

CSC Info

Halbmonatliche Informationszeitschrift
des CSC-Bezirksverbandes
Liège - Verviers - Ostbelgien
Ausgabe 19, 11. Oktober 2024

www.diecsc.be



Seite 7

Inhalt

Öffnungszeiten & Kontakt

Seite 3

Föderalregierung lässt auf sich warten

Seiten 4-5

Die Automobilindustrie in der Krise

Seite 6

Meldungen

Seiten 7-13

Nationalkongress 2024

Die Arbeit überarbeiten

Seiten 14-15

CNE Info

Fahrtkosten: Worauf haben Sie Anspruch?

Seite 16

Meldungen

Impressum

Verantwortlicher Herausgeber:

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

Redaktion:

Vera Hilt	Claudine Legros
Liliane Louges	Angela Mertes
Jochen Mettlen	Mike Mettlen
Maryline Weynand	

Layout: Jessica Halmes

Druck:

Kliemo A.G.
Hütte 53, 4700 Eupen

Anschrift der Redaktion:

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

Erscheinungsrhythmus:

Vierzehntäglich

ARBEITSLOSENDIENST 087/85 99 98

CSC Eupen

Sprechstunden: dienstags und donnerstags,
jeweils von 8.30 Uhr bis 11.45 Uhr
csc.chomage.eupen@acv-csc.be

CSC St.Vith

Sprechstunden: montags von 8.30 Uhr bis 11.45 Uhr
csc.chomage.stvith@acv-csc.be

JURISTISCHE ERSTBERATUNG

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

Montags bis donnerstags
8.30 Uhr bis 12.30 Uhr und 13.30 Uhr bis 16 Uhr
Freitags 8.30 Uhr bis 12 Uhr
087/85 99 22 • csc.ostbelgien@acv-csc.be

JURISTISCHER BEISTAND

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

CSC Eupen

Sprechstunden: donnerstags von 8.30 Uhr bis 11.45 Uhr
087/85 98 95 • sj.verviers@acv-csc.be

CSC St. Vith

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

OFFENE SPRECHSTUNDE

CSC Eupen

Montags 8.30 Uhr bis 11.45 Uhr

GRENZGÄNGERDIENST LUXEMBURG

CSC St.Vith: dienstags auf Termin

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

GRENZGÄNGERDIENST DEUTSCHLAND

CSC Eupen: auf Termin

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





Seit den Wahlen am 9. Juni wurde noch keine Föderalregierung gebildet.

Föderalregierung lässt auf sich warten

Die Verhandlungen zur Bildung einer Föderalregierung kommen nur sehr schleppend voran und wurden im Vorfeld der Kommunalwahlen quasi ausgesetzt. Aber was würde die angestrebte Koalition für die Arbeitnehmerrechte bedeuten? Hier ein Überblick.

Die politische Situation in Belgien ist komplex. Die Regierungen der Deutschsprachigen Gemeinschaft, der Wallonischen Region, der Föderation Wallonie-Brüssel und seit kurzem auch der Flämischen Gemeinschaft sind gebildet, aber die Brüsseler und föderalen Verhandlungsführer gehen in die Verlängerung. Dass es vor den Kommunalwahlen keine Fortschritte gab, war abzusehen, wollen die Parteien durch unpopuläre Maßnahmen auf föderaler Ebene die Wählerschaft bei den Kommunalwahlen nicht vergraulen.

Von wegen „Supernote“

Die Zusammensetzung der nächsten Föderalregierung wird jedoch entscheidend für die Arbeitnehmerrechte sein. Les Engagés, MR, Vooruit, CD&V und die N-VA verhandelten den ganzen Sommer unter der Leitung von Bart De Wever. Diese Koalition wurde schnell als „einzige logische Wahl“ bezeichnet. Die Presse erwartete, dass die Regierungsbildung schnell voranschreiten würde und dass die Regierung ein Sparprogramm von 28 Milliarden vorstellen würde. Alles nur Hirngespinnste.

Die Verhandlungen kommen nur schleppend voran. Die fünf Parteien sind noch weit von einer Einigung

entfernt. Jeder, der die „Supernote“ über die Steuer-, Arbeitsmarkt- und Rentenreform gelesen hat, fand darin ein Copy-Paste-Programm der N-VA, das keineswegs ausgewogen war. Die Steuerreform blieb ziemlich vage, außer in einem Punkt: Es war klar, dass die Einsparungen von all jenen finanziert werden würden, die nicht rund um die Uhr und 45 Jahre lang arbeiten. Mindestens.

Neben all den Angriffen auf die Gewerkschaften beobachten wir die Einschränkung von Renten und Zulagen, Angriffe auf Kranke und Elend für diejenigen, die es langsamer angehen müssen. Es wird sogar darüber nachgedacht, das System der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag (SAB) und den Zeitkredit am Laufbahnende einfach abzuschaffen. Aber der Fokus auf Einsparungen und Steuern lässt die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes etwas in den Hintergrund treten. Der Index würde ausgehöhlt. Nachtarbeit bis Mitternacht ohne Zuschlag und Wochenendarbeit würden eingeführt. Es gäbe keine Mindestarbeitszeit, was den Weg für Null-Stunden-Verträge oder Abrufverträge ebnen würde. Die kollektiven Arbeitsabkommen würden Opting-out-Klauseln enthalten. Einige zogen eindeutig in Betracht, die kollektiven Sperrern so weit wie möglich abzuschaffen.

Kräfte messen

Es herrscht das Gefühl vor, dass die Kapitalertragssteuer zum Scheitern der Verhandlungen geführt hat. Dabei war alles, was bis dahin aufgezählt wurde, nichts anderes als ein Wunschkatalog der Rechten, mit einigen mageren Kompensationen für die anderen. Die Arbeitgeber waren die ersten, die den Stillstand der Verhandlungen bedauerten. Die Aussicht auf Kostensenkungen statt der Auferlegung neuer Verpflichtungen ließ ihnen bereits das Wasser im Mund zusammenlaufen.

Was danach kam, war besonders nebulös. Sozialleistungen, Löhne und Arbeitnehmerrechte stehen unter Druck. Aber wir werden keinen Rückschritt zulassen.

Nach den Kommunalwahlen dürften wir mehr Klarheit über die Bildung einer Föderalregierung erhalten. Diese Wahlen werden sowohl als Moment der Profilierung als auch des Kräfte messens betrachtet werden, die zu Entscheidungen führen können.

Die Automobilindustrie in der Krise



Zehn Prioritäten der CSC Metea

Leider ist Audi kein Einzelfall. Die gesamte (verarbeitende) Industrie ist schwer betroffen. Deshalb arbeitet die CSC Metea an einer qualitativ hochwertigen Konzertierung mit Arbeitgebern, Behörden, Experten usw. über die Industriepolitik, bei der 10 Prioritäten im Vordergrund stehen:

- **Eine integrierte und nachhaltige Industriepolitik.** Dies ist ein Thema für Behörden, Gewerkschaften und Unternehmen und muss auf verschiedenen Ebenen (regional, föderal und europäisch) integriert werden. Ein wichtiger Schwerpunkt liegt auf der Klimaneutralität.
- **Beteiligung der Arbeitnehmer (-organisationen).** Sozialer Dialog als Trumpf: es gilt, einen einzigen Plan zu vermeiden und einen ständigen sozialen Dialog auf Unternehmens-, Sektor- und politischer Ebene zu führen, damit soziale Gerechtigkeit und Beschäftigung in allen Facetten der Industriepolitik verankert werden. Dies führt auch zu mehr Unterstützung.
- **In eine wissensbasierte Gesellschaft investieren.** Auf lebenslanges Lernen, Ausbildung und die Entwicklung und Verbesserung zukünftiger Fähigkeiten setzen. Dies sichert allen Arbeitnehmern einen Arbeitsplatz und trägt zur Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens bei.
- **Forschung und Entwicklung mit hohem sozialem Wert.** Mehr Investitionen in Innovation. Sie ist eine der wichtigsten Triebfedern der Industriepolitik. Einen breiten Ansatz für Innovation verfolgen, der mit Transparenz, Partizipation, lokaler Industrieproduktion und hochwertigen Arbeitsplätzen verbunden ist.
- **Eine Finanzierung mit sozialen Auflagen.** Die soziale und wirtschaftliche Relevanz als Ausgangspunkt für die Vergabe öffentlicher Fördermittel an Unternehmen nutzen. Dies geht einher mit Nachhaltigkeit, Transparenz, lokaler Verankerung und Partizipation. Darüber hinaus sind Blankoschecks, Subventionswettläufe zwischen Ländern und eine Lockerung der Re-

Angesichts der Krise der europäischen Autohersteller berichten unsere Kollegen der CSC Metea über die Situation bei Audi in Forest.

