

# CSC info

Halbmonatliche Informationszeitschrift  
des CSC-Bezirksverbandes  
Liège - Verviers - Ostbelgien  
Ausgabe 24, 18. Dezember 2020

[www.diecsc.be](http://www.diecsc.be)



**Die CSC wünscht Ihnen  
frohe Weihnachten**

# Inhalt

## Seiten 3-5

Die CSC gewinnt erneut die Sozialwahlen

## Seite 6

#wasbleithaengen.DG

## Seite 7

Corona-Prämien und Konsumschecks auch in der DG

## Seiten 8-10

Jahresendprämien 2020

## Seite 11

Homeoffice: auch in Ihrem Unternehmen?

## Seiten 12-15

Rückblick 2020

## Seite 16

Meldungen

# Impressum

### Verantwortlicher Herausgeber:

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

### Redaktion:

Vera Hilt                      Liliane Louges  
Angela Mertes                Jochen Mettlen  
Mike Mettlen                 Birgit Schlüter  
Maryline Weynand

Layout: Jessica Halmes

### Druck:

Kliemo A.G.  
Hütte 53, 4700 Eupen

### Anschrift der Redaktion:

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

### Erscheinungsrhythmus:

Vierzehntäglich

## BÜROS GESCHLOSSEN Terminabsprachen möglich

Aufgrund der aktuellen Corona-Vorschriften sind unsere Büros derzeit geschlossen. Wir sind weiterhin telefonisch und per Mail für sie da. In dringenden Fällen sind auch Terminabsprachen möglich. Ihre Dokumente können Sie in den Außenbriefkästen unserer Dienstleistungszentren hinterlegen.

### ARBEITSLOSENDIENST 087 85 99 98

CSC Eupen  
csc.chomage.eupen@acv-csc.be

CSC St. Vith  
csc.chomage.stvith@acv-csc.be

CSC Kelmis  
csc.chomage.kelmis@acv-csc.be



### JURISTISCHER DIENST

CSC Eupen  
087 85 98 95 | sj.verviers@acv-csc.be

CSC St. Vith  
087 85 99 33 | sj.verviers@acv-csc.be

### SOZIALSPRECHSTUNDEN

CSC Eupen  
087 85 99 22 | csc.ostbelgien@acv-csc.be

CSC St. Vith  
087 85 99 32 | csc.stvith@acv-csc.be

### GRENZGÄNGERDIENST LUXEMBURG

CSC St. Vith  
087 85 99 33 | sj.verviers@acv-csc.be

### GRENZGÄNGERDIENST DEUTSCHLAND

CSC Eupen  
087 85 99 49 | ggdienst.kelmis-eupen@acv-csc.be

[www.diecsc.be](http://www.diecsc.be)



[www.diecsc.be](http://www.diecsc.be)



[www.facebook.com/cscostbelgien](https://www.facebook.com/cscostbelgien)



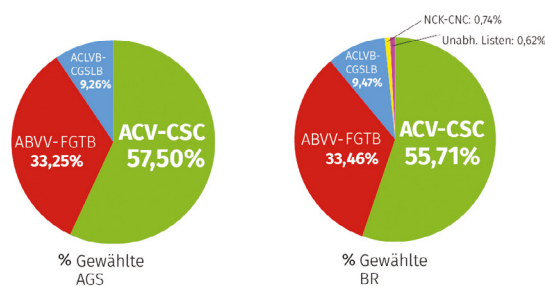
## Die CSC gewinnt erneut die Sozialwahlen

Die CSC bestätigt ihre Position als unangefochtene Nummer Eins und erhält auf nationaler Ebene erneut eine absolute Mehrheit. Das geht aus den vorläufigen Ergebnissen der Sozialwahlen hervor. In der Deutschsprachigen Gemeinschaft erreicht die CSC mit 81,31 % abermals ein Traumbergebnis.

Die CSC ist mit den Ergebnissen der diesjährigen Sozialwahlen sehr zufrieden. Erneut gewann sie landesweit mit Abstand die absolute Mehrheit: 55,71 % der Sitze für Betriebsräte (BR) und 57,50 % der Sitze in den Ausschüssen für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz (AGS). Die Christliche Gewerkschaft bleibt eindeutig die größte Gewerkschaft in Wallonien, Brüssel, Flandern und in der Deutschsprachigen Gemeinschaft. Sie ist stärker als die Summe ihrer beiden Konkurrenten.

Darüber hinaus ist die CSC sowohl im kommerziellen als auch im nicht-kommerziellen Sektor führend. Sie ist die repräsentativste Gewerkschaft sowohl für Arbeiter als auch für Angestellte, Jugendliche und Führungskräfte (Kader).

### Die CSC gewinnt die Sozialwahlen!



✓ Die absolute Mehrheit der Sitze im ganzen Land  
 ✓ Die Nummer eins bei Jugendlichen, Arbeitern, Angestellten und Kadern

➔ **VIELEN DANK AN ALLE!**

### Ausgezeichnetes Ergebnis

„Die CSC hat erneut ein ausgezeichnetes Ergebnis erzielt. Der Sieg der CSC ist unbestreitbar. Wir haben landesweit die absolute Mehrheit der Sitze, sowohl in den AGS als auch in den Betriebsräten. Die CSC führt auch in allen Wahlkollegien, sowohl bei Jugendlichen als auch bei Arbeitern, Angestellten und Kadern“, so CSC-Präsident Marc Leemans.

„Noch nie war es für die Arbeitnehmer so wichtig wie heute, ihre Delegierten wählen und mandatieren zu können“, sagt der CSC-Präsident. „Seit Monaten läuft die soziale Konzertierung in den Unternehmen auf Hochtouren. Die Arbeit in völliger Sicherheit und unter Beachtung der sanitären Bedingungen ist ein wichtiges Anliegen. Es ist daher nicht überraschend, dass die CSC besonders gute Ergebnisse in Krankenhäusern und Pflegeheimen erzielt. Die trotz der außergewöhnlichen Umstände immer noch sehr hohe Wahlbeteiligung bei diesen Sozialwahlen unterstreicht auch die Bedeutung der sozialen Konzertierung.“

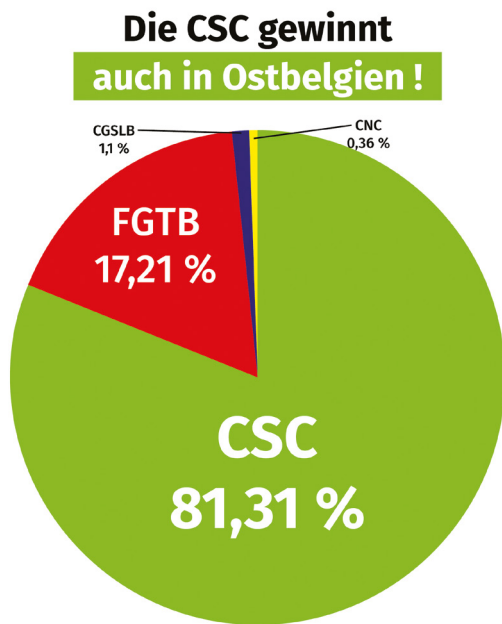
Marc Leemans bedankt sich ausdrücklich bei allen für den reibungslosen Ablauf der Sozialwahlen in einem besonders schwierigen Kontext. „Dank des aktuellen Arbeitsministers, seines Vorgängers und deren Kabinette, der Mitarbeiter des FÖD Beschäftigung, Arbeit und soziale Konzertierung, der Gewerkschaftskollegen, aber vor allem dank der 60.000 CSC-Kandidaten, die es möglich gemacht haben, ein großartiges Ergebnis zu erzielen.“

Das gute Resultat spiegelt sich auch auf Ebene der Provinz Lüttich und somit des Bezirksverbandes wider, wo die CSC mit 52,55 % der erreichten Mandate deutlich vor der FGTB (41,77 %), der CGSLB (5,11 %) und mehreren Kaderlisten (0,55 %) liegt.





