



## Was tun bei Entlassung oder Konkurs?

Seite 4



# Inhalt

## Seite 3

Einige Änderungen zum 1. Januar

## Seiten 4-5

Was tun bei Entlassung oder Konkurs?

## Seiten 6-7

Meldungen

## Seiten 8-9

Gewerkschaftsprämien 2020-2021

## Seiten 10-11

Europäisches Konjunkturpaket

## Seite 12

International

## Seiten 13-15

Rückblick 2020

## Seite 16

Sicheres Arbeiten in Coronazeiten

# 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 | ggdiens.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)

# Einige Änderungen zum 1. Januar

**Wie jedes Jahr treten am 1. Januar eine Reihe von neuen Tarifen und Regeln in Kraft. Wir stellen einige Maßnahmen vor, die auf Föderalebene ergriffen wurden.**

## Verlängerung des Geburtsurlaubs

Der Geburtsurlaub wird für alle nach dem 31. Dezember 2020 geborenen Kinder von 10 auf 15 Tage erhöht. Der Vater oder der Ehepartner der Mutter hat Anspruch auf 15 Tage Geburtsurlaub (früher „Vaterschaftsurlaub“). Dieses Recht steht jedem Arbeitnehmer zu. Diese Tage können innerhalb von vier Monaten nach der Geburt frei genommen werden. Der Tag der Geburt gilt als erster Tag dieser vier Monate. Der Arbeitnehmer ist nicht verpflichtet, 15 Tage oder sie alle auf einmal zu nehmen.

## Anhebung der niedrigsten Renten: Phase 1

Die schrittweise Erhöhung der niedrigsten Renten beginnt am 1. Januar 2021. Diese Erhöhung wird in vier Phasen durchgeführt, jeweils zum 1. Januar bis 2024. Fast 815.000 Menschen werden von dieser Erhöhung des Rentenbetrags profitieren.

## Arbeitslosenzulagen steigen um 1,125 % pro Jahr

Ab dem 1. Januar 2021 werden die Mindestarbeitslosenzulagen jedes Jahr um 1,125 % erhöht, wobei die automatische Indexierung und das Budget Wohlbefinden nicht berücksichtigt werden. Das Mindestarbeitslosengeld erhöht sich um 15,1 € (1.357,22 € brutto monatlich) für einen Mitbewohner mit Familienlasten und um 12,37 € (1.111,9 € brutto monatlich) für einen Alleinstehenden.

## Erhöhung der Sozialtarife für Energie

Personen oder Haushalte mit eingeschränkten Mitteln, wie z.B. Menschen mit Behinderungen oder Bezieher des Eingliederungseinkommens, profitieren von Sozialtarifen für Energie. Diese Tarife erhöhen sich um 10 % für Strom und 15 % für Erdgas.

## Abschaffung des „Liebespreises“

Seit seiner Einführung im Jahr 1987 wurde der Betrag der Einkommensersatzzulage, auf den behinderte Menschen Anspruch haben, entsprechend dem Einkommen ihres Ehegatten oder Lebenspartners gekürzt. Dieser „Liebespreis“ bestrafte die Person, die sich für ein Leben als Paar entschied. Diese Kürzung der Integrationszulage, mit der behinderungsbedingte Mehrkosten ausgeglichen werden sollten, wird aufgehoben.