Der Audi-Standort in Brüssel wird wahrscheinlich zusammen mit Ford Genk, Opel Antwerpen und Renault Vilvoorde auf die traurige Liste der geschlossenen Autofabriken gesetzt. Für die Montage von Pkw in Belgien bleibt derzeit nur noch Volvo in Gent übrig.

Trotz des allmählichen Rückgangs der Produktion erzielte das Werk in Forest in den letzten Jahren beträchtliche Gewinne. So wurden vergangenes Jahr mehr als 53.000 Audi Q8 e-tron hergestellt. Dieses Jahr werden es nur noch 20.000 bis maximal 25.000 Stück sein. Im nächsten Jahr sollen die letzten 8.000 Brüsseler Audis vom Band laufen. Die Muttergesellschaft Volkswagen meldete im Sommer ebenfalls schlechte Zahlen und steht vor der schwersten Sanierungsmaßnahme in ihrer 90-jährigen Geschichte: Zum ersten Mal droht die Schließung von Werken in Deutschland.

Europäischer Rückgang

Im letzten Jahr brach eine gewaltige Flutwelle über die europäischen Autohersteller herein. Die Produktionszahlen gingen stark zurück. Laut dem Industrieverband Acea wurden 2011

noch 28 Prozent der weltweit produzierten Autos in Europa hergestellt. Diese Zahl lag 2022 nur noch bei 19 Prozent, und auch die Verkaufszahlen und die Nachfrage nach Autos waren rückläufig. Darüber hinaus wird der Handel mit China immer schwieriger, vor kurzem wurden sogar Einfuhrzölle eingeführt. Hinzu kommt, dass billige Energie aus Russland wegfällt und die Klimakosten für die Industrie steigen. Und schließlich führen China und Amerika, unter anderem mit Tesla, das Rennen um Elektroautos und die Batterieindustrie an und nicht die europäische Industrie. Kurzum, schlimmer kann es nicht kommen.

Darüber hinaus hat das Audi-Werk mit spezifischen Problemen zu kämpfen: Zum einen besteht eine systematische Überkapazität von mindestens 10 % innerhalb des Konzerns. Zum anderen gibt es neben dem allgemeinen Rückgang der Nachfrage nach Elektroautos einen internen Wettbewerb zwischen dem Audi Q8 und dem Q6. Der Q6 ist billiger, stärker und moderner und daher wird sein großer Bruder kaum noch verkauft. Hinzu kommen Logistik- und Produktionskosten, die den Brüsseler Standort stark belasten.

geln für staatliche Beihilfen nicht wünschenswert.

- **Fairer (inter-) nationaler Wettbewerb in allen Bereichen (Soziales, Wirtschaft, Umwelt,...).** Maßnahmen zur Schaffung gleicher Wettbewerbsbedingungen sowohl innerhalb als auch außerhalb Europas ergreifen. Dazu gehören die Einhaltung der Wertschöpfungskette (*Due Diligence*) und die lokale Beschäftigung im Rahmen der Ratifizierung von Freihandelsabkommen. Hierfür sind europäische Finanzierung und Koordination erforderlich.
- **Eine zukunftsorientierte Energiepolitik.** Investitionen in ein Infrastrukturnetz und einen Energiemix gewährleisten, die zu einer bezahlbaren und nachhaltigen Energiesicherheit führen.
- **Eine offensive Regierung.** Sie schafft Vorbedingungen und einen Rechtsrahmen, um in nachhaltige Projekte mit sozialer Unterstützung zu investieren. Eine Regierung, die öffentliche Ausschreibungen nutzt, um eine klimafreundliche und lokale Industrie zu fördern.
- **Strategische Autonomie.** Die Fähigkeit, die Lieferkette aufrechtzuerhalten und zu kontrollieren, sodass belgische Unternehmen weniger abhängig von anderen werden. Die Sorgfaltspflicht (*Due Diligence*) und öffentliche Ausschreibungen spielen hierbei eine wichtige Rolle.
- **Die Kreislaufwirtschaft.** Entwicklung von zirkulären Wertschöpfungsketten und Übergangsplänen, die sich für die Schaffung nachhaltiger Industriearbeitsplätze einsetzen.

Eine Entscheidung für das „Budget Wohlbefinden“ muss her

Der Kostenrahmen (d.h. sämtliche Haushaltsmittel) für das Wohlbefinden ist ein gesetzlicher Mechanismus, mit dem das Niveau der Ersatzeinkommen unter anderem bei Krankheit, Arbeitslosigkeit und Rente aufrechterhalten werden kann. Eigentlich mussten die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen bis zum 15. September eine Stellungnahme dazu abgeben, wie diese Haushaltsmittel 2025-2026 ausgegeben werden sollen.

Leider hat die Verzögerungstaktik der Arbeitgeberverbände die Ausarbeitung einer gemeinsamen Stellungnahme innerhalb der vorgeschriebenen Frist verhindert. Die drei Gewerkschaften legen daher ihre eigene Stellungnahme der geschäftsführenden Föderalregierung vor. Diese muss jetzt entscheiden, wie sie die Haushaltsmittel für das Wohlbefinden 2025-2026 ausgeben und verteilen will. Die Verhandlungsführer der künftigen Föderalregierung haben diese Stellungnahme ebenfalls zur Kenntnisnahme erhalten.

Der Mechanismus verhindert, dass sich die Höhe der Ersatzeinkommen von den Löhnen „abkoppelt“. Er garantiert unter anderem, dass die Mindestzulagen um mindestens 2 %, die Berechnungshöchstgrenzen und die ältesten Renten erhöht werden. Die langfristigen Auswirkungen dieser zweijährlichen Erhöhungen sollten nicht unterschätzt werden. Ohne diese Haushaltsmittel hätte die garantierte Mindestrente für eine alleinstehende Person am 1. Mai 2024 nur 1.520 Euro brutto (statt 1.773 Euro) betragen, also 253 Euro weniger! Die ältesten Renten wären etwa 9 % niedriger.

Für den Zeitraum 2025-2026 beträgt der Kostenrahmen für das Wohlbefinden eine Milliarde Euro. In Belgien liegen viele Sozialleistungen immer noch weit unter der Armutsgrenze. Jede Verbesserung, die durch die besagten Haushaltsmittel ermöglicht wird, ist daher unerlässlich. Auch die Aufrechterhaltung des Lebensstandards ist nicht garantiert, wie die niedrigen Obergrenzen bei Arbeitslosigkeit zeigen. Bei vorübergehender Arbeitslosigkeit sind die Einkommenseinbußen oft beträchtlich. Die Verteilung der Mittel für das Wohlbefinden in den kommenden Jahren sollte eine substantielle Erosion des Sozialschutzes, wie sie in den 1980er und 1990er Jahren zu beobachten war, verhindern.

Eine schnelle politische Entscheidung über die Verteilung der Haushaltsmittel wird es ermöglichen, die ersten Anpassungen ab Januar 2025 umzusetzen. Die drei Gewerkschaften bestehen darauf, dass der gesamte Kostenrahmen zugewiesen wird. Bei der Höhe der Ersatzeinkommen zu knausern, wie De Wever vorschlägt, würde die bereits erheblichen Einkommenseinbußen bei Krankheit, vorübergehender Arbeitslosigkeit oder auch nach der Pensionierung nur noch verschlimmern.





