



Aktions- & Streiktag
Seite 3

Inhalt

Öffnungszeiten & Kontakt

Seiten 3-4

Aktions- und Streiktag am 9. November

Seite 5

Neue Maßnahmen Zeitkredit

Seite 6

Neues System der Energie-Kurzarbeit

Seite 7

Meldungen

Seite 8

Historisch: grünes Licht für die europäische Mindestlohnrichtlinie

Seite 9

Der Grenzgängerdienst informiert

Seiten 10-11

Wettbewerbsfähigkeit:
Die Löhne sind nicht das Problem

Seiten 12-13

„Ich komme mir manchmal
vor wie auf der Titanic“

Seiten 14-15

CNE-Info: Bezahlbare Rechnung,
lebenswerter Planet

Seite 16

Interim

Impressum

Verantwortlicher Herausgeber:

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

Redaktion:

Jessica Halmes Vera Hilt
Liliane Louges Angela Mertes
Jochen Mettlen

Layout: Maryline Weynand

Druck:

Kliemo A.G.
Hütte 53, 4700 Eupen

Anschrift der Redaktion:

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

Erscheinungsrhythmus:

Vierzehntäglich

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

NEU !!! 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

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



Aktions- und Streiktag am 9. November

„Immer mehr Bürger befinden sich in großen finanziellen Schwierigkeiten“

Am 9. November fand ein landesweiter Aktions- und Streiktag statt, um mehr Kaufkraft und höhere Löhne zu fordern. Immer mehr Menschen spüren die Krise und wissen nicht mehr, wie sie ihre Rechnungen bezahlen sollen.

Im ganzen Land wurden Betriebe bestreikt, fielen zahlreiche Flüge, Busse und Züge aus. Stark beeinträchtigt war auch die Postzustellung und in vielen Krankenhäusern wurden Minimumdienste angeboten. In Ostbelgien führte die CSC zudem Sensibilisierungsaktionen durch. So wurden an Kreisverkehren in Eupen (Herbesthaler und Vervierser Straße) und in Eynatten Flyer mit den Forderungen der CSC verteilt: 1. Preisdeckel für Strom und Gas; 2. Erhöhung der Fahrtkosten-Erschädigung; 3. Besteuerung der Übergewinne der Energiekonzerne; 4. Erhöhung der Löhne; 5. Aufwertung der Renten und anderen Sozialzulagen; 6. Finger weg vom Index.

„Immer mehr Bürger befinden sich in großen finanziellen Schwierigkeiten: Sie werden vom schwindelerregenden Anstieg ihrer Rechnungen überrollt“, sagt Marc Niessen, Regionalsekretär der CSC Liège-Verviers-Ostbelgien. Die Menschen haben am 9. November ihrer Verzweiflung Ausdruck verliehen, ihrer Angst angesichts der steigenden Preise, ihren Fragen, ob sie alles bezahlen können und wie es weitergehen soll. „Aus diesem Grund haben viele Menschen gestreikt, an den Streikposten gestanden oder an den Kundgebungen und Sensibilisierungsaktionen teilgenommen“, so Niessen. Die Politiker und die Arbeitgeberverbände müssen endlich den Ernst der Lage erkennen. „Heizen oder Essen, das ist keine Frage der Entscheidung.“



„Die CSC hat klare Forderungen, an die sie erinnern will“, erklärt Jean-Marc Namotte, Bezirkssekretär der CSC Liège-Verviers-Ostbelgien. „Wir wollen die Einführung einer Preisobergrenze für Energie. Die einzige Maßnahme, die wirklich Schutz bietet, ist eine Deckelung der Preise für Grundnahrungsmittel und Energie. Der Sozialtarif muss automatisiert und auf Einkommen ausgeweitet werden, die nur knapp über der Obergrenze liegen. Die Übergewinne der Energiekonzerne und aller anderen Unternehmen, die sich an der Krise bereichern, müssen der Allgemeinheit und nicht den Aktionären zugutekommen. Das Lohnnormgesetz muss überarbeitet werden, damit Lohnerhöhungen wieder frei verhandelt werden können.“

Gute Löhne sind das Heilmittel gegen die Misere! Die Kosten für die Fahrt zur Arbeit und für Dienstreisen müssen besser entschädigt werden. Und schließlich: „Finger weg vom Index“, so Jean-Marc Namotte, der zudem fordert, dass „die kompletten Haushaltsmittel im Bereich Wohlbefinden (900 Millionen Euro) für die Aufwertung von Renten und anderen Sozialleistungen genutzt werden.“

Am Ende des Aktions- und Streiktages wurde den Teilnehmern - aber auch den Passanten - am Eupener „Clown“ eine Gulaschsuppe gereicht. Ein Angebot, das viele in diesen schwierigen Zeiten gerne annahmen.



Ab 1. Januar 2023

Neue Maßnahmen Zeitkredit

Wir haben Informationen über die Sparmaßnahmen erhalten, die sich ab dem ersten Januar 2023 auf das System des Zeitkredits auswirken werden. Hier ein erster Überblick.

Teilzeitbeschäftigte

Ab dem 1. Januar 2023 können Teilzeitbeschäftigte keine Zulagen mehr beantragen für einen Zeitkredit mit Motiv. Ab diesem Datum muss ein Arbeitnehmer mindestens ein Jahr Vollzeit gearbeitet haben, um Anspruch auf eine Zulage zu erhalten.

Profitieren Sie bereits von einem Zeitkredit oder einem thematischen Urlaub wie z.B. Elternurlaub? Beim nächsten Antrag wird man sich auf Ihre Beschäftigung im Jahr vor dem ersten Zeitkredit oder Elternurlaub basieren. Mit anderen Worten, die Tatsache, einen teilzeitigen Zeitkredit oder thematischen Urlaub zu nehmen, stellt eine spätere Beantragung nicht in Frage.

Die Bedingung der Vollzeitbeschäftigung gilt ab 2023 für alle Formen des Zeitkredits, sowohl für den vollzeitigen Zeitkredit (vollständige Unterbrechung) als auch für Halbzeit- oder Fünftelreduzierungen.

Motiv: Betreuung eines Kindes

Drei Maßnahmen betreffen speziell den Zeitkredit, den Eltern für die Betreuung eines Kindes bis zum Alter von 8 Jahren in Anspruch nehmen.

- › Das Alter wird für den vollzeitigen Zeitkredit von 8 auf 5 Jahre herabgesetzt. Ab 2023 wird es daher notwendig sein, einen vollzeitigen Zeitkredit zu beantragen, bevor das Kind das Alter von 5 Jahren erreicht.
- › Dieses Motiv gilt nur noch für maximal 48 Monate statt 51 Monate.
- › Ab 2024 muss ein Arbeitnehmer mindestens 3 Jahre im Dienst seines Arbeitgebers stehen, um dieses Motiv in Anspruch nehmen zu können, anstatt derzeit zwei Jahre.

Die beiden letztgenannten Maßnahmen gelten sowohl für den vollzeitigen wie auch für den teilzeitigen Zeitkredit.

Einsparungen bei den Zulagen

Die erhöhten Zulagen für Personen über 50 Jahre im Rahmen des thematischen Urlaubs sowie die erhöhten Zulagen für über 50-Jährige und Arbeitnehmer mit 5 Jahren Dienstalter im Zeitkredit werden abgeschafft. Für neue Anträge gelten nun die normalen, niedrigeren Beträge.

Zeitkredit am Laufbahnende bleibt bestehen

Diese Einsparungen haben keine Auswirkungen auf den Zeitkredit am Laufbahnende. So behalten die Teilzeitbeschäftigten, die zu mindestens 75 % beschäftigt sind, ihr Recht auf einen halbzeitigen Zeitkredit am Laufbahnende.

