

# CSC Info

Halbmonatliche Informationszeitschrift  
des CSC-Bezirksverbandes  
Liège - Verviers - Ostbelgien  
Ausgabe 24, 20. Dezember 2019

[csc-ostbelgien.be](http://csc-ostbelgien.be)

## REN



## 2019 im Rückblick

Seite 3

# Inhalt

## Seiten 3-5

Rückblick 2019

## Seite 6

Dienstleistungsschecks: „Wir haben Anrecht auf ein echtes überberufliches Abkommen“

## Seite 7

Meldungen

## Seiten 8-10

Jahresendprämien

## Seite 11

Meldungen

## Seite 12

Katar schafft modernes Sklaventum ab

## Seite 13

Der Klimawandel geht uns alle an

## Seiten 14-15

CNE-Info: Cash for Cars: Lohnt sich das?

## Seite 16

Meldungen

# 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

# Öffnungszeiten zum Jahresende

## Arbeitslosendienst

### Eupen

> 23.12.2019

8.30 Uhr - 12 Uhr  
und 14 Uhr - 18 Uhr

### St. Vith

> 24.12.2019

9 Uhr - 11 Uhr

### Kelmis

> 24.12.2019

9 Uhr - 11 Uhr

### Malmedy

> 24.12.2019

8.30 Uhr - 11 Uhr

## Juristischer Dienst

### Eupen

> 23.12.2019

14 Uhr - 18 Uhr

### St. Vith

> 24.12.2019

9 Uhr - 12 Uhr

## Grenzgängerdienste

### Deutschland

#### Eupen

> 23.12.2019

14 Uhr - 18 Uhr

### Luxemburg

#### St. Vith

> 24.12.2019

9 Uhr - 12 Uhr

*Die Zahlungen werden trotz der Feiertage durchgeführt.*

**Ab dem 6. Januar 2020 gelten wieder die normalen Öffnungszeiten.**

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





## Ein ereignisreiches Jahr 2019



**Auch 2019 war ein ereignisreiches Jahr für die CSC. Viele Verhandlungen auf den verschiedensten Ebenen und zahlreiche Aktionen prägten die Gewerkschaftsarbeit. In dieser Ausgabe veröffentlichen wir den ersten Teil des Jahresrückblicks.**

### Januar

- Champagner! Militanten der CSC und 30 weiterer Organisationen sowie alle Mitglieder des Netzwerkes für Steuergerechtigkeit und der Kampagne Tam-Tam haben sich Anfang Januar vor dem „Platz der Milliardäre“ in Brüssel getroffen. Sie hoben ihre Gläser auf die Gesundheit der Reichsten, denn diese haben bis zum 4. Januar schon genug verdient, um ihre Steuern zahlen zu können, während die große Mehrheit der Bürger bis in den Juni hinein arbeiten muss, um in der gleichen Lage zu sein.
- Die CSC-Bezirksverbände Liège-Huy-Waremme und Verviers-Ostbelgien haben sich zum CSC-Bezirksverband Liège-Verviers-Ostbelgien zusammengeschlossen. Dieser wird somit zum größten wallonischen Bezirksverband der CSC. Dank dieser Fusion wird die CSC stärker sein, auch im Dienste ihrer Mitglieder.
- Mitte Januar hatte die MR zum Neujahrsempfang in Lüttich geladen. Die Gewerkschaften nutzten diese Gelegenheit, um vor dem Kongresspalast einen Umtrunk zu organisieren. Sie erhoben ihr Glas auf eine Regierung, die niemand vermissen wird. Zugleich verteilten sie Flugblätter, die darauf hinwiesen, dass die Zeit gekommen ist, um endlich eine sozialere Politik zu betreiben.
- Am 21. Januar begab sich eine Delegation der CSC Bau-Industrie & Energie, der ACV-CSC METEA und der CNE zum Kabinett von Arbeitsminister Kris Peeters, um dort eine Petition von sage und schreibe 67.778 Unterschriften für machbare Arbeit, ein erträgliches Laufbahnende und die Respektierung der schweren Berufe abzugeben. Die Arbeitnehmer fordern einen neuen Rahmen für das Laufbahnende sowie eine deutliche Erhöhung der Kaufkraft.

- Die CSC Ostbelgien und die KAP organisierten einen Themenabend über die prekären Beschäftigungsformen, die sich immer weiter in Europa ausdehnen, so dass immer weniger Haushalte von ihren Arbeitseinkünften leben können. Referent des Abends war der deutsche Sozialforscher und Uniprofessor Dr. Gerhard Bosch.

### Februar

- Nationalstreik: Am 13. Februar streikten die Arbeitnehmer in vielen Unternehmen. Diese Mobilisierung bezog sich direkt auf die Änderung des Lohngesetzes. Es ist dafür verantwortlich, dass die Löhne in den Jahren 2019-2020 nur um höchstens 0,8 % steigen dürfen. Diese Lohnspanne ist aber viel zu niedrig angesichts der von den Arbeitnehmern in den letzten vier Jahren erbrachten Leistungen und der guten Wirtschaftslage.
- Das Gesetz „Cash for car“, das Arbeitnehmern ermöglicht, ihren Dienstwagen gegen Geld einzutauschen, untergräbt die soziale Sicherheit und garantiert in keiner Weise eine nachhaltige Mobilität. Die CSC, die FGTB sowie einige Umwelt- und Bürgervereinigungen ziehen vor das Verfassungsgericht.
- Jost-Gruppe im Visier der Staatsanwaltschaft: Mitte Februar hatte die Föderalstaatsanwaltschaft mehrere Lkw der Jost-Gruppe beschlagnahmt. Die CSC Transcom begrüßt die Arbeit der Staatsanwaltschaft zur Eindämmung des Sozialdumpings.
- Fortschritt bei der Bekämpfung des Sozialbetrugs: Der Arbeitsgerichtshof von Antwerpen hat ein Unternehmen verurteilt, das zwei Anstreicher in Kurzarbeit aus wirtschaftlichen Gründen versetzte, gleichzeitig aber



ein Subunternehmen mit den Malerarbeiten beauftragte. Ein wichtiger Sieg im Kampf gegen Sozialbetrug.

- Bei Munters stehen 216 Arbeitsstellen auf dem Spiel: Dass es dem Unternehmen im Gewerbegebiet Les Plennes nicht gut geht, wussten alle. Doch mit einer Schließung hatte niemand gerechnet. Nach Jacques, Hexcel und Emerson ist es die vierte Hiobsbotschaft innerhalb weniger Monate in Ostbelgien.
- Arbeitsniederlegung bei Proximus in Thimister: Mitarbeiter des technischen Dienstes von Proximus haben Mitte Februar ihre Arbeit niedergelegt, darunter auch am Standort Thimister. Grund ist die geplante Restrukturierung. Proximus plant die Streichung von 1.900 Jobs und im Gegenzug die Einstellung von 1.200 neuen Mitarbeitern.

