

Arbeiter/Angestellte: die Diskriminierungen abschaffen!

Wurden sie schon mit Diskriminierungen zwischen Arbeitern und Angestellten an ihrem Arbeitsplatz konfrontiert? Diese Situation ist nicht annehmbar und eine Lösung muss erfolgen.

Die Sichtweise der Arbeitgeber ist seit Erscheinen ihres Manifestes klar: Sie wollen alles nach unten nivellieren und erworbene Rechte abbauen. Die FGTB nennt dies Sozialabbau.

Die Arbeitgeber wollen eine Mini-Kündigungsfrist von wenigen Wochen pro 5 Jahre Betriebszugehörigkeit, gekoppelt mit einer Netto-Kündigungsentschädigung. Dieser Vorschlag der Arbeitgeber ist keine Verbesserung für die Arbeiter und kürzt die Kündigungsfristen der Angestellten um ein Viertel. Dieser Vorschlag bedeutet auch, dass die Kosten der Kündigungen durch alle getragen werden und Verluste für die Soziale Sicherheit. Die Verschlechterung der sozialen Rechte der Arbeitnehmer ist eine schlechte Ausgangslage für eine vernünftige Verhandlung über das Statut der Arbeiter und Angestellten.

Die FGTB möchte ihnen in diesem Dokument Unterschiede aufzeigen wie, Kündigungsfristen, Probezeit, Arbeitsunfähigkeit, Kurzarbeit, Urlaubsgeld... und Lösungsvorschläge vorstellen.

Wenn zu diesem Themen eine Einigung besteht, wird eine konstruktive Lösung erzielt werden können. Das Ziel ist die Abschaffung der bestehenden Diskriminierungen und letztendlich die gleichen Rechte für alle Arbeitnehmer.

Eine plötzliche Lösung per Zauberstreich wird es nicht geben. Die Abschaffung dieser Diskriminierungen muss zeitlich programmiert werden. Ein erster Schritt ist das überberufliche Abkommen 2011-2012.

Eines Tages wird es keine Unterschiede mehr geben und deshalb sind alle betroffen. Die nachfolgenden Seiten soll ihnen in kurzer Darstellung die Sichtweise der FGTB für einen sozialen Fortschritt im 21. Jahrhundert geben.

Die Probezeit heute....

Arbeiter

Die Probezeit geht von 7 bis 14 Tagen.

Für die Arbeiter ist keine Kündigung innerhalb der ersten 7 Tage der Probezeit möglich

Angestellte

Die Probezeit geht von 1 bis zu 12 Monaten.

Innerhalb der Probezeit kann mittels einer 7tägigen Kündigungsfrist der Vertrag aufgelöst werden, aber der Vertrag kann nicht vor Ablauf der ersten Monats beendet werden.

Vorschläge der FGTB

Für eine ordentliche Probezeit

Wir erachten , dass eine Probezeit nicht kürzer als 1 Woche und nicht länger als 6 Monate dauern sollte.

Unbefristete Verträge als allgemeine Regel. Das Bestehen von Probezeiten sollte den Rückgriff auf prekäre Arbeitsverträge überflüssig machen.

Vorherige Beschäftigung berücksichtigen. Wenn ein Arbeitnehmer bereits bei einem Arbeitgeber gearbeitet hat, sollte dies berücksichtigt werden. (Interim, befristeter Vertrag, Ersatzvertrag, usw.) Im Falle einer unbefristeten Einstellung sollten diese Zeiten auf die Probezeit angerechnet werden.

Ohne Verlängerungen

Im Falle der Vertragsaussetzung innerhalb der Probezeit, darf die Probezeit maximal um 7 Tage verlängert werden.

7 Tage Kündigungsfrist für beide Seiten

Während der ersten 7 Tage der Probezeit sollte keine Kündigung möglich sein. Anschließend sollten beide Parteien innerhalb der Probezeit ein Kündigungsrecht von 7 Tagen haben.

Die Arbeitsunfähigkeit heute

Arbeiter

Der Lohn der ersten 7 Tage geht zu Lasten des Arbeitgeber. Die folgenden 7 Tage werden vom Arbeitgeber mit 85,88% der Bruttolohnes bezahlt. An dem 15 Krankheitstag bezahlt die Krankenkasse 60% und der Arbeitgeber die Differenz zum Nettolohn. Der erste Krankentag, „Karenztag“ genannt ist noch nicht überall abgeschafft und wird nicht entlohnt.

Angestellte

Außerhalb der Probezeit oder befristeten Verträgen unter 3 Monaten (dort gilt die selbe Regel wie für die Arbeiter) geht der Lohn für den ersten Monat vollständig zu Lasten des Arbeitgebers. Es gibt keinen Karenztag für die Angestellten.

Vorschläge der FGTB

Für ein gleiches System der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall.

Abschaffung des Karenztages für die Arbeiter. Der Karenztag ist ungerecht und soll, dort wo er noch angewandt wird abgeschafft werden.

