

DIE LOHNZEITUNG

GESETZ, LOHNMARGE, BRUTTO, ÜBA,... WIR ERKLÄREN IHNEN ALLES

15. MÄRZ 2021



«Ich habe noch nie eine so intensive Zeit erlebt»

Liselotte Vermeulen - Lidl
(Supermarkt)

«Seit dem Ausbruch der Pandemie ist unsere Arbeitslast deutlich gestiegen. Wir haben mehr Kunden, die Regale wurden regelrecht geplündert und wir mussten Extraschichten einlegen, um sie wieder zu füllen. Ich habe noch nie eine so intensive Zeit erlebt. Da die Leute nicht mehr in Restaurants gehen können, ist es normal, dass unser Lebensmittelumsatz steigt. Um alles zu schaffen, müssen wir flexibler sein. Außerdem standen wir immer an vorderster Front. Die Arbeitsbedingungen sind noch immer schwierig, mit den Abstandsregeln und der Maskenpflicht. Wir verdienen einen Ausgleich für all diese Anstrengungen.»



«Die Arbeitnehmer zeigten sich sehr flexibel»

Joeri Kerremans - Novartis
(Pharmaunternehmen)

«Unsere Mitarbeiter können auch unabhängig von Corona krank werden oder gesundheitliche Probleme haben. Daher ist es wichtig, dass die Pharmabranche weiter funktioniert. Die gesundheitlichen Umstände haben die Leistungsanforderungen erhöht. Dank des sozialen Dialogs konnten wir trotz der ständigen Änderungen der Schutzmaßnahmen sicher arbeiten. Novartis und vor allem die Arbeitnehmer zeigten sich flexibel. Wegen des Virus war es sehr schwierig, alle Abteilungen mit Personal zu besetzen. Die Mitarbeiter mussten oft in einer Abteilung und dann in einer anderen arbeiten. Aber auch zu Hause war es nicht immer einfach mit der Quarantäne oder den Kindern, die anderweitig betreut werden mussten, um weiter arbeiten gehen zu können.»



«Die Leute deckten sich sogar mit Farbtöpfen ein»

Omar Aouled - AkzoNobel
(Farbenherstellung)

«Das Virus hat uns nie von der Arbeit im Unternehmen abgehalten. Im Gegenteil, letztes Jahr haben wir sogar zusätzlich abends und samstags gearbeitet. Wegen des Lockdowns haben viele Leute zu Hause Heimwerkerarbeiten in Angriff genommen. Die Nachfrage nach Farbe war so groß, dass weder wir noch die Baumärkte mithalten konnten. Die Leute deckten sich sogar mit Farbtöpfen ein, so wie sie es mit Toilettenpapier getan hatten. Es war also eine ziemlich stressige Zeit, und sie dauert immer noch an. Im letzten Monat haben wir 1,8 Millionen Liter Farbe produziert. Covid-19 wirkt sich also positiv für AkzoNobel aus. Aber das Unternehmen hatte auch das Glück, dass seine Mitarbeiter trotz der Ängste, die mit dem Virus verbunden waren, weiter gearbeitet haben.»

Eine Lohnerhöhung von 0,4 %: das ist respektlos!

Alle zwei Jahre verhandeln Arbeitgeber und Gewerkschaften über Lohnerhöhungen. Zurzeit befinden sich diese Verhandlungen in einer Sackgasse. Die Arbeitgeber halten an einer sehr bescheidenen Lohnerhöhung von maximal 0,4 % fest. Sie berufen sich auf das von der Regierung Michel im Jahr 2017 angepasste Gesetz über die Lohnnorm. Dieses Gesetz, das sie selbst entworfen haben, benutzt und missbraucht eine manipulierte Software. Neben diesen mickrigen 0,4 % fordern sie auch mehr Flexibilität und härtere Arbeit: das bedeutet noch mehr Überstunden machen und nachts für we-

niger Lohn arbeiten. 0,4 % sind zu wenig, vor allem in Branchen, die in den letzten Monaten oft dank der harten Arbeit ihrer Mitarbeiter gute Geschäfte gemacht haben. Aber diese Anstrengungen der Arbeitnehmer werden überhaupt nicht anerkannt. Als Lohnerhöhung bietet man ihnen nur Peanuts an. Das Einkommen vieler Menschen ist in den letzten Monaten zurückgegangen. Für sie käme eine Gehaltserhöhung gerade recht. Außerdem wirkt es sich positiv auf unsere Wirtschaft aus, wenn mehr Geld ausgegeben werden kann.



ALLES ÜBER IHREN LOHN

Wann wird Ihr Lohn auf Ihr Konto überwiesen? Wie funktioniert das mit dem Index? Was ist mit der Erstattung der Fahrtkosten? Haben Sie Anspruch auf eine Jahresendprämie? Hier die wichtigsten Regeln in diesem Bereich.