## März

- Das Unternehmen Sulzer im Gewerbegebiet Les Plennes hat die Streichung von 18 Arbeitsstellen angekündigt. Der Betrieb ist auf die Herstellung von Pumpen spezialisiert. Derzeit beschäftigt Sulzer rund 215 Mitarbeiter in Thimister-Clermont. Die Schweizer hatten vor zwei Jahren den Betrieb Ensival Moret übernommen.
- Klinik Malmedy in Turbulenzen: In den Um- und Ausbau der Klinik Reine Astrid in Malmedy wurde viel Geld investiert, was scheinbar zu Liquiditätsproblemen führte. Deshalb haben die Gemeinde Malmedy als einziger Aktionär, die Provinz Lüttich und die Hausbank die Kreditlinie aufgestockt. Mit mehr als 420 Mitarbeitern ist das Krankenhaus der größte Arbeitgeber in Malmedy.
- 15. März: „Global Strike for Future“. In elf Städten werden Veranstaltungen zum Thema Klimaschutz organisiert: Brüssel, Lüttich, Namur, Arlon, Mons, Louvain-la-Neuve, Leuven, Hasselt, Brügge, Gent und Antwerpen. Es wird ein spezielles Klimagesetz gefordert, das die Richtung unserer Klimapolitik bestimmt, mit dem Ziel, die Treibhausgasemissionen bis 2030 um 55 % zu senken.
- Petition für saubere Kleidung: Über 46.000 Bürger haben mit ihrer Unterschrift die Kampagne „Saubere Kleidung“ der NGO Weltsolidarität unterstützt. Die Petition wurde Arbeitsminister Kris Peeters überreicht. Mit einem riesigen Megaphon bewaffnet forderte die Bewegung „Saubere Kleidung“ die Unternehmen und die Politik dazu auf, sich in Sachen Transparenz und Achtung der Menschenrechte mehr anzustrengen.

- Drei Kundgebungen prägten den Weltfrauentag am 8. März. In Brüssel zogen die DemonstrantInnen von der Rue Neuve zum Zentralbahnhof, wo die Animationen des Kollektivs stattfanden. Um 14 Uhr machten alle Teilnehmer Lärm, damit die Frauen aus ihrer Unsichtbarkeit hervortreten. In Lüttich nahmen 1.700 Personen an einer Fahrrad-Parade teil. Und am Ende des Tages versammelten sich 5.000 Personen in Brüssel zum Weltfrauenmarsch.

- Demo gegen Rassismus: Die Unmoral des Rassismus anprangern, das Bewusstsein der Bürger wecken und die gleiche Behandlung für alle fordern. Dafür sind mehr als 5.000 Menschen am 24. März durch Brüssel gezogen. Dass noch heute Rassismus auf dem Arbeitsmarkt existiert, dokumentierte die CSC auf einem vielbeachteten Infostand.

## April

- Zu hohe TEC-Tarife für Arbeitsuchende: Militanten der CSC-Arbeitslosengruppe haben Anfang April in Namur eine Aktion durchgeführt, um die TEC-Tarife für Arbeitslose anzuprangern und für einen echten Sozialtarif und eine bessere Abdeckung entlegener Gebiete einzutreten.
- Die CSC Liège-Verviers-Ostbelgien lud alle interessierten Bürger zu einer Wahldebatte am 23. April in Lüttich ein. Zentrale Themen waren: Arbeit und Finanzierung der sozialen Sicherheit, Arbeit und Weiterbildung in Zeiten der Digitalisierung sowie Arbeit und Arbeitszeitregelung.







- DG-Memorandum der CSC: Im Vorfeld der im Mai stattfindenden Wahlen hat die deutschsprachige CSC ihr Memorandum vorgestellt, das sich an die Parteien im PDG richtet. Drei Themen stehen im Mittelpunkt: Arbeiten, Lernen, Leben. In jedem dieser Bereiche hebt die CSC einige Vorschläge hervor, auf die sie besonderen Wert legt. Sie fordert die politischen Parteien auf, diese Vorschläge in den Mittelpunkt ihres Handels zu rücken und sie im Laufe der kommenden fünf Jahre umzusetzen.

- Am 26. April, genau einen Monat vor den Europawahlen, kamen mehr als 8.000 Menschen aus Belgien, Frankreich, Spanien, Italien, Ungarn und Österreich nach Brüssel, um ein gerechteres Europa - im Dienste der Bürger und Arbeitnehmer - zu fordern.
- Der Lunch Garden in Malmedy schließt Ende April seine Pforten. In dem Restaurant neben dem Carrefour-Supermarkt verlieren sieben Mitarbeiter ihre Arbeitsstelle.

## Mai

- Anfang Mai wurde ein Rahmenabkommen für den nichtkommerziellen Sektor in der Deutschsprachigen Gemeinschaft von allen Partnern unterzeichnet. Für die nächsten vier Jahre sieht das Abkommen Gelder in Höhe von mehr als 2 Millionen Euro vor. Ein großer Teil dieser Gelder wird in die Aufwertung der Berufe gesteckt, deren Lohntabellen 2 bis 14 um mindestens 2 % erhöht werden.



- 12. Mai: Marsch für Klima und soziale Gerechtigkeit. Arbeitnehmer, Arbeitslose, Rentner, Jugendliche, Eltern, Künstler, Migranten und Papierlose sind der Meinung, dass ein Richtungswechsel notwendig ist. Kurz vor den Wahlen fordern sie eine Wende, die sich auf „klimatische und soziale Gerechtigkeit für alle und zwar jetzt“ stützt. Eine Reihe von Verbänden schlagen Alternativen vor, basierend auf Artikel 23 unserer Verfassung, wonach jede Person das Recht auf ein menschenwürdiges Leben hat.
- Das Eupener Traditionsunternehmen Chocolaterie Jacques schließt am 17. Mai seine Pforten. 67 Mitarbeiterin-



nen und Mitarbeiter verlieren ihren Job. Darunter viele mit einer langen Betriebszugehörigkeit. Vier Mitarbeiter gehen in Frührente, 10 Langzeitkranke werden von der Baronie-Gruppe übernommen.

- Die Jung-CSC fordert mehr Lohn für Lehrlinge in der DG. Die deutschsprachigen Lehrlinge werden derzeit auf Landesebene am schlechtesten entschädigt.