Es sollte jedoch berücksichtigt werden, dass infolge von zuvor beschlossenen Sparmaßnahmen das Alter für den Zugang zum Zeitkredit am Laufbahnende ab dem 1. Januar 2023 auf 60 Jahre angehoben wird, es sei denn, zu diesem Thema würde ein überbetriebliches Abkommen vereinbart.

Ab 1. Januar 2023

Nach derzeitigem Kenntnisstand gelten diese neuen Regeln für Anträge, die ab dem 1. Januar 2023 beim Arbeitgeber eingereicht werden.

Wenn Sie einen Zeitkredit geplant haben, liegt es daher in Ihrem Interesse, Ihren Antrag vor dem 1. Januar 2023 bei Ihrem Arbeitgeber einzureichen, auch wenn Sie 55 Jahre alt sind und einen Zeitkredit unter 60 Jahren in Anspruch nehmen möchten.

Wenn Sie Ihren Antrag ab dem 1. Januar 2023 stellen, gelten die oben genannten Maßnahmen. Sie haben weiterhin Anspruch auf eine Unterbrechung (z.B. einen vollzeitigen Zeitkredit für ein 7-jähriges Kind), erhalten aber keine Zulagen und verlieren dadurch an Rentenansprüchen.



Neues System der Energie-Kurzarbeit



Bis Ende 2022 können energieintensive Unternehmen ein neues, flexibles System der Arbeitslosigkeit aus wirtschaftlichen Gründen nutzen. Diese Bestimmung ergänzt das normale Kurzarbeits-system, das bereits vorübergehend gelockert worden war.

Diese Regelung sollte ursprünglich nur für Unternehmen gelten, die zwei Bedingungen gleichzeitig erfüllen:

- Ihre Energierechnung musste im Jahr 2021 mindestens 3 % der Wertschöpfung ausmachen.
- Die endgültige Energierechnung für die vergangenen Quartale musste sich im Vergleich zum dritten Quartal 2021 verdoppelt haben.

Nach starker Lobbyarbeit haben die Arbeitgeber eine deutliche Ausweitung erreicht: Es genügt, dass Unternehmen eine der beiden Bedingungen erfüllen. Daher können auch energieintensive Unternehmen von diesen Maßnahmen profitieren, wenn ihre Rechnung nicht steigt (z.B. weil sie einen festen Vertrag mit den Energieversorgern haben) oder wenn sich ihre Energierechnung effektiv verdoppelt hat, sofern die Energiekosten unbedeutend bleiben.

Der Arbeitgeber muss nicht im Vorfeld nachweisen, dass er eine der beiden Bedingungen erfüllt. Eine ehrenwörtliche Erklärung genügt. Das LfA führt im Nachhinein eine Kontrolle auf der Grundlage der Buchhaltung und der Energierechnungen durch. Wenn sich herausstellt, dass der Arbeitgeber betrogen hat, muss er dem Arbeitnehmer seinen Lohn abzüglich der Höhe der Leistungen zahlen, die der Arbeitgeber selbst an das LfA zurückzahlen muss. Dieses System ist

identisch mit jenem, das wir bereits bis Ende des Jahres für die gelockerte normale Arbeitslosigkeit aus wirtschaftlichen Gründen erreicht hatten.

70 Prozent plus

Für dieses neue System wird das Arbeitslosengeld wieder auf 70 % des begrenzten Lohnes erhöht, wie es bei der Corona-Kurzarbeit der Fall war. Wir kehren jedoch nicht zu dem Zuschlag von 6,10 € pro Tag zurück, der vom LfA bezahlt wird. Der Arbeitnehmer hat nur Anspruch auf die bestehenden Zulagen für die normale wirtschaftliche Arbeitslosigkeit. Wenn diese weniger als 6,10 € betragen, muss der Arbeitgeber einen Zuschlag zahlen, um die 6,10 € zu erreichen, es sei denn, der Sektorenfonds übernimmt diesen Zuschlag. Diese 6,10 € werden indexiert.

Im Übrigen garantiert diese neue Regelung den Kurzarbeitern die gleichen Rechte wie die normale Arbeitslosigkeit aus wirtschaftlichen Gründen: Gleichstellung für das Urlaubsgeld und die Urlaubsdauer; Gleichstellung für die Jahresendprämie oder die Bonuspläne, wenn dieses System besteht; Aussetzung der Kündigungsfrist im Falle einer Kündigung; das Recht für Kurzarbeiter, fristlos zu kündigen; Gleichstellung als gearbeitete Zeiten in der sozialen Sicherheit usw.

Dauerhafte Kurzarbeit

Im Rahmen der normalen wirtschaftlichen Arbeitslosigkeit sind die Arbeiter gezwungen, nach einer gewissen Zeit vorübergehend an ihren Arbeitsplatz zurückzukehren. Diese Verpflichtung wird in diesem System ebenso wie bei der Corona-Kurzarbeit abgeschafft.

Infos für Arbeitnehmer

Spätestens am dritten Tag vor der Einführung oder Ausweitung der wirtschaftlichen Arbeitslosigkeit muss der Arbeitgeber das Personal über diese Maßnahme in Kenntnis setzen. Diese Benachrichtigung mit Angabe der wirtschaftlichen Gründe kann durch einen Aushang an einem gut sichtbaren Ort des Unternehmens oder durch ein Schreiben an das Personal erfolgen. Diese Informationen müssen auch gleichzeitig dem LfA und dem Betriebsrat (oder in Ermangelung eines solchen der Gewerkschaftsdelegation) übermittelt werden.

Gesetzgebung

Das LfA wendet dieses System bereits seit dem 1. Oktober an, obwohl die Regierung noch auf die Verabschiedung eines Gesetzes durch das Parlament und die Veröffentlichung eines königlichen Erlasses wartet. Dieses System sollte nach dem 31. Dezember nicht mehr angewendet werden, aber der Gesetzentwurf sieht bereits vor, dass es durch die Veröffentlichung eines königlichen Erlasses verlängert werden kann. Die Sozialpartner stellten bei der Prüfung des Gesetzentwurfs zahlreiche Ungenauigkeiten fest. Was ist mit den Leiharbeitern in diesen Unternehmen? Was ist mit neuen Unternehmen, bei denen es unmöglich ist, sie mit dem Vorjahr zu vergleichen? Was wird für Unternehmen getan, die bereits auf die normale wirtschaftliche Arbeitslosigkeit zurückgreifen und sich für das neue System entscheiden wollen? All dies kann noch zu Klarstellungen oder Ergänzungen führen, aber es ist klar, dass die Regierung dem Parlament nicht erlauben wird, den Inhalt des Textes noch zu verändern.



Schluss mit Gewalt gegen Frauen

27. November in Brüssel: Mirabal-Kundgebung

Feminizide, anhaltende Gewalt, sexuelle Gewalt, wirtschaftliche Gewalt und Auswirkungen auf die Gesundheit und das Leben von Frauen... Die von Frauen erlittene Gewalt hat viele Facetten. In diesem Jahr bekräftigen wir erneut unsere Solidarität mit dem Kampf gegen alle Formen von Gewalt an Frauen.

Mobilisiert euch!

Treffpunkt am 27. November um 13 Uhr am Mont des Arts in Brüssel. Start der Kundgebung um 14 Uhr.