Der Zeitpunkt

Ihr Lohn wird spätestens am vierten Arbeitstag nach dem Monat, in dem Sie gearbeitet haben, auf Ihr Bankkonto überwiesen. Die Arbeitsordnung kann eine andere Frist vorsehen. Ihr Lohn muss aber innerhalb von sieben Arbeitstagen nach dem Ende des Monats ausgezahlt werden. Die Löhne müssen überwiesen werden. Für Arbeitnehmer, die nicht über ein Bankkonto verfügen, muss der Lohn via Zirkularscheck bezahlt werden. In der Regel können die Löhne nicht in bar - Banknoten und Münzen - ausgezahlt werden, außer für Saisonarbeiter und Gelegenheitsarbeiter in der Landwirtschaft und im Gartenbau sowie für Arbeitnehmer im Diamantsektor. Für die Arbeiter muss der Lohn mindestens zweimal im Monat gezahlt werden. Zwischen den Einzahlungen dürfen nicht mehr als 16 Tage vergehen. In der Regel ist die erste Zahlung ein Vorschuss, und die zweite ist die endgültige Lohnabrechnung des Vormonats. Für Angestellte und Führungskräfte muss das Gehalt mindestens jeden Monat gezahlt werden.

Der Betrag

Die Verhandlungen über die Lohn- und Arbeitsbedingungen finden in der paritätischen Kommission Ihres Sektors statt. Dort tagen die Vertreter der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen. In Belgien gibt es etwa 180 paritätische Kommissionen. Die in einer paritätischen Kommission vereinbarten Abkommen sind für jedes Unternehmen, das zu diesem Sektor gehört, rechtsverbindlich. Jeder Sektor schließt seine eigenen Abkommen über die Höhe des (Mindest-)Lohnes ab. Diese Kollektivabkommen garantieren die gleichen Regeln

und Rechte für alle.

In Belgien gibt es auch einen garantierten überberuflichen Mindestlohn. Das bedeutet, dass kein Sektor oder Unternehmen einen Lohn zahlen kann, der unter diesem festen Betrag liegt. Es ist natürlich erlaubt, mehr zu zahlen. Mehrere Sektoren haben zusätzliche Abkommen über den Mindestlohn vereinbart. Für eine Vollzeitbeschäftigung beträgt der überberufliche Mindestlohn (brutto) pro Monat:

- ab 18 Jahre: 1.625 Euro (9,87 €/Stunde)
- ab 19 Jahre mit 6 Dienstmonaten (Betriebszugehörigkeit): 1.668 Euro
- ab 20 Jahre mit 12 Dienstmonaten (Betriebszugehörigkeit): 1.688 Euro

Bruttolohn-Nettolohn

Der Bruttolohn auf Ihrer Lohnabrechnung ist nicht der Betrag, der auf Ihr Bankkonto eingezahlt wird. Davon werden automatisch mehrere Elemente abgezogen. Was Ihnen bleibt, ist Ihr Nettolohn.

Die Sozialbeiträge werden von Ihrem Lohn abgezogen. Sie dienen der Finanzierung der sozialen Sicherheit und ermöglichen es Ihnen, ein Einkommen zu erhalten, wenn Sie krank werden oder arbeitslos sind, wenn Sie einen Zeitkredit erhalten, wenn Sie Ihre Rente beziehen usw. Gleichzeitig finanziert die soziale Sicherheit die Gesundheitsversorgung. Auf diese Weise schützt sie viele Belgier vor Armut. Ein persönlicher Beitrag von 13,07 % wird von Ihrem Bruttolohn einbehalten. Dieser Be-

trag kann niedriger sein, wenn Ihr Lohn sich dem Mindestlohn nähert. Neben Ihrem persönlichen Beitrag zahlt der Arbeitgeber auch einen Arbeitgeberbeitrag. Stellen Sie sicher, dass Ihr Arbeitgeber Ihre Arbeit als Arbeitnehmer anmeldet. Wenn Sie schwarz arbeiten, haben Sie keinen Anspruch auf Rente oder Arbeitslosengeld.

Zusätzlich zu den Sozialbeiträgen wird auch ein Berufssteuervorabzug von Ihrem Bruttolohn abgezogen. Dieser Abzug ist eine Vorauszahlung Ihrer Steuern. Sie können Ihren Arbeitgeber fragen, dass monatlich ein höherer Betrag abgezogen wird, wenn Sie befürchten, dass Sie nach dem Ausfüllen Ihrer Steuererklärung zu viel Steuern zahlen müssen.





Indexierung

Die Löhne werden automatisch indexiert. Das bedeutet, dass sie an die steigenden Lebenshaltungskosten angepasst werden. Der Index wird anhand des «Warenkorbs der privaten Haushalte» berechnet, einer Zusammenstellung von etwa 1.000 häufig konsumierten Waren und Dienstleistungen. In den 1990er Jahren wurden Tabak, alkoholische Getränke, Benzin und Diesel aus dem Warenkorb entfernt. Seitdem wird er als Gesundheitsindex bezeichnet. Die automatische Anpassung der Löhne und Gehälter an den Index ist nicht gesetzlich geregelt, sondern durch sektorale Kollektivabkommen. Aus diesem Grund ist der Zeitpunkt der Indexierung von Sektor zu Sektor unterschiedlich.

