinbaren. Bei dem alle zwei Jahre verhandelten Ta-

Die Maßnahmen der Föderalregierung	Gerechte Alternativen
Verschärfung des Gesetzes von 1996 über die kollektive Lohnverhandlung, Indexsprung und realer Kaufkraftverlust	Überprüfung des Gesetzes von 1996 im Hinblick auf freie Verhandlungen
Unwirksame und ungerechte Tax Shift: reduzierte Finanzierung der sozialen Sicherheit durch die Beiträge und Erhöhung der Mehrwertsteuer.	Erhöhung der Löhne und Sozialleistungen, um eine Aufwärtsspirale zu ermöglichen: Die Löhne bilden die Basis unserer Wirtschaft, der sozialen Sicherheit und der öffentlichen Dienste!
Vervielfachung der Verträge und Lohnformen mit wenig Beiträgen und Steuern: Belgien organisiert sich sein eigenes Sozialdumping!	Schluss mit den Verträgen und Lohnformen, die zu Sozial- und Lohndumping führen.

## WAS ÄNDERT DAS FÜR MICH?

Belgien ist mit Spanien das einzige Land der Europäischen Union, wo 2018 eine reale Lohnsenkung pro Arbeitnehmer festgestellt wurde (siehe Grafik auf Seite 14). Seit der Einsetzung der Michel-Regierung setzt sich diese rückläufige Entwicklung Jahr für Jahr fort. Indexsprung und schwache bis gar keine Lohnerhöhungen: Die Haupteinnahmequelle der Bevölkerung wurde auf Diät gesetzt. Die Folgen sind sofort sichtbar: weniger Geld in Ihrer Tasche und weniger Geld in den Kassen der sozialen Sicherheit und des Staates.

rifabkommen wurde die Lohnspanne daher beeinflusst durch das, was in Deutschland, Frankreich und in den Niederlanden passierte. Seit 1996 sinkt diese Lohnspanne kontinuierlich. Im neuen Gesetz wird diese Lohnspanne durch eine Berechnung festgelegt (also Schluss mit den Verhandlungen), sie ist starr und verbindlich (Schluss mit möglichen Anpassungen in den Sektoren und Unternehmen). Vor allem aber ist diese Berechnung manipuliert, weil die Ermäßigungen, von denen die Arbeitgeber profitieren, nicht berücksichtigt werden. Dieses Gesetz hindert die Gewerkschaften daran, angemessene Löhne zu verhandeln in Verbindung zur Entwicklung der Produktivität der belgischen Arbeitnehmer.

Zu guter Letzt hat diese Regierung Arbeitsverträge und Lohnformen flexibilisiert und gefördert, die zu einem realen internen Sozialdumping in Belgien führen. Die Verträge (vor allem die Flexi-Jobs, die „assoziativen Verträge“,...) und Lohnformen (Optionsschein, Gewinnbeteiligung,...), die es ermöglichen mit weniger Steuern oder Sozialbeiträgen zu arbeiten, erscheinen Ihnen vielleicht attraktiv, weil „man nichts an den Staat zahlen muss“. Wenn aber alle Verträge so aussähen, bliebe vom Staat nichts mehr übrig. Aber der Staat, das ist der Bürgersteig vor Ihrer Haustür, die Rückerstattung nach dem Arztbesuch, die Schule Ihrer Kinder, Ihre Rente, das Altenheim für Ihre Großeltern usw.

## Und die CNE in all dem?

Was sich einer nächsten Regierung aufzwingt, ist die Überprüfung des Gesetzes von 1996 über die kollektive Lohnverhandlung. Wir wollen Verhandlungsfreiheit für die Löhne. Wir leben nicht in einer Diktatur, daher gibt es keinen Grund die Entwicklung der Löhne durch eine Berechnung festzulegen und die Gewerkschaften daran zu hindern, mit den anderen Sozialpartnern zu verhandeln. Die Parteien, die dieses Gesetz nicht revidieren wollen, sind diejenigen, die nicht wollen, dass sich die Löhne verbessern. Es darf nicht sein, dass der Anteil der Löhne am geschaffenen Reichtum ständig sinkt, während andererseits ein Gesetz unterstützt wird, von dem die Kapitalinhaber profitieren.

