



Sektorenabkommen Baufach

Inhalt

Seite 3

CSC und Unia erneuern
Zusammenarbeit für mehr Gleichheit

Seite 4

Arbeitslosigkeit macht krank

Seite 5

Meldungen

Seiten 6-7

Neue Berufssekretärin bei der CSCBIE

Seiten 8-9

Infos Baufach

Seite 10

Erste Fälle von Ausbeutung, die von den
Gewerkschaften bei der Europäischen
Arbeitsbehörde eingereicht werden

Seite 11

Meldungen

Seiten 12-13

Für das Klima und gegen die Armut

Seiten 14-15

CNE-Info: Fahrkosten zwischen Wohn-
und Arbeitsort

Seite 16

Meldungen

Öffnungszeiten

SOZIALSPRECHSTUNDEN

Eupen

Montag: 9 - 12 Uhr

Kelmis

Dienstag: 14-18 Uhr

St. Vith

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

Malmedy

Dienstag: 14 - 18 Uhr

JURISTISCHER DIENST

Eupen

Montag: 14 - 18 Uhr

Donnerstag: 9 - 12 Uhr

St. Vith

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

Malmedy

Dienstag: 14 - 18 Uhr

GRENZGÄNGERDIENST DEUTSCHLAND

Eupen

Montag: 14 - 18 Uhr

Dienstag: 14 - 17 Uhr
nach Terminabsprache

Kelmis

Dienstag: 9 - 12 Uhr

LUXEMBURG

St. Vith

Dienstag: 9 - 12 Uhr

Donnerstag: 14 - 18 Uhr

Malmedy

Dienstag: 14 - 18 Uhr

Impressum

Verantwortlicher Herausgeber:

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

Redaktion:

Jessica Halmes Vera Hilt
Liliane Louges Jochen Mettlen
Birgit Schlüter

Layout: Maryline Weynand

Druck:

Kliemo A.G.
Hütte 53, 4700 Eupen

Anschrift der Redaktion:

CSC Info,
Pont Léopold 4-6, 4800 Verviers

087/85 99 59
pressedienst@acv-csc.be

Erscheinungsrhythmus:

Vierzehntäglich

ARBEITSLOSENDIENST

Eupen

Montag: 9-12 & 14-18 Uhr*

Donnerstag: 9-12 & 14-16.30 Uhr

Kelmis

Dienstag: 9-12 Uhr

St. Vith

Dienstag: 9-12 & 14-16.30 Uhr

Donnerstag: 14-18 Uhr*

Malmedy

Dienstag: 8.30-12 & 14-18 Uhr*

Donnerstag: 8.30-12 Uhr

* 16 bis 18 Uhr für Berufstätige

HOTLINE

Arbeitslosendienst

montags - freitags:
9-11 Uhr

dienstags & donnerstags:
13-15 Uhr

087 85 99 98



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

CSC und Unia erneuern Zusammenarbeit für mehr Gleichheit



Seit vielen Jahren arbeiten die CSC und das Zentrum für Chancengleichheit Unia eng zusammen, um verschiedene Formen der Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt zu bekämpfen. Das Kooperationsabkommen von 2004 musste überarbeitet werden und wurde kürzlich erneuert.

Die Bekämpfung von Diskriminierung und die Förderung der Vielfalt waren schon immer eine Priorität für die CSC. Nach dem ersten Antidiskriminierungsgesetz im Jahr 2003 tätigte die CSC ein Kooperationsabkommen mit dem Zentrum für Chancengleichheit (heute bekannt als Unia). Das Gesetz von 2003 sah den notwendigen Rechtsschutz für Diskriminierungsopfer vor, basierend auf verschiedenen Kriterien, wie sexuelle Orientierung, Alter, Religion, Geschlecht, Gesundheitszustand, Rasse, Hautfarbe usw. Dieses erste allgemeine Gesetz zur Bekämpfung von Diskriminierung wurde abgeschafft und durch ein neues Antidiskriminierungsgesetz ersetzt, das Gesetz vom 10. Mai 2007 zur Bekämpfung bestimmter Formen der Diskriminierung. Darüber hinaus wurde am selben Tag ein Sondergesetz über die

Diskriminierung aufgrund des Geschlechts sowie ein Rechtsrahmen zur Bekämpfung der Diskriminierung aufgrund von Rassismus und Herkunft verabschiedet.

Notwendigkeit, das Abkommen zu aktualisieren

Seit 2004 arbeiten die CSC und Unia im Bereich der Diskriminierung am Arbeitsplatz eng zusammen. Es war jedoch an der Zeit, die Zusammenarbeit zu erneuern. Der Verweis auf den Rechtsrahmen war veraltet und die Staatsreform hat auch die Struktur und die Kompetenzen von Unia verändert. Darüber hinaus wurden die Datenschutzbestimmungen seit der Annahme der Allgemeinen Datenschutzverordnung (DSGVO) ver-

schärft, so dass auch in diesem Bereich Anpassungen erforderlich waren. Aus all diesen Gründen haben die CSC und Unia ein neues Abkommen getätigt, damit die Zusammenarbeit reibungslos fortgesetzt werden kann.

Interaktion

Die CSC und Unia sind in ständiger Interaktion. Die mit Diskriminierung konfrontierten CSC-Mitglieder können ihre Fragen direkt an die CSC richten. Wenn sie den Verdacht auf Diskriminierung haben, können sie dies auch melden. Die CSC wird dann die Situation untersuchen und gegebenenfalls als Mediator fungieren. In einigen Fällen leistet die CSC sogar Rechtshilfe. Sie kann in dieser Hinsicht auf die Unterstützung von Unia zählen. Umgekehrt können auch CSC-Mitglieder, die Unia ihre Fragen stellen oder diese über Diskriminierung informieren, an die CSC verwiesen werden.

Verbesserungspotenzial

Neben der Unterstützung einzelner Mitgliedsorganisationen suchen die CSC und Unia auch strukturell nach Möglichkeiten zur Verbesserung einer vielfältigeren Gesellschaft und eines vielfältigeren Arbeitsmarktes, in dem bestimmte Gruppen weniger - und am besten überhaupt nicht mehr - diskriminiert werden. In dieser Zusammenarbeit legt die CSC den Schwerpunkt auf das Arbeitsverhältnis im weiteren Sinne, von der ersten Phase der Einstellung über die Entlassung und abgeleiteten Rechte nach der Entlassung bis hin zur Pension. Die Zusammenarbeit zwischen der CSC und Unia war immer fruchtbar. Das neue Abkommen wird diese nur erleichtern.

(A.d.R.: Da es sich um föderale Zuständigkeiten handelt, die in der zwischen CSC und Unia unterzeichneten Absichtserklärung geregelt sind, bleibt diese von der Entscheidung der flämischen Regierung, die Zusammenarbeit mit Unia zu beenden, unberührt.)

Arbeitslosigkeit macht krank



Die CSC-Arbeitslosengruppe präsentierte die ersten Ergebnisse ihrer Umfrage über den Gesundheitszustand von Arbeitslosen anlässlich des Welttages zur Bekämpfung der Armut.

Zahlreiche Delegationen aus den Bezirksverbänden und den spezifischen Gruppen der CSC fanden sich am 17. Oktober in Namur ein, um sich anlässlich des Welttages zur Bekämpfung der Armut gegen die Misere zu wehren und ihren Willen zu äußern, „die Möglichkeit zurückzugewinnen, leben zu können.“ Das war das Thema der Aktion der Großveranstaltung, die vom wallonischen Netzwerk zur Armutsbekämpfung (RWLP) organisiert und von der CSC unterstützt wurde. Die Gruppe der CSC Arbeitslosen (TSE) nutzte die Gelegenheit, um die ersten Ergebnisse der in Zusammenarbeit mit dem Lehrstuhl Arbeit-Universität durchgeführten Umfrage zum Thema Gesundheit zu präsentieren.