© Leyla Vidal/Belpress.com

## Ein zweites Leben für die Schecks

**Wie sieht es mit den Verfalldaten von Schecks jeglicher Art aus? Werden sie wegen der Gesundheitskrise verlängert?**

**B**ei den Konsumschecks war bereits alles geregelt: bis zum 31. Dezember 2021 statt bis zum 7. Juni, sei es für die Schecks, die 2021 an die Beschäftigten in den Krankenhäusern und in der häuslichen Pflege verteilt werden, oder für die Schecks 2020 in anderen Sektoren. Für die anderen föderalen Scheckformen wurde der Meinung der Sozialpartner Rechnung getragen. Mahlzeitschecks, Ökoschecks und Geschenkgutscheine, deren Verfallsdatum zwischen dem 1. November 2020 und dem 31. März 2021 liegt, werden um sechs Monate verlängert. Zum Beispiel kann ein Gutschein oder Scheck, der am 31. Dezember abgelaufen ist, noch bis zum 30. Juni 2021 ausgegeben werden. Diese Maßnahme gilt auch für Schecks, die aufgrund des ersten Lockdowns zu verfallen drohten und denen bereits eine erste Verlängerung mit einem neuen Verfallsdatum bis zum 1. November 2020 oder später gewährt wurde. Die im Jahr 2019 ausgestellten Sport- und Kulturschecks haben bereits von einer ersten Verlängerung um drei Monate bis zum 31.

Dezember 2020 profitiert. Diese Frist ist nun bis zum 30. September 2021 verlängert worden.

Ein Fragezeichen blieb für Schecks, die im Frühjahr um sechs Monate verlängert wurden und vor dem 1. November abliefen. Diese Frage wurde jedoch im parlamentarischen Eilverfahren vor den Weihnachtsferien geklärt: Die Schecks erhalten ein „zweites Leben“, allerdings ist die Maßnahme vorerst auf Mahlzeitschecks und Ökoschecks beschränkt (Geschenkgutscheine sind davon nicht betroffen).

Im gleichen Zug werden auch Schecks/Gutscheine, die im Frühjahr (ab 1. Januar) abgelaufen sind, verlängert. Die ausstellenden Unternehmen sind verpflichtet, das verlorene Geld auf die Gutscheinkarte zu übertragen (bei Ökoschecks in Papierform wird ein neuer Scheck zugestellt). Die „wiederbelebten“ Mahlzeitschecks müssen innerhalb eines Jahres ausgegeben werden. Für Ökoschecks beträgt die Frist zwei Jahre.

Auch wenn das Ganze mitunter etwas schwierig erscheinen mag, denken Sie daran: kein Mahlzeitscheck und kein Ökoscheck kann im Jahr 2020 verfallen. Entweder werden diese mindestens bis zum 30. April 2021 verlängert, oder sie erhalten ein „zweites Leben“ von 12 oder 24 Monaten.

# WAS TUN BEI ENTLASSUNG ODER KONKURS?

Die Coronakrise wird weitere sozioökonomische Folgen haben. Es besteht die Gefahr, dass die Zahl der Entlassungen (Massenentlassungen) oder der Konkurse zunimmt. Welche Regeln gelten in diesem Bereich und welche Rechte haben Sie, wenn Sie in einem solchen Fall entlassen werden?

## MASSENTLASSUNG

Man spricht von einer Massen- oder Kollektiventlassung, wenn der Arbeitgeber eine bestimmte Anzahl von Arbeitnehmern innerhalb einer Periode von 60 Tagen (siehe Tabelle) entlässt. In diesem Falle muss er eine Reihe von Schritten einhalten.

der Auffassung, dass das Informations- und Konsultationsverfahren abgeschlossen ist, teilt er dem Arbeitsamt seine Absicht mit, eine Massenentlassung vorzunehmen. Er hängt diese Mitteilung auch im Unternehmen aus und sendet eine Kopie an die Arbeitnehmervertreter und an die Arbeitnehmer, die bereits vor diesem Datum entlassen worden waren.

**Schritt 5 - Entlassung:** Wenn alle vorangehenden Schritte abgeschlossen sind und keine Einwände erhoben wurden, kann der Arbeitgeber die Entlassungen vornehmen.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den entlassenen Personen eine Entschädigung zu zahlen, die der Hälfte der Differenz zwischen dem Netto-Referenzlohn (Bruttomonatslohn bis zu 3.474 € am 1. März 2020 - LASS - Berufssteuervorabzug) und dem Arbeitslosengeld entspricht. Die Entschädigung wird für einen Zeitraum von 4 Monaten gezahlt, beginnend am Tag nach der Beendigung des Arbeitsvertrags oder gegebenenfalls am Tag nach dem Tag, an dem der durch eine Kündigungsentschädigung abgedeckte Zeitraum endet. Beträgt die Kündigungsfrist jedoch mehr als 3 Monate oder entspricht die Kündigungsentschädigung einer Kündigungsfrist von mehr als 3 Monaten, wird die Zeitspanne der 4 Monate um die Zeit verkürzt, die über die 3 Monate hinausgeht.