Kampagne „Lila Hände“

Macht ein Foto von euch und/oder euren Kolleginnen mit lila Händen, um ein Zeichen gegen Gewalt an Frauen zu setzen, und schickt es an ayla.serbest@acv-csc.be, um es auf der Facebook-Seite der CSC-Frauen und von Mirabal Belgium zu teilen.



Ihr könnt die Fotos auch in den sozialen Medien mit den Hashtags **#mirabalbelgium** und **#stopviolencesfaitesauxfemmes** teilen!

Plattform-Arbeitnehmer: kein drittes Statut

Ein neues belgisches Gesetz über die Plattformwirtschaft und eine europäische Richtlinie, die kurz vor dem Abschluss steht, sehen eine Beschäftigungsvermutung für Plattform-Arbeitnehmer vor. Über betreibt aggressives Lobbying, um diese Richtlinie zu untergraben.

Ende Oktober haben die CSC Transcom und United Freelancers zusammen mit dem Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) und Vereinigungen der Plattformarbeitnehmer vor dem Europäischen Parlament demonstriert, wo Anhörungen über die Lage von Uber-Fahrern und über die Lobbytätigkeit der Plattform stattfanden.

„Wir weigern uns, in die Falle der Multinationals zu geraten, die in der Banalisierung eines ‚dritten Arbeitnehmerstatuts‘ besteht, das die Unterstellung als Beschäftigter mit den Risiken eines Selbstständigen kombiniert, kurzum: ein Arbeitnehmer ohne Rechte. Wenn diese Situation anhält, wird sie unweigerlich alle Wirtschaftszweige und alle Unternehmen anstecken.“

An die Zeit nach dem 9. November denken

Am 9. November haben die Gewerkschaften landesweit für einen Aktions- und Streiktag mobilisiert. Der Erfolg des Tages zeigt wieder einmal die Notwendigkeit, seine Würde zu erhalten und ein menschenwürdiges Leben führen zu können, wenn das soziale Klima angespannt ist. Zurzeit kann nämlich jeder sehr schnell in prekäre Verhältnisse abrutschen. Die Regierung hat Maßnahmen zur Unterstützung der Haushalte ergriffen, die bis Ende März 2023 laufen. Aber es fehlt noch eine Maßnahme, und zwar eine strukturelle Lösung, um die Energiepreise zu deckeln!

An diesem Aktionstag haben wir auch daran erinnert, wie wichtig es ist, den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wieder eine langfristige Perspektive zu geben. Wir müssen uns also an die Arbeit machen, um ein neues Wirtschaftsmodell zu definieren und zu fördern. Wir müssen ohne Verzögerung die Veränderungen einleiten, dank derer wir die kommenden Jahre gelassener angehen können. Die aktuelle Krise kann dafür eine historische Chance sein.

Wir werden weiterhin - und wo immer es möglich ist - freie Lohnverhandlungen fordern.

Den Arbeitnehmern Perspektiven über den März hinaus zu bieten und Flexibilität bei den Lohnverhandlungen zu erreichen, das ist der Sinn der bisherigen und künftigen Aktionen.

Marie-Hélène Ska
CSC-Generalsekretärin





Historisch: grünes Licht für die europäische Mindestlohnrichtlinie

Anfang Oktober wurde die erste europäische Gesetzgebung über angemessene Mindestlöhne verabschiedet. Ein wichtiger Schritt, um Fortschritte beim Aufbau eines sozialeren Europas zu erreichen.

In Europa kommen sieben von zehn Arbeitnehmern, die einen Mindestlohn erhalten, laut eigenen Angaben kaum über die Runden. Gleichzeitig ist die Abdeckung durch Tarifverhandlungen in 22 EU-Mitgliedstaaten gesunken. Generell nimmt die Lohnungleichheit in Europa weiter zu. In diesem Zusammenhang war die Annahme einer ehrgeizigen Richtlinie über die Einführung „angemessener Mindestlöhne“ in Europa eine wichtige Herausforderung für Fortschritte beim Aufbau eines sozialeren Europas.

In einem Freibrief, der im vergangenen Februar in der Zeitung *Le Monde* veröffentlicht wurde, forderten acht Mitglieder des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB), zu denen auch Marie-Hélène Ska, die Generalsekretärin der CSC zählte, eine möglichst ehrgeizige Richtlinie und Tarifverhandlung: „Diese Richtlinie muss die Mitgliedstaaten, in denen es einen gesetzlichen Mindestlohn gibt, verpflichten, ihn auf ein angemessenes Niveau festzusetzen, so dass jeder Arbeitnehmer und jede Arbeitnehmerin in Europa in Würde von seiner/ihrer Arbeit leben kann. Unter Beibehal-

tung bewährter nationaler Verfahren, die in einigen Ländern bereits in Kraft sind und die Autonomie der Sozialpartner gewährleisten, sollte die Richtlinie die Mitgliedstaaten auch verpflichten, mit ihnen die Maßnahmen festzulegen, die zur Entwicklung und Stärkung von Tarifverhandlungen in allen europäischen Ländern erforderlich sind.“ Es besteht nämlich ein Zusammenhang zwischen den Tarifverhandlungen und den Löhnen: Je höher der tarifvertragliche Deckungsgrad, desto höher die Löhne.

Schaffung eines Rahmens

Zwei Jahre nach dem Vorschlag der Europäischen Kommission verabschiedete der Rat für wirtschaftliche und finanzielle Angelegenheiten die Richtlinie über angemessene Mindestlöhne. Diese Richtlinie verpflichtet die EU-Länder sicherzustellen, dass ihr nationaler gesetzlicher Mindestlohn einen angemessenen Lebensstandard ermöglicht.

Der Text legt keinen europäischen Mindestlohn fest, sondern schafft einen Rahmen für die Mitgliedstaaten zur Förderung des sozialen Dialogs. Dies dient unter anderem dazu, die

Mindestlöhne anzuheben und einen angemessenen Lebensstandard in jedem Staat zu gewährleisten.

Staaten, in denen es einen gesetzlichen Mindestlohn gibt, müssen sicherstellen, dass dieser „angemessen“ ist, wobei 60 % des Bruttomedianlohnes oder 50 % des Bruttodurchschnittslohnes als Richtwerte gelten. Darüber hinaus schreibt die Richtlinie die Erstellung nationaler Aktionspläne vor, um die tarifvertragliche Deckungsrate auf dem Arbeitsmarkt auf 80 % anzuheben. Dies sollte zu einer Stärkung der Gewerkschaften führen.

Auswirkung auf Belgien

Was ist mit Belgien, das keinen gesetzlichen Mindestlohn hat? In unserem Land basiert die Festlegung von Mindestlöhnen (fast) ausschließlich auf kollektiven Verhandlungen. Der europäische Ansatz könnte sich auf die Frage der Angemessenheit des überberuflichen Mindestlohnes auswirken. Die Annahme einer europäischen Richtlinie ist ein zusätzliches Instrument in unserem Kampf gegen die Politik der Lohnmäßigung, die katastrophale Folgen für den Handlungsfreiraum hat, kollektiv zu verhandeln und somit den Sozialdialog zu fördern. Belgien muss den Text innerhalb von zwei Jahren umsetzen.



CSC Grenzgängerdienst informiert

📣 Mobiles Arbeiten bzw. Homeoffice für Grenzgänger

Aufgrund der pandemiebedingten Situation wurde mit den grenznahen Staaten eine Ausnahmeregelung für Grenzpendler in Sache Homeoffice vereinbart. Hier ein kurzer Überblick für Grenzgänger nach Deutschland und Luxemburg.