## Juni

- Sozialplan bei Emerson: Nach einem monatelangen Versammlungsmarathon wurden bei Emerson in Welkenraedt die Verhandlungen für einen Sozialplan abgeschlossen. Im Oktober 2018 hatte das Unternehmen den Abbau von 72 Vollzeitäquivalenten in Welkenraedt angekündigt.
- Seit dem 1. Juni können die Arbeitnehmer einen halben Tag Elternurlaub pro Woche oder einen ganzen Tag alle zwei Wochen nehmen, um ihr(e) Kind(er) zu betreuen, allerdings nur mit der Zustimmung des Arbeitgebers. Dafür zahlt das Landesamt für Arbeitsbeschaffung eine monatliche Nettozulage von 58,67 Euro für Arbeitnehmer unter 50 Jahre und 88 Euro ab 50 Jahre (108,82 Euro für alleinstehende Arbeitnehmer, in beiden Fällen).
- Internationale Arbeitskonferenz in Genf: Im Mittelpunkt steht die Zukunft der Arbeit. Eine internationale Kommission schlägt vor, den „globalen Sockel der Kernarbeitsnormen“ um drei Normen zu erweitern: angemessene Löhne, Begrenzung der Arbeitszeit und Gesundheit am Arbeitsplatz.
- Symposium der CSC zum Thema „Mentale Gesundheit von Arbeitsuchenden“: Seit den 90er Jahren hat die von den belgischen Behörden eingeführte Beschäftigungspolitik eine entscheidende Wende durchlaufen. Früher waren Ersatzeinkommen und Angebote von Ausbildungs- und Praktikumsstellen prioritär für eine berufliche Integration von Arbeitslosen. Heute wird bestraft und kontrolliert, was die psychische Gesundheit der Arbeitslosen beeinträchtigt.



# Dienstleistungsschecks

## „Wir haben Anrecht auf ein echtes überberufliches Abkommen“

**Nach der Weigerung der Arbeitgeber, die Löhne um 1,1 % zu erhöhen, sind die Verhandlungen über neue Lohn- und Arbeitsbedingungen im Sektor der Dienstleistungsschecks in einer Sackgasse gelandet. Am 28. November gingen die Hausangestellten zum ersten Mal auf die Straße.**

Die Gemeinschaftsfront ist angesichts der „Krümel“ verärgert (Öko-Schecks, die gerade mal 0,6 % netto der Lohnmarge ausmachen), die bisher von den Arbeitgebern gewährt wurden. „Die Arbeitgeber wollen keine Anstrengungen machen“, erklärt Marie-Ange Decobert, Delegierte der CSC Nahrung & Dienste bei Proxémia (Chapelle-lez-Herlemont). „Wir haben Anrecht auf eine Erhöhung der Bruttolöhne um 1,1 % und wir werden sie bekommen. Diese Erhöhung ist wichtig, da sie sich auf den bezahlten Urlaub, die Jahresendprämie und die Renten auswirkt.“

Mehr als 1.000 Arbeitnehmerinnen der Branche demonstrierten Ende November in Brüssel, um ein echtes Kollektivabkommen (KAA) zu fordern.

### Mangelnder Respekt

Mit einem Mindestlohn von 11,04 Euro leben viele Arbeitnehmerinnen unterhalb der Armutsgrenze. „Die Löhne vieler Arbeitnehmerinnen sind zu niedrig im Verhältnis zum physischen und psychischen Verschleiß, der durch ihre Arbeit verursacht wird“, sagt Marie-Ange Decobert. Die Gemeinschaftsfront verweist auch auf Studien, die darauf hinweisen, dass die Bruttolöhne in diesem Sektor dringend erhöht werden müssen, dass es nicht möglich ist, bis zur Rente in der Branche zu arbeiten und dass die Unterstützungs- und Ausbildungsmöglichkeiten minimal sind. Laut Pia Stalpaert, Präsidentin der CSC Nahrung & Dienste, verfügen die großen Unternehmen der Branche über Margen: „Zu behaupten, es gäbe kein Geld, wenn es falsch eingesetzt

wird, ist eine Verhöhnung der Arbeitnehmerinnen. Die Arbeitgeber müssen eine Geste machen.“

Die Beschwerden der Gewerkschaften stießen in einer Unterredung mit dem Randstad Tempo Team auf Verständnis. Mit dem Verband der HR-Dienstleister fand ebenfalls ein Treffen statt. Federgon schiebt den schwarzen Peter den Politikern zu, um somit mehr Spielraum zu bekommen. „Wir warten nun auf die Einladung des Arbeitsministeriums, die Verhandlungen wieder aufzunehmen“, erklärt Pia Stalpaert.

Weitere Aktionen, diesmal auf lokaler Ebene, sind in den kommenden Wochen geplant, um den Druck aufrechtzuerhalten.

### Rechtmäßige Beschwerden

„Es gibt 140.000 ArbeitnehmerInnen in diesem Sektor“, sagt Marie-Ange Decobert. „Die Anzahl der Personen, die auf unsere Dienstleistungen zurückgreifen, beweist, dass ein echter Bedarf besteht. Wir helfen älteren oder bettlägerigen Menschen, Paaren, die beide arbeiten, Alleinerziehenden, die zwei Jobs haben. Der Mangel an Respekt vor dem sozialen Mehrwert, den wir bieten, ärgert mich.“ Und sie schlussfolgert mit einer gewissen Enttäuschung: „Du hast nicht das Gefühl, dass du von den Arbeitgebern ernst genommen wirst. Unsere Beschwerden sind legitim und wir haben das Recht auf ein überberufliches Abkommen, das diesen Namen verdient.“

## „Meine wertvolle Haushaltshilfe“

„Ich bin alleinerziehende Mutter mit zwei Kindern, einem Job und einem hyperaktiven Leben. Meine Haushaltshelferin ist meine Retterin: Sie kennt meine Gewohnheiten, meine Organisation. Sie passt sich meinem Lebensstil an und erfüllt meine Erwartungen mit Diskretion und Professionalität. Ihre Hilfe ist für mich unerlässlich. Ich könnte nicht ohne sie auskommen. Die Haushaltshilfen ermöglichen den Familien durchzuhalten und geben ihnen eine Struktur für die Woche. Ich unterstütze ihre Aktion, weil sie in einem schwierigen, sehr physischen Sektor hervorragende Arbeit leisten. Und ich denke, dass sie in der Tat nicht mit dem richtigen Wert für die Dienste, die sie den Nutzern bringen, anerkannt werden.“

Ludivine, Oberschwester in der Notaufnahme und Nutzer von Dienstleistungsschecks.





## Kandidatentag in Verviers

Im Rahmen der Vorbereitungen der Sozialwahlen und zur Einstimmung auf dieses wichtige Ereignis veranstaltete die CSC Liège-Verviers-Ostbelgien ihren Kandidatentag am 16. Dezember in Verviers. Es wurde u.a. darauf hingewiesen, dass es von großer Bedeutung ist, ALLE Arbeitnehmerkategorien zu vertreten und entsprechende Kandidaten zu finden. So garantieren wir das Miteinander und Füreinander.



## Sozialwahlen 20

Die Sozialwahlen finden vom 11. bis 24. Mai 2020 statt. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wählen ihre Vertreter in den Betrieben.

Bei der Auslosung der Wahlliste am 13. Dezember erhielt die CSC die Nummer 2!

Stimmen Sie im Mai für die Liste 2!



Infos + [www.werdensiecsckandidat.be](http://www.werdensiecsckandidat.be)

## Überzogenen Bankgebühren Riegel vorschieben

Was können einkommensschwache Familien gegen überzogene Bankgebühren machen? Dieses Thema hat eine Delegation der CSC-Arbeitslosengruppe (TSE) vor kurzem im Kabinett der Ministerin für Verbraucherschutz zur Sprache gebracht. Die CSC fordert, dass überzogene Bankgebühren bekämpft und grundlegende Bankdienstleistungen gefördert werden müssen.