Ein Teufelskreis

Welche Auswirkungen haben der Verlust des Arbeitsplatzes und die Zeit der Arbeitslosigkeit auf die Gesundheit von Arbeitslosen? Die zwischen April und Juni 2019 in Brüssel und Wallonien durchgeführte Umfrage analysiert die über 1.000 Antworten und kommt zu einer Bestandsaufnahme in Sachen Gesundheit. Die Situation der Arbeitslosigkeit wird aus verschiedenen Blickwinkeln betrachtet: die Auswirkungen auf die Gesundheit, den Zugang zur Gesundheitsversorgung und die Frage der Aktivierung.

„Dieser Fragebogen erfüllt die Erwar-

tungen unserer Militanten“, erklärt Khadija Khourcha, nationale Verantwortliche der TSE. „Die Gesundheit der Arbeitnehmer wird häufig in den Medien erwähnt, zum Beispiel der Burnout. Aber die Arbeitslosen sind auch Druck ausgesetzt, weil sie keinen Job haben und sie können so in einen Teufelskreis geraten, in dem sie keine Arbeit finden, weil sie wegen des Drucks krank werden.“

Einige Ergebnisse dieser Umfrage möchten wir hervorheben. Zuerst einmal eine beeindruckende Gesamtbeobachtung: Die Gesundheitsprobleme betreffen etwa jeden sechsten Arbeitslosen, sowohl Männer als auch Frauen. Alter und Dauer der Arbeitslosigkeit sind die Faktoren, die ihren Gesundheitszustand beeinflussen: Ab dem 40. Lebensjahr scheinen die Älteren in schlechterem Gesundheitszustand zu sein, ebenso Personen, die seit mehr als einem Jahr arbeitslos sind. Der Gesundheitszustand von Arbeitslosen mit einem niedrigeren Ausbildungsniveau ist mehrheitlich schlechter.

Fast die Hälfte der befragten Personen erklären, dass ihr Gesundheitszustand unverändert stabil geblieben ist, aber 42,6 % der Befragten sind der Ansicht, dass sich ihr Gesundheitszustand verschlechtert oder sogar signifikant verschlechtert hat, seitdem sie arbeitslos sind. Das ist ein Grund zur Sorge. Diese Beobachtung nimmt mit dem Alter und der

Dauer der Arbeitslosigkeit zu: 54,7 % der von der CSC befragten Menschen, die seit mehr als zwei Jahren arbeitslos sind, sind der Meinung, dass sich ihre Gesundheit verschlechtert hat. Diese Degradierung macht auch bei Menschen mit einem hohen Ausbildungsniveau nicht halt.

Auf Gesundheitspflege verzichten

Die Umfrage befasst sich auch mit Gesundheitsproblemen, die während der Arbeitslosigkeit auf physischer, mentaler, aber auch sozialer Ebene auftreten. Dieser Punkt betrifft die Qualität der Beziehungen zum Umfeld der Person und das Empfinden der sozialen Unterstützung. Die Ergebnisse sind klar: Während der Arbeitslosigkeit besteht die Tendenz, seine Freunde weniger oft oder gar nicht mehr zu sehen. Dies ist in den ersten sechs Monaten der Arbeitslosigkeit bei 33 % der Personen der Fall und nach mehr als zwei Jahren bei fast der Hälfte (49,6 %). Dennoch erfahren sie ausreichend Unterstützung durch ihr Umfeld (71 %), auch wenn dieses Gefühl nach zwei Jahren Arbeitslosigkeit sinkt. Es überrascht nicht, dass die Umfrage ergab, dass eine große Mehrheit der Befragten Schwierigkeiten hat, am Monatsende über die Runden zu kommen (84,8 %) und dass es für fast zwei Drittel unter ihnen schwierig oder unmöglich ist, die Kosten für die Gesundheitspflege zu tragen, was zu einem Verzicht oder einem Aufschieben der Gesundheitspflege führt.

Nach der Vorstellung folgte ein Austausch mit den Teilnehmern im Saal. Die TSE-Militanten schlugen die Themen der Umfrage vor, die sie auf regionaler Ebene weiter entwickeln möchten. Es wurde auch ein Termin mit Christie Morreale, wallonische Ministerin für Gesundheit, vereinbart, die bei der Veranstaltung anwesend war, um sie über den Forderungskatalog der TSE zu informieren und in Anbetracht dieser Umfrage die notwendigen Maßnahmen zum Erhalt des Grundrechts auf Gesundheit zu wahren. Die vollständigen Ergebnisse der Studie werden in Kürze veröffentlicht.

Gesundheitspflege- versicherung 2020 ohne Haushalt

Der Generalrat des Landesinstituts für Kranken- und Invalidenversicherung (LIKIV) konnte am 21. Oktober den obligatorischen Haushalt der Pflegeversicherung für 2020 nicht genehmigen, weil sich die Föderalregierung der Stimme enthielt. Der Versicherungsausschuss hatte einen Haushaltsvorschlag ausgearbeitet, der viele positive Maßnahmen für die Patienten vorsah. So umfasste er nicht nur finanzielle Maßnahmen, sondern auch substanzielle Vorschläge für ein Gesundheitssystem mit einer besseren Zukunft. Der Ansatz des Versicherungsausschusses beruhte auf einer mehrjährigen Vision, einer bereichsübergreifenden Politik, einer Überprüfung der Gesundheitsziele, ausreichende Finanzmittel zur Deckung des Bedarfs und einer stärkeren Rechenschaftspflicht für den pharmazeutischen Sektor.

Bei der Abstimmung im Generalrat enthielt sich die Föderalregierung der Stimme, was zur Ablehnung dieses Vorschlags führte. Die Regierung hat noch nicht einmal eine alternative Lösung vorgeschlagen oder versucht, einen Kompromiss zu finden. Daher gibt es im nächsten Jahr kein Budget für die Krankenversicherung. Die geschäftsführende Regierung wird selbst entscheiden. Aber auf die Frage, wann und wie, wurde keine Antwort gegeben. Mit dieser Haltung verachtet die Regierung eine Konsultierung, die nach 23 Versammlungen und zahlreichen informellen Treffen zu einem ausgewogenen und vernünftigen Ergebnis kam. Zudem versetzt sie damit die Patienten, Gesundheitsdienstleister und Pflegeeinrichtungen in Ungewissheit.

Prämien für Leiharbeitnehmer

Leiharbeitnehmer haben Anrecht auf eine Jahresendprämie, wenn sie mindestens 65 Tage zwischen dem 1. Juli 2018 und dem 30. Juni 2019 gearbeitet haben.

Als CSC-Mitglied erhalten Leiharbeiter zudem eine Gewerkschaftsprämie in Höhe von 104 Euro. Weitere Informationen zur Leiharbeit finden Sie unter www.diecsc.be.



Infos +
www.diecsc.be

Europäische Woche der Abfallvermeidung

Die Europäische Woche der Abfallvermeidung (EWAV) findet vom 16. bis 24. November statt und zielt darauf ab, die Umsetzung von Sensibilisierungsmaßnahmen zur nachhaltigen Ressourcen- und Abfallbewirtschaftung zu fördern. Sie ermutigt Behörden, private Unternehmen, die Zivilgesellschaft und die Bürger, sich zu engagieren.



Infos +
www.ewwr.eu/de



Schluss mit der Gewalt gegen Frauen!


Sonntag, 24. November, 14 Uhr
Zentralbahnhof Brüssel

Innerhalb der Mirabal-Plattform nimmt die CSC an der nationalen Kundgebung gegen Gewalt an Frauen teil.