ACHTUNG: Diese Ausnahmeregelung für Grenzgänger lief am 30.06.2022 in Sachen Steuerrecht aus und wird am 31.12.2022 in Sachen Sozialversicherung auslaufen!! Dann gilt wieder das Prinzip VOR Corona.

ZUR ERINNERUNG: Steuer muss dort gezahlt werden, wo die Arbeit verrichtet wird.

Deutschland steht das Besteuerungsrecht lediglich für die Vergütungen zu, die auch dort erarbeitet wurden, für alle anderen Arbeitstage, die NICHT in Deutschland verrichtet wurden, gilt das Besteuerungsrecht des Ortes, wo gearbeitet wurde (in unserer Region meistens Belgien), ab dem ersten Tag der Arbeit im Wohnland.

Belgier, die in Luxemburg arbeiten, können in Zukunft (statt der bis jetzt geltenden 24 Tage) an 34 Tagen im Jahr einen Teil ihrer Arbeit außerhalb Luxemburgs ausüben - und trotzdem dort steuerpflichtig bleiben.

Das Gehalt des Grenzgängers muss somit „aufgespalten“ werden („Salary Split“), das heißt der Arbeitnehmer muss sein Gehalt anteilig in beiden Ländern versteuern.

Sozialbeiträge können nur in EINEM Land entrichtet werden.

ACHTUNG: Übersteigt die Tätigkeit im Wohnland 25 % der Gesamttätigkeit, dann sind ALLE Sozialbeiträge im Wohnland zu entrichten. Der ausländische Arbeitgeber muss dann nach belgischem Recht Sozialversicherungsbeiträge abführen, wofür er voraussichtlich ein belgisches Lohnbüro benötigt.

📣 Ausgleich Kindergeld Belgien-Luxemburg

Seit 2022 tauschen die luxemburgischen und belgischen Kindergeldkassen über elektronischem Weg aus (EESSI-Verfahren), daher brauchen Sie KEINEN Papierantrag mehr bei der Zukunftskeess einzureichen im Januar 2023 (für das vergangene Jahr bzw. Halbjahr), der Austausch erfolgt automatisch.

Lediglich bei Änderungen Ihrer Situation muss dies mitgeteilt werden (Kontonummer, Wohnsitzwechsel usw.)

📣 Deutschland: Anhebung gesetzlicher Mindestlohn & Minijob

Seit 2015 kennt Deutschland einen allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn. Dieser wurde zum 1. Oktober 2022 auf 12 Euro pro Stunde erhöht. Gleichzeitig wurde auch die Verdienstgrenze für Minijobs auf 520 Euro angehoben bei einer maximalen Arbeitszeit von 10 Stunden pro Woche.

📣 EnergiePreisPauschale (EPP)

Für Grenzgänger nach Deutschland, wohnhaft in Belgien, gilt: eine Auszahlung über den Arbeitgeber kann nicht erfolgen. Wenn Sie unbeschränkt einkommenspflichtig sind, dann können Sie die EPP rückwirkend mit der Einkommenssteuererklärung für das Jahr 2022 gegenüber dem für Sie zuständigen Finanzamt geltend machen.

HABEN SIE FRAGEN? Dann kontaktieren Sie uns!

Grenzgängerdienst Deutschland

087 85 99 49

grenzganger.deutschland@acv-csc.be

Termine nach Vereinbarung - keine Sprechstunden

Grenzgängerdienst Luxemburg

087 85 99 33

grenzganger.luxemburg@acv-csc.be

Termine nach Vereinbarung - keine Sprechstunden



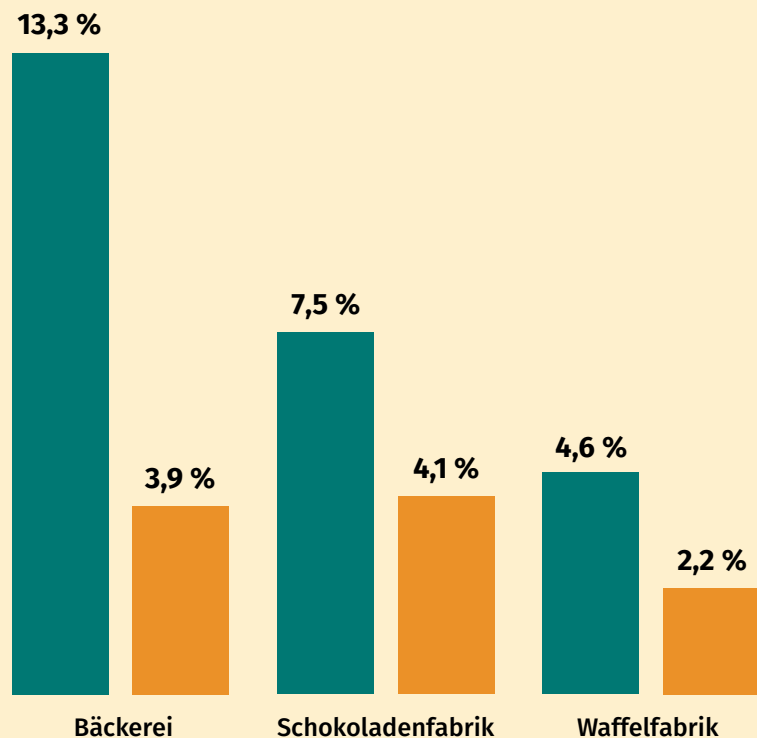
Wettbewerbsfähigkeit: Die Löhne sind nicht das Problem

Immer wieder behauptet die Arbeitgeberseite, dass die Indexierung der Löhne die Wettbewerbsfähigkeit der belgischen Unternehmen untergräbt. Diese Behauptung widerlegt die CSC mit Zahlen aus der Backindustrie. Die Löhne sind nämlich nicht das Problem.

Zu den Forderungen, welche die Gewerkschaften am 9. November an die Regierung richteten, zählte u.a., dass die Arbeitgeber endlich aufhören, die automatische Lohnindexierung anzugreifen. Die Arbeitgeberseite behauptet nämlich hartnäckig, dass die Indexierung die Wettbewerbsfähigkeit der belgischen Unternehmen untergräbt. Die CSC Nahrung und Dienste (CSC N&D) hat diese Behauptung widerlegt, indem sie ihren Taschenrechner hervorholte und für die Backindustrie nachrechnete. Der Blick auf die Zahlen zeigt, dass der Anstieg der Energiekosten dreimal so stark ins Gewicht fällt wie die Indexierungen.

Auf der Grundlage von Zahlen des Bäckerverbands Bakkers Vlaanderen¹ hat die CSC N&D berechnet, dass die Energie zu einem Anstieg der Gesamtproduktionskosten eines Brotes um 13 % beigetragen hat, während die vergangenen und künftigen Lohnindexierungen 2022 nur 3,9 % beitragen. „Wenn ein Bäckereibetrieb Kosten in Höhe von 100 Millionen Euro hat, schlägt der Anstieg der Energiekosten

Anstieg der Gesamtkosten



■ Anteil der gestiegenen Energiepreise (+255 %)
 ■ Anteil der Lohnindexierung (+9,6 %)

Quelle: Berechnungen auf der Grundlage von BakkersVlaanderen.be (2022) und der bei der belgischen Nationalbank hinterlegten Jahresabschlüsse.

mit 13 Millionen Euro zusätzlich zu Buche. Die Lohnerhöhung aufgrund der Indexierung von 9,6 % wird ihn 3,9 Millionen Euro mehr kosten, also dreimal weniger“, analysiert Gaëtan Stas, Generalsekretär der CSC N&D.