## Unangefochtene Nummer 1 in der DG



In der Deutschsprachigen Gemeinschaft erzielte die Christliche Gewerkschaft erneut ein herausragendes Ergebnis. Die CSC erhielt 81,31 % der Mandate, die FGFB 17,21 %, die CGSLB 1,1 % und die Kaderliste CNC 0,36 %. Laut den vorläufigen Ergebnissen sieht die Mandatsverteilung folgendermaßen aus: Die CSC erhält 222 Mandate, die FGFB 47 Mandate, die CGSLB 3 Mandate und die CNC 1 Mandat.

„Ich bin absolut zufrieden. Wir konnten unser Topresultat von 2016 halten und haben noch Mandate hinzugewonnen“, sagt Vera Hilt von der Angestelltengewerkschaft CNE.

„In allen Betrieben ist es sehr gut gelaufen. Das stimmt mich sehr froh und ist eine Anerkennung für den Einsatz der Kandidatinnen und Kandidaten. Zwei Beispiele: In der Klinik St.Vith ist eine komplette Mannschaft mit 24 Leuten angetreten und die Wahlbeteiligung lag bei 80 %, nicht selbstverständlich in Coronazeiten. Und bei NMC haben wir nach jahrelangem Einsatz endlich ein Kader-Mandat erreicht. Und das alles trotz Corona. Es war nicht immer einfach für uns und die Delegierten. Die soziale Demokratie hat wieder gewonnen. Die Befürchtungen wurden nicht bestätigt.“

„Sehr zufrieden“, lautet auch die Analyse von Anne-Françoise Offermann, Gewerkschaftssekretärin der CSC Nahrung und Dienste. „Wir haben ausgezeichnete Resultate bei Solina, der Alternative und Ortis erzielt. Bei der Molkerei Walhorn konnten wir den 2016 verlorenen Sitz im Betriebsrat wieder zurückgewinnen. Da sind wir mächtig stolz drauf.“



„Es waren meine ersten Sozialwahlen als Berufssekretärin und ich bin mit dem Verlauf sehr zufrieden“, fügt Rebecca Peters von der CSC Bau-Industrie und Energie hinzu. „In den Beschützenden Werkstätten, bei Hexpol und Saint-Gobain Wagener haben wir sehr gut abgeschnitten, bei NMC verpassen wir das dritte Arbeitermandat. Allgemein möchte ich sagen, dass es aufgrund der Corona-Pandemie ein ungewöhnliches Sozialwahljahr war. Es war manchmal schwierig, aber letzten Endes ist es sehr gut gelaufen. Und das dank der Arbeit unserer Delegierten und dank der Unterstützung unserer Wähler.“

Auch Metea-Gewerkschaftssekretär Fabrice Monseur zieht ein positives Fazit. „Wir haben hervorragende Ergebnisse im Kabelwerk Eupen, bei Hydro (Raeren und Eupen), Savimetal in St.Vith und EMZ in Manderfeld erzielt. Das war herausragend, auch wenn wir in dem ein oder anderen Betrieb etwas hinter unseren Erwartungen geblieben sind. Insgesamt bin ich richtig zufrieden.“

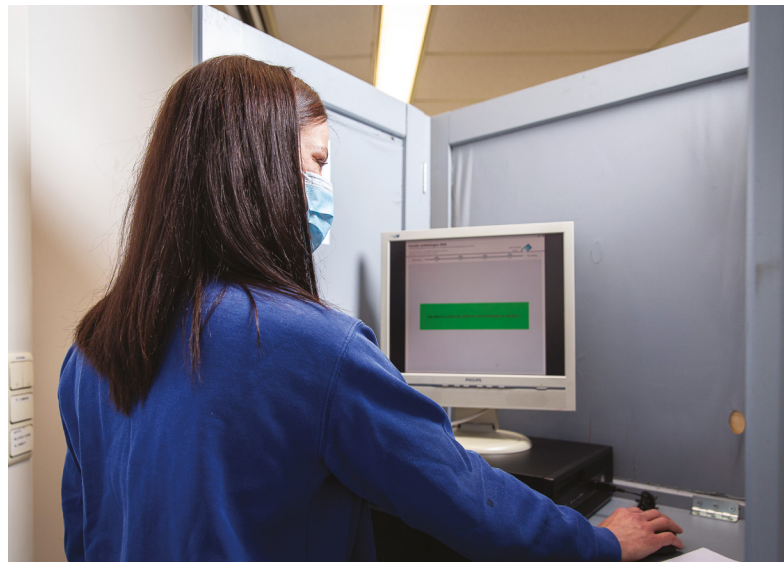


## Beteiligung an den Sozialwahlen

Aufgrund der Coronakrise fanden die Sozialwahlen unter besonders schwierigen Umständen statt, was viele Unternehmen dazu veranlasste, auch die Briefwahl und/oder die elektronische Wahl einzuführen. Die Stimmabgabe erfolgte in vielen Unternehmen ausschließlich per Briefwahl. Uns wurden zahlreiche Probleme mitgeteilt: Verzögerungen bei der Zusendung der Wahlzettel durch den Arbeitgeber und der Rücksendung der Wahlzettel durch die Arbeitnehmer, unzureichendes Porto durch den Arbeitgeber für die Rücksendung der Wahlzettel, Arbeitnehmer, die falsche Wahlzettel erhalten haben, usw.

Diese Probleme hatten zweifelsohne einen negativen Einfluss auf die Stimmabgabe und die Anzahl der Stimmen. Im Vergleich zu vorherigen Sozialwahlen haben sich diesmal mehr Unternehmen dafür entschieden, keine Wahlen oder Abstimmungen durchzuführen, weil die Organisation aufgrund der Corona-Auflagen zu kompliziert war. Es wurde daher eine geringe Wahlbeteiligung befürchtet, was jedoch nicht der Fall war. Zugegeben, die Wahlbeteiligung war leicht rückläufig (minus 3 % für BR und AGS), aber in Anbetracht der Umstände ist das gar nicht schlecht.