Infos +
www.mirabalbelgium.org





Neue Berufssekretärin der CSCBIE Rebecca Peters zum 2., zum 3. und zum letzten Mal?

„Ich habe euch schon ein paar Interviews gegeben,“ war ihr erster Satz, als wir uns für ein eben solches wieder einmal trafen. Stimmt! Und Rebecca Peters dürfte auch zahlreichen Delegierten und Militanten gut bekannt sein, denn sie war ab Januar 2006 fast 10 Jahre für die Schulungen unserer Militanten und Delegierten in der DG verantwortlich.

Rebecca Peters, Schulungen waren auch damals nicht der einzige Aufgabenbereich, oder?

Nein, hinzu kamen noch verschiedenen Mandate in der DG wie zum Beispiel im RZKB, damals noch in seinen kleineren Anfängen, und im Arbeitsamt der DG. Dann wurde ich für kurze Zeit überberufliche Sekretärin in St.Vith und kümmerte mich weiterhin um die Schulungen und zusätzlich, gemeinsam mit meiner Kollegin Ursula Schröder, um die Luxemburg-Grenzgänger.

2015 wurde im CSC Presse- und Übersetzungsdienst ein neuer Dienstleiter gesucht...

Richtig und die Arbeit dort hat mir viel Spaß gemacht, auch wenn ich diesen Dienst kurz vor den Sozialwahlen übernommen habe und das schon eine persönliche Herausforderung war. Gerade dann muss alles wie am Schnürchen klappen, um zusätzlich zur normalen Arbeit die zahlreichen Anfragen und auch Sonderwünsche unserer Delegierten berücksichtigen zu können.

Es hat Sie aber dennoch zurück in den überberuflichen Bereich als Gewerkschaftssekretärin gezogen?

Das kann man so nicht sagen. Ich überlasse viel dem Zufall und hier wollte der Zufall, dass Jochen Mettlen, der alte und „wieder Dienstleiter“ die dauernde Fahrerei nach Brüssel veranlasste, seine alte Stelle in Verviers wieder anzutreten. Gleichzeitig wurde in Eupen die Stelle des Überberuflichen frei, Stelle die ich dann für etwa zwei Jahre übernommen habe.

Es war also nicht unbedingt Ihre Ambition, Berufssekretär zu werden?

Nein, ganz und gar nicht. Wie gesagt, ich lasse vieles auf mich zukommen und hier wurde, bedingt durch das Ausscheiden von zwei CSCBIE-Kollegen eine Stelle frei, die man mit einer zweisprachigen Person besetzen wollte. So hat man mich angesprochen und ich habe mich dann auch für die Stelle beworben.

Für Sie also ein ganz neuer Bereich als Berufssekretärin bei der CSCBIE. Wie gefällt es Ihnen in diesem „Männersektor“?

Natürlich ist speziell das Baugewerbe fast ausschließlich ein reiner Männer-



sektor und als Frau muss man sich die Akzeptanz erarbeiten und beweisen, dass man was kann. Aber selbst von der Stimme her ist es manchmal schwierig, sich Gehör zu verschaffen, denn auf Versammlungen geht es schon mal laut her, in einer für Männer ganz normalen Tonlage (lacht). Bisher habe ich aber schon viele gute Kontakte und meine beiden Kollegen in Verviers, Dieter Calles und Stéphanie Voncken, unterstützen mich mit Rat und Tat, was natürlich meinen Job auch etwas einfacher macht.

Nachdem, wie gesagt, zwei Personen die CSCBIE auf regionaler Ebene verlassen haben (A.d.R.: eine Pensionierung und ein Todesfall), wurde der Aufgabenbereich der verbleibenden Mannschaft umverteilt. Ich betreue hauptsächlich Beschützende Werkstätten (BW), also auch die drei Beschützenden Werkstätten in der Deutschsprachigen Gemeinschaft. Ansonsten habe ich den Papiersektor übernommen. Zwei Kollegen, Salvador Alonso Merino und Marika Girten, betreuen den Chemiesektor und das Baufach und Philippe Content die Steinbrüche, den Glassektor und die BWs im Lütticher Raum. Eine kleine Mannschaft und sehr viel Arbeit.

Und es kommt noch mehr Arbeit?

Bekanntlich sind 2020 Sozialwahlen und das bedeutet natürlich noch mehr Arbeit. Zwar ist der Bausektor traditionell von Sozialwahlen ausgespart, da dort die Delegierten von den Gewerkschaften ernannt werden, aber in allen anderen Sektoren finden sehr wohl Sozialwahlen statt, die jetzt bereits vorbereitet werden.

Sind in den anderen Sektoren auch Frauen vertreten oder herrscht dort ebenfalls eine reine Männerdomäne vor?

Nein, absolut nicht. In vielen anderen

Sektoren vertreten wir auch weibliche Mitglieder. So ist zum Beispiel der Friseursektor hauptsächlich in weiblicher Hand. Und auch in den BWs gibt es weibliche Mitglieder und Delegierte. Wenn in naher Zukunft die Angestellten des Sektors (mit Ausnahme der Chemie) in unsere Zuständigkeit fallen werden, wird das den weiblichen Mitgliederanteil noch zusätzlich erhöhen. Und damit kommen natürlich noch viele andere Aspekte hinzu, nicht zuletzt weil sich die soziale Gesetzgebung für Arbeiter und Angestellte auch heute noch unterscheidet.

Nun zu Ihrem Arbeitsbereich, zu den BWs. Wie gestaltet sich die dortige Situation?

Die Beschützenden Werkstätten befinden sich im Wandel. Nicht von ungefähr nannte man sie in der Vergangenheit „Ateliers protégés“ (Beschützende Werkstätten) und bezeichnet sie heute in der Wallonie als „Entreprise de travail adapté“ (Betriebe mit angepasster Arbeit). Durch den zunehmenden Wegfall von einfachen Aufgaben aufgrund der Automatisierung, z. B. im Verpackungsbereich, die auch stärker behinderte Personen ausüben können, gibt es für diese Personengruppen immer weniger Beschäftigungsmöglichkeiten. Dabei ist es gerade für behinderte Personen wichtig, eine Aufgabe und einen geregelten Arbeitsalltag zu haben.

Die Beschützenden Werkstätten müssen sich also anders aufstellen?

Die BWs müssen inzwischen einen größeren Anteil selber erwirtschaften als in der Vergangenheit. Deshalb müssen sie zum Überleben nicht nur mehr kurzfristige Aufträge übernehmen und sehr flexibel sein, sondern haben für ihre Aufträge auch weniger Zeit, was natürlich den Druck auf die dort Beschäftigten zunehmend erhöht. Viele wären erstaunt, was heute in den BWs alles gemacht wird.

Hinzu kommt die Konkurrenz durch hiesige Firmen, die mit Arbeitnehmern aus anderen Ländern, wie Polen und Bulgarien, arbeiten und nicht zuletzt durch die Gefängnisse in der Wallonie, deren Insassen viele Aufgaben übernehmen können. Der eigentliche Sinn der BWs, nämlich geistig und körperlich behinderten Personen Arbeitsmöglichkeiten zu geben, geht dabei leider zunehmend verloren.

Sektorenabkommen Baufach endlich unterzeichnet



Das Sektorenabkommen für das Baufach ist kürzlich unterzeichnet worden. Es sieht unter anderem eine Lohnerhöhung von 1,1%, verbesserte Mobilitätszulagen und einen zusätzlichen Urlaubstag ab 25 Jahren Betriebszugehörigkeit vor.