In einer Schokoladen- oder Waffelfabrik fallen die höheren Energiepreise doppelt so stark ins Gewicht wie die 9,6-prozentige Indexierung. Die Lebensmittelindustrie ist jedoch arbeitsintensiv. Die meisten Schwerindustrien haben deutlich geringere Personalkosten. Dort dürften die Lohnindexierungen also noch weniger ins Gewicht fallen. „Umgekehrt haben Dienstleistungsunternehmen wie der Reinigungssektor oder das Hotel- und Gaststättengewerbe höhere Personalkosten. Aber das sind auch Sektoren, in denen man nicht wirklich wettbewerbsfähig sein muss, da man eine Reinigungskraft oder eine Barkeeperin nicht auslagern kann“, fährt Gaëtan Stas fort.

Das Hauptproblem der Industrie sind also die steigenden Energiepreise... aus denen einigen Energieversorgern Gewinne erwachsen. „Diejenigen, die wirklich die Rechnungen der Unternehmen verringern wollen, sollten stattdessen ein Einfrieren der Energiepreise fordern. Und das kann durch eine Steuer auf die Übergewinne der Sektoren, die von der Krise profitieren, finanziert werden“, erklärt der Generalsekretär. „Zwischen April und Juli 2022 sind die Dividenden, die belgische Großunternehmen an ihre Aktionäre zahlen, in Belgien um 70 % gestiegen. Man kann nicht verlangen, dass die Arbeitnehmer durch einen Indexsprung an Kaufkraft verlieren, während diejenigen mit den breitesten Schultern von der Krise profitieren.“

Für fast die Hälfte der Arbeitnehmer wurden die Löhne 2022 noch nicht indexiert. Dadurch hat ein Arbeiter in der Lebensmittelindustrie seit Anfang des Jahres 2.050 Euro brutto verloren. „Die Kaufkraft erlebt einen Rückschlag um Jahrzehnte. Unsere oberste Priorität ist es, einen angemessenen Lohn für alle zu garantieren. Deshalb werden wir in den nächsten Monaten für die Kaufkraft demonstrieren“, schloss der Generalsekretär der CSC N&D.

1 Anfang 2022 machten die Energiepreise 5 % der Produktionskosten für ein Brot aus, die Personalkosten 43 %.

©stock.adobe.com

Für eine genderfreie Reform der Mindestrente

Der Begriff „effektive Arbeit“ wird Frauen bei der Berechnung ihrer Rente härter bestrafen. Nach Angaben des Planbüros für Renten könnte die Reform jede siebte Frau mit Anspruch auf Mindestrente bis zu 440 Euro jährlich kosten. Die Gewerkschaften, der Rat der französischsprachigen Frauen Belgiens (CFFB) und De Vrouwenraad fordern die Regierung auf, die negativen Auswirkungen auf die Renten von Frauen zu korrigieren. Der Umsetzungsprozess geht weiter. Die Sozialpartner müssen noch bis Ende November eine Stellungnahme zur Reform vorlegen.

Die Anhebung der Mindestrente war eine soziale Dringlichkeit, welche in der Regierungsvereinbarung festgelegt wurde. Das heißt, dass die Mindestrente zwischen 2020 und 2024 zusätzlich zur Inflation um 15 % steigen wird. Bisher hatten Arbeitnehmer und Selbstständige von Amts wegen Anspruch auf ein garantiertes Minimum nach 30 Jahren Berufslaufbahn, wobei die sogenannten „gleichgestellten“ Zeiträume in vollem Umfang berücksichtigt wurden. Das heißt, sie hatten nach 30 Jahren Karriere Anspruch auf 30/45 der Mindestrente, das sind heute 1.021,88 Euro brutto.

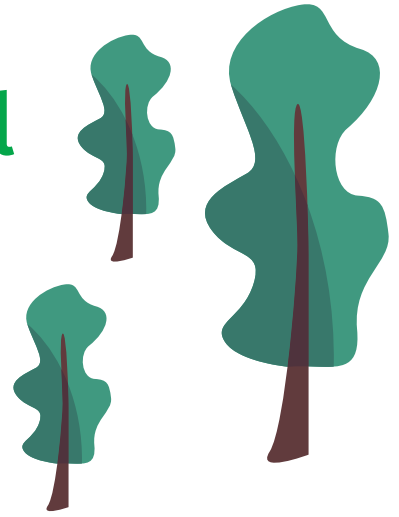
Im Sommer hat die Föderalregierung beschlossen, eine zusätzliche Bedingung von 20 Jahren „effektiver Arbeit“ (in Tagen ausgedrückt) einzuführen. Nur Mutterschaftsurlaub, Stillurlaub, Palliativurlaub und Inaktivität aufgrund einer Behinderung werden einer tatsächlichen Beschäftigung gleichgestellt. Für Langzeitkranke wird es ein begrenztes und komplexes System geben.

Gewerkschaften und Frauenorganisationen sind sehr besorgt über die Auswirkungen der Reform auf die Rentenansprüche der Frauen, die am meisten von Armut bedroht sind. Nach einer Berechnung des Planbüros vergrößert die in diesem Sommer erzielte Einigung die Kluft, die es in puncto Renten zwischen Männern und Frauen gibt. Sie bedeutet einen Verlust von 440 Euro pro Jahr für fast jede siebte der zukünftigen Rentenberechtigten (= 3,9 % aller Frauen, die in Zukunft in Rente gehen werden). Nur bei einigen von ihnen wird dieser Verlust durch die (begrenzte) Aufwertung der Teilzeitarbeit vor 2002 mehr schlecht als recht ausgeglichen.

Die föderale Koalitionsvereinbarung besagt, dass die Rentenreform „die Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen berücksichtigen muss“. Wir fordern eine Reform, die Frauen nicht diskriminiert. Die Nichtberücksichtigung von Elternurlaub, Zeitkredit, Geburtsurlaub, Teilzeitarbeit mit Aufrechterhaltung von Rechten und garantiertem Einkommen ist eine völlige Missachtung der Realitäten und Arbeitsbedingungen von Frauen.

Bis Ende November werden wir dies als Gewerkschaften auch durch eine gemeinsame Stellungnahme der Sozialpartner verteidigen.

„Ich komme mir manchmal vor wie auf der Titanic“



François Sana ist Berater für einen „Gerechten Übergang“ im Studienstudien- dienst der CSC. Im Anschluss an den Klimamarsch in Brüssel sprachen wir mit ihm über die Klima-politik in Belgien und die Herausforderungen der Zukunft.

Seit 2008 marschiert die CSC jedes Jahr für das Klima. Man hat den Eindruck, dass die Politiker ihre Verantwortung nicht wahrnehmen. Was nützt es, weiter zu demonstrieren?

Seit es Mobilisierungen gibt, ist das Ziel immer das gleiche: nämlich Druck auf die Politik auszuüben. Die Geschichte der Gewerkschaften ist voll von sozialen Kämpfen. Einige wurden gewonnen, andere nicht, und manche Rechte, die als erworben galten, werden wieder zurückgenommen. Sicher ist, dass nie Rechte vorangetrieben und durchgesetzt wurden, ohne zu kämpfen. Man kann Parallelen zum Recht auf die Gleichbehandlung der Geschlechter ziehen. Soll man aufhören, sich zu engagieren, weil man immer noch nicht gleich bezahlt wird?

Wo steht Belgien im Vergleich zu Europa?