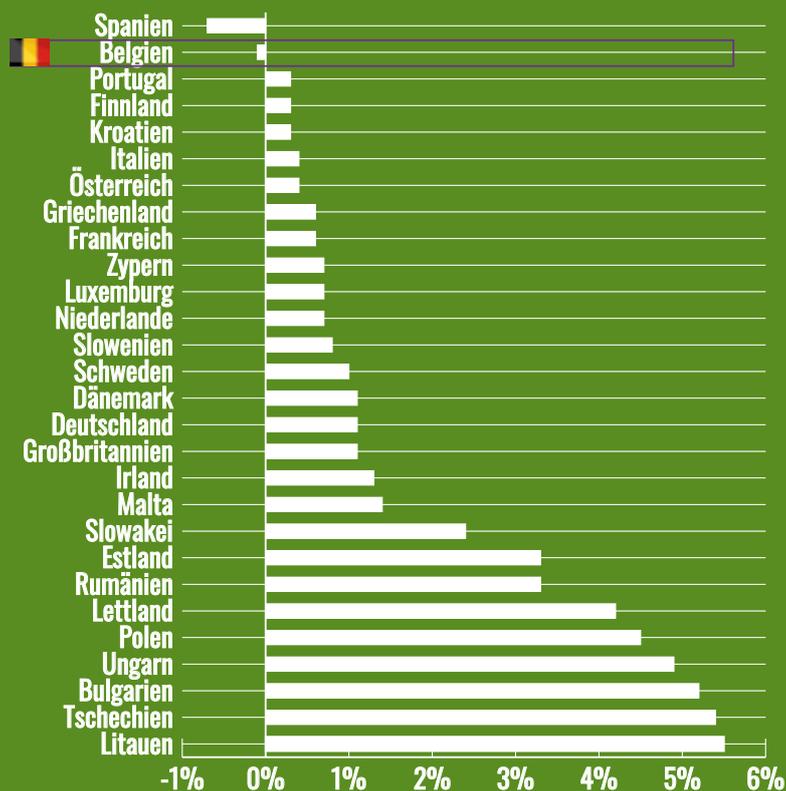
Um die Kaufkraft aller Bürger (Vollzeitbeschäftigte, Teilzeitbeschäftigte oder Sozialleistungsempfänger) zu verbessern, gibt es keine bessere Lösung als kollektive Erhöhungen des Bruttolohnes. Dies wirkt sich auf Ihren Nettolohn aus, aber auch auf den sozialen Schutz und die öffentlichen Dienste. Außerdem beeinflussen sie den Betrag Ihrer späteren Rente. Ihren Nettolohn zu erhöhen, indem man die Qualität Ihres sozialen Schutzes oder der öffentlichen Dienste reduziert oder indem man Ihnen die Mehrwertsteuer erhöht, ist irreführend. Sie glauben, mehr Kaufkraft zu haben, wenn Sie Ihren Lohn erhalten, doch später im Monat (oder im Jahr) steigen die Ausgaben. Wenn Steuerermäßigungen für ein bestimmtes Publikum (Alleinerziehende, Schwache,...) notwendig sind, dann müssen diese durch eine progressivere globale Besteuerung des Kapitals und der Arbeitseinkünfte finanziert werden. Diejenigen, die über Vermögen (Aktien, Immobilien,...) verfügen und daraus ein Einkommen beziehen, müssen Steuern zahlen, genau wie diejenigen mit hohen Gehältern.

Abschließend muss Schluss sein mit Verträgen und Lohnformen, die die Unternehmen dazu verleiten, so wenig wie möglich für ihre Arbeitnehmer zu zahlen. Das durch solche Praktiken entstehende Sozialdumping nutzt letzten Endes niemandem in Belgien.

# UNSERE LÖHNE SIND ZU NIEDRIG

Ihr Lohn ermöglicht es Ihnen zu leben. Und trotzdem entsteht der unangenehme Eindruck, dass dieser Lohn seit langem nicht mehr genug ansteigt. Schauen wir uns einige Zahlen und Tatsachen an, die diesen Eindruck illustrieren.