Sobald die Entlassungen gemeldet werden, wird eine Beschäftigungszelle eingerichtet. Sie soll den Opfern dieser Entlassungen helfen, einen neuen Arbeitsplatz zu finden. Sie sind verpflichtet, sich als Arbeitssuchende anzumelden, sich der Beschäftigungszelle anzuschließen und den von ihr angebotenen Maßnahmen zur beruflichen Wiedereingliederung zu folgen (z. B. Kompetenzbilanz, Unterstützung bei der Arbeitssuche, Ausbildung usw.). Dieser Prozess der beruflichen Wiedereingliederung dauert 60 Stunden, 6 Monate lang, für die über 45-Jährigen. Er dauert 30 Stunden, drei Monate lang, für die unter 45-Jährigen. Während dieser Zeit erhalten Sie eine Wiedereingliederungszulage in Höhe Ihres normalen Lohnes.

### Es handelt sich um eine Massenentlassung, wenn:

Art des Unternehmens	Anzahl Entlassungen
Zwischen 20 und 99 Arbeitnehmer im Laufe des Ziviljahres vor der Entlassung	10 Arbeitnehmer
Zwischen 100 und 299 Arbeitnehmer im Laufe des Ziviljahres vor der Entlassung	10 % der Arbeitnehmer
Mindestens 300 Arbeitnehmer im Laufe des Ziviljahres vor der Entlassung	30 Arbeitnehmer

**Schritt 1 - Ankündigung der Entlassungsabsicht:** Bei den Konzertierungsgremien (Betriebsrat, Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz, Gewerkschaftsdelegation) oder direkt bei den Arbeitnehmern, wenn es keine Konzertierungsinstanz gibt.

**Schritt 2 - Information und Anhörung:** Der Arbeitgeber muss eine mündliche Erklärung über die Gründe für die Massenentlassung abgeben. Er muss auch die Arbeitnehmervertreter zu den Möglichkeiten konsultieren, Massenentlassungen zu vermeiden oder die Folgen abzumildern. Er muss ihre Fragen und alternativen Vorschläge beantworten. In der Regel wird während oder nach diesem Zeitraum ein Sozialplan zwischen der Direktion und den Gewerkschaften ausgehandelt.

**Schritt 3 - Mitteilung:** Ist der Arbeitgeber

**Schritt 4 - Einspruchsfrist von 30 Tagen:** Kein Vertrag darf innerhalb von 30 Tagen nach der Mitteilung (Aushang) gekündigt werden. Während dieser Zeit (die bis zu 60 Tage verlängert werden kann) können die Arbeitnehmervertreter die Entlassungen kollektiv ablehnen, indem sie sich auf die Nichteinhaltung des Verfahrens bezüglich Information und Anhörung berufen. Im Falle eines kollektiven Widerspruchs können Sie Ihre Entlassung auch individuell per Einschreiben anfechten, innerhalb von 30 Tagen nach der Entlassung oder innerhalb von 30 Tagen nach dem Tag, an dem die Entlassungen die Art einer Massenentlassung angenommen haben. Im Falle einer Entlassung während der Einspruchsfrist können Sie Ihre Entlassung ebenfalls individuell anfechten (auch wenn es keinen kollektiven Widerspruch gegeben hat). Wenn Ihr Vertrag bereits gekündigt wurde, müssen Sie Ihre Wiedereinstellung per Einschreiben beantragen.