Fahrtkosten

Arbeitnehmer im Privatsektor, die öffentliche Verkehrsmittel nutzen, haben Anspruch auf eine Entschädigung ihres Arbeitgebers. Die Vergütung kann pauschal, pro Sektor festgelegt oder eine vollständige Erstattung sein. Zum Beispiel durch ein Abkommen über das Drittzahlersystem, wobei der Arbeitgeber die Kosten zu 100 % übernimmt. Das ist auch für Ihren Arbeitgeber vorteilhaft: Er erhält 20 % Ermäßigung auf die Fahrpreise.

Die Preise für den öffentlichen Verkehr steigen seit Jahren kontinuierlich an. Die Kostenerstattung durch den Arbeitgeber entwickelt sich jedoch nicht in gleichem Maße. Dank des überberuflichen Abkommens 2019-2020 stiegen die Mindestrückerstattungssätze am 1. Juli 2019 um 9,4 % auf ein Minimum von 70 %. Seit dem 1. Juli 2020 werden auch die ersten fünf Kilometer entschädigt. Menschen, die mit dem Auto zur Arbeit fahren, werden in der Regel auch entschädigt. Dieser Punkt wird in Ihrem Sektor oder in Ihrem Unternehmen geregelt. Fahrradzulagen werden in den Sektoren und Unternehmen auch immer häufiger. Zögern Sie nicht, Ihre Gewerkschaft um Informationen zu bitten.

Jahresendprämie

Sie haben Anspruch auf eine Jahresendprämie, wenn diese in Ihrem Sektor, in Ihrem Unternehmen oder in Ihrem Vertrag vorgesehen ist. Eine Jahresendprämie ist eine Form des Lohnes. Sie muss nach den vereinbarten Modalitäten gezahlt werden und unterliegt der Steuer. Sie können die

Jahresendprämie in Form eines dreizehnten Monats oder eines monatlichen Festbetrags erhalten. Im Falle einer Entlassung haben Sie in den meisten Fällen Anspruch auf den bereits bestehenden Teil Ihrer Jahresendprämie. Als Leiharbeitnehmer haben Sie auch Anspruch auf eine Jahresendprämie, wenn Sie in der Referenzperiode vom 1. Juli bis 30. Juni über ein oder mehrere Leiharbeitsunternehmen mindestens 65 Tage oder 494 Stunden gearbeitet haben.

Überstunden

Im Prinzip leisten Sie Überstunden, wenn Sie mehr als neun Stunden pro Tag oder mehr als 40 Stunden pro Woche arbeiten. Häufig gibt es entsprechende Abkommen innerhalb Ihres Unternehmens oder Ihres Sektors. Wenn Sie Überstunden leisten, haben Sie Anspruch auf einen Lohnzuschlag. In den meisten Fällen ist eine Ausgleichsruhezeit vorgesehen. Seit 2017 können Sie auch «freiwillige Überstunden» leisten. Dazu müssen Sie ein schriftliches Abkommen mit Ihrem Arbeitgeber vereinbaren. Jeder Arbeitnehmer kann sich das Äquivalent einer Ausgleichsruhezeit von 91 Überstunden pro Kalenderjahr auszahlen lassen, anstatt sie tatsächlich durch eine Ruhezeit zu kompensieren. Das ist ein Recht des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin: Der Arbeitgeber kann ihn/sie nicht dazu zwingen.

Außergesetzliche Vorteile

Die außergesetzlichen Vorteile sind Entschädigungen, die Ihr Arbeitgeber Ihnen zusätzlich zu Ihrem Lohn für die von Ihnen geleistete Arbeit zahlen kann. Dieser Vorteil erhöht Ihre Kaufkraft. Er hat jedoch einen Nachteil: Er bringt der sozialen Sicherheit weniger ein, so dass Sie weniger Ansprüche, wie z.B. Rentenansprüche, aufbauen. Bei Krankheit oder Unfall sind die außergesetzlichen Vorteile in der Regel nicht in der Berechnung der Entschädigungen enthalten. Das Recht auf Mahlzeit- oder Ökoschecks hängt von Ihrem Unternehmen oder Sektor ab. Zögern Sie nicht, sich zu informieren. Wenn Sie anspruchsberechtigt sind, erhalten Sie einen Mahlzeitscheck in Höhe von bis zu acht Euro pro Werktag. Diese gibt es nur noch in elektronischer Form. Der Anspruch auf eine Zusatzrente hängt von Ihrem Sektor ab. Wenn eine Zusatzrente in Ihrem Unternehmen vorgesehen ist, haben Sie Anspruch darauf. Manche verfügen über ein Firmenfahrzeug. Sie können in Erwägung ziehen, es gegen ein Mobilitätsbudget einzutauschen, das nachhaltige Verkehrsmittel fördert.

ARBEITEN UND DENNOCH KAUM ÜBER DIE RUNDEN KOMMEN...