Lohnerhöhung um 1,1 % ab dem 1. Juli 2019

Mobilität ab dem 1. Dezember 2019

- ✓ Beifahrer: Mobilitätszulage + 20 %
- ✓ Neue Kategorie von Fahrern ohne Beifahrer mit Firmenwagen: Mobilitätszulage (+20 %) + zusätzlich 5 %
- ✓ Für Fahrer mit Beifahrer(n): Die Mobilitätszulage wird um 20 % erhöht, sobald dies gesetzlich möglich ist (Erhöhung der LSS-Obergrenze).
- ✓ Wenn 43.000 km oder mehr auf Jahresbasis: ab 2019 ein zusätzlich bezahlter Urlaubstag, der bis spätestens 31. März des Folgejahres zu nehmen ist.
- ✓ Erhöhung der Fahrradzulage auf 0,24 €/km
- ✓ Ausdehnung der Mobilitätszulage auf Jugendliche, die im Rahmen einer dualen Ausbildung beschäftigt sind.

Urlaub Betriebszugehörigkeit ab 1. September 2019

- ✓ Einen Tag nach 15 Jahren
- ✓ Zwei Tage nach 25 Jahren

Laufbahnende

- ✓ Beschäftigung am Laufbahnende, Zeitkredit 1/5 ab 55 Jahren und halbezeitig ab 57 Jahren.
- ✓ SAB (ex-Frühpension): Verlängerung aller Systeme bis zum 30. Juni 2021.

Existenzsicherheit

- ✓ Sozialvorteil (Gewerkschaftsprämie): von 135 € auf 145 € ab der Prämie von 2020
- ✓ Baubeihilfsprämie: bereits zugänglich ab drei Legitimationskarten (Frostkarten)
- ✓ Erhöhung der zusätzlichen Entschädigung bei SAB
- ✓ Erhöhung der Arbeitsunfallentschädigungen bei einer Unfähigkeit von + 66 % und bei tödlichem Arbeitsunfall

Kommunikation auf der Baustelle

- ✓ Für jeden Auftragnehmer, der auf der Baustelle arbeitet, Präsenz einer Person, die eine der drei Landessprachen (Niederländisch, Französisch oder Deutsch) oder Englisch spricht.

Arbeitszeit: KE 213

- ✓ Ausgleichsruhezeit im gegenseitigen Einvernehmen innerhalb von 12 Monaten
- ✓ An Wochentagen maximal 1,5 Stunden pro Tag, keine Ausdehnung der maximalen 180 Stunden

Jahresurlaub 2020

Im Bezirk Verviers wurde der Jahresurlaub 2020 für das Baufach wie folgt festgelegt:

Vom 6. Juli bis zum 31. Juli einschließlich (Saldo 1 freier Tag im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber festzulegen)

✓ Empfehlung: der 3. November

Vom 13. Juli bis zum 31. Juli einschließlich (Saldo 6 freie Tage im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber festzulegen)

✓ Empfehlung: 24-25-26.02 und 15-16-17.04.

Ersatz für Feiertage:

✓ Der 15.08. wird durch den 17.08. ersetzt.

✓ Der 01.11. wird durch den 02.11. ersetzt.

Ausgleichsruhetage:

✓ 2. - 3. Januar

✓ 14. April

✓ 22. Mai

✓ 21. bis 31. Dezember

Spielen verboten

Im Industriemuseum „Le Bois du Cazier“ in der Nähe von Charleroi findet derzeit - mit der Unterstützung der CSCBIE - eine interaktive Ausstellung über die Kinderarbeit in der Vergangenheit und Gegenwart statt.

Tarkwa ist 13. Er arbeitet 11 Stunden pro Tag als Verloader in einer Goldmine in Ghana für einen Lohn von 1,98 Euro pro Tag. Malika ist 11 Jahre alt. Sie erntet während 10 Stunden pro Tag Baumwolle auf den Feldern Usbekistans für 35 Cent pro Kilo. Wie etwa 150 Millionen Kinder auf der ganzen Welt werden sie ihrer Kindheit, ihres Potenzials, ihrer Gesundheit und ihrer Würde beraubt. „Ich sehe die Realität dieser Kinderarbeit, wenn ich für die CSCBIE nach Ruanda reise“, sagt Marc Moreau, Berufssekretär der CSCBIE und Mitglied im Verwaltungsrat des Bois du Cazier. „Für einen Hungerlohn machen Kinder Kies aus Kieselsteinen, weil es nicht genug Brecher gibt. Leider ist dies eine Realität der Sektoren, die wir als Zentrale kennen.“ Diese Realität wird anhand von Porträts, Videos, Zeugnissen und Aktivitäten auf der Ausstellung „Spielen verboten“ gezeigt, um das Thema der Kinderarbeit, gestern in Belgien und heute in der Welt, zu behandeln. „Die Ausstellung beschränkt sich nicht nur auf die Präsentation von Bildern unglücklicher Kinder. Sie lädt die Besucher auch dazu ein, durch ihre Einkäufe oder durch ihr Engagement in einer Gewerkschaft aktiv zu werden. Hinter dieser Ausstellung steht ein Bürger- und Gewerkschaftsansatz.“ Die CSCBIE leistete finanzielle Unterstützung und Fachwissen für diese Ausstellung, deren gewerkschaftlicher Ansatz sich in der Denunziation der Ausbeutung von Arbeitnehmern widerspiegelt, deren Logik immer noch dazu führt, dass die Kinder zur Arbeit gezwungen werden, um die Grundbedürfnisse der Familie abzudecken.

Die Ausstellung im Bois du Cazier ist bis zum 8. Dezember zu sehen.



Infos +
www.leboisducazier.be



Infos+

CSC BIE

Pont Léopold 4-6, 4800 Verviers

087/85 99 66, cscbie.verviers@acv-csc.be

© shutterstock

Treuemarken 2018-2019

Alle Arbeiter des Baufachs, die in einem Unternehmen beschäftigt sind, deren LSS-Nummer mit 024, 026, 044 oder 054 beginnt, haben Anspruch auf Treuemarken.

Die Karten werden allen Bauarbeitern ab dem 30. September 2019 vom Existenzsicherheitsfonds zugestellt. Diese Karte muss in einem CSC-Dienstleistungszentrum oder im Sekretariat der CSC Bau-Industrie & Energie abgegeben werden.

Der Betrag auf der Karte entspricht 9 % des zwischen dem 1. Juli 2018 und dem 30. Juni 2019 verdienten Bruttolohnes. Achten Sie bitte darauf, dass Ihre Bankkontonummer auf der Karte eingetragen ist und dass Sie bei der CSC beitragsmäßig in Ordnung sind.

Die Treuemarken werden ab Ende Oktober ausgezahlt.

Sollten Sie noch keine Karte erhalten haben und der Meinung sein, eine solche beanspruchen zu können, kontaktieren Sie bitte direkt ein CSC-Dienstleistungszentrum oder die CSC Bau-Industrie & Energie. Die Treuemarken werden nämlich nur an die Arbeitgeber weitergeleitet, die ihre Beiträge für das gesamte Referenzjahr bezahlt haben. Ist dies nicht der Fall, muss eine Klageprozedur eingeleitet werden. Unsere Kollegen der CSCBIE können Ihnen in diesem Fall helfen.

Sollten Sie noch ältere Karten besitzen (älter als 3 Jahre), so können Sie diese noch unter gewissen Bedingungen einlösen. Geben Sie diese Karten so schnell wie möglich in unseren Sekretariaten ab.

Erste Fälle von Ausbeutung, die von den Gewerkschaften bei der Europäischen Arbeitsbehörde eingereicht werden



©shutterstock

Ein Bauarbeiter, der seit drei Jahren auf die Zahlung von mehr als 8.000 Euro unbezahlter Löhne wartet, ist einer der Fälle von Ausbeutung entsandter Arbeitnehmer, die zur Untersuchung an die neue Europäische Arbeitsbehörde (EA) verwiesen werden.