Wiederholte Bankgebühren führen Menschen in wirtschaftlich prekären Situationen oft zur Überschuldung. Die Kosten lauern überall, zum Beispiel bei Kopien von Kontoauszügen (insbesondere für die Schuldenvermittlung notwendig), die bis zu 16 Euro betragen können. Anderes Bei-

spiel: Auch wenn die Person ihr Konto nicht überziehen kann, berechnet die Bank immer noch Gebühren, sodass der Kontostand ins Minus rutscht und so hohe Zinsen erzeugt. Insgesamt halten sich die Banken nicht an das Gesetz, das sie verpflichtet, für jeden Bürger, der dies beantragt, ein Konto zu eröffnen, um ihm zu einem maximalen Pauschalbetrag Zugang zu einer Reihe von Basisdienstleistungen zu gewähren.

Die TSE haben an diesem Dossier gemeinsam mit Delegierten aus den Banken, mit der Plattform „Tag ohne Kredit“ und mit Mitarbeitern der ÖSHZ gearbeitet, um eine Liste von Empfehlungen zu erstellen. Sie besuchten das Kabinett von Nathalie Muylle, Ministerin für Verbraucher-

schutz, um ihren Forderungen Ausdruck zu verleihen: mehr Transparenz bei den Tarifen, Bekämpfung der ständig steigenden Bankgebühren, besserer Zugang zu Informationen für gefährdete Personen, Förderung und Verbesserung der grundlegenden Bankdienstleistungen.

Sie baten auch um einen Termin, um sich schnell mit der Ministerin selbst zu treffen und ihr die Anliegen persönlich zu erläutern. Die Behörden müssen den Bürgern eine Bankdienstleistung anbieten, die diesen Namen verdient. Müssten sie nicht außerdem eine andere Form des Bankenmodells unterstützen, das sich mehr um Ungleichheiten kümmert und mehr „ethische“ Dienstleistungen anbietet?

# Jahresendprämien 2019 - 2020

## Arbeiter

Sektor / Betriebe	Betrag	Auszahlung	Referenzjahr	Bedingungen / Bemerkungen
<b>CSC METEA (Metall &amp; Textil)</b>				
Metallverarbeitende Industrie: Kabelwerk, Savimetall,...	4,1 % der zu 100% der LASS angegebenen Bruttolöhne während der R.P.*	Zwischen dem 15. und 31.12.	12 Monate (1.12. - 30.11.)	In allen größeren Betrieben der metallverarbeitenden Industrie bestehen Betriebsabkommen, die einen kompletten 13. Monat vorsehen.
Elektriker	8,33 % in der R.P. verdienten Bruttolöhne	Durch den Existenzsicherheitsfonds der Elektriker	1.07 - 30.06.	Die Jahresendprämie wird den Arbeitern bewilligt, die am 30.06. des betreffenden Jahres mind. 65 Arbeits- oder gleichgest. Tage in 1 oder mehreren Unternehmen des Sektors vorweisen.
Kfz-Werkstätten	Stundenlohn am 1.12. x Anz. Std./Woche x 52 / 12	Ende Dezember	1.12 - 30.11.	Am 30.11. des in Frage kommenden Jahres, sonst 1/12 pro angefangenen Monat. ≠ je nach Arbeitsregime.
Metallhandel	Stundenlohn am 31.12. x Anz. Std./Woche x 52 / 12	Ende Dezember	1.01. - 31.12.	Am 30.11. des in Frage kommenden Jahres 1/12 pro angefangenen Monat. ≠ je nach Arbeitsregime.
Wäschereien	<50 Arbeiter: 0,8802 Euro pro geleistete Stunde >50 Arbeiter: 0,9473 Euro pro geleistete Stunde	Spätestens bis zum 15.12.	1.12. - 30.11.	Beschäftigung während der R.P., d.h. vom 1.12. bis zum 30.11. des laufenden Jahres. Ab der nächsten R.P. werden die Stunden vom Mutterschaftsurlaub, Geburtsurlaub, Adoption, usw. gleichgestellt.
Textilindustrie (Heimbach, Asten)	9,15 Euro pro gearb. Tag / 4,80 pro gleichg. Tag (einschl. bez. Bildungsurlaub + Gewerkschaftsschulung)	Um den 10.12.	4. Trimester des Vorjahres und 3 ersten Trim. des laufenden Jahres	Gleichgestellte Tage = 50 bei Arbeitslosigkeit (ab 2020), 270 bei Krankheit
<b>CSC NAHRUNG &amp; DIENSTE</b>				
Lebensmittelindustrie Molkerei Walhorn, Ortis,...	164,67 Std. x Stundenlohn (38 St./Woche) 160,33 Std. x Stundenlohn (37 Std./Woche)	Vor dem 25.12 Arbeitgeber	Januar bis Dezember	Pro gearbeiteten Monat hat man Anrecht auf 1/12 der Prämie.
Lebensmittelhandel Fleischwaren, Blumen-geschäfte, Futterhandel,...	164,66 Std. x Stundenlohn (38 Std./Woche)	Spätestens 2. Dezember-hälfte Arbeitgeber	Januar bis Dezember	Am 31. Dezember des betreffenden Jahres im Betrieb beschäftigt sein und 3 Monate ununterbrochene Betriebszugehörigkeit.

\*R.P.: Referenzperiode



Hotel- & Gaststätten-gewerbe	4 1/3 Wochenlohn (entspricht einem 13. Monat) oder 1/12 pro geleisteten Monat	Im 1. Trimes-ter folgendes Jahr (< 31.01.) Sozialfonds	Januar bis Dezember	Mindestens zwei Monate Betriebszugehö-rigkeit und nicht selbst gekündigt haben vor dem 31.12.
Reinigungssektor Laurenty, ISS,...	9 % des jährlichen Brutto-lohnes	Ab Dezember	1.07. - 30.06.	Mindestens 2.030 Euro verdient haben oder 60 LASS-Tage geleistet haben.
Landwirtschaftliche Unternehmen	6 % des jährlichen Brutto-lohnes	Zahlung ab Vorlage An-tragsformular	1.07. - 30.06.	Der Sozialfonds schickt die Formulare Anfang Dezember ohne Intervention des Arbeitgebers zu den Arbeitnehmern.
Technische Landwirt-schafts- & Gartenbau-arbeiten	8,33 % des jährlichen Brutto-lohnes, max. 1.211,704 Euro	Ab Dezember	1.07. - 30.06.	Weniger als 25 Arbeitstage, kein Anrecht.
Park- und Gartenge-staltung	5 Jahre Dienstal-ter = 6 % des jährl. Bruttolo-hnes zw. 5 und 15 Jahren = 7 % ab 15 Jahre = 8,5 %	Dezember	1.07. - 30.06.	Der Sozialfonds schickt die Formulare Anfang Dezember zu. Ausgefüllt bei der CSC abgeben.
Recyclingbetriebe	8,33 % des Bruttolo-hnes	Dezember Arbeitgeber	1.07. - 30.06.	Mindestens 65 gearbeitete oder gleichge-stellte Tage während der Referenzperiode.
Subsidiertes freies Unterrichtswesen	2,5 x Wochenlohn Dezember der R.P., 1/12 pro geleist. - gleichgest. Monat	Dezember Arbeitgeber		Kein Anrecht bei Kündigung aus schwer-wiegenden Gründen / Leistungen nur während der Probezeit.
Dienstleistungs-schecks	4,5 % des Bruttolo-hnes zwi-schen 1.7. und 30.06.	Dezember Sozialfonds	1.07. - 30.06.	Der Sozialfonds schickt eine Abrechnung der Endjahresprämie. Wenden Sie sich an uns, falls die Kontonummer fehlt oder falsch ist.