Zulieferketten

Unter dem Motto „Stoppt die Ausbeutung in den Zulieferketten“ haben Mitte September mehr als 700 Arbeitnehmer an einer Aktion vor dem EU-Parlament in Straßburg teilgenommen. Sie forderten die EU-Institutionen auf, dringende Maßnahmen zu ergreifen, um die Ausbeutung in Zulieferketten und bei der Vermittlung von Arbeitskräften zu beenden.

17/10: Weltarmutstag

Aus Anlass des Weltarmutstages am 17. Oktober präsentiert die Arbeitslosengruppe der CSC die Ausstellung „Arbeitslosigkeit, eine unbequeme Wahrheit“. Gezeigt werden Karikaturen und Zeichnungen, die die Arbeitslosengruppe in den letzten 20 Jahren eingesetzt hat, um ungerechte politische Maßnahmen anzuprangern. Die Ausstellung läuft vom 17. bis 30. Oktober im Centre L'Ilon (Rue des Tanneries 1 in Namur). Der Eintritt ist frei. Das vollständige Programm zum Weltarmutstag am 17. Oktober in Namur finden Sie unter:

www.rwlp.be/1710

Tax The Rich

Die CSC unterstützt die europäische Bürgerinitiative „Tax The Rich“, die die EU-Kommission auffordert, eine europäische Steuer auf große Vermögen einzuführen. Würde diese Steuer auch nur auf das reichste Prozent der EU-Bürger erhoben, könnte sie mehrere Dutzend Milliarden Euro einbringen. Mit den Steuereinnahmen könnte der Klima- und soziale Wandel finanziert und Ländern geholfen werden, die von Klimaveränderungen betroffen sind. Unterstützen Sie die Initiative mit Ihrer Unterschrift:

www.tax-the-rich.eu/de



CSC trifft DG-Regierung

Ende September hat sich die CSC Ostbelgien zu einem Gespräch mit der Regierung der Deutschsprachigen Gemeinschaft getroffen. Im Mittelpunkt des Treffens standen die Gemeinsamkeiten und Differenzen zwischen der aktuellen Regierungserklärung und dem Memorandum der CSC.

Aufgrund der europäischen Schuldenbremse steht Belgien vor der Herausforderung, in den kommenden Jahren Einsparungen in Höhe von 28 Milliarden Euro vorzunehmen. Auch die DG wird ihren Beitrag leisten müssen. Die Regierung betonte, dass erhebliche Sparanstrengungen notwendig sein werden, sie diese jedoch so sozial verträglich wie möglich gestalten möchte. Trotz der schwierigen Situation bleibe das oberste Ziel der Regierung, Entlassungen im öffentlichen Dienst zu vermeiden.

Der Studiendienst der CSC stellte während des Gesprächs einige Ansätze vor, die eine bessere Verteilung von Förderungen ermöglichen könnten. Beide Seiten einigten sich darauf, in naher Zukunft erneut zusammenzukommen, um die detaillierten Analysen des Studiendienstes zu besprechen, bei denen Modelle zur sozialverträglichen Umsetzung der Einsparungen ausgearbeitet wurden.

Die CSC betonte ihre Rolle als gleichberechtigter Sozialpartner und erwartet eine konstruktive Zusammenarbeit auf Augenhöhe.

„Generation Z, zu nichts zu gebrauchen?“

Unter diesem Motto laden wir Sie herzlich zum nächsten Themenabend des CSC Regionalkomitees Eupen - Sankt Vith ein. Aktuell befinden sich bis zu vier verschiedene Generationen auf dem Arbeitsmarkt - mit eigenen Ansichten, Werten und Arbeitsstilen.

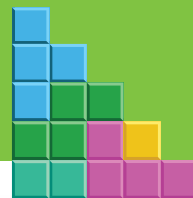
Doch was steckt wirklich hinter den Klischees? Sind Babyboomer tatsächlich technikscheu und die Gen Z faul und unflexibel? Wie unterschiedlich ticken die Generationen wirklich im Job? Und gibt es vielleicht auch unerwartete Gemeinsamkeiten?

Lassen Sie uns die Vorurteile auf den Prüfstand stellen und herausfinden, wie wir die Unterschiede nicht als Stolpersteine, sondern als

Chancen nutzen können. Freuen Sie sich auf einen lebendigen Austausch und praktische Impulse für die Zusammenarbeit über Generationen hinweg.

Der Themenabend findet am 22. Oktober ab 18.30 Uhr in der CSC Eupen, Aachener Straße 89, statt. Anmeldung erwünscht unter: susanne.niessen@acv-csc.be

Wir freuen uns auf Ihre Teilnahme und einen regen Austausch.



Nationalkongress der CSC

Die Arbeit im Zentrum unserer Überlegungen

Am 17. und 18. November findet der Nationalkongress der CSC in Brügge statt. Unter dem Motto „Die Arbeit überarbeiten“ legt dieser Kongress den Schwerpunkt auf die Beschäftigung. Neu ist die Herangehensweise.

Die Arbeit ist immer ein wichtiger Teil unseres Lebens. Doch unsere Arbeitsplätze entwickeln sich weiter. Die Arbeitsbelastung steigt. Verschiedene prekäre Statute wurden geschaffen. Es wird immer schwieriger, Privat- und Berufsleben unter einen Hut zu bekommen. Unsere Arbeit wird nicht immer wertgeschätzt. Die Einkommensungleichheit nimmt zu. Unsere Beteiligung an der Arbeit nimmt ab. Auf dem Kongress und in den folgenden Jahren werden die Militanten gemeinsam erörtern, was getan werden muss, um diese Ungleichgewichte zu korrigieren.

Konsultationen

Die CSC hat sich im Vorfeld des Kongresses sehr bemüht, durch eine Reihe von Debatten die Teilnahme möglichst vieler Militanten zu gewährleisten. Zwischen November 2023 und März 2024 fanden in allen Provinzen des Königreichs Konsultationen statt, um durch die Vertreter der Gewerkschaftsdelegationen die Sorgen und Vorschläge zu verschiedenen Themen kennenzulernen. All diese Beiträge wurden zu einem Grundlagenpapier für den Kongress verarbeitet, das sich auf eine Reihe von Themen konzentriert, die sich aus diesem langfristigen demokratischen Prozess ergeben haben. Diese Themen, die auf den Anliegen der Mitglieder basieren, wurden in drei Hauptthemen gruppiert:

Sinnvolle Arbeit erfordert menschenwürdige Arbeit

Viele Arbeitnehmer haben nicht genügend Einfluss auf den Inhalt und die Bedingungen ihrer Arbeit. Dies gilt umso mehr für Arbeitnehmer, die in verschiedenen prekären oder Scheinstatuten beschäftigt sind, wie z.B. Flexi-Jobber, Leiharbeiter, Plattformarbeiter usw. Darüber hinaus wirken sich die erheblichen Unterschiede zwischen den Arbeitnehmern auch negativ auf das Wohlbefinden aus und führen zu Fehlzeiten und/oder langfristigen Krankheiten. Für manche macht die Arbeit daher keinen Sinn, sie macht nur krank.

Menschenwürdige Arbeit erfordert ein menschenwürdiges Einkommen

Wir wenden uns gegen die enorme Konzentration von Einkommen und Vermögen. Weder die öffentliche Hand noch die Märkte sind heute in der Lage, diese Phänomene ausreichend einzudämmen. Wir bekämpfen



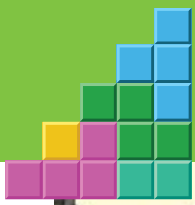
alle Formen der Steuerhinterziehung durch Unternehmen und große Vermögen. Wir fordern ein hohes Maß an Progressivität bei der Besteuerung.