## KONKURS

In der Regel bedeutet der Konkurs Ihres Arbeitgebers auch das Ende Ihrer Tätigkeit. In den meisten Fällen beschließt der Konkursverwalter, Entlassungen vorzunehmen. Folglich sind Sie arbeitslos und müssen sich innerhalb von 8 Kalendertagen nach dem Konkurs beim Arbeitsamt der DG als Arbeitsuchende(r) registrieren lassen. Sie sollten nicht warten, bis Sie Ihre Bescheinigung der Arbeitslosigkeit erhalten. Außerdem müssen Sie sich melden, auch wenn Sie arbeitsunfähig sind, um Ihre Rechte zu überprüfen. Um die fälligen Beträge einzufordern, muss Ihre Gewerkschaft eine elektronische Schuldforderung für Sie bei [www.regsol.be](http://www.regsol.be), dem Zentralen Insolvenzregister, einreichen. Der Konkursverwalter muss mit den geforderten Beträgen einverstanden sein.

Ihre Gewerkschaft muss auch einen Antrag auf Entschädigung beim Betriebsschließungsfonds stellen, der vom Konkursverwalter gegengezeichnet werden muss (Formular F1). Die geforderten Entschädigungen werden als „vertragliche Abfindungen“ bezeichnet. Dies gilt z.B. und je nach Sektor für Lohnrückstände, Feiertage, Abfindung, Jahresendprämie, Fahrtkosten usw.

Sie gelten als privilegierter Gläubiger, was bedeutet, dass Sie (unter) den ersten sein werden, die die Gelder erhalten,

die Ihnen zustehen, wenn das Unternehmen in der Lage ist, sie zu zahlen. Oft verfügt der Konkursverwalter aber nicht über ausreichende finanzielle Mittel, um das zu bezahlen, was Ihnen zusteht. Für diese Fälle schuf der Gesetzgeber den Betriebsschließungsfonds, der die Zahlung der vertraglichen Entschädigungen übernimmt. Er greift ein, wenn der Konkursverwalter die Beträge Ihrer Forderungen akzeptiert hat. Ihre Gewerkschaft kümmert sich um die Formalitäten, damit der Fonds zahlt.

Der Fonds wird zunächst prüfen, ob alle Stilllegungsgesetze eingehalten wurden. Dieser Untersuchungszeitraum dauert zwischen 6 und 12 Monaten. Danach wird sich der Verwaltungsausschuss des Fonds äußern. Eine positive Entscheidung wird die Prüfung der einzelnen Akten und die Begleichung der Forderungen ermöglichen. Im Allgemeinen werden die vertraglichen Entschädigungen innerhalb von 12 Monaten nach dem Konkurs gezahlt.

Wir werden Sie über die Weiterentwicklung Ihres Dossiers informieren.

Die vom Fonds gezahlten Beträge unterliegen mehreren Höchstgrenzen:

- ➔ einem Höchstbetrag von 6.750 Euro brutto für ausstehende Gehälter und bestimmte vertragliche Abfindungen;
- ➔ maximal 4.500 Euro brutto für Urlaubsgeld Angestellte;

- ➔ maximal 25.000 Euro brutto für den geforderten Gesamtbetrag.

Eventuelle Arbeitslosigkeits- oder Krankheitsentschädigungen, die während des Zeitraums bezogen wurden, der durch die Unterbrechungsentschädigung abgedeckt ist, müssen dem Landesamt für Arbeitsbeschaffung (LfA) oder der Krankenkasse erstattet werden. Diese Erstattung erfolgt automatisch durch den Fonds, wenn Ihre Entschädigungen gezahlt werden.

Schließlich ändert sich Ihre Situation grundlegend, wenn das Unternehmen innerhalb von 6 Monaten nach dem Konkurs übernommen wird und Sie wieder einstellt werden. In diesem Fall werden die Schließungsprämie und die Kündigungsentschädigung nicht vom Fonds gezahlt. Sie werden durch eine Übergangszulage ersetzt. Ihre Betriebszugehörigkeit wird nicht unterbrochen und wird bei Ihrem neuen Arbeitgeber berücksichtigt. Sie müssen Ihre Gewerkschaft so schnell wie möglich über diese neue Situation informieren.