## CSC BAU-INDUSTRIE & ENERGIE

NMC, Ortis, Hercula, Mecondor,...	173,33 x Stundenlohn (Basis= 40 St. x Stundenlohn). Für 38 Std./Woche: 164,664 x Stun-denlohn	< 25.12.	1.01. - 31.12.	Mindestens 3 Monate Betriebszugehörig-keit
Frisöre	9,5 % des Jahresbruttolo-hnes während der R.P. Wenn unter 25 Euro, kann er nicht ausge-zahlt werden.	< 25.12.	1.07. - 30.06.	Während der Referenzperiode mindestens 32 gearbeitete oder gleichgestellte Tage nachweisen.
Graphische Betriebe	Wochenstundenlohn x 173/40	Ab 15.12.	1.01. - 31.12.	
Zeitungen	36 Std./Woche: 156 Std. x Lohn am 30.11. 35 Std./Woche: 151,67 Std. x Lohn am 30.11.	Ab 15.12.	1.12. - 31.11.	Mindestens 3 Monate im Unternehmen + am 30.11. noch im Unternehmen sein
Beschützende Werkstätten	4 % Basislohn gearbeitete und gleichgestellte Tage	Ab Ende November	1.11. - 30.10.	Mindestens 6 Monate im Unternehmen
Möbelindustrie	8,85 % des Bruttolo-hnes (zu 108 %).	Dezember	1.07. - 30.06.	Mindestbetrag der Prämie = 25 Euro
Leiharbeiter	8,33 % des Jahresbruttolo-hnes während der R.P.	Dezember	1.07. - 30.06.	Am 31.12. des laufenden Jahres mind. 65 Arbeitstage belegen können.

## CSC TRANSCOM

Warentransport auf der Straße	5 % der in der R.P. verdienten und dem LASS angegebenen Löhne.	Ab dem 20.12. durch den Sozialfonds	1.07. - 30.06.	Der Arbeiter muss mindestens 2.500 Euro verdient haben, damit die Prämie ausge-zahlt wird.
-------------------------------	--	-------------------------------------	----------------	--

### WEITERE INFOS:

CSC Metea: 087 85 99 46

CSC Nahrung & Dienste: 087 85 99 76

CSC BIE: 087 85 99 66

# Angestellte

(1) Nicht bei eigener Kündigung oder Entlassung aus schwerwiegendem Grund.

(2) Bei Zeitkredit usw. proportional.

(3) Kein Anrecht: Studentenvertrag, Ersatzvertrag

Sektor / Betriebe	Betrag	Auszahlung	Referenzjahr	Bedingungen / Bemerkungen
PK 201 Einzelhandel PK 202.01 Mittelgroßer Lebensmittelhandel	100 % eines Monatsgehalts proportional zu den geleisteten Monaten	Ende Dezember	1.01. - 31.12.	Mindestens 6 Monate Betriebszugehörigkeit. Kann durch Abwesenheiten reduziert werden. <sup>(1)(2)</sup> Bis Ende Dezember noch unter Vertrag sein.
PK 202 Handel, Filialbetrieb / Nahrungsmittel	100 % eines Monatsgehalts im Dezember, äquivalent zum Brutto	Ende Dezember	1.01. - 31.12.	Mindestens 3 Monate Betriebszugehörigkeit. Kann durch Abwesenheiten reduziert werden. <sup>(1)(2)</sup> Bei Auszahlung noch unter Vertrag stehen.
PK 207 Chemie	100 % eines Monatsgehalts proportional zu den geleisteten Monaten	Vor dem 25.12. des Ref.-Jahres	1.01. - 31.12.	Mindestens 6 Monate Betriebszugehörigkeit. Kann durch Abwesenheiten reduziert werden.
PK 200 (ehemals 218)	100 % eines Monatsgehalts proportional zu den geleisteten Monaten	Dezember	1.01. - 31.12.	Mindestens 6 Monate Betriebszugehörigkeit. Kann durch Abwesenheiten reduziert werden (bei Krankheit und Unfall die ersten 60 Tage gleichgestellt). <sup>(1)(2)</sup>
PK 224 Nichteisen Sektor	100 % eines Monatsgehalts proportional zu den geleisteten Monaten	Dezember	1.01. - 31.12.	Mindestens 6 Monate Betriebszugehörigkeit. Kann durch Abwesenheiten reduziert werden (bei Krankheit und Unfall werden die ersten 30 Tage gleichgestellt). <sup>(1)</sup> Bei Auszahlung noch unter Vertrag stehen.
PK 220 Lebensmittelindustrie	100 % eines Monatsgehalts + für variablen Lohn einen Durchschnitt der letzten 12 Monate	Dezember	1.01. - 31.12.	Wird an alle Arbeitnehmer gezahlt. Mindestens 1 Monat beschäftigt sein. <sup>(1)</sup>
PK 226 Spedition, Transport	100 % eines Monatsgehaltes proportional zu den geleisteten Monaten	Dezember	1.01. - 30.12.	Wird an alle Arbeitnehmer gezahlt. Bei Kündigung proportional zu den geleisteten Monaten. <sup>(1)(2)</sup>
PK 330.01 Krankenhäuser	Fixer und variabler Teil - proportional zu den geleisteten Monaten	Dezember	1.01. - 30.09	Mindestens 1 Monat beschäftigt sein. <sup>(1)(3)</sup> Betrifft Arbeiter und Angestellte.
PK 330.02 Altenheime	Fixer und variabler Teil - proportional zu den geleisteten Monaten	Dezember	1.01. - 30.09	Mindestens 1 Monat beschäftigt sein. <sup>(1)(3)</sup> Betrifft Arbeiter und Angestellte
PK 310 Banken	100 % eines Monatsgehalts proportional zu den geleisteten Monaten	Ende des Jahres	1.01. - 31.12.	Unter unbefristetem Vertrag stehen oder einen befristeten Vertrag von mehr als einem Jahr haben. <sup>(1)</sup>
PK 311 Handel, Filialbetrieb / Fachhandel	100 % eines Monatsgehalts proportional zu den geleisteten Monaten	Dezember	1.01. - 31.12.	3 Monate im Unternehmen beschäftigt sein. <sup>(1)</sup> Kann durch Abwesenheit reduziert werden.
PK 312 Großwarenhäuser	100 % eines Monatsgehalts proportional zu den geleisteten Monaten + Ø auf 12 Monate des variablen Lohnes + Weihnachtsprämie 297,47 Euro	Dezember	1.01. - 31.12.	3 Monate im Unternehmen beschäftigt sein (proportional zu geleisteten Monaten). Kann durch Abwesenheiten reduziert werden. Muss bis Ende Dezember beschäftigt sein. <sup>(2)</sup>
PK 319.02 Behindertentagesstätten + Wohnheim in der DG	100 % Monatsgehalt	Dezember	1.01. - 31.12.	Wird an alle Arbeitnehmer gezahlt. Kann wegen Abwesenheiten reduziert werden. <sup>(1)</sup>
PK 318.01 Familienhilfe in der DG	100 % Monatsgehalt, proportional / geleistete Monate	Dezember	1.01. - 31.12.	Wird an alle Arbeitnehmer gezahlt. Kann wegen Abwesenheiten reduziert werden. <sup>(1)(2)</sup>
PK 332 Kleinkindbetreuung	100 % Monatsgehalt, proportional zu den geleisteten Monaten	Dezember	1.01. - 31.12.	Wird an alle Arbeitnehmer gezahlt. Kann bei Abwesenheit reduziert werden, proport. / geleistete Monate, mind. 4 Monate im Betrieb. <sup>(1)</sup>
PK 209 Metall	Bruttomonatslohn x 12 x 1,18 %	15.-31.12.	01.12. - 30.11.	Wird an alle Arbeitnehmer gezahlt. <sup>(1)</sup>