Bis heute sind bereits mehr als 1.500.000 Stimmen abgegeben worden. Nach offiziellen Angaben haben mehr als 60 % der Arbeitnehmer, die wählen konnten, auch tatsächlich gewählt. Die Wahlbeteiligung lag bei den Arbeitern bei etwa 70 % und bei den Angestellten bei 60 %. Bei den Kadern lag die Wahlbeteiligung (54 %) höher als 2016. Dieser Anstieg ist wahrscheinlich auf die Zunahme der elektronischen Wahl zurückzuführen. Trotz all dieser Schwierigkeiten ist die Wahlbeteiligung an den Sozialwahlen 2020 ein Grund zur Erleichterung und bietet gute Aussichten, wieder mehr Arbeitnehmer für die Wahl ihrer Vertreter bei den nächsten Sozialwahlen 2024 zu sensibilisieren.



## Rekordanzahl von gewählten Frauen für die CSC

Mit einem Frauenanteil von 42,49 % bei den Wahlen für die AGS und 40,18 % für die BR stellt die CSC einen neuen historischen Rekord auf. In keiner belgischen Gewerkschaft wurden jemals so viele Frauen gewählt. Unter diesem Gesichtspunkt sind wir der FGTB und der CGSLB weit voraus. Wir gleichen auch den Anteil der in unseren Parlamenten gewählten Frauen aus (41,7 % in 2019) und übertreffen den Anteil der bei den belgischen Gemeinderatswahlen gewählten Frauen (39 % in 2018).

Dieser Rekord bedeutet jedoch nicht, dass die Schlacht gewonnen ist. Tatsächlich ist der Anteil der Frauen in Unternehmen, die Wahlen durchführen, höher als der Anteil der tatsächlich gewählten Frauen. Trotz unserer Bilanz erreichen wir immer noch keine proportionale Vertretung von Frauen und Männern.

## Eine Welle der Erneuerung

In diesem Jahr zählte die CSC 59.752 Kandidaten für die Sozialwahlen (BR und AGS). 25.576 (!) von ihnen traten zum ersten Mal an. Somit stand wieder einmal eine Erneuerung bei der CSC an.

Wenn wir uns das Alter dieser CSC-Kandidaten anschauen, sehen wir, dass mehr als 40 % von ihnen höchstens 45 Jahre alt sind. Bei den neuen Kandidaten liegt dieser Anteil sogar bei 56,8 %, was uns hoffnungsfroh in die Zukunft blicken lässt. Die Sozialwahlen sind daher für die CSC in puncto Altern ein gutes Gegenmittel.



Infos +  
www.dieccs.be

## Nicht-kommerzieller Sektor

# #wasbleibthaengen.DG

Bei der Unterschrift zum Anhang an das Rahmenabkommen des nicht-kommerziellen Sektors war es angekündigt worden: Das Personal des nicht-kommerziellen Sektors soll eine Anerkennung für seine Leistung in der schweren Coronazeit erhalten. Ein Versprechen wird eingelöst, aber nicht für alle! Außen vor gelassen werden nämlich die Kolleginnen und Kollegen in der Kinderbetreuung und in den Beschützenden Werkstätten.



Die Angestelltengewerkschaft CNE und die CSC Bau-Industrie und Energie (CSCBIE) stellen mit Bedauern fest, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kinderbetreuung und der Beschützenden Werkstätten keine Corona-Prämien erhalten sollen, obwohl sie Teil des nicht-kommerziellen Sektors sind.

Seit Mitte November ist klar: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Alten- und Pflegeheime, Dienste der häuslichen Hilfe, Behindertenwohnheime und -Tagesstätten sowie Palliativpflegedienste erhalten unter gewissen Bedingungen Konsumschecks und eine Corona-Prämie von 985 Euro.

### Langfristige Anerkennung notwendig

„In einem Schreiben an die Regierung der Deutschsprachigen Gemeinschaft haben wir als Gewerkschaftsvertreterinnen des Personals des nicht-kommerziellen Sektors in der DG begrüßt, dass dies nun umgesetzt wird, auch wenn wir uns als Gewerkschaftsorganisationen lieber eine langfristige Anerkennung wünschen“, erklärt CNE-Gewerkschaftssekretärin Vera Hilt, zuständig für den nicht kommerziellen Sektor in Ostbelgien. „Es ist bekannt, dass solche einmalige Sonderprämien nicht den Forderungen der Gewerkschaften entsprechen, aber sie sind ein kleines Zeichen der Anerkennung für die geleistete Arbeit während dieser schwierigen Zeit.“

Leider wurden die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Kinderbetreuung und in den Beschützenden Werkstätten außen vor gelassen. „In der Kinderbetreuung hat man im März von jetzt auf gleich alles in Bewegung gesetzt, die Betreuungsangebote der

*Situation anzupassen und arbeitet seither quasi im Ausnahmezustand. Ohne diesen Einsatz hätte so manche Pflegekraft nicht in vorderster Front arbeiten können“, so Hilt.*

In den Beschützenden Werkstätten hat sich in den vergangenen Monaten der Arbeitskontext auch gewandelt und ist von Stress geprägt. „Es wurde auf Kurzarbeit zurückgegriffen, ohne jedoch - wie in den anderen Teilstaaten - den im Sektor vorgesehenen Zuschlag für wirtschaftliche Kurzarbeit an die Mitarbeiter zu zahlen. Trotz allem haben die Arbeitnehmer beider Sektoren weiterhin ihr Bestmöglichstes gegeben“, fügt CSCBIE-Sekretärin Rebecca Peters hinzu, die das Personal der Beschützenden Werkstätten betreut.

### Kinderbetreuung und Beschützende Werkstätten

Daher der Appell der Solidarität an die DG-Regierung, das für ALLE etwas HÄNGEN bleibt und auch dem Personal der Kinderbetreuung und der Beschützenden Werkstätten eine Anerkennung für die geleistete Arbeit zukommt.





„Wir haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Sektoren des nicht-kommerziellen Sektors - aber auch alle Bürger, die ihre Solidarität bekunden wollen - aufgerufen, uns als Unterstützung Bilder von ihnen mit dem Slogan #wasbleibthaengen zu übermitteln. Damit haben wir eine Infokampagne in den sozialen Medien gestartet. Die Resonanz war beeindruckend, wofür wir uns bei allen bedanken möchten. Es zeigt aber auch, welchen Stellenwert die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem nicht-kommerziellen Sektor in der Gesellschaft genießen“, betonen die beiden Gewerkschafterinnen.



# Corona-Prämien und Konsumschecks auch in der DG

Eine Corona-Prämie von 985 Euro brutto und ein Konsumscheck von 300 Euro hat die DG-Regierung für das Personal der Alten- und Pflegeheime, Dienste der häuslichen Hilfe, Behindertenwohnheime und -Tagestätten sowie Palliativpflegedienste vorgesehen. Wir stellen Ihnen die Regelung im Detail vor.

## Corona-Prämie von 985 Euro brutto

### Betroffene Sektoren und Mitarbeiter

- Dienste der häuslichen Hilfe, Alten- und Pflegeheime, Palliativpflegedienste, Wohnheime und Tagesstätten für Behinderte.
- Alle Arbeitnehmer, die auf der Lohn- und Gehaltsliste stehen, auch Studenten und Interimbeschäftigte.