Unser Sozial- und Wirtschaftssystem überdenken

Der Übergang bedeutet, dass Unternehmen und Sektoren eine Transformation durchlaufen müssen. Dies erfordert eine stärkere Einbeziehung der Arbeitnehmer und eine verbesserte sektorübergreifende Zusammenarbeit, um den Übergang zu unterstützen.

Während des Kongresses werden die Diskussionen über die verschiedenen Punkte dieser drei Themen fortgesetzt.





Debatten in den Provinzen: Das Wort den Militanten

Zur Vorbereitung des Nationalkongresses wurden Provinzdebatten durchgeführt, um der CSC die Fragen, Ängste, Forderungen und Erwartungen der Militanten zu sechs Hauptthemen vor Augen zu führen. Ziel war es, das Thema des Kongresses „Die Arbeit überarbeiten“ im Rahmen eines partizipativen Prozesses durch die Zeugnisse und Vorschläge der vielen anwesenden Militanten zu konkretisieren.

Änderung der Methode

„Seit Jahren fordern die Militanten eine Änderung dieser Methode, bei der sie sich mit langen, manchmal schwer verständlichen Texten und einem Formalismus konfrontiert sahen, in dem sie nicht immer fanden, wonach sie suchten“, erklärt Marie-Hélène Ska, Generalsekretärin der CSC. Um dieser Nachfrage gerecht zu werden, ändert der Kongress seine Formel: „Er wird mit Vorschlägen für Themen beginnen, die in den kommenden Jahren bearbeitet werden sollen. Die Debatten in den Provinzen zielten darauf ab, diese Themen zu definieren.“



Rose, Mitarbeiterin im System der Dienstleistungsschecks

Ich schätze diesen Abend, weil er den Akteuren vor Ort eine Stimme gibt. So kommen wir zu guten Vorsätzen und bewährten Praktiken. Wenn man etwas Leckeres essen möchte, fragt man den Koch, nicht den Restaurantbetreiber.

Partizipativer Prozess

Diese Debatten waren daher eine Gelegenheit für Hunderte von Militanten aus allen Sektoren, sich zu sechs Themen Gehör zu verschaffen. Einen

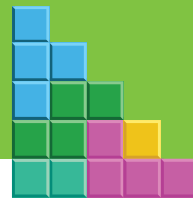
Vormittag oder einen Abend lang beantworteten sie verschiedene Fragen, um die vorgeschlagenen Themen aus verschiedenen Blickwinkeln zu beleuchten.



Mirko, Arbeiter bei Smurfit Kappa

Wenn ich Ideen oder einfach nur Bemerkungen einbringen kann, die der CSC weiterhelfen, dann macht mich das stolz. Die CSC trägt dazu bei, die Dinge zu verändern. Es ist wichtig, dass sie auf dem neuesten Stand bleibt, denn die Arbeitswelt entwickelt sich ständig weiter. Wir müssen weiterhin täglich für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und des Wohlbefindens der Arbeitnehmer kämpfen, indem wir das richtige Gleichgewicht und den richtigen Kompromiss finden.

Was muss getan werden, um länger berufstätig bleiben zu können? Was könnte unternommen werden, um die atypisch Beschäftigten stärker in die Gewerkschaftsarbeit einzubinden? Wie kann die Vertretung und Beteiligung von Arbeitnehmerinnen in kleinen Unternehmen, in denen eine gewerkschaftliche Präsenz nicht verpflichtend ist, erhöht werden?



Silvie, Mitarbeiterin bei Proximus

Diese Art der Debatte ermöglicht es, Menschen zu treffen, ihre Denkweise zu erkennen und sich auszutauschen. Man entdeckt andere Arbeitsweisen, die man in der eigenen Arbeit als Delegierter nutzen kann und bringt neue Ideen ein. Der Austausch ist wirklich der Schlüssel. Ich erwarte vom Kongress konkrete Ideen und einen einfachen Text, den jeder verstehen kann, um konkret vorankommen zu können.



und zeigen, wie diese Prioritäten umgesetzt werden. Dieser Kongress wird daher kein Zeitpunkt sein, an dem alles entschieden wird: Er wird eher Start als Zielgerade sein und als Ausgangspunkt für das weitere Vorgehen dienen.“



Sollte Homeoffice generell eingeführt werden, um eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu gewährleisten - und wenn ja, unter welchen Bedingungen? Usw.

Die Militanten berichteten in ihren Antworten, Fragen und Zeugenaussagen über die Situationen und Schwierigkeiten, denen sie oder die von ihnen vertretenen Arbeitnehmer in ihrem Unternehmen, in ihrem Sektor und im weiteren Sinne im Alltag begegnen. Sie konnten auch mögliche Lösungen und bewährte Praktiken erörtern, die eingeführt wurden (oder werden sollen), um Abhilfe zu schaffen.

Der Kongress: ein Ausgangspunkt

Für die Generalsekretärin „dienen diese Provinzdebatten dazu, Ideen zu sammeln und zu erfahren, was die Militanten für gute Fragen halten oder ob es andere gibt. Wir werden all diese Informationen sammeln und in einem Text bündeln, der weder zu lang noch zu technisch sein wird. Die während den zwei Kongresstagen geführten Debatten werden die Relevanz der Arbeit an diesen Themen bestätigen



Bei den Debatten wurden die CSC-Militanten direkt befragt.



Virginie, Mitarbeiterin einer Wäscherei

Das sind wirklich wesentliche Probleme, die im Moment auf den Tisch kommen, wie zum Beispiel die Rente mit 67 Jahren. Ich sehe nicht, wie Wäschereimitarbeiterinnen wie ich bis zum Alter von 67 Jahren arbeiten sollen. Dies gilt umso mehr, als einige Arbeitnehmerinnen keine volle Karriere haben werden, weil sie ihre Kinder großgezogen haben. Am Ende des Kongresses sollen diese Themen im Vordergrund der Arbeit der CSC stehen.



Demokratie am Arbeitsplatz: eine Herausforderung für die Gewerkschaften

Es wird keinen gerechten Übergang geben, wenn die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Unternehmen kein Mitspracherecht haben. Die Demokratisierung von Unternehmen und Arbeitsplätzen muss wieder in den Mittelpunkt der gewerkschaftlichen und politischen Agenda rücken. Dazu gehört auch die Entwicklung einer kollektiven Vertretung in Unternehmen ohne gewerkschaftliche Präsenz sowie die Vertretung aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, unabhängig von ihrem Beschäftigungsstatut oder der Art ihres Arbeitsvertrags.

In einem ständigen Streben nach wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit stellt die Arbeit für die Unternehmen einen Kostenpunkt dar, der gesenkt werden muss. Vor diesem Hintergrund müssen sich die Gewerkschaften dafür einsetzen, dass alle Arbeitnehmer wieder Rechte erhalten, und zwar auf Basis der Arbeit und über den Arbeitsplatz hinaus.

Einflussnahme auf strategische Entscheidungen stärken

Die Unternehmen müssen jetzt über die Auswirkungen ihrer Aktivitäten auf Umwelt, Soziales und verantwortungsvolle Unternehmensführung in ihrer gesamten Lieferkette berichten (für größere Unternehmen ab 2025 für das Geschäftsjahr 2024). Die EU-Richtlinie über die Veröffentlichung von Nachhaltigkeitsinformationen muss jedoch noch in belgisches Recht umgesetzt werden. Ihre Nach-

haltigkeitspolitik muss mit den Arbeitnehmern im Betriebsrat besprochen werden.