WEITERE INFOS - CNE: 087 85 99 26





## CSC informiert 65-Jährige

**M**it 65 Jahren in den Ruhestand zu treten, ist ein wichtiger und mitunter einschneidender Schritt. Viele Dinge ändern sich: die Kontakte, die Finanzen, die Gesundheit und vielleicht auch die Rolle in unserer Gesellschaft. Aus diesem Grund hatte die CSC Liège-Verviers-Ostbelgien Anfang Dezember die 65-jährigen Mitglieder eingeladen, um ihnen für ihre langjährige Mitgliedschaft zu danken. Gut zu wissen ist, dass auch Rentner auf die umfassenden Dienstleistungen der CSC zurückgreifen können. Bei dem Treffen in Verviers wurden unter anderem Themen wie Steuerrecht, Renten, Wohnungswesen und Einkommensgarantie für Betagte besprochen.



Die CSC Liège-Verviers-Ostbelgien sucht zum nächstmöglichen Zeitpunkt

### 1 Dienstsekretär(in) halbtags

#### Kompetenzen

- Zweisprachig Deutsch-Französisch
- Redaktionelle Fähigkeiten, sehr gute Rechtschreibung in Deutsch und Französisch
- Kenntnisse der Office-Suite
- Gute Organisation, Prioritätsmanagement

#### Profil

- Durchführung verschiedener Sekretariatsaufgaben, Aktenführung, Reservierung von Versammlungsräumen, Telefonate, Klassieren von Dokumenten
- Durchführung verschiedener logistischer Aufgaben

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

#### Interessiert?

Dann bewerben Sie sich bis **spätestens 6. Januar 2019, 12 Uhr** bei Bezirkssekretär Jean-Marc Namotte per Mail: [bdessart@acv-csc.be](mailto:bdessart@acv-csc.be)

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.



## NEUE REGIERUNG? GLEICHE HERAUSFORDERUNGEN!





Katar beugt sich der Kritik und beginnt, die Arbeitsbedingungen von Wanderarbeitskräften zu verbessern.

# Katar schafft modernes Sklaventum ab

**Gute Nachrichten: Katar hat das Arbeitsreformprogramm auf den Weg gebracht, das die Abschaffung des Sklaverei-Systems „Kafala“ vorsieht. Der Golfstaat kündigte zudem die Umsetzung moderner Arbeitsbeziehungen an.**

Seit Jahren verurteilen die Gewerkschaften die Arbeitsbedingungen der Wanderarbeitskräfte in Katar. Ende September war Katar Schauplatz der Leichtathletik-Weltmeisterschaften. 2022 wird dort die Fußballweltmeisterschaft stattfinden. Dieses extrem reiche Land mit den fortschrittlichsten Technologien in allen Bereichen hat seine Infrastruktur auf dem Rücken seiner versklavten Wanderarbeitskräfte aufgebaut. Das System der „Kafala“, das die Einziehung des Reisepasses durch den Arbeitgeber bei der Einreise in das Land vorsah, machte die Wanderarbeitskräfte von ihrem Arbeitgeber abhängig. Sie durften ihre Arbeit nicht aufgeben und ohne dessen Zustimmung nicht in ihr Land zurückkehren.

## Gleiche Rechte für alle

In letzter Zeit wurden wichtige Arbeitsreformen durchgeführt. Sie sehen insbesondere die Abschaffung des „Kafala-Systems“ vor. Ausreisevisa für Arbeitskräfte, auch für Hausangestellte, Beschäftigte in staatlichen und öffentlichen Institutionen, auf See, in der Landwirtschaft und für Gelegenheitsarbeitskräfte wurden abgeschafft. Sie alle haben jetzt dieselben Rechte wie andere Beschäftigte in Katar auch. Künftig gilt für alle Beschäftigten, auch für Hausangestellte, dasselbe Antidiskriminierungs-

setzungsgesetz.

Es wurde ein neues Mindestlohngesetz eingeführt, dass für alle Nationalitäten gilt. Die Abschaffung der NOC-Bescheinigungen (Non Objection Certificates) wird den Beschäftigten im Rahmen ihrer normalen vertraglichen Verpflichtungen einen Arbeitsplatzwechsel ermöglichen, ohne dass sie dafür die Einverständniserklärung ihres Arbeitgebers benötigen.

Sharan Burrow, Generalsekretärin des Internationalen Gewerkschaftsbundes (IGB), begrüßt diese Reformen: „Katar ist dabei, sich zu verändern. Die neuen Gesetze werden das Kafala-System, eine moderne Sklaverei, beenden: keine Ausreisevisa mehr für Arbeitskräfte, auch nicht für Hausangestellte; transparente Verträge und Arbeitsgerichte, die sie in Kraft setzen; es ist keine Einverständniserklärung des Arbeitgebers für den Wechsel des Arbeitsplatzes mehr erforderlich; Kriterien, die jedem modernen Arbeitsbeziehungssystem entsprechen; ein staatlicher Fonds, der dafür sorgen soll, dass Arbeitskräfte nicht durch ausbeuterische Arbeitgeber benachteiligt werden, während der Staat ausstehende Ansprüche eintreibt.“

Sharan Burrow ist sich bewusst, dass „ein fundierter Mindestlohn, der erste seiner Art im Nahen Osten, eine immense Verbesserung für die Arbeits-

kräfte bedeutet und ein Mindestmaß an Schutz garantieren wird. Wir erwarten von der Regierung, dass sie den neuen Lohnsatz so bald wie möglich bekannt gibt.“

Die neuen Gesetze wurden der Beratenden Versammlung (Schura-Rat) im November vorgelegt und treten am 1. Januar 2020 in Kraft. Sie müssen integral umgesetzt und kontrolliert werden.