Derzeit leben 5 % der arbeitenden Belgier in Armut: Ihr Lohn reicht nicht aus. 2020 war etwa ein Viertel aller Belgier (erwerbstätig und inaktiv) nicht in der Lage, unvorhergesehene Ausgaben zu bewältigen. 5,7 % konnten ihre Rechnungen nicht rechtzeitig bezahlen. Und 20 % der Belgier können es sich nicht leisten, eine Woche in Urlaub zu fahren. Das ist hart, aber das ist die Realität.

Auf den ersten Blick sind die offiziellen Zahlen über die Löhne eigentlich nicht so schlecht. 2018 betrug der Durchschnittslohn im Privatsektor in Belgien 3.627 EUR brutto. Der Medianlohn (der Lohn in der Mitte der Einkommensskala) betrug 3.361 EUR brutto. Dieses mittlere Einkommen ist zuverlässiger als der Durchschnittslohn, der durch sehr hohe Löhne nach oben beeinflusst wird.

Aber diese Beträge spiegeln nicht die ganze Realität wider. Zehntausende von Menschen haben prekäre Arbeitsverträge und Löhne. Es ist auch darauf hinzuweisen, dass Frauen in den niedrigeren Lohngruppen stark vertreten sind. Folglich gibt es immer noch ein F/M-Lohngefälle, das dazu führt, dass Frauen 23,1 % weniger verdienen als Männer.

Weniger als 2.300 Euro für die einen, 2,46 Millionen Euro für die anderen

Was ist ein Niedriglohn in Belgien? Um anständig leben zu können und nicht nur zu überleben, ist ein Bruttoeinkommen von 2.300 Euro ein Minimum. Das ermöglicht es, sich nicht zu verschulden, um die laufenden Ausgaben eines Haushalts decken zu können. Nach Angaben des Zentralen Wirtschaftsrates haben etwa drei von zehn Belgiern ein monatliches Bruttoeinkommen, das unter diesen 2.300 Euro liegt.

Während der Coronakrise wurden Sektoren, die vorher kaum Beachtung fanden, als «systemrelevant» oder «essenziell» bezeichnet: das Gesundheitswesen, der Reinigungssektor, der Einzelhandel,... Und doch werden in diesen Branchen die niedrigsten Löhne gezahlt.

Wenn wir von niedrigen Löhnen sprechen, bedeutet das, dass es auch hohe - wenn nicht sogar sehr hohe - Gehälter gibt. 2019 verdiente beispielsweise ein Geschäftsführer eines Unternehmens des BEL20 im Durchschnitt 2,46 Millionen Euro (Jahresbericht 2019 über die BEL20-Unternehmen). Das sind 30 % mehr als im Vorjahr! Eine gute Lohnmarge, nicht wahr?

Die Grundlagen unserer Löhne: Indexierung und Mindestlohn

Ohne die Indexierung wäre unsere Kaufkraft im freien Fall, denn die Preise steigen und alles wird teurer. Die automatische Lohnindexierung ist daher von grundlegender Bedeutung und muss unbedingt beibehalten werden. Vor allem, wenn man bedenkt, dass unsere Löhne zwischen 2009 und 2018 um 0 % gestiegen sind (ohne Index).

Der überberufliche Mindestlohn beläuft sich auf lediglich 9,87 Euro brutto/Stunde, was 1.625 Euro brutto/Monat entspricht. Das ist also weit weniger als die 2.300 Euro im Monat, die für ein menschenwürdiges Leben erforderlich sind. Und die Situation verschlechtert sich, weil dieser Mindestlohn immer weniger wert ist. Der Abstand zum Medianlohn (der Lohn in der Mitte der Einkommensskala) nimmt ständig zu. Die Kluft wird immer größer. In den übrigen OECD-Ländern ist das Gegenteil der Fall: Die Mindestlöhne nähern sich dem Medianlohn.

Vom Mindestlohn leben, was heißt das?

Amandine Staelens - Dienstleistungsschecks

«Es bedeutet entscheiden zu müssen, welche Rechnung man bezahlt. Diesen Monat werde ich diese Rechnung bezahlen, und nächsten Monat eine andere. Das sind noch mehr Kosten... Mit weniger als 14 Euro brutto pro Stunde bedeutet das, Ihren Kindern sagen zu müssen, dass sie bis zum nächsten Monat warten müssen, um sich eine neue Hose oder einen neuen Pullover zu kaufen. Und wenn es dann immer noch nicht reicht, muss man auf den bezahlten Urlaub oder die Jahresendprämie warten... Mit dem Lohn, den man im Sektor der Dienstleistungsschecks verdient, kann man nichts zur Seite legen, kann man nichts planen. Das kleinste unerwartete Problem ist eine Katastrophe. Ich habe es satt, nur zu arbeiten, um zu überleben und Rechnungen zu bezahlen.»

Cyndel Vandemaele - Mediamarkt

«Bei Mediamarkt erreichen wir nicht das Mindestlohniveau von 2.300 € brutto im Monat. Ich habe glücklicherweise einen Partner. Ich bin Mutter eines kleinen Jungen von zweieinhalb Jahren und habe gerade beschlossen, 4/5 zu arbeiten, um mehr Zeit für die Familie und mein Kind zu haben. Wir treffen diese Entscheidung, weil wir es ‚uns finanziell erlauben‘ können, da wir zu zweit sind. Aber nicht jeder kann das. Eine Kollegin erzählte mir einmal, dass sie liebend gern ihre Arbeitszeit reduzieren würde. Aber sie lebt allein und kann sich das nicht leisten.»