# 17 der 54 bedrohten Stellen bei Hexcel in Welkenraedt gerettet

**Unter der Corona-Pandemie leidet der gesamte Luftfahrtsektor. Flugzeuge müssen am Boden bleiben, die Hersteller und ihre Zulieferer sind betroffen und am Ende zahlen die Arbeitnehmer die Zeche. In der Provinz Lüttich sind allein in diesem Sektor mehr als 300 Arbeitsplätze bedroht.**



„Sowohl bei Shur-Lok als auch bei TAC befinden wir uns noch in der Beratungs- und Informationsphase der Renault-Prozedur. Wir prüfen alle Möglichkeiten, um so viele Arbeitsplätze wie möglich zu retten. Im Fall von TAC tun wir alles, um die Schließung des Werks zu vermeiden“, sagt Petit.

## Britte sucht einen Käufer

Das Unternehmen Britte mit Sitz im Gewerbegebiet Hauts-Sarts, das sich sowohl auf Hochpräzisionsmechanik für die Rüstungsindustrie als auch für die Luftfahrt spezialisiert hat, wurde am 25. November 2020 für insolvent erklärt. Etwa 50 Arbeitnehmer sind arbeitslos. „Es hätten sich Kandidaten gemeldet, die an der Übernahme der Anlagen interessiert gewesen wären“, sagt René Petit. „Vorerst geht es aber um die Erledigung der administrativen Formalitäten, um die Rechte der Arbeitnehmer zu sichern und um die Suche nach Lösungen für die Auszahlung der Novembergehälter.“

**D**ie Firma Hexcel in Welkenraedt leitete als erste eine Massentlassungsprozedur ein. Das war Anfang Juli 2020. Das Unternehmen, das sich auf die Herstellung von Wabenstrukturen und anderen Verbundwerkstoffen für die Luftfahrtindustrie spezialisiert hat, kündigte an, 54 Mitarbeiter entlassen zu wollen. Ein Schock für die 152 Arbeitnehmer, die dort beschäftigt sind. Fünf Monate später war die Renault-Prozedur abgeschlossen. Nach zahlreichen Verhandlungen konnten 17 Arbeitsplätze gerettet werden.

„Wir haben es geschafft, die sozialen Auswirkungen dieser Umstrukturierung zu reduzieren. Dennoch werden ab Januar 37 Arbeitnehmer (34 Arbeiter und 3 Angestellte) entlassen. Das ist ein harter Schlag für all diese Familien. Ein Sozialplan, so respektabel er auch sein mag, ersetzt niemals einen Arbeitsplatz“, erläutert René Petit, Gewerkschaftssekretär der ACV-CSC Metea. Bei Hexcel wird eine Beschäftigungszelle eingerichtet. „Wir konnten das Unternehmen ebenfalls dazu bewegen, ein zusätzliches Umschulungsbudget zu zahlen“, sagt René Petit.

## Shur-Lok und TAC noch in Phase 1

Mitte September gab Shur-Lok International, ein Hersteller von Metallverbindungselementen für die Luftfahrtindustrie, sein Vorhaben bekannt, 33 der 93 am Standort Petit-Rechain beschäftigten Mitarbeiter zu entlassen.

Ende Oktober hat die Firma TAC (Technical Airborne Components), die Pleuelstangen und verschiedene Komponenten für den gleichen Luftfahrtmarkt herstellt, angekündigt, dass sie sich von ihrem gesamten Personal am Standort Hauts-Sarts trennen will, was 175 Arbeitsplätzen entspricht.