Gleiche Entschädigung im Falle von Krankheit

Für alle Arbeitnehmer das gleiche System des garantierten Einkommens im Krankheitsfall zu Lasten des Arbeitgebers.

Die Dauer der Kündigungsfrist

Arbeiter

Zwischen 28 und 56 Kalendertagen je nach Betriebszugehörigkeit. Diese Frist ist auch in verschiedenen Tarifverträgen manchmal kürzer als 28 Kalendertage und länger als 56 Tage.

Angestellte

Das Gesetz sieht unterschiedliche Kündigungsfristen nach Betriebszugehörigkeit und Einkommen vor.

- Unter 30.327 € Brutto-Jahreseinkommen: Minimum 3 Monate pro 5 Jahre Betriebszugehörigkeit.
- Über 30.327 € Brutto-Jahreseinkommen muss die Kündigungsfrist im gegenseitigen Einverständnis zwischen Arbeitgeber und Angestellten festgelegt werden, notfalls vom Arbeitsrichter.
- Ab 60.654 € Brutto-Jahreseinkommen kann die Kündigungsfrist bereits bei Unterzeichnung des Arbeitsvertrages vereinbart werden.

Vorschläge der FGTB

Um die Unterschiede in den Kündigungsfristen abzuschaffen

Mindestens 3 Monate pro 5 Jahre Betriebszugehörigkeit

Für die Arbeiter schlagen wie eine Kündigungsfrist von 3 Monaten für jede angefangene Tranche von 5 Jahren Betriebszugehörigkeit vor. Oberhalb einer gewissen Einkommensgrenze muss es für die Arbeitnehmer möglich sein, längere Kündigungsfristen zu verhandeln. Entweder über Tarifvertrag oder Einzelvereinbarung, notfalls über das Arbeitsgericht.

Die Kündigungsfrist sollte am ersten Tag des Folgemonats des Kündigungsschreiben beginnen.

Die Vorkehrungen für den Fall der missbräuchlichen Kündigung, wie bei den Arbeitern vorgesehen, sollte auf alle Arbeitnehmer ausgeweitet werden.

Die Vorkehrungen der Gegenkündigung, wie bei den Angestellten möglich, sollte auf alle Arbeitnehmer ausgedehnt werden.

Jeder Arbeitnehmer muss das Recht der Abwesenheit für die Arbeitssuche von einem Tag oder zwei halben Tagen pro Woche erhalten.

Die Möglichkeit eine lange Kündigungsfrist nicht zu leisten. Im Falle von langer Kündigungsfrist muss ein Recht für die Arbeitnehmer bestehen, die Kündigungsfrist ganz oder teilweise in Form einer Ausgleichszahlung umzuwandeln.

Im Falle einer Frühpensionierung (bei Restrukturierung) oder Pensionierung muss die Kündigungsfrist verkürzt werden.

Die Kurzarbeit heute

Arbeiter

Im heutigen System bestimmt der Arbeitgeber ob aus wirtschaftlichen, technischen oder wetterbedingten Gründen Kurzarbeit erfolgen soll.

Der Arbeiter erhält keinen Lohn, sondern eine Entschädigung durch das ONEm, welche über die Zahlstellen von CAPAC, CSC oder FGTC ausgezahlt wird. Manchmal gibt es auch eine Zusatzentschädigung je nach Tarifvertrag.

Wenn ein Arbeiter während der Kurzarbeit krank wird, erhält er nur Krankengeld von der Krankenkasse für die Tage an denen er normalerweise gearbeitet hätte.

Angestellte

Kurzarbeit aus wirtschaftlichen Gründen ist bei den Angestellten nicht vorgesehen. Dennoch wird seit Mai 2009 durch die Regierung eine vorübergehende Lösung in Form von Krisenmaßnahmen vorgesehen, die es den Unternehmen in Schwierigkeiten ermöglicht den Angestelltenvertrag für ein gewissen Zeit auszusetzen. Der Betroffene hat Anrecht auf eine Krisen-Entschädigung wegen Vertragsaussetzung die mit einem Beitrag des Arbeitgebers vervollständigt wird. Wenn der Angestellte krank wird und vom Arbeitgeber in Kurzarbeit gesetzt wird, behält er seine Lohnfortzahlung. Ist er bereits in der Kurzarbeit, verliert er auch die Lohnfortzahlung.

Die Vorschläge der FGTC

Für eine vorübergehende Arbeitslosigkeit für alle unter gewissen Bedingungen

Die vorübergehende Arbeitslosigkeit wegen Schlechtwetter, höhere Gewalt oder aus technischen Gründen soll sich den derzeit gültigen Regelungen für die Arbeiter angleichen. Diese Regelung muss sich aber auf die Arbeitnehmer beschränken die unter den gleichen Bedingungen arbeiten wie derzeit die Arbeiter.