Die Europäische Arbeitsbehörde wurde am 16. Oktober in Brüssel von Jean-Claude Juncker offiziell ins Leben gerufen. Die europäischen Institutionen haben die EA geschaffen, um sicherzustellen, dass die EU-Vorschriften zur Mobilität der Arbeitskräfte fair, einfach und effektiv angewendet werden. Ihr Verwaltungsrat setzt sich unter anderem aus Vertretern der einzelnen Mitgliedstaaten und vier Vertretern der überberuflichen Sozialpartnerorganisationen auf EU-Ebene zusammen, wobei die Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände gleichberechtigt vertreten sind. Sie verfolgt unter anderem das Ziel, die Mitgliedstaaten bei der Umsetzung der Arbeitsregelungen zu unterstützen, einschließlich derjenigen, die besagen, dass Arbeitnehmer, die vorübergehend aus einem EU-Land in ein anderes EU-Land entsandt werden, die gleichen Lohn- und Arbeitsbedingungen wie die örtlichen Arbeitnehmer erhalten müssen.

„Die Gewerkschaften haben erfolgreich für Änderungen der EU-Vorschriften gekämpft, um gleiche Löhne und Rechte für entsandte Arbeitneh-

mer zu garantieren. Die neue Europäische Arbeitsbehörde wird eine entscheidende Rolle dabei spielen, sicherzustellen, dass diese Änderungen respektiert werden“, sagt der stellvertretende Generalsekretär des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB), Per Hilmersson, Gewerkschaftsvertreter im Verwaltungsrat der EA. Die Behörde unterstützt die Mitgliedstaaten auch bei ihrer Zusammenarbeit zur Bekämpfung der Schwarzarbeit und bei der Beilegung grenzüberschreitender Konflikte.

Schutz der Arbeitnehmer

Anlässlich des Starts der EA veröffentlichten der EGB und der Europä-

ische Verband der Bau- und Holzarbeiter (FETBB) Einzelheiten zu Fällen, die für die häufigen Missbräuche von entsandten Arbeitnehmern repräsentativ sind und von denen tausende schutzbedürftige Arbeitnehmer betroffen sind. Es geht vor allem um Arbeitnehmer, die aus Polen, der Tschechischen Republik, Bulgarien, der Slowakei und Slowenien entsandt werden, um in Deutschland, Österreich und Dänemark zu arbeiten. Zu diesen Fällen gehören entsandte Arbeitnehmer, die deutlich weniger verdienen als die lokalen Arbeitnehmer, die Einbehaltung von Urlaubsgeld und Krankengeld, Unternehmen, die keine Sozialversicherungsbeiträge zahlen, und falsche Entsendungen durch Unternehmen, die in ihren Heimatländern keine wirtschaftliche Tätigkeit ausüben.

„Die Fälle, die wir in der EA vertreten, sind das Ergebnis wichtiger gewerkschaftlicher Arbeit zum Schutz der Arbeitnehmer, die aber nicht von den Gewerkschaften allein gelöst werden können“, erklärt Werner Buelen, politischer Bausekretär der FETBB: *„Wir brauchen die Europäische Arbeitsbehörde, um diese Missstände zu untersuchen und sicherzustellen, dass die Regeln in allen betroffenen Ländern eingehalten werden.“*

Internationales KAA zwischen Umicore und Gewerkschaften

Der belgische multinationale Konzern Umicore hat mit der internationalen Gewerkschaft IndustriALL Global Union und den verschiedenen belgischen Gewerkschaften ein neues globales Rahmenabkommen vereinbart. Dieses internationale KAA betrifft mehr als 10.000 Umicore-Beschäftigte. Das Abkommen stellt sicher, dass Umicore und seine Zulieferer die Menschenrechte (einschließlich des Rechts auf Kollektivverhandlungen und Chancengleichheit) achten müssen und dass alle Arbeitnehmer Anspruch auf Arbeitsbedingungen haben, die ihre Gesundheit und Sicherheit respektieren, auch wenn die lokale Gesetzgebung dies nicht verlangt. *„Ich hoffe, dass andere Unternehmen schnell dem Beispiel von Umicore folgen werden“,* sagt Dirk Van der Eycken, Gewerkschaftssekretär der ACV-CSC METEA. Er erinnert daran, dass *„die belgischen Behörden dringend einen verbindlichen Rahmen aufzwingen müssen, damit die Unternehmen, die ihre Verantwortung übernehmen, nicht unter Wettbewerbsnachteilen leiden, weil andere in der Lage sind, durch die Ausbeutung ihrer Arbeitskräfte billiger zu produzieren.“*

Vorabkommen Wach- und Sicherheitsbranche

Seit Juni letzten Jahres verhandeln die Sozialpartner über ein Abkommen für die Wach- und Sicherheitsdienste. Zentrale Themen sind die Steigerung der Kaufkraft und die Verbesserung der Arbeitsqualität. „Knackpunkte waren die Nacht-, Wochenend- und Urlaubsprämien, die viel niedriger sind als in anderen Sektoren“, erklärt Gaëtan Stas von der CSC Nahrung und Dienste. „Es gibt eine ‚schmerzhaft und undankbare‘ Seite, vor allem in Bezug auf das Familienleben, die im Lohn nicht berücksichtigt wird“, so der Gewerkschafter. Die Arbeitnehmer prangern auch regelmäßig eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und einen Mangel an Respekt seitens der Manager an. In Anbetracht der mangelnden Bereitschaft der Arbeitgeber, ein Ergebnis zu erzielen, fand am 22. Oktober vor dem Brüsseler NATO-Hauptquartier eine Aktion statt, an der rund 450 Menschen teilnahmen.

Das Treffen am Tag danach war zwar nicht erfolgreich, aber die Situation entspannte sich drei Tage später. „Wir freuen uns über ein Vorabkommen, auch wenn wir gehofft hatten, mehr zu erreichen. Aber im Rahmen dessen, was sich aus dem überberuflichen Abkommen (ÜBA) ergab, haben wir wahrscheinlich das Beste aus dem herausgeholt, was möglich war“, sagt Gaëtan Stas. Dazu gehören unter anderem eine Erhöhung der tatsächlich an die Arbeitnehmer gezahlten Löhne, eine Erhöhung der Nacht- und Wochenendprämien um 3 % sowie ein Ökoscheck als Ausgleich für die 1,1 % des ÜBA. „Außerdem haben wir über den Sozialfonds für alle Arbeitnehmer der Sicherheitsbranche eine Intervention bezüglich der medizinischen Ausgaben erhalten.“ Die Delegierten aus allen Regionen hatten bis zum 6. November Zeit, über den Inhalt der Absichtserklärung zu entscheiden. Das Ergebnis lag bei Redaktionsschluss noch nicht vor.

Petition CSC Senioren

Seit Anfang Juli werden Senioren, die eine Einkommensgarantie für Betagte (EGB bzw. GRAPA) beziehen, vom Briefträger kontrolliert. „Das ist inakzeptabel“, erklären die CSC Senioren. „Sollte der Briefträger die ältere Person mehrere Male nicht in ihrer Wohnung antreffen, kann dies zu einer Streichung der Einkommensgarantie führen.“ Die CSC Senioren haben deshalb eine Online-Petition gestartet, die diese ausufernde Kontrolle der EBG-Bezieher anprangert.

© dundanim-stock.adobe.com



Infos +
www.facebook.com/cscostbelgien



Gemeinsam mit 3.000 Kollegen und 80.000 Militanten setzt sich die CSC für die Interessen ihrer 1,5 Millionen Mitglieder ein: in den Bereichen Arbeit, Einkommen und Arbeitslosigkeit, aber auch durch persönliche Beratungen und durch den Abschluss solider Tarifabkommen. Wir setzen uns für eine gerechte und solidarische Gesellschaft ein.