### Methoden zur Berechnung und Auszahlung

- Diese Prämie wird im Verhältnis zur Arbeitszeit (Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung und Anzahl der Arbeitsmonate) während des Bezugszeitraums berechnet:
  - Arbeitnehmer, die zwischen dem 1. März 2020 und dem 31. Dezember 2020 höchstens halbtags beschäftigt waren, erhalten eine Prämie von 492,5

Euro brutto;

- Für alle anderen Arbeitnehmer, die zwischen dem 1. März 2020 und dem 31. Dezember 2020 mehr als die Hälfte der Zeit beschäftigt waren, wird eine Prämie von 985 Euro brutto gezahlt.
- Langfristige Abwesenheitszeiten wegen Arbeitsunfähigkeit von mehr als 30 Kalendertagen, die nicht durch ein vom Arbeitgeber gezahltes Gehalt abgedeckt sind, werden nicht berücksichtigt, Urlaubszeiten werden jedoch berücksichtigt.

Die Prämie wird den Arbeitnehmern spätestens mit dem Gehalt des Monats ausgezahlt, der auf die Unterzeichnung der Vereinbarung mit der Regierung und den Arbeitgebern folgt.

## Konsumschecks von 300 Euro netto

### Betroffene Sektoren und Mitarbeiter

- Dienste der häuslichen Hilfe, Alten- und Pflegeheime, Palliativpflegedienste, Wohnheime und Tagesstätten für Behinderte (mit Ausnahme der Tagesstätten, deren Personal in Wohnheimen geholfen hat).
- Alle Arbeitnehmer, die auf der Lohn- und Gehaltsliste stehen, auch Studenten und Interimbeschäftigte.

### Methoden zur Berechnung und Auszahlung

- Für Arbeitnehmer, die im Zeitraum vom 1. März 2020 bis zum 31. Dezember 2020 höchstens auf Halbzzeitbasis beschäftigt waren, wird der Wert der Konsum-

schecks auf 150 Euro festgesetzt;

- Für alle anderen Arbeitnehmer, die im Zeitraum vom 1. März 2020 bis zum 31. Dezember 2020 mehr als die Hälfte der Zeit beschäftigt waren, wird der Wert der Konsumschecks auf 300 Euro festgesetzt;
- Die Anzahl der Leistungsmonate oder Arbeitstage während dieses Zeitraums wird nicht berücksichtigt;
- Der Nennwert des Konsumschecks ist auf 10 Euro pro Gutschein festgelegt.

Diese Schecks können bis Ende 2021 in den Bereichen Kultur, Sport, Horeca und Einzelhandel ausgeben werden.

Für zusätzliche Informationen, wenden Sie sich bitte an Ihre Delegation oder an die CNE Eupen: 087 85 99 26.

# Jahresendprämien 2019 - 2020

## Arbeiter



©K.-U. Häßler-stock.adobe.com

Sektor / Betriebe	Betrag	Zahlung	Referenzjahr	Bedingungen / Bemerkungen
<b>CSC METEA</b>				
Metallverarbeitende Industrie: <i>Kabelwerk, Savimetall,...</i>	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	Existenzsicherheitsfonds 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 UND DIENSTE</b>				
Lebensmittelindustrie <i>Molkerei Walhorn, Ortis,...</i>	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 <i>Fleischwaren, Blumen-geschäfte, Futterhandel,...</i>	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- & Gaststättengewerbe	4 1/3 Wochenlohn (entspricht einem 13. Monat) oder 1/12 pro geleisteten Monat	Im 1. Trimester folgendes Jahr (< 31.01.) Sozialfonds	Januar bis Dezember	Mindestens zwei Monate Betriebszugehörigkeit und nicht selbst gekündigt haben vor dem 31.12.
Reinigungssektor Laurenty, ISS,...	9 % des jährlichen Bruttolohnes	Ab Dezember	1.07. - 30.06.	Mindestens 2.030 Euro verdient haben oder 60 LASS-Tage geleistet haben.
Landwirtschaftliche Unternehmen	6 % des jährlichen Bruttolohnes	Zahlung ab Vorlage Antragsformular	1.07. - 30.06.	Der Sozialfonds schickt die Formulare Anfang Dezember ohne Intervention des Arbeitgebers zu den Arbeitnehmern.
Technische Landwirtschafts- & Gartenbauarbeiten	8,33 % des jährlichen Bruttolohnes, max. 1.211,704 Euro	Ab Dezember	1.07. - 30.06.	Weniger als 25 Arbeitstage, kein Anrecht.
Park- und Gartengestaltung	6 Monate bis 5 Jahre Dienstalter = 6 % des jährl. Bruttolohnes; zwischen 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 Bruttolohnes	Dezember Arbeitgeber	1.07. - 30.06.	Mindestens 65 gearbeitete oder gleichgestellte 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 schwerwiegenden Gründen / Leistungen nur während der Probezeit.
Dienstleistungsschecks	4,5 % des Bruttolohnes zwischen 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 UND ENERGIE

NMC, Ortis, Hercula, Mecondor,...	173,33 x Stundenlohn (Basis= 40 St. x Stundenlohn). Für 38 Std./Woche: 164,664 x Stundenlohn	< 25.12.	1.01. - 31.12.	Mindestens 3 Monate Betriebszugehörigkeit
Frisöre	9,5 % des Jahresbruttolohnes während der R.P. Wenn unter 25 Euro, kann er nicht ausbezahlt 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. - 30.11.	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. - 31.10.	Mindestens 6 Monate im Unternehmen
Möbelindustrie	8,85 % des Bruttolohnes (zu 108 %).	Dezember	1.07. - 30.06.	Mindestbetrag der Prämie = 25 Euro
Leiharbeiter	8,33 % des Jahresbruttolohnes 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 ausbezahlt wird.
-------------------------------	--	-------------------------------------	----------------	---

### WEITERE INFOS:

CSC Metea: 087 85 99 46

CSC Nahrung und Dienste: 087 85 99 76

CSC Bau-Industrie und Energie: 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>
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>
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. - 31.12.	Wird an alle Arbeitnehmer gezahlt. Bei Kündigung proportional zu den geleisteten Monaten. <sup>(1)(2)</sup>
PK 330 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.	Seit 6 Monaten 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 + Weihnachtspremie 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 + Wohnheime 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 zu den geleisteten Monaten	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, proportional zu den geleisteten Monaten. <sup>(1)</sup>
PK 209 Metall	Bruttomonatslohn x 12 x 2,36 %	15.-31.12.	01.12. - 30.11.	Wird an alle Arbeitnehmer gezahlt. <sup>(1)</sup>

WEITERE INFOS - CNE: 087 85 99 26



## Homeoffice

# Auch in Ihrem Unternehmen?

**Der Lockdown hat viele Bürger gezwungen, sich für Homeoffice zu entscheiden. Homeoffice - das Arbeiten auf Distanz, außerhalb der Räumlichkeiten des Unternehmens - ist für viele Betriebe und Organisationen eine relativ neue Praxis. Manon Van Thorre, Mitarbeiterin des Betriebsdienstes der CSC, verrät uns Einzelheiten aus der neuen Broschüre „Homeoffice. Sind alle betroffen?“**

### Wie ist Homeoffice rechtlich definiert?

Homeoffice ist eine Vereinbarung zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber, welche die Ausführung des üblichen Arbeitsvertrags ermöglicht. Es ist weder ein Recht noch eine Verpflichtung. In der neuen Broschüre „Homeoffice. Sind alle betroffen?“ wird der neue Rechtsrahmen für Homeoffice, die mit dieser Art von Tätigkeit verbundenen psychosozialen Risiken und die Möglichkeiten des Arbeitgebers zur Überwachung der Arbeitnehmer vorgestellt.