Mit einem Anteil von nur 13 % erneuerbaren Energien gehört Belgien zusammen mit einigen Ländern des ehemaligen Ostblocks zu den schlechtesten Schülern Europas. Mehrere europäische Länder - darunter Norwegen, Schweden, Österreich und Portugal - haben einen Energiemix, bei dem mehr als 50 % des Stroms aus erneuerbaren Energiequellen stammen. Belgien hingegen ist stark bei Offshore-Windkraftanlagen, d.h. auf dem Meer. Weltweit gehören wir zu den Ländern mit den meisten installierten Offshore-Kapazitäten und es gibt Pläne, diese weiter auszubauen. Es stellen sich jedoch einige Fragen: Welche Qualität haben die Arbeitsplätze der Arbeitnehmer, die diese Windkraftanlagen installieren und warten? Sollen diese Anlagen in den Händen großer multinationaler Konzerne bleiben oder sollen sie verstaatlicht oder vergesellschaftet („sozialisiert“) werden, indem man

den Bürgern die Möglichkeit gibt, in Offshore-Windkraftanlagen zu investieren?

Was ist das belgische Problem?

Eines der größten Probleme, das wir haben, ist die Regierungsführung und die Zersplitterung der Zuständigkeiten. Der Föderalstaat ist für bestimmte Dinge zuständig, die Regionen haben immer mehr Hebel in der Hand und es gibt keine Koordination zwischen den Regierungsebenen.

Es gibt zwar eine nationale Klimakommission, aber sie trifft sich nur sehr selten und ist eher undurch-

schaubar. In Belgien gibt es auch keinen nationalen Klimabeauftragten, der insbesondere eine bessere Koordination zwischen den Teilstaaten, die unser Land bilden, durchsetzen könnte.

Es gibt zwar Visionen und Strategien auf Ebene der drei Regionen und auf föderaler Ebene, aber es gibt weder eine nationale Vision noch eine nationale Strategie. Seit zehn Jahren fordert die CSC zusammen mit der Klimakoalition eine stärkere Integration der Klimapolitik.

François Sana

„ES GIBT VISIONEN UND STRATEGIEN AUF EBENE DER REGIONEN UND AUF FÖDERALER EBENE, ABER ES GIBT KEINE NATIONALE VISION ODER STRATEGIE.“





Wie kann man in Belgien Fortschritte erzielen?

Wir schlagen die Einrichtung eines Konzertierungsausschusses für das Klima vor. Dieser sollte regelmäßig zusammenkommen, damit die Ministerkabinette aller vier Machtebenen miteinander diskutieren. Das würde Fortschritte und strukturelle Gespräche ermöglichen.

Schneidet eine Region besser ab als eine andere?

Das ist schwer zu sagen, denn es gibt Ziele auf dem Papier und dann gibt es die Umsetzung vor Ort. Die Region Brüssel-Hauptstadt und die Wallonische Region haben vor kurzem ihre Ambitionen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen erhöht (-55 % bis 2030) und sich verpflichtet, bis 2050 klimaneutral zu werden. Flandern hält am Ziel von 40 % Treibhausgasemissionen weniger bis 2030 fest.

Der wallonische Energieminister hat einen Luft-Klima-Energie-Plan für 2030 vorgeschlagen, der sich an den -55 % orientiert. Dies ist das erste Mal, dass wir einen Plan haben, der sich wirklich an dem politischen Ziel ausrichtet. Die Region Brüssel hat ebenfalls einen Luft-Klima-Energie-Plan, dessen Ziele sich an den internationalen Zielen orientieren. Es muss sichergestellt werden, dass die Umsetzung dieser Pläne auf sozial gerechte Weise folgt.

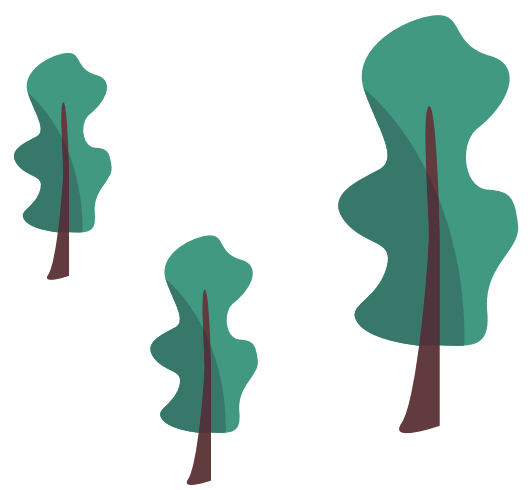
Die Berichte des Zwischenstaatlichen Ausschusses für Klimaänderungen (IPCC, auch Weltklimarat genannt) werden von Jahr zu Jahr alarmierender. Ist es nicht schon zu spät, um die globale Erwärmung aufzuhalten?

Die Frage, ob es zu spät ist, wird seit Jahren gestellt, und es kommt darauf

an, für wen und für was es zu spät ist. Für diejenigen, die im letzten Sommer in Belgien von den Überschwemmungen betroffen waren, ist es zu spät. Ein Teil der laufenden Veränderungen ist unumkehrbar, und das muss klar gesagt werden. Jetzt geht es darum, die globale Erwärmung zu bremsen. Es ist eine Sache, eine Erwärmung um 4 Grad zu haben, die alle Grenzen sprengt, die Kriege, Hungersnöte und eine völlig chaotische Welt im Jahr 2100 für unsere Kinder und Enkelkinder schafft. Es ist aber eine andere Sache, die Erwärmung so weit wie möglich zu bremsen. Das aktuelle globale Ziel bleibt immerhin, sie auf 1,5 Grad im Vergleich zum vorindustriellen Zeitalter zu begrenzen. Im Moment liegen wir bei 1,2 Grad Erwärmung, mathematisch gesehen ist das also noch machbar. Technologische Fortschritte, darunter erneuerbare Energien, können diesen Übergang jetzt erleichtern. Problematisch ist jedoch, dass es immer mehr zu einem Wettlauf gegen die Zeit wird. Es könnte schwierig werden, das 1,5-Grad-Ziel zu erreichen. Aber wenn wir es nicht schaffen, dann zählt jedes Zehntelgrad, denn mit jedem zusätzlichen Zehntelgrad wird noch mehr Schaden angerichtet. Daher müssen jetzt alle Kräfte eingesetzt werden.

Drei Viertel der Länder der Erde haben sich mittlerweile das Ziel gesetzt, CO₂-neutral zu werden. Die Klimaschäden und -katastrophen werden immer beängstigender, aber das kann eine positive Emulation und eine immer stärkere politische Unterstützung für Maßnahmen schaffen, die den zu bewältigenden Herausforderungen besser gerecht werden.

Als Gewerkschaft ist es unsere Aufgabe zu fordern, dass es sich bei diesen

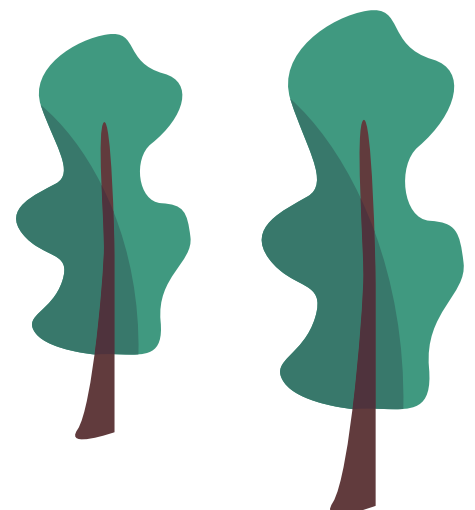


Maßnahmen um gerechte Übergangsmaßnahmen handelt, die den am stärksten gefährdeten Bevölkerungsgruppen und der Mittelschicht zugutekommen, die Ungleichheiten abbauen und hochwertige Arbeitsplätze schaffen. Wir müssen den politischen Druck weiterhin aufrechterhalten, damit dies geschieht.