Darüber hinaus wird die Richtlinie zur Sorgfaltspflicht, über die der Europäische Rat kürzlich abgestimmt hat, auch große Unternehmen in der EU dazu verpflichten, über ihre

EINIGE ARBEITNEHMER WERDEN AUFGRUND IHRES STATUTS VON DER KOLLEKTIVEN VERTRETUNG AUSGESCHLOSSEN: INTERIMER, FLEXI-JOBBER, FREELANCER, STUDENTEN, USW.

sozialen und ökologischen Maßnahmen zu berichten, aber auch Sorgfaltspläne aufzustellen. Im Falle von Menschenrechtsverletzungen oder Umweltschäden werden sie zur Rechenschaft gezogen und müssen die Kosten tragen. Wir müssen die Militanten vorbereiten, damit sie sich mit Fragen der Nachhaltigkeit und eines gerechten Übergangs auseinandersetzen können. Es stellt sich auch die Frage nach der Effektivität der Informations- und Konsultationsrechte und der Stärkung der Einflussnahme der Arbeitnehmer.

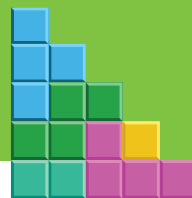
Es reicht nicht, informiert zu sein und mitzudiskutieren, man muss auch gehört werden und fundierte Antworten auf die gestellten Fragen erhalten. Dazu gehört auch, dass bestimmte Entscheidungen von vorherigen Vereinbarungen abhängig gemacht werden müssen, insbesondere in Bezug auf die Arbeitsorganisation, die Einführung neuer Technologien und berufliche Veränderungen.

Unternehmen ohne Gewerkschaftsvertretung

Die kollektive Vertretung und Beratung aller Beschäftigten ist ebenfalls einer der zu verfolgenden Wege, um das Kollektiv (wieder) aufzubauen und ein günstiges Kräfteverhältnis für Kollektivverhandlungen zu schaffen. In fast jedem fünften Unternehmen, das 2020 Sozialwahlen durchführen musste, wurden von den Gewerkschaften keine Kandidaten aufgestellt. Dieser Trend ist sicherlich ein Hinweis auf eine Verschlechterung der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen (Diversifizierung des Beschäftigungsstatuts, Zeitarbeit, Konkurrenz zwischen Arbeitnehmern durch individuell ausgerichtete Managementmethoden, Arbeitsintensivierung und Zeitmangel, Druck seitens der Arbeitgeber usw.). Die Zunahme von Beschäftigungsformen, die über verschiedene Arbeitsorte verteilt sind und die Zersplitterung der Arbeitsgemeinschaften machen eine kollektive Vertretung und Organisation ebenfalls nicht einfacher.

Darüber hinaus ist in den KMU die Mehrheit der Arbeitnehmer nicht





gewerkschaftlich vertreten, weil es keine Gewerkschaftsdelegation im Betrieb gibt und weil der Arbeitgeber das Verfahren zur direkten Beteiligung der Arbeitnehmer bezüglich des Wohlbefindens nie eingerichtet hat. Wo die Schwelle für die Einrichtung immer noch zu niedrig ist, könnte beispielsweise eine Gewerkschaftsdelegation auf Sektorebene, die für mehrere KMU zuständig ist, eingerichtet werden.

Die Hürde des Statuts überwinden

Abgesehen davon, dass es Unternehmen gibt, die nicht kollektiv vertreten werden, gibt es auch Arbeitnehmer,

die aufgrund ihres Statuts oder der Art ihres Arbeitsvertrags von der kollektiven Vertretung ausgeschlossen sind, wie z.B. Leiharbeiter (Interim), Flexi-Jobber, Freiberufler und Selbstständige, Studierende usw. In einigen Unternehmen beträgt der Anteil der Leiharbeiter mehr als 80 % der Belegschaft. Die Zahl der Selbstständigen steigt in fast allen Sektoren. Und Arbeitnehmer, die von Plattformen oder im Rahmen der Sharing Economy beschäftigt werden, sind häufig weder angestellt noch selbstständig.

Um diese Spaltung der Arbeitswelt zu verhindern, müssen die Gewerkschaften neue kollektive Organisations- und Aktionsformen entwickeln, um

ein Kräfteverhältnis zu schaffen, das sich günstig auf die Entstehung neuer sozialer Absicherungen auswirkt. Darüber hinaus braucht es politische Entscheidungen und Gesetze (auf europäischer und nationaler Ebene), um die Zerschlagung des Arbeitsrechts, den Ausstieg aus der Lohnarbeit und den Verlust an Eigenverantwortung der Unternehmen zu verhindern.

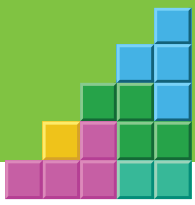
Das durch die Vergabe von Unteraufträgen verursachte Sozialdumping führt ebenfalls dazu, dass eine große Anzahl von Arbeitnehmern aus dem Bereich der sozialen Demokratie herausfällt.

Diese Veränderungen erfordern die Ermutigung und strukturelle Unterstützung aller Initiativen der Militanten, die die Beschäftigten unter Achtung der vielfältigen Arbeitsrealitäten vereinen und kollektiv organisieren wollen.



Das Lieferkettengesetz nimmt große Unternehmen in sozialer und ökologischer Hinsicht in die Verantwortung.





Flexi-Jobs: eine attraktive Beschäftigungsform... aber gefährlich

Mit seiner Flexibilität und dem Bruttonettolohn spricht der Flexi-Job viele Arbeitnehmer an. Diese Form der Beschäftigung ist jedoch äußerst gefährlich: Sie schafft einen Riss in allem, was der Arbeitsmarkt noch an Kollektivem aufbieten kann.

Die Regierung schuf die Flexi-Jobs, um die Schwarzarbeit im Hotel- und Gaststättengewerbe zu reduzieren. Aber sehr schnell wurde die Nutzung dieser Form prekärer Arbeit auf andere Sektoren ausgeweitet. Damit sollte, nach Angaben der Regierung, dem Arbeitskräftemangel entgegengewirkt werden. In Wirklichkeit werden zwei Ziele verfolgt: die Bevölkerung dazu ermutigen, mehr und länger zu arbeiten, und die kollektive Logik zu durchbrechen, die den Arbeitsmarkt umrahmt. Der Traum aller rechten Parteien.

„Studierende, die Studentenjobs in Anspruch nehmen, tun dies oft aus der Not heraus, zum Beispiel um ihr Studium zu finanzieren. Genauso verhält es sich mit den Flexi-Jobs. Immer mehr Arbeitnehmer und Rentner nutzen sie, um sich ein zusätzliches Einkommen zu verschaffen. Früher hätten sie sich wahrscheinlich freiwillig gemeldet. Aber Flexi-Jobs sind ein Geschenk des Himmels, um ein paar Euro mehr zu verdienen, ohne auf diesen Betrag besteuert zu werden“, erklärt Benjamin Moëst, Studienbeauftragter der CSC. Somit ermöglichen die Flexi-Jobs es Arbeitgebern in bestimmten Sektoren, Personal flexibel und kostengünstig einzustellen. Eine Formel, die die Liste der Arbeitnehmerkategorien erweitert.

Gefahren für den Sozialdialog

Statt Arbeitsbedingungen, Löhne und Renten zu verbessern, schlägt die Regierung nur vor, mehr zu arbeiten. Das ist eine Form von Sozialdumping, und die Tatsache, dass bestimmte Ecken im Januar 2024 abgerundet wurden, ändert



inhaltlich nichts. In diesem System wird nicht berücksichtigt, was in den Sektoren tariflich ausgehandelt wurde: keine Zulagen für unregelmäßige Arbeit oder Überstunden, keine Jahresendprämie, Betriebszugehörigkeit oder Anrechnung der flexiblen Arbeitszeiten für die Rente.

Dieses Statut untergräbt auch den sozialen Dialog: Auf der Ebene der Sektoren wurden die Sozialpartner von der Regierung umgangen. Darüber hinaus „wirkt sich der Einsatz von Flexi-Jobbern negativ auf die Gewerkschaftsdelegationen in einigen Unternehmen aus, da sie in

den Schwellenwerten für die gewerkschaftliche Vertretung nicht berücksichtigt werden. Das könnte dazu führen, dass Unternehmen Delegationen verlieren“, ergänzt der Studienbeauftragte.