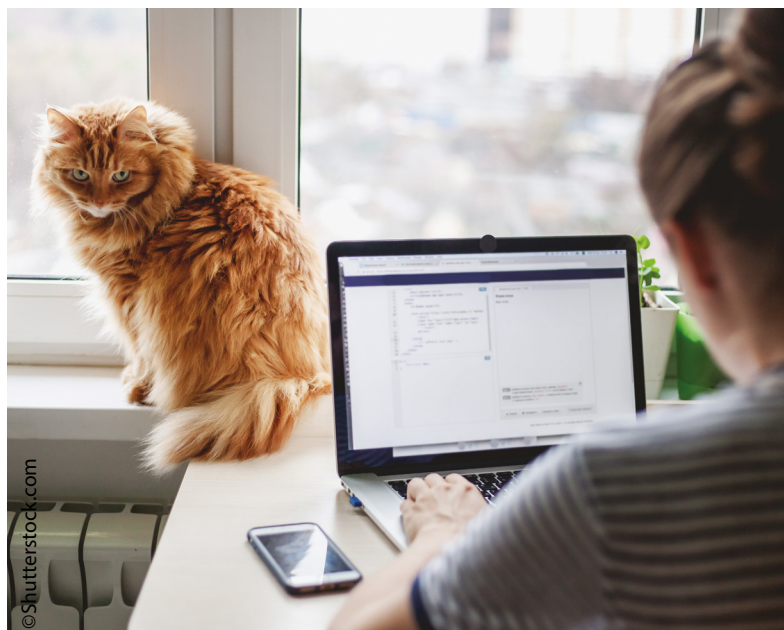
### Einige Unternehmen nutzen bereits seit langer Zeit strukturell Homeoffice, aber aufgrund der Coronakrise greifen etliche Betriebe nun gelegentlich auf Homeoffice zurück.

Die Schwierigkeit besteht gerade darin, dass es hier weder um strukturelles noch um gelegentliches Homeoffice geht. Wir befinden uns in einem rechtlichen Vakuum, und das ist ein Problem. Aber zurzeit gibt es in der Tat einen Unterschied zwischen den beiden Systemen. Das Kollektive Arbeitsabkommen (KAA) Nr. 85 regelt die Bedingungen für strukturelles Homeoffice in der Privatwirtschaft. Es listet auch die Pflichten auf, die dem Arbeitgeber auferlegt werden oder die er umzusetzen hat. Es ist nicht verpflichtend, ein betriebliches KAA abzuschließen oder die Arbeitsordnung anzupassen, aber wir raten Ihnen, dies trotzdem zu tun.

Wir befürworten ebenfalls die Erstellung eines Rahmens innerhalb des Unternehmens, der es ermöglicht, gelegentliches Homeoffice anzufragen. Dieser Rahmen würde die Festlegung objektiver und klarer Kriterien ermöglichen, aber auch willkürliche Entscheidungen des Arbeitgebers verhindern. In dem Abkommen sollten insbesondere die Tätigkeiten angegeben werden, die mit Homeoffice vereinbar sind, die Erreichbarkeit des Arbeitnehmers in Homeoffice, die eventuelle Entschädigung usw.

### Homeoffice kann den Arbeitnehmern viele Vorteile bieten. Sie müssen nicht mehr fahren, haben viel Autonomie bei ihrer Arbeit usw.

Die Risiken sollten dennoch nicht unterschätzt werden. Wenn man von zu Hause aus arbeitet, verschwimmt die Grenze zwischen Arbeits- und Privatleben schneller. Arbeitnehmer in Homeoffice können auch das Gefühl haben, dass sie mehr arbeiten und öfter verfügbar sein müssen, was Stress verursacht. Es ist zu bedenken, dass der Arbeit-



nehmer in Homeoffice der gleichen Arbeitsbelastung ausgesetzt ist und den gleichen Leistungsnormen unterliegt wie vergleichbare Arbeitnehmer, die in den Räumlichkeiten des Betriebes beschäftigt sind. Die Tatsache, dass der Arbeitnehmer durch seine Fahrten keine Zeit verliert, bedeutet nicht, dass er als Ausgleich Überstunden leisten muss. Daher raten wir unseren Delegierten, mit ihren Kollegen in Homeoffice über deren diesbezügliche Arbeitsbedingungen und mögliche Probleme, auf die sie stoßen, zu diskutieren.

### Welchen Rat können Sie den Delegierten geben, was die Kontrolle von Homeoffice betrifft?

Homeoffice setzt voraus, dass Sie dem Arbeitgeber und Ihren Kollegen vertrauen. Dies schließt natürlich eine korrekte und objektive Bewertung der Arbeit und ihrer Ergebnisse nicht aus. Wenn Sie über Homeoffice arbeiten, nutzen Sie das Internet, verbinden sich mit dem Firmenserver, beantworten Ihre E-Mails und nehmen an Videokonferenzen teil. Ihr Arbeitgeber kann daher leicht erkennen, dass Sie arbeiten. Alles in allem sollte die Kontrolle des Arbeitnehmers in Homeoffice die Privatsphäre so wenig wie möglich gefährden.

Eine Empfehlung der Datenschutzbehörde besagt, dass der Arbeitgeber Daten über die Dauer der Verbindung pro Arbeitsplatz sammeln kann, aber nicht für jede besuchte Webseite einzeln Informationen anfordern darf. In einem ersten Schritt ist es erlaubt, allgemeine Daten zu sammeln, aber die Identifizierung von Arbeitnehmern ist nicht erlaubt. Darüber hinaus kann der Arbeitgeber Daten über die Anzahl der pro Arbeitsplatz gesendeten E-Mails und deren Volumen erfassen, kann aber den Arbeitnehmer, der sie versendet hat, nicht identifizieren.



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

# 2020 im Zeichen der Coronakrise

Bis März war es ein normales, ereignisreiches Jahr. Seit März ist 2020 weiterhin ein ereignisreiches, aber ganz sicher kein „normales“ Jahr mehr. Corona hat die Welt fest im Griff, schürt Ängste und lässt unser Gesundheitssystem an seine Grenzen stoßen. Im ersten Teil unseres Jahresrückblicks ist die Covid-19-Krise das bestimmende Thema, auch wenn wir versuchen andere, für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wichtige Themen aufzugreifen.