FOTO BELGA IMAGES

WIE UNS DAS GESETZ ÜBER DIE LOHNNORM AN DER NASE HERUMFÜHRT

Die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen verhandeln alle zwei Jahre über ein überberufliches Abkommen (ÜBA). Dieses Manteltarifabkommen legt die Lohn- und Arbeitsbedingungen für den gesamten Privatsektor fest. Die Bestimmungen über mögliche Lohnerhöhungen sind ein wichtiger Bestandteil dieser Verhandlungen. Das Gesetz über die Lohnnorm, das 2017 von der Regierung Michel überarbeitet wurde, und die sich daraus ergebenden Folgen lassen kaum noch Spielraum für Erhöhungen. Darüber hinaus zwingt es den Verhandlungsführern in den Sektoren und Unternehmen einen viel zu strengen Rahmen auf.

Vor Beginn der ÜBA-Verhandlungen berechnet der Zentrale Wirtschaftsrat die «maximal verfügbare Lohnspanne» auf der Grundlage der erwarteten Lohnentwicklung in unseren Nachbarländern. Diese Marge gibt den maximalen Umfang des Lohnanstiegs in den folgenden zwei Jahren an. Diese Berechnung ist jedoch in mehrfacher Hinsicht problematisch geworden, da die Löhne aufgrund der politischen Manipulationen, die die Regierung Michel 2017 durchgeführt hat, nicht mehr steigen.

Der Belgier ist produktiv

Das Gesetz über die Lohnnorm, das oft als das «Gesetz von 1996» bezeichnet wird, berechnet, was eine Arbeitsstunde kostet, aber nicht, was sie einbringt. Im Durchschnitt bringt jedoch eine Arbeitsstunde in Belgien mehr Geld ein als bei unseren Nachbarn. Die belgischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind in der Tat sehr produktiv. Vergleicht der Zentrale Wirtschaftsrat die «belgischen Arbeitskosten im Verhältnis zur Produktivität» mit denen Frankreichs, der Niederlande und Deutschlands, so stellt sich heraus, dass Belgien 2018 einen Vorsprung von 1,1 % hatte. 2019 lag dieser Vorsprung sogar bei 1,4 %.

Die Produktivität der Belgier nimmt ständig zu. Eine angemessene Entlohnung sollte in der Regel mit diesem Produktivitätswachstum Schritt halten. Dennoch verzeichnen die belgischen Löhne seit 1996 einen Rückstand von 12 % auf das Produktivitätswachstum.

Lohnsubventionen in Milliardenhöhe, die nicht berücksichtigt werden

Das Gesetz von 1996 berücksichtigt nicht die Lohnzuschüsse, die die öffentliche Hand den Unternehmen gewährt: 8,4 Milliarden im Jahr 2019. Dieser Betrag entspricht dem, was die Unternehmen nicht selbst in Form von Löhnen zahlen mussten. Aber man verbietet uns, dies bei den Verhandlungen zu berücksichtigen. Mit anderen Worten, wenn es darum geht, die «Lohnkosten» mit unseren Nachbarn zu vergleichen, wird so getan, als müssten die belgischen Unternehmen diese 8,4 Milliarden selbst bezahlen.

Dieses Gesetz verbietet auch die Berücksichtigung der von der Regierung Michel durchgeführten Tax-Shift. Durch diese Steuerverschiebung konnte der offizielle Steuersatz (der tatsächliche Steuersatz ist durch die Ermäßigungen noch niedriger) der Arbeitgeberbeiträge von 33 % auf 25 % gesenkt werden. Damit haben die Unternehmen 2,8 Milliarden Euro eingespart. Laut der Michel-Regierung sollte diese Maßnahme dazu beitragen, «Jobs, Jobs und noch mehr Jobs» zu schaffen. Wissenschaftliche Studien haben jedoch gezeigt, dass dieses Geld, anstatt Arbeitsplätze zu schaffen, dazu verwendet wurde, die Aktionäre besser zu entlohnen. Wieder einmal konnten die Unternehmen einen großen Teil der Kosten, die sie hätten tragen müssen, einsparen. Diese gesparten Beträge werden trotzdem verbucht, um die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verfügbare Lohnspanne zu komprimieren.

Von den Arbeitgebern vernachlässigte Ausbildung und Innovation

Das Gesetz über die Lohnnorm konzentriert sich voll und ganz auf die Lohnmäßigung. Es liegt auf der Hand, dass unser Land diesen Kampf gegen Niedriglohnländer niemals gewinnen kann. Wenn es um Wettbewerbsfähigkeit oder eine starke Wirtschaft geht, dann geht es auch um so viele andere Faktoren. Unser Vorteil muss daher in einem hohen Qualifikationsniveau der Arbeitnehmer, aber auch in innovativen Produkten liegen. Das Gesetz über die Lohnnorm enthält zwar einen Ansatz zur Förderung der Ausbildung, aber dieser Ansatz bleibt ohne Folgen, da es keine Sanktionen gibt. Auch in Bezug auf Investitionen sowie auf Forschung und Entwicklung beschränkt sich das Gesetz über die Lohnnorm auf einige unverbindliche Bestimmungen.