## 1 BELGIEN, SCHLUSSLICHT DES EUROPÄISCHEN LOHNWACHSTUMS

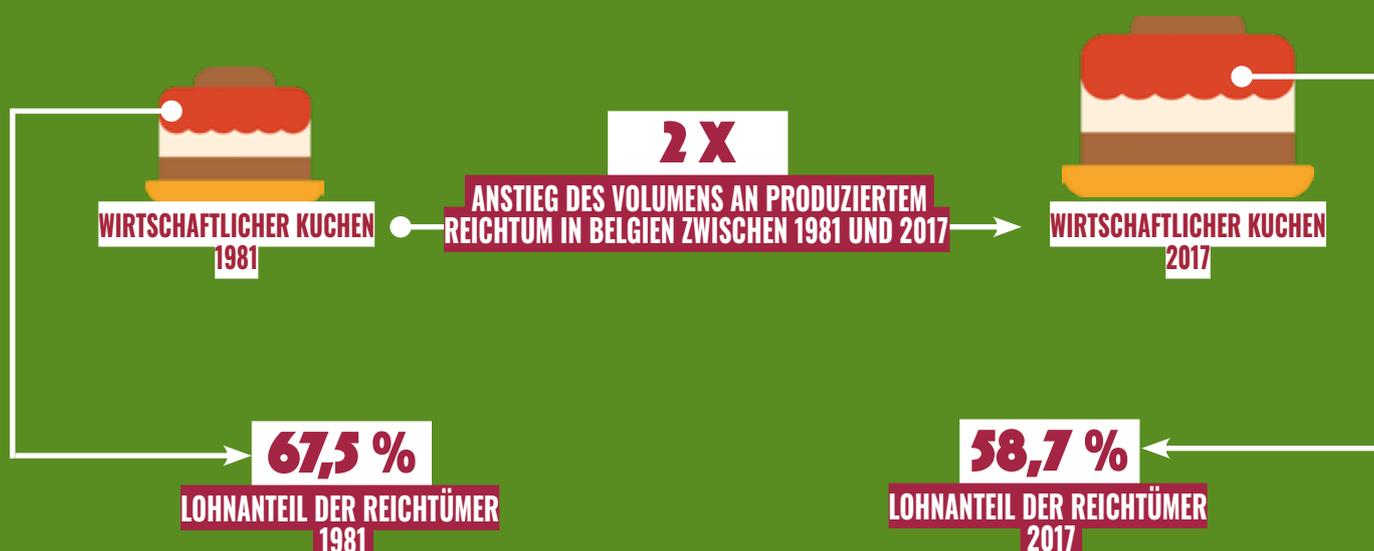


EUROPÄISCHE KLASSIERUNG DER REALEN LOHNENTWICKLUNG PRO ARBEITNEHMER IN 2018

Mit einem Rückgang von 0,1 % steht Belgien an vorletzter Stelle der EU-Länder in Bezug auf die reale durchschnittliche Lohnentwicklung pro Arbeitnehmer im Jahr 2018. Das bedeutet: Wenn man sich den gesamten Lohn anschaut (Bruttolohn und Sozialbeiträge) und davon die Auswirkung der Inflation abzieht, ist die Kaufkraft der Belgier im Jahr 2018 gesunken. Dieses Phänomen wiederholt sich seit der Einsetzung der Michel-Regierung.

Bei unseren Nachbarn ist die reale Lohnentwicklung beneidenswert (0,6 % für Frankreich, 0,7 % für die Niederlande, 1,1 % für Deutschland). In den osteuropäischen Ländern steigen die Löhne deutlich stärker als in den westlichen Ländern (Anstieg zwischen 3 und 5,5 %).

## 2 IMMER MEHR REICHTUM ABER EIN IMMER KLEINERER ANTEIL FÜR DIE ARBEITNEHMER



# CSC lehnt Renten-Vision der N-VA ab

« Wir müssen das Rentenalter weiter anheben. »

Bart De Wever, in der Sendung „Terzake“ am 14. Mai



Durchschnittlich lebt der Belgier bis zum Alter von 64 Jahren bei guter Gesundheit. Bald wird der Bürger tot sein, bevor er seine Rente beziehen kann.



der Langzeitkranken in die Höhe geschossen. Die Arbeitnehmer halten es einfach nicht aus.