## Abkommen mit der ILO

Das Reformprogramm ist Teil eines dreijährigen technischen Kooperationsabkommens mit der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Ein Bericht über die Überprüfung des Abkommens wurde dem ILO-Verwaltungsrat vorgelegt. Die Reformen wurden bei einer Veranstaltung in Doha anlässlich des 100-jährigen Bestehens der Internationalen Arbeitsorganisation, an der auch Vertreter aus Oman und Marokko sowie der Internationalen Arbeitgeberorganisation (IOE) und des IGB teilnahmen, verkündet.

„Die Partnerschaft zwischen der katarischen Regierung und der ILO, unterstützt vom IGB, ist erfolgreich. Sie verändert Menschenleben, sie verändert eine Nation“, hofft IGB-Generalsekretärin Sharan Burrow. „Während wir die Veränderungen in Katar beobachten, tut sich in den Nachbarländern aber leider nichts. Dort werden Wanderarbeitskräfte nach wie vor nicht wie Menschen behandelt, haben kaum Rechte und Freiheiten“. Der Gewerkschaftskampf geht daher weiter.



# Der Klimawandel geht uns alle an



Der Übergang zu einer grüneren Wirtschaft könnte 80.000 Arbeitsplätze schaffen.

## Ungleichheiten in Zahlen

### 25 Unternehmen

Laut der Nichtregierungsorganisation CDP Global, die sich auf das Klima spezialisiert hat, bestehen 50 % der Industrieemissionen aus Treibhausgasen von 25 Unternehmen. In den Top 10 der größten Verschmutzer: große multinationale Ölgesellschaften.

### 2,7 Mrd. für fossile Brennstoffe

„Zurzeit investieren belgische Banken weiterhin 40 Milliarden Euro in die Entwicklung von fossiler Energie und die steuerliche Unterstützung zugunsten fossiler Brennstoffe beträgt 2,7 Mrd. pro Jahr. Wir müssen das Geld zurückbekommen und es in grünere Energien umsetzen“, bemerkt Rebecca Thissen.

### Ungleichheiten

50 % der ärmsten Menschen sind nur für 10 % der Emissionen verantwortlich. 50 % der Emissionen sind auf die 10 % der Reichen zurückzuführen. „Es ist nicht übertrieben zu sagen, dass Katrina eine Katastrophe für die Armen war und ein Ärgernis für die Reichen“, sagte J. Mutter im September 2017 in der Zeitung Le Monde.

### CO2-Bilanz

Wenn wir eine CO2-Bewertung eines Landes machen, muss man die Emissionen berücksichtigen, die anderswo für die Produktion für den eigenen Verbrauch entstehen. Beispiel: China produziert einen großen Teil unserer Konsumgüter. Wir sind so verantwortlich für die dort entstehenden Emissionen und wir müssten diese in unserer CO2-Bilanz berücksichtigen.

### Frauen als erste Opfer

Nach Angaben des CNCD tragen Frauen bei Naturkatastrophen ein 14 Mal höheres Risiko zu sterben, und das aufgrund mangelnder Bildung und Information. Beispiel: während der Tsunamis in Asien sind Mädchen ertrunken, weil man Mädchen das Schwimmen nicht beibringt. In Bildung zu investieren ist auch eine Antwort auf die globale Erwärmung.

**Z**war sind wir alle von der globalen Erwärmung betroffen, doch sind wir nicht alle gleich, um sich dieser zu stellen. Mehr denn je bedarf es der Solidaritätsmechanismen. Das ist das Ergebnis einer Debatte, die vor kurzem in der CSC Lüttich stattfand.

Die Umweltgruppe und die Frauengruppe der CSC Liège-Verviers-Ostbelgien hatten zu diesem Infoabend geladen. Referentinnen waren Rebecca Thissen, zuständig für den Bereich Klimagerechtigkeit des CNCD - 11.11.11 (ein Dachverband von 90 belgischen Nichtregierungsorganisationen), und Léa François, die Lütticher Vertreterin von „Youth for Climate“.

„Solidarität und Klima müssen Hand in Hand gehen,“ wiederholten die beiden jungen Frauen eindringlich. Die am stärksten industrialisierten Länder sind eindeutig die größten Verantwortlichen für den Treibhauseffekt und das schon länger als die anderen. Sie haben eine größere Verantwortung für den Klimawandel und müssen daher bei der Umsetzung von Maßnahmen gegen die globale Erwärmung stärker einbezogen werden. Man kann kein unendliches Wachstum auf einem erledigten Planeten akzeptieren.

## Hier und anderswo muss der Übergang gerecht sein

Nach Ansicht sowohl der Redner als auch der anwesenden CSC-Mitglieder müssen wir individuell handeln, als Familie, aber auch kollektiv. Ein gerechter Übergang ist für uns alle erforderlich. Der Klimawandel kann nicht auf dem Rücken der Ärmsten durchgeführt werden und muss die Beschäftigung berücksichtigen. „Das beinhaltet Ausbildung und Begleitung der Personen, die in umweltschädlichen Sektoren arbeiten, um deren berufliche Orientierung zu ändern. Ebenso ist es notwendig, das Bewusstsein junger Menschen für die Berufe von morgen zu schärfen. Der Übergang zu einer grüneren Wirtschaft könnte 80.000 Arbeitsplätze schaffen“, bemerkt Rebecca Thissen.

Junge Menschen setzen sich seit Monaten für die Veränderung ein. Aber, wie Léa François erklärt, „jeder ist willkommen bei den Aktionen junger Menschen. Wir brauchen die Unterstützung von Gewerkschaften und Verbänden, Eltern und Großeltern. Ich finde, dass wir die Bewegung ‚People for Climate‘ hätten nennen sollen, statt ‚Youth for Climate‘, was Nicht-Jugendliche auszuschließen scheint.“

# CASH FOR CARS: LOHNT SICH DAS?



## MOBILITÄT & ARBEIT

Mit diesem Beitrag setzen wir unsere Artikelserie über die Mobilität am Arbeitsplatz fort. In diesem Monat beschäftigen wir uns mit einer neuen Form der Entschädigung im Bereich der Mobilität: cash for cars (Bargeld statt Auto).

Alternativen zum Dienstwagen haben sich seit kurzem entwickelt. Darunter auch „cash for cars“ oder auch Mobilitätsentschädigung genannt. Das Prinzip ist einfach: Sie haben das Recht, Ihren Firmenwagen gegen einen Bargeldbetrag einzutauschen. Aber wie funktioniert das in der Praxis?