Generell bedrohen die niedrigen Beiträge das Gleichgewicht der sozialen Sicherheit und schaffen Ungleichheit zwischen den Arbeitnehmern. „Für die gleiche Funktion werden zwei Arbeiter je nach Statut unterschiedlich bezahlt und leisten einen unterschiedlichen Beitrag.

Alles, was die Sektoren in Bezug auf die Gleichbehandlung der Arbeiter aufgebaut haben, wird durch Flexi-Jobs zerstört“, sagt er.

Systemische Individualisierung

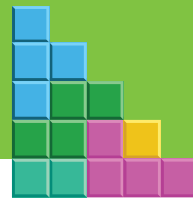
Letzten Endes kann dieses System zwar von den Menschen, die es nutzen, individuell geschätzt werden, aber es schafft einen Bruch auf kollektiver Ebene, indem es den sozialen Dialog umgeht, auch wenn die neuen Regeln vorschreiben, dass er in großen Unternehmen eingesetzt werden muss. „Dies führt zu einer Verschiebung hin zu stärker individualisierten Systemen mit der Gefahr, dass die Sozialpartner auf lange Sicht von den Verhandlungshebeln verschwinden. Diese Art von Flexibilität kann die Rechte der Arbeitnehmer untergraben“, so Benjamin Moëst abschließend.

Die CSC möchte Mitglieder, die einen Flexi-Job ausüben, unterstützen und informieren.

Infos+

www.diecsc.be/flexijob





“Ausgewogene Maßnahmen für ein gerechteres Steuersystem

Um ein angemessenes Einkommen für alle zu erzielen, bedarf es unter anderem einer Reform des Steuersystems. Ivo Rosseel, Berater im Studiendienst der CSC, spricht einige Möglichkeiten an, das Vermögen gerechter zu verteilen.

Inwiefern ist die Besteuerung derzeit unfair gegenüber den Arbeitnehmern?

Die Arbeit wird sehr hoch besteuert. Unsere Steuersätze sind progressiv, was positiv ist, aber es gibt viele „subsidiäre“ Systeme, die die wenig (Firmenwagen) oder gar nicht besteuert werden, wie z.B. Flexi-Jobs. Unsere hohen Steuersätze und unsere reduzierte Steuerbemessungsgrundlage führen dazu, dass ein Mitarbeiter, der einen normalen Basislohn erhält, sehr viel Steuern zahlt. Die CSC fordert, dass die Steuerbelastung der Arbeit verringert wird und dass andere, derzeit weniger besteuerte Bereiche, unter die Lupe genommen werden. Sie unterstützt eine Verlagerung der Steuerlast von der Arbeit auf andere Sektoren wie Konsum, Umweltsteuer und Vermögen.

Was wäre der Vorteil dieser „Steuerverlagerung“?

Ziel ist es, die derzeitige Steuerbemessungsgrundlage zu erweitern, indem alle anderen Arten von Leistungen und Arbeitsformen gleichgestellt werden. Dies würde zu einem höheren Nettolohn führen, ohne dass die Kosten für das Unternehmen steigen. Unter den Maßnahmen, die es ermöglichen würden, die Belastung der Arbeit zu verringern, möchten wir, dass die steuerfreie Quote das Niveau des Eingliederungseinkommens erreicht. Dies ist mit Kosten verbunden, kann aber teilweise auf Ebene des Lohnes selbst oder durch eine deutliche Kürzung von Vorteilen wie den sogenannten Cafeteria-Plänen (Umwandlung eines Teiles des Bruttolohnes in außergesetzliche

Vorteile) finanziert werden.

Darüber hinaus spricht sich die CSC für eine Vermögenssteuer ab einer Million Euro pro Person aus. Der Arbeitgeber muss sich indirekt daran beteiligen. Da die Unternehmenssteuer in den letzten Jahren deutlich



DIE CSC MÖCHTE, DASS DIE STEUERBELASTUNG DER ARBEIT VERRINGERT UND WENIGER BESTEUERTE BEREICHE UNTER DIE LUPE GENOMMEN WERDEN.

gesenkt wurde, ist es sinnvoll, einen zusätzlichen Beitrag zu verlangen. Nach Angaben des Planbüros könnte diese Steuer zwischen vier und acht Milliarden Euro generieren und dazu beitragen, das Defizit auszugleichen und einen Teil dieser Steuerverlagerung zu finanzieren. Auch Luxusgüter könnten stärker besteuert werden. In der Tat wird es darum gehen, ein Bündel von Maßnahmen auszubalancieren, um das Steuersystem gerechter zu gestalten.

Ist auch der Kampf gegen die Steuerhinterziehung von Unternehmen eine mögliche Lösung?

Ich wiederhole oft: „Wenn jeder seine Steuern korrekt zahlen würde, gäbe es kein Problem.“ Das ist keine absolute Wahrheit, aber es geht massenhaft Geld verloren, weil sich Menschen nicht an die aktuellen Regeln halten. Daher ist es wichtig, der Steuerhinter-

ziehung im Zusammenhang mit der Übertragung der Einkommensteuer auf die Unternehmenssteuer ein Ende zu setzen. Natürlich wird ein Teil dieses Geldes weiterhin veruntreut werden. Aber durch die Verschärfung der derzeitigen Regeln, eine bessere Kontrolle und den verstärkten Einsatz von künstlicher Intelligenz kann ein Teil der Mittel für die Bekämpfung des Steuerbetrugs verwendet werden. Wir müssen mehr Maßnahmen ergreifen. Vereinfachen wir also die Regeln, erhöhen wir die Steuern und die Steuerbemessungsgrundlage, senken wir die Steuersätze für Arbeit, und schauen wir uns vor allem auch die Vermögen und das an, was in der Schattenwirtschaft verschwindet, um das gesamte Vorhaben zu finanzieren.



Fahrtkosten: Worauf haben Sie Anspruch?

✓ Vor kurzem ist eine Erhöhung der Mindeststattung für öffentliche Verkehrsmittel in Kraft getreten. Das ist die Gelegenheit, um die Mindestregeln für die Beteiligung des Arbeitgebers an berufsbedingten Fahrtkosten zu erläutern.

Man muss unterscheiden zwischen Fahrten zwischen Wohnort und Arbeitsplatz einerseits und Dienstfahrten während der Arbeitszeit (meist zwischen zwei Arbeitsorten) andererseits. Wenn Ihr Arbeitgeber Ihnen ein Fahrzeug zur Verfügung stellt (z.B. einen Firmenwagen), ist er nicht mehr verpflichtet, sich an Ihren Fahrtkosten zu beteiligen, wenn Sie gelegentlich an einem Tag mit einem anderen Verkehrsmittel zur Arbeit fahren. Es steht ihm jedoch weiterhin frei, dies zu tun. Die SNCB bietet hierfür übrigens die Formel „Railease“ an.

Fahrten zwischen Wohnort und Arbeitsplatz

Die Regeln für die Kostenerstattung variieren je nach Verkehrsmittel: Zug, Straßenbahn (Tram), Bus, U-Bahn, Privatwagen oder Fahrrad.

Zug

Ihr Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet, den größten Teil Ihres Zugabonnements zu übernehmen. Der genaue Rückerstattungsbetrag hängt von der Kilometerzahl (einfache Fahrt) zwischen den beiden Bahnhöfen ab. Seit 2019 war der Betrag auf 70 % der am 1. Februar 2019 geltenden Tarife festgelegt. Der Erstattungssatz sank also angesichts der jährlichen Tarifierhöhungen der SNCB von Jahr zu Jahr. Glücklicherweise wurde dieser Betrag ab dem 1. Juni 2024 auf 71,8 % der am 1. Februar 2024 geltenden Tarife angehoben.