Die CSC Liège-Verviers-Ostbelgien sucht zum nächstmöglichen Zeitpunkt

1 Übersetzer / Dolmetscher (m/w) halbtags

Aufgaben

- Übersetzung von Texten überwiegend aus dem Französischen ins Deutsche
- Dolmetschen DE-FR / FR-DE
- Korrekturlesen von Texten
- Redaktionelle Arbeit

Profil

- Masterabschluss im Bereich Übersetzen oder Sprachen bzw. gleichwertige Berufserfahrung
- Deutsch auf muttersprachlichem Niveau
- Perfekte Französischkenntnisse, Niederländisch ist ein Plus
- Kenntnis des sozialen, ökonomischen und politischen Geschehens
- Sicherer Umgang mit den geläufigen Programmen

Wir bieten eine unbefristete Halbtagsstelle in einem dynamischen Umfeld. Es gelten die allgemeinen Vergütungsregeln der CSC.

Neugierig? Dann bewerben Sie sich bis **spätestens 18. November 2019** bei Bezirkssekretär Jean-Marc Namotte per Mail: bdessart@acv-csc.be.

Für das Klima und gegen die Armut



Die Rainbow Warrior III, das Hightech-Motorsegelschiff der Umweltorganisation Greenpeace, durchkreuzt die Weltmeere, um sich für eine Energiewende einzusetzen. Sie beendete ihre Europatournee in Antwerpen, wo sie zum Schauplatz eines beispiellosen Treffens belgischer Klimaakteure wurde: Rund vierzig Vereinigungen trafen sich unter dem Motto „Vereint für das Klima“.

Greenpeace, die Klimakoalition, die CSC, die FGTB, das wallonische Netzwerk zur Armutsbekämpfung, Workers for climate, Teachers for climate, die CAB oder die CNC-D-11.11.11. Ihr gemeinsames Ziel: mit vereinter Stimme die Notwendigkeit eines sozial gerechten Klimawandels zu verkünden, der keinen Arbeiter und keinen Bürger zurücklässt.

Anfang Oktober kamen prekäre oder arme Menschen nach Antwerpen, um auf Initiative von United for climate auf der Rainbow Warrior über ihre Erfahrungen zu berichten. Denn sie sind diejenigen, die leiden und den hohen Preis für unsoziale Maßnahmen und Tarife zahlen. Wie will man, wenn man nicht die Mittel dazu hat, Verhaltensweisen annehmen, die nicht klimaschädlich sind? Es fanden zwei Rundtischgespräche statt. Energie, Mobilität und Isolierung von Wohnraum waren die zentralen Themen.

Pascale hat fünf Kinder, darunter Drillinge. Sie lebt in Mehaigne, einem Dorf in der Nähe von Eghezée: „Ich befand mich in der kollektiven Schul-

denregulierung. Man hatte mir einen Budgetzähler installiert, obschon ich Sonnenkollektoren hatte. Daher konnte ich die Vorteile der Photovoltaikmodule nicht mehr nutzen. (...) Wir haben kein altes Auto, weil wir ein Faible für Oldtimer haben, sondern weil wir keine andere Wahl haben. Ich habe einen Kleintransporter von einem verstorbenen Freund übernommen. Das Gefährt ist praktisch, um Lebensmittelpakete abzuholen. In meinem Dorf sind Busse knapp und teuer. Mein Sohn studiert in Brüssel. Mein Auto kann dort nicht mehr fahren, weil es zu umweltschädlich ist. Wie sollen wir seinen Umzug bewerkstelligen? Als ich in Armut geriet, hatte ich ein Siebensitzer-Auto.“

Pacou wurde 1985 Hauseigentümerin. Sie lebt in einem nicht isolierten Haus, das energieaufwendig ist und in dem überall etwas zu tun ist. „Vor einigen Jahren wollte ich eine Prämie beantragen. Ich habe sie nicht bekommen, weil man damals Arbeiten für fast das Doppelte belegen musste. Und jetzt kann ich das Geld nicht vorstrecken. Ich beanspruche die Hilfe vom Heizölsocialfonds nicht

mehr, weil es zu viele Auflagen gibt. All das ermüdet. Du musst für alles kämpfen, die ganze Zeit. Du verlierst deine Rechte, weil du es satt bist. Du tust nichts anders als zu rechnen. Ich weiß, dass es auf meinem Dachboden durchregnet. Ich gehe mir das nicht mehr anschauen. Ich schäme mich, arm zu sein.“

Die CSC wurde bei dem Rundtischgespräch von José Angeli vom intergewerkschaftlichen Umweltbewusstseinsnetzwerk (Rise) und Daniel Coenen vertreten. Dieser arbeitslose Militant aus Lüttich berichtete von den unterschiedlichen Tarifen der öffentlichen Verkehrsmittel in den drei Regionen (siehe Seite 13).

Ein dringender Appell an die Politik

Die vereinten Klimaverbände fordern dringend, den Übergang zu einer klimafreundlichen Gesellschaft auf faire Weise zu vollziehen, ohne dass jemand ausgeschlossen wird. Für sie bietet dieser Übergang eine unglaubliche Anzahl von Möglichkeiten, Ungleichheiten zu bekämpfen und die Lebensqualität aller Bürger zu verbessern. Um zu verhindern, dass sich die Maßnahmen gegen die Menschen in Armut wenden, müssen die Politiker auf sie achten. United for climate schlägt fünf wichtige Maßnahmen vor, die den Menschen und dem Klima zugutekommen:

- 1. Fairer Beitrag der Hauptverschmutzer und Besserverdienenden.**
- 2. Recht auf Energie und auf klimaneutrales Wohnen.**
- 3. Energieteilung - Erneuerbare Energien für alle.**
- 4. Verbesserte öffentliche Verkehrsmittel, bessere Möglichkeiten zum Radfahren und umweltverträglichere Fahrzeuge.**
- 5. Gewährleistung eines solidarischen, partizipativen und gerechten industriellen Übergangs.**

„Öffentliche Transporte, die für jeden zugänglich sind“

„Hier sind drei Fahrkarten: die De Lijn-Karte kostet 54 Euro pro Jahr, die STIB-Karte 85 Euro und die TEC-Karte 580 Euro. Für das gleiche Geld fährt ein „invalidierter“ Wallone ein Jahr lang, der Brüsseler sieben Jahre und der Flame zehneinhalb Jahre.“ Diese Beobachtung machte der 53-jährige Daniel Coenen, Militant der Arbeitslosengruppe der CSC Lüttich-Verviers-Ostbelgien. Sein Kampf bezieht sich auf den Zugang zur Mobilität für alle. Für die öffentlichen Verkehrsmittel interessiert er sich seit seiner Kindheit. Züge sind seine Leidenschaft, seitdem er als Kind in einem Dorf mit Bahnhof lebte. Fasziniert beobachtete die Züge, die tagtäglich die Ortschaft passierten.