### WER HAT ANRECHT?

Nicht jeder hat das Recht, sein Firmenfahrzeug in Bargeld umzuwandeln. Logischerweise haben Sie nur dann Anspruch darauf, wenn Sie über ein Firmenfahrzeug verfügen oder nach den Regeln Ihres Unternehmens verfügen könnten. Darüber hinaus müssen Sie dieses Fahrzeug während drei Monaten ununterbrochen oder während zwölf Monaten innerhalb der letzten drei Jahre genutzt haben (oder dazu berechtigt gewesen sein). Sie haben sofort Anspruch darauf, wenn Sie neu eingestellt oder in eine Funktion befördert werden, die Sie zu einem Firmenfahrzeug in Ihrem Unternehmen berechtigt. Darüber hinaus können Sie nur dann von „cash for cars“ profitieren, wenn Ihr Arbeitgeber diese Option im Unternehmen anbietet. Es besteht also keine Verpflichtung, Ihnen diese Alternative anzubieten.

### SIE HABEN DIE WAHL

Wenn Ihr Arbeitgeber sich entscheidet, Ihnen Bargeld für den Firmenwagen an-

zubieten, stehen Ihnen mehrere Möglichkeiten zur Verfügung. Zuerst haben Sie die Wahl, gegen Bargeld auf Ihr Auto zu verzichten oder es zu behalten. Wenn Sie sich für die Bargeldvariante entscheiden, müssen Sie einen Antrag bei Ihrem Arbeitgeber stellen. Dieser informiert Sie dann über den Betrag, der Ihr Fahrzeug ersetzen wird. Bis hierhin sind Sie noch zu nichts verpflichtet. Aufgrund des Ihnen zugesprochenen Betrages können Sie immer noch frei entscheiden, ob Sie den Firmenwagen behalten oder das Geld annehmen.

Wenn Sie mit dem Betrag zufrieden sind und sich für cash for cars entscheiden,

müssen Sie Ihren Arbeitsvertrag ändern. In einem neuen Vertrag oder in einem Vertragsanhang muss angegeben werden, dass Sie in den Genuss dieser Barzahlung kommen, der genaue Betrag dieser Zulage sowie der Katalogwert des Fahrzeuges, der zur Berechnung dieses Betrages geführt hat. Es ist verboten, andere Leistungen (Mahlzeit- oder Ökoschecks, Versicherungen usw.) in Bargeld umzuwandeln.

### EINE LOHNENDE WAHL?

Der Betrag der Barzulage, die den Firmenwagen ersetzt, beträgt 20 % von 6/7 des Katalogwertes Ihres Fahrzeugs oder des Fahrzeuges, über das Sie verfügen könnten. Dieser Prozentsatz wird auf 24 % erhöht, wenn Sie eine Tankkarte haben. Andererseits wird sie im Verhältnis zu Ihrer persönlichen Intervention reduziert, wenn eine solche Selbstbeteiligung vorgesehen war, als Sie ein Firmenfahrzeug hatten. Dieser Betrag wird indiziert und kann selbstverständlich überprüft werden, wenn Sie Ihre Funktion ändern.

Sie zahlen keine Sozialbeiträge auf diesen Vorteil. Ihr Arbeitgeber zahlt jedoch einen Solidaritätsbeitrag, der dem entspricht, der für das Fahrzeug gezahlt wurde. Steuerlich wird Ihre Bemessungsgrundlage je nach Katalogwert Ihres Fahrzeugs um mindestens 1.340 Euro erhöht. Das bedeutet nicht, dass Ihre Steuern um diesen Betrag steigen werden. Trotzdem wird dieser Betrag zu dem Einkommen addiert, auf das Ihre Steuern berechnet werden. Letztendlich führt die Berechnungsformel des Geldvorteils zu einer weniger bedeutenden Erhöhung Ihrer Steuerbemessungsgrundlage als die Formel, die zur Bewertung der Steuerlast für ein Firmenfahrzeug verwendet wird.



© auryndirksen - stock.adobe.com



Die folgenden Beispiele helfen Ihnen, die Berechnungen besser zu verstehen.

Katalogwert	40.900
Tankkarte	ja
Berechnung „cash for cars“	24 % (40.900 x 6/7)
+ Betrag Entschädigung für das Fahrzeug	8.413,7 € brutto jährlich
- Eventueller persönlicher Betrag	0 € (in unserem Beispiel)
- Steuern	4 % (40.900 x 6/7) = 1.402,3 € Steuerbetrag = x % von 1.402,3 € (je nach Steuersatz Ihres Einkommens)

Katalogwert	40.900
Tankkarte	nein
Berechnung „cash for cars“	20 % (40.900 x 6/7)
+ Betrag Entschädigung für das Fahrzeug	7.011,4 € brutto jährlich
- Eventueller persönlicher Betrag	0 € (in unserem Beispiel)
- Steuern	4 % (40.900 x 6/7) = 1.402,3 € Steuerbetrag = x % von 1.402,3 € (je nach Steuersatz Ihres Einkommens)

## WAS IST DAVON ZU HALTEN?

Bisher haben nur wenige ihren Firmenwagen gegen Bargeld getauscht. Oft auch, weil die Arbeitgeber dieses System nicht in ihrem Unternehmen einführen. Aber auch, weil derzeit die praktischen Vorteile eines Fahrzeugs im Vergleich zum Barbetrag meist überwiegen. Es könnte aber sein, dass andere Überlegungen diese Maßnahme in Zukunft interessanter machen. Staus, Stress und ökologische Herausforderungen könnten Sie vielleicht dazu bringen, Ihr Fahrzeug gegen einen Geldbetrag einzutauschen, wenn Ihr Lebensstil es zulässt.

# ERFOLG IM PFLEGESEKTOR

MANCHE FRAGTEN SICH: „WAS BRINGT ES, UNS ZU MOBILISIEREN?“  
ANDERE HABEN BEWIESEN, DASS ES SICH LOHNT.

**A**m 21. November verabschiedete das Föderalparlament einstimmig das „Weißkittel“-Gesetz. 59 Millionen Euro wurden für Krankenhaus- und Heimpflegekräfte vorgesehen, und das auch noch für 2019. Die Maribel-Sozialfonds haben nun im nächsten Jahr Zeit, die geeigneten Maßnahmen zur Verbesserung der Situation der Beschäftigten im Gesundheitswesen (Beschäftigung, Ausbildung, Unterstützung, usw.) zu treffen. Die Dienstags-Mobilisierung der Arbeitnehmer hat sich ausgezahlt. Ein schöner Sieg für alle, die sich eingesetzt haben, und auch für diejenigen, die nicht an einen Erfolg glaubten. Sich zu mobilisieren lohnt sich!







Ein Jahr, um erneut den Unterschied zu machen.  
Gemeinsam die Dinge zu verändern.  
Eine starke Stimme zu sein. Füreinander.

**Wir wünschen Ihnen ein frohes und glückliches Jahr 2020!**