Eine viel zu enge Zwangsjacke

Es gibt andere Punkte, in denen das Gesetz über die Lohnnorm von 1996 im Jahr 2017 restriktiver gestaltet wurde. Jetzt stellt der Verhandlungsspielraum eine Obergrenze dar, die nicht überschritten werden darf, unter Androhung höherer Geldbußen gegen Unternehmen, die dies tun würden. Die 0,4 %, die den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen heute als verfügbare Lohnmarge angedreht werden soll, würden für alle Sektoren und Unternehmen gelten, einschließlich der florierenden oder sich erholenden Unternehmen und Sektoren. Es ist wahr, die Coronakrise hat viele Unternehmen getroffen. Aber einige von ihnen haben weiterhin hohe Gewinne erzielt.

Und wenn man sich um die anderen Einkünfte kümmern würde?

Das Gesetz über die Lohnnorm erlegt dem Einkommen der Arbeitnehmer erhebliche Zwänge auf. In seinem famosen Artikel 14 sieht es auch die Möglichkeit vor, eine ähnliche Anstrengung von den anderen Einkünften zu verlangen. Dies gilt z.B. für die Einkünfte aus Dividenden. Aber die Kluft zwischen Theorie und Praxis ist riesig. Seit der Einführung des Gesetzes über die Lohnnorm im Jahr 1996 wurde Artikel 14 nie zur Stützung unserer Wirtschaft herangezogen. Die politische Wahl ist deutlich: Nur die Kleinen müssen leiden, von den Reichen wird nichts verlangt.

HOHE LÖHNE STÜTZEN DIE BELGISCHE WIRTSCHAFT

Lohnerhöhungen = Verlust der Wettbewerbsfähigkeit unserer Unternehmen gegenüber denen der Nachbarländer. Diese Pseudo-Selbstverständlichkeit hat sich in den letzten zehn Jahren durchgesetzt und führte 2017 zu einer Verschärfung des Gesetzes über die Lohnnorm von 1996. Seitdem ist es für uns praktisch unmöglich geworden, substantielle Lohnerhöhungen auszuhandeln. Ist diese Argumentation stichhaltig? Nein, immer mehr wissenschaftliche Studien belegen, dass das Gesetz von 1996 negative Auswirkungen auf die Leistung der belgischen Wirtschaft und damit auf die Beschäftigung hat.

Die Politik der Lohnmäßigung hat die Kaufkraft der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stagnieren lassen. Im letzten Jahrzehnt sind die Reallöhne nicht mehr gestiegen. Schlimmer noch, sie sind in bestimmten Zeiträumen sogar zurückgegangen. Bei der Analyse des belgischen Bruttoinlandsprodukts (BIP) stellen wir jedoch fest, dass fast die Hälfte der Gesamtausgaben von privaten Haushalten getätigt wurde. Dies entspricht mehr als dem Doppelten der Investitionen der Unternehmen und auch mehr als dem Doppelten der staatlichen Anstrengungen. Mit anderen Worten, der private Verbrauch ist der wichtigste Motor der Inlandsnachfrage. Die Tatsache, dass das Wirtschaftswachstum in Belgien unter der Regierung Michel drei Jahre lang unter dem europäischen Durchschnitt lag, ist eine direkte Folge der Lohnmäßigung. Wenn wir verhindern wollen, dass Belgien in den entscheidenden Jahren des wirtschaftlichen Aufschwungs hinterherhinkt, muss die Kaufkraft verbessert werden. Mit dem aktuellen

Gesetzestext von 1996 ist das einfach unmöglich.

Ein zu geringer Produktivitätszuwachs

Es ist das Konzept der Wettbewerbsfähigkeit, das neu überdacht werden sollte. Um wettbewerbsfähig zu bleiben, muss unsere Wirtschaft eine Reihe von Vorteilen gegenüber ausländischen Unternehmen entwickeln. Dabei denken wir an die Innovation und die Aufwertung des Humankapitals. Belgien ist nach wie vor eines der produktivsten Länder der Welt. Das Gesetz von 1996 schmälert jedoch unseren Vorteil, weil es ausschließlich auf Lohnmäßigung beruht. Die Produktivitätssteigerung bei unseren Nachbarn ist doppelt so hoch wie in Belgien. Im OECD-Durchschnitt ist sie sogar dreimal so hoch. Diesen Kampf haben wir also schon verloren. Hinsichtlich des Arbeitsdrucks sind wir an der Grenze dessen, was wir Frauen und Männern in Unternehmen abverlangen können. Die Produktivität kann nicht mehr ein Ziel an sich sein.

Wissenschaftliche Studien belegen, dass hohe Löhne die Produktivität ansteigen lassen. Sie regen nämlich die Unternehmen an, in Technologien zu investieren, die die Arbeitsproduktivität und damit die Produktivität pro Stunde steigern.