Besteht nicht die Gefahr, dass die Klimaziele durch die aktuelle Energiekrise in Frage gestellt werden?

Das ist die große Frage. Heute könnte man sagen, dass die Sicherheit der Energieversorgung wichtiger zu sein scheint als der Klimaschutz. Hauptsache, man wird unabhängig von russischem Gas. Deutschland eröffnet wieder Kohlekraftwerke, obwohl es sehr ehrgeizige Energie- und Klimaziele hat. Dafür setzen wir uns natürlich nicht ein. Wir müssen darauf achten, dass die Maßnahmen, die ergriffen werden, um uns aus dieser Energiekrise herauszuführen, uns nicht zu noch größeren Krisen in der Zukunft verdammen, indem sie uns langfristig an fossile Energieträger anketten.

Wir brauchen eine Verbindung zwischen kurzfristigen Maßnahmen für soziale Notfälle, während wir gleichzeitig das Ziel der CO₂-Neutralität im Jahr 2050 im Auge behalten müssen.



Bezahlbare Rechnung, lebenswerter Planet

Die Regulierungskommission für Strom und Gas (CREG) schätzt, dass die Jahresrechnung eines typischen Haushalts in Belgien von Juni 2020 bis August 2022 für Strom von 788 auf 1.791 Euro und für Gas von 851 auf 2.805 Euro gestiegen ist. Das sind Mehrkosten von fast 3.000 Euro für die Haushalte, ganz zu schweigen von den Auswirkungen der gestiegenen Spritpreise auf ihr Budget. Wenn man bedenkt, dass vor der Corona-Krise jeder fünfte Mensch in Belgien von Energiearmut betroffen war, kann man sich leicht vorstellen, welches soziale Drama sich zurzeit abspielt. Aber dieses Drama ist nicht unausweichlich. Unsere Regierungen haben Handlungsspielraum, der weit über die unzureichenden Maßnahmen hinausgeht, die in den letzten Monaten verabschiedet wurden. Zu diesen Möglichkeiten zählen die Regulierung der Energiepreise und des Energiesektors sowie ein von fossilen Energieträgern unabhängiges Energiesystem.

Preise und Markt regulieren

Frankreich ist es viel besser als uns gelungen, den Anstieg der Energiepreise abzufedern. Im August 2022 beläuft sich die jährliche Gasrechnung für einen französischen Haushalt laut den Zahlen der CREG auf 1.750 Euro im Vergleich zu 2.804 Euro für einen belgischen Haushalt. Um dem französischen Beispiel zu folgen, besteht eine von der CREG hervorgehobene Lösung darin, die Energieversorger zu zwingen, wieder Verträge mit gedeckelten und festen Preisen einzuführen. Diese gibt es heute für Privatkunden und KMU praktisch nicht mehr. Man muss also nicht auf Europa warten, um zu handeln: Die Regierung muss nur den politischen Willen dazu haben. Aber es ist natürlich noch besser, wenn Europa sich ebenfalls bewegt, denn es verfügt über mächtige Hebel.

Erstens kann Europa den Mechanismus, der den Strompreis an den Gaspreis koppelt, auf dem europäischen Energiemarkt aufheben. Dadurch würde Strom aus anderen Energiequellen als Gaskraftwerken (Kernkraft, Windkraft...) nicht auf der Grundlage der horrenden Gaskosten, sondern logischerweise auf der Grundlage der Produktionskosten (gegebenenfalls mit einer moderaten Gewinnspanne) berechnet.

Zweitens muss Europa gegen Finanzspekulant*innen wie zum Beispiel den russischen Staat vorgehen, der die Rohstoffpreise künstlich in die Höhe treibt. Dies setzt voraus, dass die während der Krise von 2008 begonnene europäische Arbeit an der Finanzregulierung fortgesetzt wird.

Drittens muss der Energiesektor wieder verstaatlicht werden. Indem wir dem Markt seinen Lauf gelassen ha-

ben, haben wir nicht nur die Bürger*innen den Stimmungsschwankungen des Marktes ausgesetzt, sondern auch die Energiekonzerne mit unserer Zukunft spielen lassen. So haben die Ölfirmen jahrzehntelang die Skepsis gegenüber dem Klimawandel geschürt und fördern und produzieren weiterhin massiv fossile Energieträger und beschleunigen damit die Erderwärmung. Energie ist ein lebenswichtiges Gut und muss funktionieren, nicht nach einer Logik des Profits, sondern des Zugangs jedes Bürger*in zu sauberer Energie. Sie muss wieder unter öffentliche und demokratische Kontrolle gestellt werden, wie es noch vor einigen Jahrzehnten der Fall war.

Ausstieg aus der fossilen Energie

Die Energiekosten lassen sich jedoch nur in den Griff bekommen, wenn man sich von fossilen Energieträgern abkehrt. Die Aufgabe ist gewaltig, da diese Energien heute noch 71 % unserer Energieproduktion ausmachen. Es geht nicht nur um den Preis, sondern auch um den Klimawandel und die Erhaltung einer bewohnbaren Erde. Hätte es nie fossile Energieträger gegeben, hätte es auch nie eine Klimaerwärmung gegeben. Um uns von unserer Abhängigkeit von fossilen Brennstoffen zu befreien, sind massive Investitionen in die Erzeugung erneuerbarer Energien und in die Energieeffizienz erforderlich. Diese Investitionen werden größtenteils von den Staaten gestemmt werden müssen, da sie für den Privatsektor nicht rentabel sind. Die Energieeffizienz wird mit einer Verringerung unseres Gesamtenergieverbrauchs oder anders ausgedrückt mit sparsamem Ener-

gieverbrauch einhergehen. Dieses Konzept darf jedoch nicht mit der dramatischen Situation derjenigen verwechselt werden, die nicht mehr heizen oder nicht mehr Auto fahren, weil sie es sich nicht mehr leisten können. Es ist genau umgekehrt. Die Sparsamkeit, um die es hier geht, beruht auf einer Energieeffizienz (Isolierung von Häusern, Installation von Solarmodulen, Ausbau des öffentlichen Nahverkehrs usw.), die von der öffentlichen Hand für alle Bürger*innen, insbesondere für die ärmsten, finanziert wird. Energiesparen ist ohne soziale Gerechtigkeit nicht denkbar.

Voll und ganz hinter der Indexierung stehen

Seit Beginn des Sozialjahres vergeht keine Woche, in der die Arbeitgeber nicht einen Indexsprung oder seine neue Version, eine steuerfreie Indexierung, fordern. Die Indexierung wäre wahlweise: ein Stein im Schuh für die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen, Auslöser einer teuflischen Lohn-Preis-Spirale oder sie würde reihenweise Konkurse nach sich ziehen. Wir haben jedoch Beweise dafür, dass die automatische Indexierung von Löhnen und Sozialleistungen der Mechanismus ist, der am meisten zum Ausgleich des Kaufkraftverlusts in Zeiten der Inflation beiträgt^[1]. Selbst wenn er hohe Einkommen stärker entschädigt als die niedrigsten.