In den letzten Jahren wurden nur sehr wenige Vorschläge gemacht, um dieser Situation abzuweichen. Im Gegenteil. Es wurde ein ständiger Fokus auf Flexibilität, Erhöhung der Überstunden und Verlängerung der Laufbahn gelegt.

Darüber hinaus ist es grob vereinfachend, das Rentenalter mit der Lebenserwartung zu verknüpfen. Dies ist eine darwinistische Sichtweise der Renten. Die Bürger leben nicht bis zum Ende ihres Lebens bei guter Gesundheit. Gesundheitsprobleme treten schon lange vorher auf. Viele Arbeitnehmer erreichen schon heute nicht das Rentenalter bei guter Gesundheit.

Zudem leben Geringqualifizierte weitaus kürzer bei guter Gesundheit. Genau diese Personen haben sehr früh begonnen zu arbeiten und üben oft eine körperlich schwere Arbeit aus. 2011 zeigt die Lebenserwartung für 25-Jährige ohne Behinderung einen Unterschied von 10,5 Jahren für Männer und 13,4 Jahre für Frauen auf, je nachdem ob sie wenig oder hoch qualifiziert sind.

Die Vision der N-VA wird in der künftigen Debatte über die Zukunft der Renten noch größere Hindernisse zur Folge haben, eine viel breitere Debatte als nur die über das Karriereende.

Die N-VA will das Rentenalter weiter anheben. Der einzige positive Aspekt: diesmal sind die Absichten der flämisch-nationalistischen Partei vor den Wahlen klar. Das war bei der Anhebung des Rentenalters auf 67 Jahre in 2014 nicht der Fall. Damals stand dieser Punkt in keinem Wahlprogramm.

Wie ist De Wevers Aussage in den Medien zu interpretieren? Er verwies auf das dänische System, das das Rentenalter mit der Lebenserwartung verknüpft. In Dänemark wird das Rentenalter auf 73 Jahre festgesetzt. Andere beziehen sich auf die Niederlande, wo das Alter auf 72 Jahre er-

höht wird.

Ein niederländischer Staatsbürger, der heute im Alter von 18 Jahren in den Arbeitsmarkt eintritt, wird bis 71,3 Jahre arbeiten müssen. Das ist sicherlich für diejenigen machbar, die es wagen, diese Art von Vorschlägen voranzutreiben. Die gleichen Leute, die die Frührente und den Zeitkredit am Karriereende überarbeiten wollen und die auf jeden Fall eine vorgezogene Rente abbauen oder zumindest erschweren wollen.

Für die große Mehrheit der Menschen ist dies allerdings nicht in Betracht zu ziehen. Nicht umsonst ist die Zahl

## Urlaubsgeld Baufach

Am 20. Juni 2019 wird das Urlaubsgeld für die Bauarbeiter ausgezahlt. Dies geschieht nur per Banküberweisung. Die Urlaubskasse des Baufachs bittet alle Bauarbeiter, die ihre Bankkontonummer noch nicht mitgeteilt haben, dies umgehend zu tun.

### Wie?

› [www.socialsecurity.be](http://www.socialsecurity.be). Klicken Sie auf „Bürger/Onlinedienste/Mein Urlaubskonto/Mein Dossier konsultieren“.

Wählen Sie anschließend das Urlaubsjahr und die gewünschte Urlaubskasse. Mit Ihrem elektronischen Ausweis und einem Kar-

tenleser können Sie Ihre Bankkontonummer eintragen, aber auch Adresse und Sprache ändern oder das Urlaubskonto einsehen.

› Anhand des neuen offiziellen Formulars. Alle Arbeiter können es bei der Urlaubskasse beantragen. Das Formular muss vor dem 31. Mai 2019 per Post verschickt werden (E-Mails werden nicht akzeptiert). Es werden keine Beträge telefonisch oder per Mail mitgeteilt.

Caisse Congé du Bâtiment  
Boulevard Poincaré 78, 1060 Bruxelles  
[info@caissecongebatiment.be](mailto:info@caissecongebatiment.be), 02 529 80 11

**Achtung: Ohne Bankkontonummer ist es nicht möglich, das Urlaubsgeld auszuzahlen.**

## Ehrgeiz hat einen Preis

Ein Dutzend Industriekapitäne und einige engagierte Intellektuelle haben vor kurzem zur Feder gegriffen, um die politischen Parteien aufzufordern, endlich eine ehrgeizige Vision für unser Land zu unterstützen. Seit Jahrzehnten fehle der politische Ehrgeiz, um sich den Herausforderungen in Sachen Mobilität, Energie, Umwelt oder Vergreisung zu stellen. Sie wollen die Gesellschaft wachrütteln, da Handlungsbedarf bestehe. (L'Echo vom 4. Mai 2019).