Wenn ein Arbeitnehmer beispielsweise ein Standard-Monatsabonnement Brüssel-Lüttich für 297 Euro kauft, muss sein Arbeitgeber ihm 213 Euro (statt bisher 167 Euro) erstatten. Sie können natürlich den Fahrausweis wählen, der am besten zu Ihrer Arbeitsregelung passt. Wenn Sie regelmäßig Homeoffice leisten und sich für ein Flex-Abonnement entscheiden, haben Sie jetzt auch Anspruch auf eine Erstattung von 71,8 % durch den Arbeitgeber.

Alle Beträge sind im Kollektivabkommen Nr. 19 aufgelistet. Scannen Sie dafür diesen QR-Code ein, die Beträge finden Sie auf der nächsten Seite. Für die nächsten fünf Jahre (2024-2029) ist eine automatische (aber begrenzte) Erhöhung vorgesehen. Um den Arbeitgebern einen Anreiz zur Erhöhung ihrer Intervention zu geben, gewährt die Regierung ihnen nun außerdem eine Steuergutschrift, sofern die Rückerstattung 79,3 % (statt 71,8 %) erreicht.



Außerdem ist das Drittzahlersystem nach wie vor besonders vor-

teilhaft. Bei diesem System zahlt Ihr Arbeitgeber 80 % der Kosten für Ihr Abonnement an die SNCB, und die restlichen 20 % werden (über die SNCB) vom Staat übernommen. Sie können also kostenlos mit dem Zug zur Arbeit zu fahren. Da das System leider nicht obligatorisch ist (mit Ausnahme einiger Sektoren), hängt seine Einführung allzu oft vom guten Willen des Arbeitgebers ab.

Bus, Straßenbahn, U-Bahn

Hier muss zwischen den Nahverkehrsgesellschaften unterschieden werden, deren Preis von der zurückgelegten Strecke abhängt (TEC in Wallonien und De Lijn in Flandern), und solchen, deren Preis nicht davon abhängt (STIB in Brüssel). Bei Abos von TEC und De Lijn muss der Arbeitgeber den Betrag erstatten, den er für ein Abonnement oder ein Zugticket für die gleiche Entfernung (Anzahl der Kilometer zwischen Abfahrts- und Ankunftshaltestelle) hätte zahlen müssen. Der Zuschuss ist auf 75 % des Fahrkartenpreises begrenzt. Für einen Fahrschein der STIB muss Ihr Arbeitgeber Ihnen 71,8 % erstatten mit einem Höchstbetrag von 43 Euro pro Monat.

Fahrrad, E-Bike, Speed Pedelec

Seit Mai 2023 ist jeder Arbeitgeber gemäß dem überberuflichen Kollektivabkommen Nr. 164 verpflichtet, Arbeitnehmer, die mit dem Fahrrad zur Arbeit fahren, zu entschädigen. Dieses Abkommen ist das Ergebnis eines Kompromisses. Wenn es kein kollektives Abkommen für Ihre Branche oder Ihr Unternehmen gibt, haben Sie Anspruch auf eine Entschädigung von 0,28 Euro (Stand 2024) pro geradelten Kilometer (Hin- und Rückfahrt), mit einer Höchstgrenze von 40 km am Tag. Dieser Betrag wird jedes Jahr automatisch erhöht (indexiert). Aber wenn es in Ihrer Branche oder Ihrem Unternehmen ein kollektives Abkommen gibt, haben Sie Anspruch auf den darin festgelegten Betrag, auch wenn dieser unter 0,28 Euro liegt.

Privatfahrzeug: Auto, Motorrad, Roller, ...

Für Fahrten mit einem Privatfahrzeug gibt es keinen gesetzlichen Mindestbetrag: Ob Ihr Arbeitgeber sich an den Kosten beteiligt, hängt von den Regeln ab, die auf Sektor-, Betriebs- oder individueller Ebene festgelegt wurden (oder auch nicht). In einigen Sektoren besteht der Arbeitgeberanteil aus einem Prozentsatz des Betrags, der in der für Zugfahrten geltenden Tabelle vorgesehen ist (je nach Anzahl der zurückgelegten Kilometer). In anderen Sektoren besteht er aus einem Prozentsatz der von der SNCB angewandten Tarife, und in noch anderen Sektoren gibt es eine Kilometerentschädigung.

Es können auch zusätzliche Bedingungen vorgesehen werden. So beträgt z.B. in der paritätischen Kommission (PK) 200 der Arbeitge-

beranteil (für die Hin- und Rückfahrt) 50 % des Preises der monatlichen Bahnkarte, sofern die Fahrtstrecke (Hinfahrt) mindestens drei Kilometer beträgt und der Arbeitnehmer nicht mehr als 34.654 Euro im Jahr verdient. In einigen Bereichen des Handels (PK 202, 311 oder 312) beträgt der Arbeitgeberanteil durchschnittlich 75 % des Preises der Zugfahrkarte, sofern die Fahrtstrecke mindestens zwei Kilometer beträgt und der Arbeitnehmer nicht mehr als 40.000 Euro pro Jahr verdient (monatliches Bruttogehalt x 13,92).

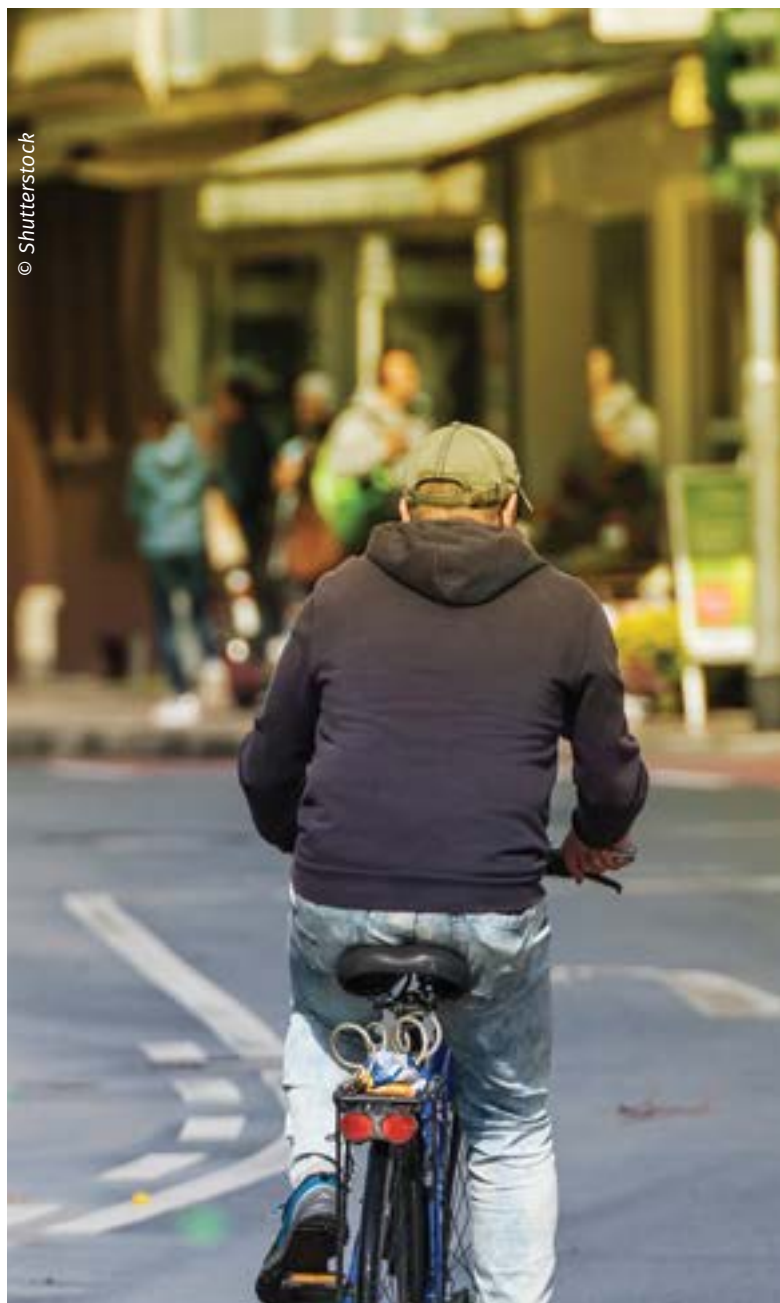
Beachten Sie folgendes: Wenn Sie mehrere Verkehrsmittel für Ihren Arbeitsweg kombinieren, muss Ihr Arbeitgeber für jedes Verkehrsmittel entsprechend der zurückgelegten Kilometer und gemäß den oben beschriebenen Regeln intervenieren. Es sei denn, in einem Abkommen auf Sektor- oder Betriebsebene wurden andere Regeln festgelegt.