Nach seinem Tourismusstudium schrieb er sich in „alle Interimagenturen zwischen Eupen und La Louvière, über Wavre, Waterloo und Marche-en-Famenne ein.“ Er fand schließlich eine Stelle in der Logistikbranche in Charleroi, dann in Huy in den Steinbrüchen (Lhoist-Gruppe) und schließlich in Welkenraedt. In all den Jahren nahm er hauptsächlich den Zug und wurde zum Fahrplanexperten. Er erinnert sich: „Von Lüttich aus fuhr ich mit dem Zug nach Welkenraedt, dann mit dem Bus zur Grenze. Nach zwei oder drei Monaten wurde mir angeboten, in Schichten zu arbeiten. Ich nahm den Zug um 4.10 Uhr, kam gegen 4.45 Uhr in Welkenraedt an, ging zu Fuß zur Autobahn und begann um 6 Uhr mit der Arbeit. Als ich von 12 bis 20 Uhr arbeitete, musste ich den Zug um 10 Uhr in Lüttich nehmen und kam um 11.10 Uhr am Arbeitsplatz an. Um 22 Uhr war ich wieder zu Hause. Als ich von 14 bis 22 Uhr arbeitete, nahm ich den letzten Zug um 1.09 Uhr morgens, den internationalen Warschauer Zug. Im Juni 1992 fielen zwei Züge aus. Statt um 4.15 Uhr musste ich den Zug um 1.25 Uhr nehmen, um ab 6 Uhr arbeiten zu können.“

Nach diesem Vertrag arbeitete er in Rhisnes (Namur), Waremme, Lodelinsart (Charleroi), Seneffe, Anhée (Dinant), Zaventem, Herstal (Lüttich) und Brüssel, was sein Wissen über Züge und Fahrpläne weiter vertiefte.

Im Jahr 2012 erkrankte er und behielt Folgeschäden einer Operation. Seitdem geht er beschwerlich mit einer Krücke. Er gilt als Invalide und entdeckt die Tarifunterschiede zwischen den Regionen: „Bei der wallonischen TEC gibt es keinen Tarif für Invalide. Dort kostet die Karte 580 Euro pro Jahr oder 70 Euro pro Monat. Wenn Sie sich das Jahresabonnement nicht auf einmal leisten können, kostet es 840 Euro.“

Auch die Taktung der Busse lässt zu wünschen übrig: „In den Großstädten ist es üblich, dass es ab 18.30 Uhr nur einen Bus pro Stunde gibt. In einigen Dörfern sind es zwei Busse pro Tag! In Wallonien ist die Tatsache auch nachteilig, dass das monatliche TEC-Abonnement am 1. des Monats beginnt, während die beiden anderen Unternehmen das Abonnement am tatsächlichen Datum starten. Kein Wunder also, dass unter diesen Bedingungen im Durchschnitt nur neun Fahrgäste in einem wallonischen Bus sitzen“, so Daniel Coenen.



Name > Coenen
Vorname > Daniel
Alter > 53 Jahre
Funktion > Militant der Arbeitslosengruppe der CSC
Liège-Verviers-Ostbelgien

Zusammen mit einer Delegation der CSC-Arbeitslosengruppe (TSE) erläuterte Daniel Coenen den wallonischen Mobilitätsministern diese Abweichungen: am 1. April dem Minister Di Antonio und am 17. September während der Mobilitätswoche dem neuen Minister Philippe Henry. Ihre Hauptforderungen: ermäßigte Abonnements für kleine Einkommen (Abonnement mit erhöhter Intervention wie in Flandern und Brüssel), Beginn des Abonnements am Kaufdatum, die Zahlung des Jahresabonnements in Raten. Und als Reaktion auf die unzureichende Auslastung der wallonischen Busse, die Einrichtung von Shuttle-Diensten, die Benutzer an abgelegenen Orten abholen würden, um sie zu gut gelegenen Haltestellen zu bringen.

Daniel Coenen vertrat die CSC auch bei der Aktion „United for Climate“ auf der Rainbow Warrior in Antwerpen (siehe Seite 12). Für diese Veranstaltung, die für 10 Uhr geplant war, fuhr er mit dem Bus um 6.50 Uhr von Jemeppe-sur-Meuse ab und kam gegen 7.15 Uhr in Lüttich Guillemins an. Die kumulierte Verspätung der beiden Züge aus Brüssel betrug 17 Minuten. Also kam er zu spät für die Aktion, aber das war nicht weiter schlimm, da die meisten Leute, die dorthin fuhren, in denselben Zügen saßen.

Fahrkosten zwischen Wohn- und Arbeitsort (I)

BUS, BAHN, AUTO?

Diese juristische Chronik ist die erste in einer Reihe, die der Mobilität und Arbeit gewidmet ist. Entdecken Sie Ihre Rechte in Zusammenhang mit den Fahrkosten zwischen Wohn- und Arbeitsort. Wie sieht eine mögliche Fahrkostenerstattung durch den Arbeitgeber aus?



MOBILITÄT & ARBEIT

Ihr Arbeitgeber kann aufgefordert werden, bei bestimmten Fahrkosten zu intervenieren. Allerdings sind die Regeln nicht die gleichen, je nachdem, ob Sie mit der U-Bahn, mit dem Fahrrad oder mit dem Auto fahren. Ein kurzer Überblick über Ihre Rechte in diesem Bereich.

Ihr Arbeitgeber ist manchmal verpflichtet, einen Teil der Kosten für die Fahrten zwischen Wohn- und Arbeitsort zu übernehmen. Manchmal zwingt ihn aber auch nichts, Sie zu entschädigen. Der Betrag der Intervention hängt von der Entfernung und der Art des Transportmittels ab... oder von Ihrer paritätischen Kommission oder Ihrem Unternehmen.

ÖFFENTLICHER TRANSPORT: INTERVENTION IST PFLICHT

Ihr Arbeitgeber ist verpflichtet, sich an den Unkosten zu beteiligen, wenn Sie öffentliche Verkehrsmittel für Ihre Fahrten zwischen Wohn- und Arbeitsort nutzen.

Der Betrag der Intervention hängt von der zurückgelegten Strecke sowie von der Art des von Ihnen genutzten öffentlichen Verkehrsmittels ab.

IHRE FAHRTEN MIT DEM ZUG

Wenn Sie den Zug nutzen, muss Ihr Arbeitgeber eine Pauschale zahlen, die sich nach dem Preis der Zugkarte richtet. Diese Pauschale wird durch ein für alle gültiges kollektives Abkommen festgelegt. Dieses Abkommen listet alle Interventionsbeträge in Bezug zur Entfernung auf. Die folgende Tabelle enthält einige Auszüge. Im Rahmen des letzten überberuflichen Abkommens konnten die Gewerkschaften eine deutliche Erhöhung dieser Pauschale (ungefähr um 10 %) erreichen.

So kauft Jacqueline zum Beispiel ein Jahresabonnement der SNCB, um die 30 Kilometer zwischen ihrem Wohnort und ihrem Arbeitsplatz mit dem Zug zurückzulegen. Ihr Arbeitgeber wird sich für ei-

nen Mindestbetrag von 774 Euro an ihren Abokosten beteiligen, was etwa 70 % der Fahrkosten von Jacqueline entspricht.

Diese Regel gilt für alle Arbeitnehmer. Ihr Arbeitgeber kann Ihnen nicht weniger als die in der Tabelle enthaltenen Beträge erstatten. Andererseits kann ein Abkommen in Ihrem Sektor oder in Ihrem Unternehmen oder sogar Ihr Arbeitsvertrag eine höhere Intervention vorsehen, die manchmal bis zu 100 % der Kosten deckt.