## JANUAR

- **Arbeitsunfälle:** Die Arbeitsunfallregelung wird angepasst, um Personen, die eine entlohnte Arbeit im Rahmen einer Ausbildung verrichten, im Falle eines Arbeitsunfalls abzudecken. Die Betroffenen erhalten somit zahlreiche Garantien.
- **Quarzstaub:** Ab dem 17. Januar 2020 müssen alle Arbeitsgeräte, die beim Schleifen, Bohren oder Verarbeiten von staubhaltigen Quarzmaterialien verwendet werden, den Staub absaugen oder ein Wasserzusatzsystem nutzen, das den Staub ableitet. Für den Fall, dass es nicht möglich ist, Arbeitsgeräte mit solchen Systemen auszustatten, müssen die Arbeitnehmer eine Maske mit Staubfilter tragen.
- **Zahl der Arbeitsunfälle erneut gestiegen:** Mit 145 tödlichen Arbeitsunfällen (am Arbeitsplatz und auf dem Weg zur Arbeit im privaten und öffentlichen Sektor) und 16.022 Unfällen mit dauerhafter Invalidität ist die Zahl der schweren Arbeitsunfälle in den vergangenen Jahrzehnten nahezu unverändert geblieben.
- **Aus Weltsolidarität wird WSM:** Anlässlich ihres 45-jährigen Bestehens wird die NGO Weltsolidarität in „WSM - We Social Movements“ umbenannt. Im Laufe der Jahre hat die Organisation ihre Zusammenarbeit auf fast 100 Partnerorganisationen in Belgien und in mehr als 23 Ländern in Afrika, Asien und Lateinamerika ausgebaut. Gemeinsam kämpfen sie gegen die Ursachen und Folgen von Armut und Ausgrenzung.
- **Mobilitätspaket im Straßentransport:** Nach 15-jährigem Kampf hat die CSC-Transcom und die Europäische Transportarbeiter-Föderation (ETF) endlich eine zufriedenstellende Einigung bezüglich Mobilitätspaket erzielt, das einen wichtigen Schritt darstellt zur Bekämpfung von Sozialdumping und für einen fairen Wettbewerb.
- **Freiheit in Gefahr:** In seinem Bericht 2019 über die Freiheit stellt der Internationale Gewerkschaftsbund (IGB) fest, dass demokratische Rechte und Freiheiten, Löhne und Sozialschutz in den meisten Ländern der Welt weiter unter Beschuss stehen und die Voraussetzungen für Frieden und Gleichstellung nicht vorhanden sind. Der Globale Rechtsindex des IGB zeichnet ein Bild der Welt, in der die Demokratie selbst in Gefahr ist.
- **Protestkundgebung bei Magetra in Eupen:** Am 24. Januar findet eine Protestkundgebung der luxemburgischen Gewerkschaft LCGB mit Unterstützung der CSC vor dem Sitz des Transportunternehmens Magetra in Eupen statt. Die Gewerkschaften prangern das Verhalten der Unternehmensführung gegenüber seinen in der luxemburgischen Filiale Magetralux beschäftigten Fahrern an.

## FEBRUAR

- **Föderales Gesundheitswesen:** Nach wochenlangen Sitzungen in der Tarifkommission sind die Verhandlungen mit den Arbeitgeberverbänden gescheitert, da sie in einer Win-Win-Logik verharren. Alles, was sie zu geben bereit sind, muss an anderer Stelle wieder kompensiert werden. Dem Gesundheitswesen in Belgien fehlen 5.000 Pflegekräfte, was eine Gewährleistung einer qualitativ hochwertigen Versorgung in Frage stellt.



- **Überberufliches Abkommen:** Die CSC kann für 2020 die Aufhebung der Budgetbegrenzung für die Bindung an das Wohlbefinden in Höhe von 80 Millionen Euro erzielen. Ab dem 1. Januar 2020 werden diese 80 Millionen hauptsächlich für eine weitere Verbesserung der niedrigsten Zulagen verwendet.
- **Deliveroo:** Nach zweijährigen Ermittlungen ist die Staatsanwaltschaft der Meinung, dass Deliveroo gegen die Gesetzgebung verstößt. Kurierere sollten als Arbeitnehmer betrachtet werden und demzufolge sollte Deliveroo sie als solche angeben, Sozialversicherungsbeiträge zahlen und die Kurierere entsprechend den im Transport- und Logistiksektor geltenden Tarifen und Vorteilen entlohnen.
- **Dienstleistungsschecks:** Zum ersten Mal in ihrer Geschichte haben die Beschäftigten im Sektor der Dienstleistungsschecks gestreikt. Der Einsatz hat sich gelohnt: Erhöhung der Bruttolöhne um 0,8 % ab dem 1. Januar 2020, zudem ein Gutschein von 20 Euro, eine Unkostenvergütung für zuhause arbeitende Büglerinnen, Förderprämien bezüglich Elternurlaub und der Betreuung von Pflegebedürftigen sowie eine Reihe von qualitativen Maßnahmen, die die Machbarkeit der Arbeit verbessern sollen.
- **Banken und Versicherungen:** Der gesamte Finanzsektor ergreift unter dem Vorwand der Digitalisierung und niedriger Zinsen drastische Maßnahmen, um Personal abzubauen, greift aber auch seine eigenen Kunden an.
- **Mindestlöhne in der EU:** In mindestens 17 EU-Mitgliedstaaten schützt der gesetzliche Mindestlohn die Arbeitnehmer nicht vor Armut. Das teilte die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung OECD mit. In zehn Mitgliedstaaten beträgt der gesetzliche Mindestlohn 50 % oder weniger des nationalen Durchschnittslohnes.
- **Belgiens Index wird 100:** Eingeführt wurde er nach dem Ersten Weltkrieg, jetzt feiert er sein 100-jähriges Bestehen. Der Index sorgt dafür, dass in Belgien Löhne und Sozialleistungen automatisch erhöht werden, wenn die Ausgaben der Privathaushalte für Konsumgüter und Dienstleistungen inflationsbedingt steigen.
- **Lüttich:** Brücke der sozialen Gerechtigkeit: Am 20. Februar, anlässlich des Welttages der sozialen Gerechtigkeit, hat die CSC Liège-Verviers-Ostbelgien die Brücke, an der sich ihr Hauptsitz befindet, in „Brücke der sozialen Gerechtigkeit“ getauft. Ein markantes Symbol, um im Vorfeld der Sozialwahlen an den täglichen Kampf der CSC für soziale Gerechtigkeit zu erinnern.
- **Coronavirus:** Die Maßnahmen der Föderalregierung zur Bekämpfung der Pandemie sind in ihrem Ausmaß außergewöhnlich. Sie schränken unsere Freiheiten und Gewohnheiten ein und haben direkte oder indirekte, aber erhebliche Auswirkungen auf Unternehmen und Arbeitnehmer.
- **Sozialwahlen verschoben:** Die Sozialpartner haben am Dienstag, 17. März, beschlossen, die Sozialwahlen zu verschieben. Diese sollten vom 11. bis 24. Mai in Belgien stattfinden.
- **Schluss mit willkürlichen Kontrollen:** Fast 200 Personen haben vor dem Kabinett von Rentenminister Bacquelaïne gegen die Kontrollen von Senioren protestiert, die eine Einkommensgarantie für Betagte beziehen. Postboten prüfen derzeit, ob die Rentner zuhause sind.
- **Kleidung wechseln am Arbeitsplatz:** Eine Studie der ACV-CSC Metea zeigt auf, dass ein Teil der Arbeitszeit nicht immer bezahlt wird. Derzeit müssen Arbeitnehmer noch zu oft vor oder nach ihrem Dienst ihre Kleidung wechseln. Diese Zeit beträgt bis zu sechs Arbeitstage pro Jahr. Unbezahlt.
- **Mehr „Luft für Frauen“ gefordert:** In Brüssel und Lüttich trotzten Tausende von Männern und Frauen dem Regen, dem Coronavirus und den Ungerechtigkeiten, um an den Kundgebungen zum internationalen Tag der Frauenrechte am 8. März teilzunehmen. Gefordert wurde mehr Gleichstellung der Geschlechter und mehr wirtschaftliche und finanzielle Autonomie von Frauen.
- **Deliveroo-Kurierere streiken:** Deliveroo hat vor kurzem das „free login“ in Lüttich eingeführt. Anfang März hatten die Lütticher Kurierere eine Streikaktion durchgeführt, die aus Solidarität von den Gastronomen unterstützt wurde.