Dienstfahrten

Wenn Sie im Rahmen Ihrer Arbeit unterwegs sein müssen (für einen Auftrag, eine Lieferung, eine Versammlung oder Ähnliches), ist Ihr Arbeitgeber unabhängig von Ihrem Transportmittel verpflichtet, sich an Ihren Fahrtkosten zu beteiligen, es sei denn, er stellt Ihnen ein Transportmittel (und den eventuell erforderlichen Treibstoff) für die Fahrt zur Verfügung.

Der Gesetzgeber legt keinen Mindestbetrag fest. Bei Fahrten mit dem Auto oder Motorrad wird üblicherweise der für den öffentlichen Dienst geltende Betrag von 0,4293 Euro pro gefahrenen Kilometer gezahlt. Dieser Betrag gilt seit dem 1. Oktober 2024 und wird vierteljährlich indiziert. Bei Fahrten mit dem Fahrrad wird üblicherweise der steuerfreie Höchstbetrag von 0,35 Euro/Kilometer (Stand 2024) gezahlt.

Generell können die Regeln je nach Sektor und Unternehmen unterschiedlich sein, unabhängig davon, ob es sich um eine Fahrt vom Wohnort zum Arbeitsplatz oder um eine Dienstreise handelt. Zögern Sie nicht, sich beim CNE-Team Ihres Unternehmens oder beim CNE-Sekretariat in Eupen zu erkundigen.



© Shutterstock

KOSTENERSTATTUNG FÜR FAHRTEN WOHNORT-ARBEITSPLATZ

Verkehrsmittel	Steuern (Einkommen 2024)	Sozialbeiträge
Öffentliche Verkehrsmittel 	Wenn pauschale Kosten: steuerfrei Wenn tatsächliche Kosten: besteuert (absetzbare Pauschale von 0,15 €/km)	Befreit
Privatfahrzeug 	Wenn pauschale Kosten: steuerfrei bis 490 €/Jahr Wenn tatsächliche Kosten: besteuert (absetzbare Pauschale von 0,15 €/km)	Befreit, wenn max. 0,4293 €/km (Betrag für den Zeitraum (Oktober-Dezember 2024) oder 0,4415 €/km (Juli 2024-Juni 2025))
Fahrrad 	Wenn pauschale Kosten: steuerfrei, wenn max. 0,35 €/km und 3.500 €/Jahr (noch inoffizieller Betrag)	Wenn tatsächliche Kosten: besteuert Befreit, wenn max. 0,35 €/km und 3.500 Euro pro Ziviljahr, pro Arbeitnehmer und pro Arbeitgeber

KOSTENERSTATTUNG FÜR DIENSTFAHRTEN

Öffentliche Verkehrsmittel	Aufgrund von Nachweisen befreit	Befreit
Privatfahrzeug	Befreit, wenn max. 0,4293 €/km (Oktober-Dezember 2024) oder 0,4415 €/km (Juli 2024-Juni 2025)	Befreit, wenn max. 0,4293 €/km (Oktober-Dezember 2024) oder 0,4415 €/km (Juli 2024-Juni 2025)
Fahrrad	Steuerfrei, wenn max. 0,35 €/km und 3.500 €/Jahr (inoffizieller Betrag)	Befreit, wenn max. 0,35 €/km

Überarbeiten wir die Arbeit, gemeinsam



Ein Kongress ist ein außergewöhnlicher und wichtiger Moment im Leben einer Gewerkschaft. Außergewöhnlich, weil ein nationaler Kongress ein seltener (alle vier Jahre stattfindender) und daher wertvoller Moment ist, in dem alle lebendigen Kräfte der Gewerkschaft (Militanten, Delegierte, Gewerkschaftssekretäre, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Organisation,...) aus dem ganzen Land zusammenkommen.

Unser Kongress beschäftigt sich mit dem Thema Arbeit. Sie nimmt in unserem Leben nach wie vor einen wichtigen Platz ein. Allerdings entwickeln sich unsere Berufe weiter. Die Arbeitsbelastung nimmt zu. Es entstehen verschiedene instabilere Beschäftigungsformen. Es wird immer schwieriger, Privat- und Berufsleben miteinander zu vereinbaren. Unsere Arbeit wird nicht immer wertgeschätzt. Die Einkommensunterschiede nehmen zu. Unsere Beteiligung und unser Einsatz am Ar-

beitsplatz nehmen ebenfalls ab.

Auf dem Kongress erkunden die Militantinnen und Militanten der CSC gemeinsam, was getan werden muss, um diese Ungleichgewichte zu korrigieren. Damit eine Arbeit sinnvoll ist, muss sie menschenwürdig sein. Damit eine Arbeit menschenwürdig ist, muss sie ein angemessenes Einkommen erbringen. Damit sich Arbeitnehmer an ihrem Arbeitsplatz entfalten können, müssen wir unser Sozial- und Wirtschaftssystem überdenken.

Die Arbeit muss also überarbeitet werden. Allerdings fangen wir nicht bei null an. Im Vorfeld des Nationalkongresses wurden auf Provinzebene bereits Diskussionsrunden organisiert, um die Fragen, Befürchtungen, Forderungen und Erwartungen der Militantinnen und Militanten zu diesem Thema an die CSC weiterzuleiten. Die Diskussionsrunden werden zwei Tage lang fortgesetzt und unsere interne Demokratie intensiv beleben. Auch das ist der Schlüssel zu einem erfolgreichen Kongress!

Ann Vermorgen (Präsidentin) und
Marie-Hélène Ska (Generalsekretärin)

Bessere Löhne und Arbeitsbedingungen durch bessere öffentliche Aufträge

Rund 1.000 Sicherheits- und Reinigungskräfte sowie Beschäftigte des Hotel- und Gaststättengewerbes haben am 1. Oktober in Brüssel demonstriert. Sie forderten bessere öffentliche Aufträge in der EU, um die Löhne und Arbeitsbedingungen in ihren Sektoren zu verbessern.

In der Europäischen Union arbeiten Millionen von Beschäftigten im Rahmen von Verträgen, die öffentliche Behörden mit Privatunternehmen für die Lieferung von Waren und Dienstleistungen abschließen und die allgemein als „öffentliche Aufträge“ bezeichnet werden. Die durch die öffentliche Auftragsvergabe geschaffenen Standards beeinflussen die Löhne und Arbeitsbedingungen im gesamten Privatsektor. Untersuchungen des Europäischen Gewerkschaftsverbandes für den öffentlichen Dienst zeigen, dass die Hälfte aller öffentlichen Ausschreibungen in der EU ausschließlich auf der Grundlage des niedrigsten Preises vergeben

werden, häufig aufgrund von Vergaberegeln, die diesen begünstigen.

Da eine Überarbeitung der Richtlinie angekündigt wurde, versammelten sich rund 1.000 Sicherheits- und Reinigungskräfte sowie Beschäftigte des Hotel- und Gaststättengewerbes aus mindestens acht europäischen Ländern auf dem Luxemburg-Platz in Brüssel, in der Nähe der EU-Institutionen. Sie forderten, dass die angekündigte Reform der europäischen Richtlinie über die öffentliche Auftragsvergabe die Tarifverhandlungen stärken, die Arbeitsbedingungen verbessern und den Bürgern qualitativ hochwertige Dienstleistungen garantieren sollte.