Negativspirale

Die extreme Form der Lohnmäßigung, die uns aufgezwungen wird, könnte dazu führen, dass wir unseren Vorsprung aufgrund der Negativspirale der Niedriglöhne verlieren. Sie verlangsamt die Produktivitätssteigerung und bremst gleichzeitig den Verbrauch der privaten Haushalte in der lokalen Wirtschaft. Das Gesetz von 1996 scheint also nur negative Auswirkungen auf unsere Wirtschaft zu haben.

Darüber hinaus zeigt die Pandemie, die wir bekämpfen, dass das Konzept der Produktivität im nichtkommerziellen Sektor nicht in der gleichen Weise angewendet werden kann. Diese Arbeitsplätze müssen attraktiver und weniger anstrengend gestaltet werden, indem man die Löhne anhebt und Personal einstellt.

Professor Paul De Grauwe (London School of Economics) kam in einem Leitartikel in De Morgen zu dem gleichen Schluss: «Das Gesetz von 1996 basiert auf veralteten wirtschaftlichen Erwägungen, die auf Kostensenkungen schwören. Das führt uns in eine Negativspirale hin zu unzureichenden Löhnen und unattraktiven Arbeitsplätzen. Wir sollten uns von diesem völlig überholten wirtschaftlichen Paradigma befreien und die Lohnnorm in den Papierkorb werfen.»

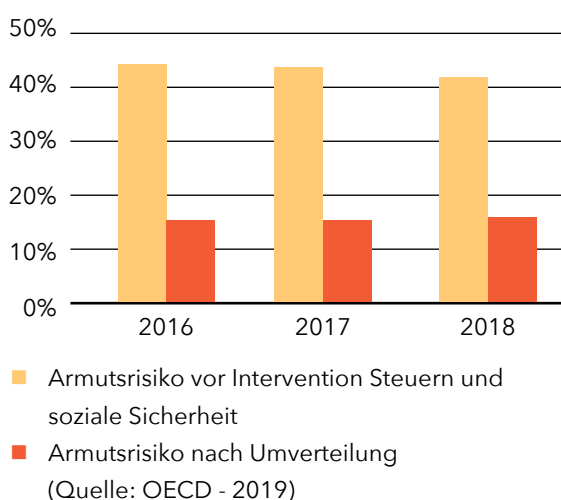


WIR VERHANDELN AUCH FÜR MENSCHEN, DIE NICHT (MEHR) ARBEITEN

Bei Ihrem Lohn geht es nicht nur um das, was Sie jeden Monat auf Ihrem Bankkonto erhalten. Ihre Sozialversicherungsansprüche wie Rente, Kranken- und Arbeitslosengeld sind ebenfalls Teil Ihres Lohnpakets. Manchmal wird von «aufgeschobenen Löhnen» gesprochen. Es handelt sich konkret um das Gehalt, das Sie nicht monatlich, sondern «verzögert» erhalten, wenn etwas Unvorhergesehenes eintritt. Zum Beispiel, wenn Sie krank werden oder den Job verlieren. Dieser aufgeschobene Lohn kommt aber auch zum Einsatz, wenn Sie das Rentenalter erreichen.

Angesichts der Unwägbarkeiten des Lebens und der Tiefpunkte der Wirtschaft können Sie sich auf die soziale Sicherheit verlassen, um Ihr Einkommensniveau zu halten. Die Corona-Pandemie hat dies sehr deutlich gezeigt! 2020 konnten sich mehr als eine Million Arbeitnehmer auf Kurzarbeitergeld verlassen. Wenn viele Belgier den Kopf über Wasser halten konnten, dann nur dank der sozialen Sicherheit. Aber das System hat sich auch in normalen Zeiten bewährt. Ohne die soziale Sicherheit würden schätzungsweise 40 % der Belgier in Armut leben. Kurz gesagt, der zusätzliche Lohnvorteil, der so genannte Sozialversicherungsschutz, verringert das Risiko, dass Sie eines Tages in Armut geraten, um 65 %.

Armutrisiko



Ein guter Bruttolohn wirkt sich auf die Zukunft aus

Bei diesen Lohnverhandlungen geht es also nicht nur um eine direkte Lohnerhöhung, sondern auch um zusätzliche soziale Rechte. Höhere Bruttolöhne führen automatisch zu zusätzlichen Mitteln für die soziale Sicherheit. Ihr heutiger Bruttolohn bestimmt Ihre Rente von morgen, wie auch Ihre Entschädigung bei Arbeitslosigkeit oder Krankheit. Umgekehrt werden niedrige (Brutto-) Löhne und Gehälter Ihre gesamte Karriere beeinflussen. Für einige Frauen, die schon immer teilzeitbeschäftigt waren, kann dies zu einem Rückgang des Einkommens führen, wenn sie in Rente gehen. Wenn das

Lohngefälle zwischen Frauen und Männern während des Erwerbslebens etwa 20 % beträgt, steigt diese Differenz zum Zeitpunkt der Rente auf etwa 30 % an.