## MÄRZ



## APRIL

- **Kurzarbeit:** Die Maßnahmen zur Bekämpfung der Ausbreitung des Coronavirus haben schwerwiegende soziale und wirtschaftliche Folgen. Deshalb hat die CSC Maßnahmen zur Stärkung des Sozialschutzes der Arbeitnehmer vorgeschlagen. Die Föderalregierung setzt diese Maßnahmen um. Zum Beispiel wird die Zulage für Kurzarbeiter von 65 % auf 70 % des Bruttolohnes angehoben. Der CSC ist es zudem gelungen, die Anträge auf Kurzarbeit erheblich zu vereinfachen, ohne dass die Mitglieder die CSC-Dienstleistungszentren aufsuchen müssen.
- **Sozialwahlen auf November verschoben:** Das Coronavirus und die Maßnahmen, die zur Bekämpfung seiner Ausbreitung ergriffen werden, wirken sich auf viele Unternehmen aus. Zahlreiche Betriebe mussten schließen, andere führten neue Arbeitssysteme (z.B. Homeoffice) ein, viele griffen auch auf Kurzarbeit zurück. Die Sozialwahlen werden daher vom 16. bis 29. November 2020 abgehalten.
- **6.000-Euro-Gesetz:** Der Verfassungsgerichtshof hat das Gesetz über das steuerbefreite Zusatzeinkommen aufgehoben. Die Gewerkschaften begrüßen dies und bestehen auf einer Lösung für den Kaufkraftverlust.
- **Haushaltshilfen:** Der Branchenverband Federgon weigert sich, zusätzlich - zu der vorgesehenen Kurzarbeit in der Dienstleistungsscheckbranche - eine Tageszulage von zwei Euro zu zahlen unter dem Vorwand, dass der Hinweis „höhere Gewalt“ nicht wörtlich im kollektiven Arbeitsabkommen enthalten sei. „Wieder einmal will man den Haushaltshilfen 40 bis 50 Euro vorenthalten, die für sie in einer besonders angespannten finanziellen Situation äußerst wichtig sind“, protestiert die CSC.
- **Arbeitslosenzahlen in der DG steigen:** Die Coronakrise schlägt sich auch auf die Arbeitslosenzahlen in der DG nieder. Laut Arbeitsamt sind die Arbeitslosenzahlen im April um 2,3 % gestiegen. Im Vergleich zum Vorjahr beträgt der Anstieg 12,7 % Die Arbeitslosenrate beträgt nun 6,5 %.

## MAI

- **Pflegepersonal hat die Nase voll:** Sie sind aufgrund des Dauereinsatzes physisch und psychisch erschöpft. Und was macht die Föderalregierung von Premierministerin Wilmès? Ungeschultes Personal soll Pflegeaufgaben übernehmen, der „Blouses Blanches“-Fonds soll nicht wie vorgesehen den Pflegekräften zugutekommen und die Föderalregierung nimmt die Sozialkonzertierung nicht ernst. Die CNE und die CSC Öffentliche Dienste hinterlegen Streikankündigungen.
- **Einführung des Corona-Elternurlaubs:** Dieser kurzfristige Urlaub soll es den Eltern ermöglichen, Beruf und Privatleben in diesen schwierigen Zeiten besser miteinander vereinbaren zu können.
- **Bekleidungsmarken:** In der Bekleidungsindustrie ist das Leben von Millionen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Gefahr. Die Coronakrise hat ihre Lebensgrundlagen zerstört und macht es umso notwendiger, die Kämpfe für einen existenzsichernden Lohn, sozialen Schutz, Organisationsfreiheit und Sicherheit in den Betrieben zu unterstützen. WSM appelliert an die Modemarken und den Einzelhandel der Bekleidungs- und Schuhindustrie weltweit, die Auswirkungen der Gesundheitskrise nicht auf die Arbeiterinnen am anderen Ende ihrer Lieferketten zu verlagern.
- **Sardinen für Bedürftige:** Nach dem Vorbild der italienischen Sardinen-Bewegung und deren Motto „Jede Sardine hat das Recht auf Existenz“ verteilt die CSC Sardinenbüchsen an Hilfsorganisationen, um auf diese Weise auf die äußerst schwierige Lage der Ärmsten, Obdachlosen und Papierlosen aufmerksam zu machen. Ursprünglich sollten diese Sardinendosen öffentlich verteilt werden, was aber aufgrund der Coronakrise nicht möglich war.
- **Wiederaufnahme der Arbeit nach Corona:** Die erste Phase des belgischen Plans zur Lockerung der Sicherheitsmaßnahmen tritt am 4. Mai in Kraft. In wirtschaftlicher Hinsicht führt sie zur Wiederaufnahme der Business-to-Business (B2B)-Aktivitäten. Bei diesem Neustart ist der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer eine der größten Herausforderungen.
- **Einigung über die Verlängerung der Corona-Maßnahmen:** Ende Mai erzielt die Zehnergruppe (G10) eine Vereinbarung über die Verlängerung der Corona-Maßnahmen bis zum 31. August sowie über eine Reihe von Maßnahmen, die im Zusammenhang mit der Coronakrise ergriffen werden.