ANDERE ÖFFENTLICHE VERKEHRSMITTEL ALS DER ZUG

Ihr Arbeitgeber muss auch bei den Kosten für andere öffentliche Verkehrsmittel als den Zug (STIB, TEC usw.) intervenieren, wenn Sie mehr als 5 km von Ihrem Arbeitsplatz entfernt wohnen. Im Rahmen des überberuflichen Abkommens konnten die Gewerkschaften durchsetzen, dass der Arbeitgeber auch interveniert, wenn Sie weniger als 5 km von Ihrem Arbeits-

Intervention Arbeitgeber öffentliche Verkehrsmittel

Distanz Hinweg in Km	Intervention des Arbeitgebers			
	Monatliche Zugkarte	Quartalskarte	Jahreskarte	Flexible Zugkarte (Railflex)
1	21 €	58 €	209 €	-
2	23 €	64 €	231 €	-
3	25 €	71 €	253 €	9 €
5	30 €	83 €	298 €	9 €
10	39 €	110 €	393 €	13 €
20	58 €	163 €	583 €	20 €
30	77 €	216 €	774 €	26 €
55-57	115 €	323 €	1.152 €	39 €
101-105	167 €	468 €	1.672 €	57 €

platz entfernt wohnen. Diese Verpflichtung gilt ab dem nächsten Jahr (1. Juli 2020), es sei denn, Ihr Sektor oder Ihr Unternehmen wendet sie jetzt schon an.

Die Höhe der Intervention hängt davon ab, wie die öffentlichen Verkehrsmittel ihre Tarife festlegen. Es muss also geschaut werden, ob die Nahverkehrsgesellschaft ihre Tarife in Funktion der Distanz festlegt oder ob Sie dasselbe bezahlen, egal wie viele Kilometer Sie gefahren sind. Beispielsweise werden die TEC-Tarife nach Entfernung (Zonenpreis) festgelegt, während die STIB-Tarife pauschal sind (Einheitstarif, unabhängig von der im Netz zurückgelegten Entfernung).

Wenn der Preis Ihres öffentlichen Verkehrsmittels von der zurückgelegten Distanz abhängt, zahlt Ihr Arbeitgeber nach dem gleichen Raster wie für Zugfahrten. Diese Intervention übersteigt jedoch nicht 75 % des Preises, den Sie tatsächlich für Ihr Abonnement bezahlt haben. Nehmen wir das Beispiel eines Busabonnements, das 50 Euro im Monat kostet. Wenn die Arbeitgeberintervention für die gleiche Zugstrecke 45 Euro beträgt, zahlt Ihnen Ihr Arbeitgeber 37,5 Euro (75 % der 50, die Sie tatsächlich bezahlt haben) und nicht 45 Euro.

Wenn der Preis Ihres öffentlichen Verkehrsmittels pauschal festgelegt ist, zahlt der Arbeitgeber bis zu 71,80 % des tatsächlichen Preises Ihres Abonnements, ohne dass diese Intervention jedoch 34 Euro pro Monat übersteigt.

Darüber hinaus gibt es spezifische Regeln für ein kombiniertes Abonnement SNCB - TEC/STIB/De Lijn/usw. Ihr Arbeitgeber muss einen Teil der Gesamtkosten übernehmen. Er darf sich nicht damit begnügen, einfach einen Teil der Kosten zu decken, die mit einem einzigen der kombinierten Abos verbunden sind.

Diese Beträge unterliegen weder den Sozialabgaben noch den Steuern, außer in Ausnahmefällen (wenn Sie sich beispielsweise für einen Abzug der tatsächlichen Ausgaben entscheiden).

ANDERE TRANSPORTMITTEL: FAKULTATIVE INTERVENTION

Nichts verpflichtet Ihren Arbeitgeber, in Ihre Fahrkosten zu intervenieren, wenn Sie die öffentlichen Verkehrsmittel nicht nutzen. Oft kommt es aber vor, dass Ihr Sektor oder Ihr Unternehmen die ganzen oder einen Teil Ihrer Fahrkosten mit Ihrem Auto oder Motorrad deckt. In diesem Fall können die Abkommen ihre eigenen Rückerstattungsbedingungen vorsehen (zum Beispiel die Mindestanzahl der zu fahrenden Kilometer).

Um den Betrag der möglichen Intervention festzulegen, beziehen sich diese Abkommen häufig auf den Preis des SNCB-Abonnements. Mit anderen Worten, in den Sektoren oder Unternehmen, die Ihre mit eigenen Mitteln entstandenen Fahrkosten zurückerstatten, gilt ungefähr das gleiche wie für diejenigen, die mit dem Zug fahren. Es ist jedoch sehr wahrscheinlich, dass die Intervention des Arbeitgebers unter den für Zugreisende aufgelisteten Beträgen liegen wird. Und das aus zwei Gründen.

Erstens, weil nichts ihn verpflichtet, einen bestimmten Prozentsatz der Kosten zu übernehmen.

Zweitens, weil die Referenztarife nicht identisch sind. Wie bereits erwähnt, haben die Gewerkschaften bei den jüngsten Verhandlungen eine Erhöhung der Erstattung des Preises der Zugkarte um 10 % erhalten. Diese Erhöhung erhielten sie jedoch nur für diejenigen, die tatsächlich mit dem Zug fahren. Für diejenigen, die mit eigenen Mitteln fahren und Erstattun-

gen aufgrund der SNCB-Tarife erhalten, haben sich die Arbeitgeber geweigert, den Prozentsatz zu erhöhen. Nehmen wir an, dass Ihr Arbeitgeber einen Teil Ihrer Fahrkosten mit Ihren privaten Mitteln in Anlehnung an die SNCB-Tarife übernimmt, besteht eine gute Chance, dass der Erstattungsbetrag nicht um 10 % erhöht wurde. Die Tabelle (siehe unten) zeigt die Beträge, die von den Arbeitgebern in der Regel auf der Grundlage der SNCB-Sätze gewährt werden.

Zum Beispiel fährt Jacqueline die 30 Kilometer von zu Hause zu ihrem Arbeitsplatz jeden Tag mit ihrem Privatfahrzeug. Wenn ihr Arbeitgeber in Bezug auf das Bahn-Abonnement in ihre Fahrkosten interveniert, erhält Jacqueline eine Entschädigung von 551 Euro pro Jahr, es sei denn, ihr Arbeitgeber wendet die ausgehandelte Erhöhung von 10 % an. Aber nur sehr wenige Arbeitgeber folgen diesem Weg, weil es keine Verpflichtung dazu gibt.

Darüber hinaus unterliegen diese Beträge nicht den Sozialversicherungsbeiträgen oder Steuern, außer in Ausnahmefällen (wenn Sie sich beispielsweise für einen Abzug der tatsächlichen Ausgaben entscheiden).

Manchmal werden auch die Fahrten mit dem Fahrrad vom Arbeitgeber entschädigt, meistens in Höhe von 0,24 Euro pro zurückgelegten Kilometer. Am Rande des letzten überberuflichen Abkommens forderten Gewerkschaften und Arbeitgeber die Unternehmen auf, dieses System zu verallgemeinern (ohne sie formell dazu zu zwingen). Einige Unternehmen oder Sektoren sehen auch eine Intervention für diejenigen vor, die sich für das Gehen entscheiden, um ihr Zuhause mit ihrem Arbeitsplatz zu verbinden.

Intervention Arbeitgeber private Transportmittel

Distanz Hinweg in Km	Intervention des Arbeitgebers			
	Monatliche Zugkarte	Quartalskarte	Jahreskarte	Flexible Zugkarte (Railflex)
1	14,3 €	40,5 €	144 €	-
5	20,4 €	58 €	206 €	7,4 €
10	27 €	76 €	271 €	9,8 €
30	55 €	154 €	551 €	17,1 €
101-105	132 €	369 €	1.317 €	43 €

NEU
Jetzt auch
als App!



Online stempeln

sicher, einfach und schnell

Vollarbeitslos? Dann können Sie Ihre Stempelkarte online ausfüllen, anpassen und einsenden. Sie brauchen nur Ihren Ausweis, einen Kartenleser, Smartphone oder Computer.

Download der kostenlosen ‚eC3‘ App



Fragen? Unsere Dienstleistungszentren helfen Ihnen gerne weiter.

Mehr Infos auf www.diecsc.be