Wirtschaftliche Arbeitslosigkeit unter effektiver Kontrolle

Die Arbeitslosigkeit aus wirtschaftlichen Gründen muss eine Reihe von Verfahren und Bedingungen unterworfen werden. Diese müssen gemeinsam, sowohl überberuflich (insbesondere eine Rahmenabkommen über die Mindestvoraussetzungen der Kurzarbeit bei wirtschaftlichen Gründen) wie auch sektoriell (Tarifabkommen über die Funktionen und Kategorien für die diese Maßnahmen anwendbar sind, Vorkehrungen über die Arbeitszeiterfassung, die Kontrolle der Überstunden und die Arbeitsplatzsicherheit).

Mit 100% des Netto-Lohnes

Der Arbeitnehmer muss während der Kurzarbeit 100% seines Netto-Lohnes erhalten. Das gleiche gilt für Krankheit während der Kurzarbeit. Das Einkommen muss auch im Falle von Krankheit innerhalb einer Kurzarbeitsperiode für alle Arbeitnehmer garantiert werden.

Ohne Verlust der Sozialen Rechte

Alle Zeiträume von Kurzarbeit müssen im Rahmen der Sozialen Sicherheit und des Arbeitsvertrages gleichgestellt werden: Urlaubsgeld, Jahresendprämie, Krankheit, Rente, Frührente, Betriebsrente, Kündigungsfrist, Kündigungsentschädigung....

Das Urlaubsgeld

Arbeiter

Die Arbeiter erhalten das einfache Urlaubsgeld (Lohn für die Urlaubstage) sowie das doppelte Urlaubsgeld (zusätzliche Prämie) von einer Urlaubsgeldkasse unabhängig des Arbeitgebers auf Basis des Lohnes (15,38% des Vor-Jahreseinkommens mal 108%) einschließlich der Prämien gezahlt.

Angestellte

Der Arbeitgeber zahlt das einfache Urlaubsgeld (100% des Lohnes) und ein doppeltes Urlaubsgeld (92% des Lohnes) auf Basis des normalen Monatsgehalts (ohne Prämien und Überstunden).

Im Falle einer Kündigung wird das Urlaubsgeld mit der Endabrechnung ausgezahlt. Ist der Arbeitgeber insolvent, ist die Zahlung abhängig von dem Erlös aus der Konkursmasse.

Vorschläge der FGTG

Für eine einheitliche Urlaubsgeldkasse für alle

Das einfachste und sicherste System ist die Ausweitung des Systems der Arbeiter auf alle, das heißt Zahlung des Urlaubsgeldes durch eine Urlaubsgeldkasse.

Zusätzlich zur Einfachheit erlaubt es die Berücksichtigung aller Einkommen und garantiert die Zahlung im Falle einer Insolvenz des Arbeitgebers.

Die Zahlung des Lohnes

Arbeiter

Der Lohn wird in der Regel alle 14 Tage gezahlt.

Der Arbeiter wird mittels Stundenlohn bezahlt.

In der Regel sind Überstunden, wenn keine Zeiterfassung erfolgt immer Gegenstand von Diskussionen weil der Beweis fehlt.

Angestellte

Das Gehalt wird monatlich gezahlt.

Der Angestellte hat einen festen Lohn für alle Monate auf Basis einer definierten Arbeitszeit.

In der Regel sind Überstunden, wenn keine Zeiterfassung erfolgt immer Gegenstand von Diskussionen weil der Beweis fehlt.

Vorschläge der FGTB

Für die Zahlung der Entlohnung nach Wunsch des Arbeitnehmers

Die meisten Rechnungen erfolgen monatlich (Miete, Gas, Strom, Wasser, Darlehen,..) somit sollten auch die Lohnabrechnung monatlich erfolgen.

Es muss aber die Möglichkeit eines Vorschusses gegen dem 15. Eines Monats möglich sein.

Auch muss die Zeiterfassung geregelt werden, damit die Überstunden korrekt erfasst und abgerechnet werden können.

Schlussfolgerungen

Es bestehen noch viele Diskriminierungen zwischen Arbeitern und Angestellten/

Die FGTB befürwortet ein globales Abkommen zu allen Aspekten, verhandelt durch die Sozialpartner.

Ziel dieses Abkommens ist die Abschaffung aller bestehenden Diskriminierungen zwischen den Arbeitern und den Angestellten. Diese Ungleichbehandlung ist nicht mehr zeitgemäss und ungerecht.

Ein solches Abkommen ist aber nicht im Handumdrehen erledigt.

Zusätzlich muss geprüft werden, welche Auswirkung ein solches Abkommen auf spezifische Sozialstatute haben wird. (Z.B. die Hafentarbeiter, die vertraglichen im Öffentlichen Dienst)

Es muss auch eine Einigung über die Arbeitsweise der Existenzsicherheitskassen, der paritätischen Kommissionen, der Gewerkschaftsdelegationen und sogar der Sozialwahlen gefunden werden.

Die FGTB will ein Abkommen, das für aller Arbeitnehmer eine Verbesserung darstellt.

Die FGTB will keine Verbesserung für einige und Rückschritt für andere.

Das ist eine Frage der Gerechtigkeit und Gleichbehandlung.

Denn Gemeinsam ist man stärker!

Quelle: www.fgtb.be