## JUNI

- **Pflegesektor:** Anfang Juni wird im Föderalparlament eine Einigung bezüglich des sogenannten Weißkittel-Fonds („Blouses Blanches“) erzielt. Er sieht fast 5.000 Arbeitsplätze in Krankenhäusern und in der häuslichen Krankenpflege sowie die Einführung einer Ausbildung für die Pflegeberufe vor.
- **Covid-19 als Berufskrankheit anerkannt:** Die Föderalregierung hat den Vorschlag des Verwaltungsrates der Föderalagentur für Berufsrisiken (Fedris) gebilligt, den Rahmen für die Entschädigung von an Covid-19 erkrankten Arbeitnehmern als Berufskrankheit zu erweitern. Bisher deckte die Gesetzgebung nur das Pflegepersonal ab. Er gilt jedoch nur für Arbeitnehmer, die vom 18. März bis zum 17. Mai 2020 in systemrelevanten Sektoren und wesentlichen Diensten gearbeitet haben. Die Krankheit muss auch zwischen dem 20. März und dem 31. Mai 2020 festgestellt worden sein.
- **Indexanpassung Kindergeld und einmaliger Corona-Kindergeldzuschlag:** Am 19. Juni hat sich die Regierung der DG darauf verständigt, einkommensschwachen Familien pro Kind einen einmaligen Kindergeldzuschlag von 235,88 Euro zu gewähren. Außerdem nutzt die Regierung die Möglichkeit, die jährlichen Anpassungen der Familienleistungen an den Verbraucherpreisindex sowie an 25 % des realen Wachstums des Bruttoinlandsprodukts pro Einwohner anzukündigen.
- **Sozialdialog Interimsektor:** Die seit einem Jahr andauernden Verhandlungen über ein Sozialabkommen in der Interimbranche werden abgebrochen. Die CSC ist äußerst enttäuscht und empört über diese Situation. In den letzten sechs Jahren wurde nur ein einziges Sektorenabkommen abgeschlossen.
- **Covid-19-Tests und Privatsphäre:** Berichten zufolge führen manche Unternehmen Covid-19-Tests durch. Gemäß der geltenden Gesetzgebung und insbesondere dem Kodex über das Wohlbefinden am Arbeitsplatz und dem Mahoux-Gesetz können Arbeitgeber aber nicht einseitig beschließen, ihren Arbeitnehmern so genannte PCR-Tests (Rachen- oder Nasenabstrich) zum Nachweis von COVID-19 aufzuerlegen. Das ist gesetzlich verboten.
- **Mutterschaftsurlaub:** Der Mutterschaftsurlaub einer werdenden Mutter, die vor der Geburt arbeitsunfähig ist, kann nicht mehr gekürzt werden. Auch arbeitslo-

se Frauen, die erkranken, die in Kurzarbeit oder voll- arbeitslos sind, werden ebenfalls Anspruch auf einen vollständigen Mutterschaftsurlaub haben. Diese Zeiten werden nicht mehr vom Mutterschaftsurlaub abgezogen. Wenn sie nicht tatsächlich einen vorgeburtlichen Urlaub genommen haben, erhalten diese Arbeitnehmerinnen nun 14 Wochen postnatalen Urlaub.

- **#dasbleibthaengen:** Im Juni hatten die Mitarbeiter der Kliniken in St. Vith und Eupen eine viel beachtete Facebook-Kampagne gestartet, in der sie eine Aufwertung der Pflegeberufe fordern.
- **Oxfam-Studie:** Wenn es um Vermögen geht, sind insbesondere die Frauen im Nachteil. Sie leisten weltweit unbezahlte Arbeit in Milliardenhöhe. Das geht aus einer Oxfam-Studie hervor. Die Hilfsorganisation fordert ein neues Wirtschaftssystem.
- **Tag der Reinigungskräfte:** Die Reinigungsbranche hat im Kampf gegen die Ausbreitung von Covid-19 eine entscheidende Rolle gespielt und tut dies weiterhin. Am Tag der Reinigungskräfte (19. Juni) blickten wir auf diesen sich wandelnden Sektor und die Notwendigkeit der Anerkennung seiner Beschäftigten.
- **Hausangestellte:** Die Auswirkungen der Pandemie sind besonders verheerend für Hausangestellte in aller Welt. In den meisten Ländern, in denen sie (meist Frauen) arbeiten, gibt es keine Arbeitsverträge, keinen sozialen Schutz und keine Lohngarantie. Hausangestellte repräsentieren die am stärksten gefährdeten Bevölkerungsgruppen, sowohl was die Pandemie, die politischen Maßnahmen zu ihrer Bekämpfung als auch den Rassismus betrifft, dem sie häufig zum Opfer fallen.
- **Arbeitslosigkeit in der DG steigt weiter:** Ende Mai waren in der Deutschsprachigen Gemeinschaft 2.407 Voll- arbeitslose gemeldet. Das sind 35 Personen mehr als Ende April. Die Arbeitslosenrate steigt auf 6,6 %.
- **Taxshift und Indexsprung:** Eine Studie hat die Politik der Michel-Regierung in Sachen Taxshift und Indexsprung unter die Lupe genommen. Das Ziel? Deren Auswirkungen auf die Kaufkraft der Arbeitnehmer zu prüfen. Schlussfolgerung? Wir haben uns zu Recht dagegen gewehrt!



©Rawpixel.com-stock.adobe.com



# Eine Prämie für diejenigen, die länger als zwei Monate in Kurzarbeit waren



Obwohl das Jahresende sich nähert, hatten wir noch keine klaren Informationen über die Auswirkungen der Kurzarbeit auf die Jahresendprämie. Dank der Gewerkschaften hat die Föderalregierung gerade eine „Schutzprämie“ genehmigt. Dies ist ein Zuschlag zur Jahresendprämie für Personen, die 2020 mindestens 53 Tage lang in Kurzarbeit waren.

Die zahlreichen Arbeitnehmer, die in den letzten Monaten gezwungen waren, zu Hause zu bleiben, riskierten einen deutlichen Einkommensverlust. Im Rahmen der sozialen Konzertierung hat die CSC, gefolgt von den anderen Gewerkschaften, nachdrücklich darauf bestanden, dass eine Lösung gefunden wird. Diese „Schutzprämie“ ist ein Beweis dafür, dass die soziale Konzertierung Früchte trägt. Arbeitnehmer, die über einen längeren Zeitraum in Kurzarbeit sind, erhalten einen Ausgleich. In diesen schwierigen Zeiten ein willkommenes Geschenk zum Jahresende.

## FÜR WEN?

Diese „Schutzprämie“ wird denjenigen gezahlt, die zwischen dem 1. März und dem 30. November 2020 mindestens 53 Tage lang in Kurzarbeit waren.

Die Bestimmung gilt für Arbeitnehmer in allen Sektoren. Es ist noch nicht bekannt, ob diese Prämie mit etwaigen Beträgen verrechnet wird, die auf sektoraler Ebene gewährt werden können.

## HÖHE DER PRÄMIE

Die Prämie beträgt 150 Euro, zuzüglich 10 Euro pro Tag nach 67 Tagen Arbeitslosigkeit. Teilzeitbeschäftigte erhalten mindestens 75 Euro plus 5 Euro pro Tag Kurzarbeit.

Beispiele:

- Waren Sie 60 Tage lang vollzeitig in Kurzarbeit, erhalten Sie eine Prämie von 150 Euro brutto.
- Waren Sie 200 Tage lang vollzeitig in Kurzarbeit, erhalten Sie  $(200-52) \times 10$ , also 1480 Euro brutto.

Von dieser Prämie wird ein Berufssteuervorabzug von 15 % abgezogen.

## KEIN ANTRAG ERFORDERLICH

Die **Gewerkschaften** und die HFA (CAPAC) sind angewiesen worden, diese Prämie so schnell wie möglich zu zahlen.

**Sie als Arbeitnehmer müssen keinerlei Schritte unternehmen.**

Die CSC erhält vom Landesamt für Arbeitsbeschaffung (LfA) die notwendigen Informationen zur Berechnung Ihrer Prämie. Im Prinzip können die Zahlungen ab dem 15. Dezember beginnen. Allerdings wurden die Bestimmungen gerade erst veröffentlicht und genehmigt. Die CSC wird sich bemühen, Ihre Prämie so schnell wie möglich zu zahlen, aber Sie sollten sich bewusst sein, dass es noch einige Zeit dauern kann, bis Sie diese erhalten.