Dieser Sachverhalt erklärt, warum sich die Gewerkschaften für eine Erhöhung des Brutto- und nicht des Nettolohns einsetzen. Ein Firmenwagen, eine Fahrradzulage, Mahlzeitschecks sind gut für diejenigen, die davon profitieren, aber es bringt absolut nichts für Ihre sozialen Rechte. Ihre Rente wird nicht um einen Euro erhöht. Das Gleiche gilt für Ihr eventuelles Kranken- und Arbeitslosengeld. Aus den gleichen Gründen beobachten die Gewerkschaften die so genannten Cafeteria-Pläne mit Misstrauen. Es handelt sich um Pläne, die in den letzten Jahren populär geworden sind und auf deren Grundlage die Arbeitnehmer einen Teil ihres Lohnpakets selbst bilden können. Dies erfolgt meist in Form einer Anhebung des Nettolohns, die aber weniger soziale Rechte bietet. Wichtig ist, dass Sie sich dessen bewusst sind, wenn Sie Ihre Wahl treffen.

Mittel für das Wohlbefinden

In den 1980er und 1990er Jahren hinkten die Renten und Zulagen der Lohnentwicklung erheblich hinterher. Über die Mittel für das Wohlbefinden gelang es den Gewerkschaften, das Steuer herumzureißen, auch wenn noch ein langer Weg vor uns liegt. Die Mittel für das Wohlbefinden, die ein Budget von etwa 713 Millionen Euro darstellen, stellen sicher, dass das Einkommen der Arbeitslosen, der Kranken und der Rentner parallel zur Lohnentwicklung steigt.

Alle zwei Jahre führen Gewerkschaften und Arbeitgeber Verhandlungen über die Verwendung dieser Mittel für das Wohlbefinden. Bis zum 15. September jedes geraden Jahres müssen die Sozialpartner die Regierung bei der Mittelzuweisung beraten. Für die nächsten zwei Jahre sind circa 625 Mio. Euro für die Erhöhung der Ersatzeinkommen (Zulagen) und etwas mehr als 88 Mio. Euro für Sozialhilfe (z.B.

das von den ÖSHZ gezahlte Eingliederungseinkommen) vorgesehen. Die Gewerkschaften wollen diese Mittel vorrangig für die Erhöhung der niedrigsten Zulagen einsetzen, um die Armut besser zu bekämpfen. Die Arbeitgeber weigern sich jedoch, der Regierung innerhalb der gesetzlichen Fristen eine gemeinsame Stellungnahme zu übergeben. Mit dieser Manipulation versuchen sie, die Diskussion über die Löhne an die Verhandlungen über den Finanzrahmen für das Wohlbefinden zu koppeln. Sie hoffen, dass die Gewerkschaften einer bescheidenen Lohnerhöhung im Gegenzug für eine Erhöhung der Sozialleistungen zustimmen. Kurz gesagt, sie versuchen, die Gewerkschaften zu schwächen und die Aktiven und Nicht-Aktiven gegeneinander auszuspielen. Die Gewerkschaften hingegen wollen, dass die Diskussion über die Mittel für das Wohlbefinden eindeutig vom überbetrieblichen Abkommen abgekoppelt wird.





JEDER HAT EIN

— RECHT —

AUF FORTSCHRITT!

Diese Zeitung beantwortet wichtige Fragen, die Sie sich über Ihren Lohn in Belgien stellen. Woraus setzt er sich zusammen? Wie wirkt sich die Sozialkonzertierung auf den Lohn aus? Wie wichtig ist diese Konzertierung? Welche Rolle spielt in diesem Zusammenhang ein überberufliches Abkommen?

Heute müssen wir feststellen, dass der Dialog mit den Arbeitgeberverbänden über die Entwicklung Ihrer Löhne sehr schwierig geworden ist.

Die CSC, die FGTB und die CGSLB wollen ein überberufliches Abkommen (ÜBA) für 2021 und 2022, da es allen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen zugutekäme und ihre Arbeitsbedingungen verbessern würde.

Was wir verlangen, ist einfach:

1. Ein Lohnabkommen, das diesen Namen verdient, bedeutet:

- Ein indikativer Spielraum für Lohnerhöhungen
- Eine erhebliche Erhöhung der Mindestlöhne und der Niedriglöhne durch einen solidarischen Beitrag aller Arbeitgeber
- Signifikante Abkommen über die Laufbahnen und das Ende dieser Laufbahnen (Zeitkredit am Laufbahnende und System der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag [SAB], ehemals Frühpension)

2. Die Änderung des Gesetzes über die Lohnnorm

Dieses Gesetz ist überholt und ungerecht. Es verhindert, dass alle Vorteile, Beitragsermäßigungen und andere Zuschüsse berücksichtigt werden, die den Arbeitgebern gewährt werden. Es wirkt wie ein Thermometer, das die Temperatur nicht richtig misst. Es produziert Zahlen, die manipuliert sind. Dieses Gesetz erlegt den Verhandlungsführern der Sektoren und Unternehmen eine zu enge Zwangsjacke auf.