Lassen Sie uns diese Elemente gemeinsam entschlüsseln

Die automatische Indexierung wird in den kollektiven Arbeitsabkommen (KAA) der einzelnen paritätischen Kommissionen festgelegt. In

Belgien werden etwa vier von zehn Arbeitnehmern indexiert, wenn der Schwellenindex überschritten wird, und vier von zehn Arbeitnehmern werden jährlich indexiert, die meisten davon am ersten Januar eines jeden Jahres. Das bedeutet in beiden Fällen, ist aber sehr wichtig für die Indexierung auf Jahresbasis, dass die Löhne erst spät im Verhältnis zum Preisanstieg indexiert werden. So kann man beispielsweise berechnen, dass ein Arbeitnehmer mit einem Lohn von 2.500 Euro brutto, der erst am 1. Januar 2023 indexiert wird, im gesamten Jahr 2022 einen Verlust von 1.692 Euro erleidet, weil er bis Januar warten muss, bevor er indexiert wird. Insgesamt haben Arbeitgeber, die die Löhne ihrer Arbeitnehmer erst am 1. Januar 2023 indexieren müssen, im Jahr 2022 4,2 Milliarden Euro eingespart im Vergleich zu einem Indexierungsmechanismus mit einem Schwellenindex von 2 %. Wenn eine beträchtliche Anzahl von Arbeitgebern die Löhne ihrer Arbeitnehmer zum 1. Januar um etwa 10 % indexieren müssen, dann vor allem deshalb, weil ihre Arbeitnehmer die Kosten der Inflation im Jahr 2022 zu 100 % getragen haben.

Im Jahr 2015 beschloss die Regierung Michel einen Indexsprung (von 2 %) mit dem Ziel, Arbeitsplätze zu schaffen und die Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern. Wir stellen jedoch fest, dass dieses Geld nicht dazu verwendet wurde, Arbeitsplätze zu schaffen und die Preise zu senken, um die Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern, sondern direkt zu einem Anstieg der Unternehmensgewinne geführt hat. Was den Arbeitnehmern weggenommen wurde, ist einfach in den Taschen der Bosse

gelandet.

Auch das Argument einer Lohn-Preis-Spirale, die durch die Indexierung in Gang gesetzt würde, ist nicht haltbar. Hier liegt der Gedanke zugrunde, dass die Unternehmen aufgrund der Lohnindexierung gezwungen sind, ihre Verkaufspreise zwecks Ausgleich der Lohnerhöhungen zu erhöhen, was wiederum zu Inflation und einer weiteren Lohnindexierung führt und so weiter. Wenn es diese Spirale gäbe, dann wäre die Inflation in Belgien deutlich höher als auf europäischer Ebene, da wir eines der wenigen Länder sind, die diesen Mechanismus zum Schutz der Arbeitnehmer haben. Die jährliche Inflationsrate in der Eurozone entspricht jedoch in etwa jener in Belgien (10 % in der Eurozone gegenüber 11 % in Belgien).

Es wäre besser, sich den Beitrag der Gewinne zur Inflation genauer anzusehen. Tatsächlich sind die Gewinne der belgischen Unternehmen so hoch wie seit 25 Jahren nicht mehr. Und die Gewinnspanne hat Anfang 2022 ein Rekordniveau erreicht: mit 47 % liegt sie viel höher als in unseren Nachbarländern. Mit anderen Worten: unseren Privatunternehmen geht es im Durchschnitt recht gut. Einige Unternehmen haben von der Inflation profitiert, um ihre Preise stärker als nötig zu erhöhen. Dazu gehören natürlich die großen Energieunternehmen (Engie, TotalEnergies usw.), aber auch andere (siehe Beispiel von Inditex unten). Das bedeutet nicht, dass bestimmte Branchen oder kleine Unternehmen nicht in Schwierigkeiten sind oder dass der dramatische und dauerhafte Anstieg der Energiepreise nicht eine Reihe von Unternehmen in Schwierigkeiten bringen wird.

Es stellt sich jedoch die Frage, wer für die Krise bezahlen soll. Auf jeden Fall nicht die Arbeitnehmer, weder indem die Indexierung in Frage gestellt wird noch indem ihnen eine Lohnspanne von 0,0 % auferlegt wird. In den Unternehmen ist Geld vorhanden, sie sollen sich untereinander solidarisch zeigen.

Wie sieht es in den einzelnen Unternehmen aus?

Wie oben erklärt, sind nicht die Löhne der Grund für die schwierige Lage. Und einige Unternehmen haben durchaus die Mittel, um die Situation zu meistern. Im Übrigen kündigt fast die Hälfte der Unternehmen an, im Herbst 2022 einstellen zu wollen. Mit anderen Worten: Sie erleben die derzeitige Situation als vorübergehend.

Es ist der Kontext, der schwierig ist. Daher muss man die Lage der Unternehmen objektivieren. Wir schlagen den Arbeitgebern drei Arten von Fragen vor:

1. Welchen Anteil haben die Energiekosten an den Gesamtkosten und wie entwickelt dieser Anteil sich?
2. Hat mein Unternehmen die Mittel, um die Situation bewältigen: Gibt es große Gewinnspannen? Erhöht das Unternehmen seine Preise? Verfügt es über große Rücklagen?
3. Binden Sie die Gegenwart in den Kontext ein: Wie viel Gewinn hat das Unternehmen in den letzten fünf Jahren gemacht? Wie viele Dividenden wurden an die Aktionäre ausgeschüttet? Wie geht es dem Konzern/dem Mutterunternehmen?

Beispiel: siehe Tabelle

Es liegt also an diesen Unternehmen und ihren Aktionären, in erster Linie mit ihren Arbeitnehmern solidarisch zu sein. Aber ebenfalls mit den Arbeitnehmern im Allgemeinen und warum nicht auch mit Unternehmen, die Schwierigkeiten haben? Und das geht in erster Linie über höhere Löhne (und damit Sozialversicherungsbeiträge und Staatseinnahmen) für die Beschäftigten in diesen Unternehmen.

Inditex (Zara, Bershka...) Belgien

1. Anteil der Energie	Max. 5 % der Gesamtkosten
2. Gewinnspannen	40 %. Die Preise sind im Schnitt um 12,2 % gestiegen.
3. Erzielte Gewinne und ausgeschüttete Dividenden	Seit 2017 wurden 107 Millionen Euro an die Muttergesellschaft überwiesen (mehr als 14.000 Euro pro Arbeitnehmer).
4. Der Konzern	2022 wird ein Rekordjahr sein: voraussichtliche Dividenden von 2,8 Milliarden Euro (17.000 Euro pro Arbeitnehmer des Konzerns)

Die Energiekosten spielen bei Inditex BE keine große Rolle. Angesichts der Gewinnspannen und der Gelder aus der Vergangenheit hat das Unternehmen die Mittel, um die Situation zu meistern. Es lässt aber seine Kunden zahlen, indem es die Preise stärker als die Inflation anhebt.

[1] <https://www.renouvelle.be/wp-content/uploads/2022/03/Energy-Price-Choc-Policy-note-FR-Final.pdf>

Interim?

Vergessen Sie Ihre Prämien nicht!

Adam

arbeitete **65 Tage**
als Interim und
ist Mitglied der CSC

Selina

arbeitete **220 Tage**
als Interim und
ist Mitglied der CSC

Adam und Selina haben Anrecht auf Prämien! Sie auch?

Sie haben **mindestens 65 Tage gearbeitet** zwischen dem 01.07.21 und dem 30.06.22?
↳ Sie haben Anrecht auf eine **Jahresendprämie!**

- ✔ **Sie sind Mitglied der CSC?** Sie erhalten eine **Gewerkschaftsprämie von 112 Euro!**
- ✔ **Werden Sie jetzt Mitglied,** dann erhalten auch Sie eine Gewerkschaftsprämie!



Scannen für mehr Infos (oder wenden Sie sich an Ihren CSC-Delegierten)

INTERIM
united

ACV-CSC

www.diecsc.be/interimunited