Die CSC will kein Spielverderber sein. Diese Veröffentlichung ist eher heilsam und beweist Urteilsfähigkeit. Die Bürger erwarten in der Tat ein neues kollektives Projekt, das einem Land Sinn verleiht, dem dieser schmerzlich fehlt. Bereits vor zwei Jahren war dies auch schon unsere Antwort auf eine erste Interpellation von drei Industriekapitänen. Zwischenzeitlich ist jedoch nichts passiert oder zu wenig, um auf Sorgen und Frustrationen zu reagieren.

Man kann zwar Weichen stellen, aber man muss die Mittel für seine Ambitionen haben. Die Unterzeichner sind diesbezüglich nicht sehr gesprächig. Doch die budgetären Zwänge, die wir seit fünf Jahren kennen, verhindern es, gelassen in die Zukunft blicken zu können. Man stärkt nicht die öffentlichen Infrastrukturen, orientiert nicht die Energieerzeugung und erreicht keine Pünktlichkeit der Züge, wenn man am falschen Ende spart. Nach dem 26. Mai werden wir also eine neue Debatte über die Finanzierung der öffentlichen Hand führen müssen. Die scheidende Regierung hat sich für eine Reduzierung der öffentlichen Ausgaben entschieden, um einen ausgeglichenen Haushalt zu garantieren und den Unternehmen Steuergeschenke gemacht, um deren Wettbewerbsfähigkeit zu steigern.

Die Ergebnisse sind weit davon entfernt, den Regierungserwartungen gerecht zu werden: Das Wachstum bleibt schwach, Bereiche wie die Justiz sind bis auf die Knochen abgespeckt und die Gegenwirkung der geschaffenen Arbeitsplätze ist in punkto Einnahmen für den Staat ungewiss. Wenn eine neue Steuerreform durchgeführt wird, sollte diese fair sein und alle Einkommen in die Pflicht nehmen, nicht nur die der Arbeit. Das ist der Preis für die Ambitionen, die unser Land braucht.

Marie-Hélène Ska,  
Generalsekretärin der CSC

## STELLENANGEBOT

Die RESO VoG sucht für ihren Standort in Eupen

### 1 Berater / Begleiter für die sozio-berufliche Integration (m/w)

#### Aufgaben

- ✗ Sie betreuen Arbeitsuchende, um mit ihnen die Bedürfnisse und Erwartungen bei der Arbeitsuche zu analysieren
- ✗ Sie halten Informationsveranstaltungen in Bezug auf die Verfügbarkeitskontrolle von Arbeitsuchenden ab
- ✗ Sie helfen Arbeitsuchenden, ihre Verpflichtungen gegenüber offiziellen Stellen (ADG, LFA, ...) zu erfüllen
- ✗ Sie führen administrative Aufgaben aus, die mit Ihrer Funktion zusammenhängen

#### Profil / Bedingungen

- ✗ Ausbildung sozialer, psychologischer, pädagogischer oder ähnlicher Art und/oder entsprechende Erfahrung
- ✗ Perfekt zweisprachig Deutsch-Französisch
- ✗ Erfahrung in den Bereichen Animation und individuelle Betreuung
- ✗ Selbstständiges Arbeiten im Team
- ✗ Sinn für Menschlichkeit und Verantwortung
- ✗ Motiviert, kreativ und bereit, sich kontinuierlich weiterzubilden
- ✗ Vollzeitstelle, befristeter Einjahresvertrag mit Verlängerungsmöglichkeit
- ✗ Zum Zeitpunkt der Einstellung entschädigter Arbeitsuchender sein
- ✗ Führerschein

Bewerben Sie sich bitte bis zum 14. Juni 2019 in französischer Sprache und ausschließlich per Mail bei:

Enrique Rodriguez Merino, RESO VoG  
erodriguez@resoasbl.be