## Auch Renault-Prozedur bei Sulzer

Bereits im Juni hatte eine andere Umstrukturierungsankündigung die Metallbranche in unserer Region erschüttert. Der Betrieb Sulzer hatte angekündigt, 155 der 205 Arbeitsplätze im Gewerbegebiet Les Plénesses (Thimister-Clermont) zu streichen. Fast alle Arbeitsplätze der Arbeiter könnten verloren gehen, was das Ende des Produktionsstandortes bedeuten würde. Momentan befindet sich der Betrieb in der ersten Phase der Renault-Prozedur. Sulzer stellt Industriepumpen für die Öl- und Gasindustrie her.





## CSC-Leitlinien für überberufliches Abkommen

Der Generalrat der CSC hat die Leitlinien für unsere Organisation festgelegt, was die anstehenden Verhandlungen für ein überberufliches Abkommen (ÜBA) betrifft. Diese Konzertierung über die Arbeits- und Lohnbedingungen wird durch das Gesetz über die Lohnnormen von 2017 geregelt. Zur Erinnerung: Dieses Gesetz verschärfte die Bedingungen für die Anwendung des Gesetzes aus dem Jahr 1996, das die maximale Höhe der Lohnerhöhungen in unserem Land auf der Grundlage vergangener und mutmaßlicher zukünftiger Lohnanstiege in den Nachbarländern festlegt.

*„Wir haben dieses Gesetz über die Lohnnormen nie befürwortet, da es die Verhandlungen in eine ‚Zwangs-jacke‘ steckt. In diesem Jahr besteht zudem die Gefahr, dass es aufgrund einer zu großen wirtschaftlichen Instabilität in Belgien und bei unseren französischen, niederländischen und deutschen Nachbarn nicht durchsetzbar ist“,* erklärt CSC-Generalsekretärin Marie-Hélène Ska.

Der Generalrat hat daher ausdrücklich gefordert, dieses Gesetz zurückzuziehen, um möglichst freie

Verhandlungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern zu ermöglichen. Die Arbeitnehmer haben das Recht, bessere Löhne und eine bessere Qualität der Arbeit zu fordern. Außerdem ist den Sektoren, in denen die niedrigsten Löhne gezahlt werden, besondere Aufmerksamkeit zu schenken. In diesen Branchen arbeiten sehr viele Frauen teilzeitig.

Der Generalrat fordert, dass die Sozialpartner einen Rahmen festlegen können, der nicht nur die Beschäftigung schützt, sondern auch jungen Menschen in großen Schwierigkeiten eine Perspektive gibt. Schließlich erfordert der Zustand der Erschöpfung, in dem sich gewisse Arbeitnehmer infolge der Corona-Pandemie befinden, dass die Arbeitsbeziehungen in den Unternehmen überdacht werden.

*„Die zukünftigen Verhandlungen werden wahrscheinlich intensiv sein, aber wir werden sie in dem unablässigen Bestreben angehen, Ihre Arbeits- und Lohnbedingungen zu verbessern. Denn Sie tragen zum Wohlstand unseres Landes bei“,* so Marie-Hélène Ska.

## Eugénie Kubben tritt in den Ruhestand

Eine Ära ist zu Ende gegangen: Kurz vor Weihnachten hatte Eugénie Kubben ihren letzten Arbeitstag bei der CSC Nahrung und Dienste. Viele Ostbelgier dürften die sprachengewandte Eupenerin vom Telefon kennen, hat sie doch unzähligen Mitgliedern weitergeholfen, wenn es Probleme am Arbeitsplatz gab. Sie begann ihre Berufslaufbahn in der Zahnarztpraxis Niessen in Eupen, danach war sie drei Jahre beim Sport- und Spielzeuggeschäft Hütten in Eupen und anschließend acht Jahre im Unternehmen Mabelpap in Verviers beschäftigt. Nach einer Ausbildung im Bereich Sekretariat-Sprachen fing Eugénie 1994 als Verwaltungskraft bei den CSC-Berufszentralen Unterricht und Metall in Eupen an, machte einen Bachelor in Sozialwissenschaften und wechselte 1999 zu der CSC Nahrung und Dienste. Jetzt

kann Eugénie ihren wohlverdienten Ruhestand genießen. Das dürfte der 60jährigen leicht fallen. Die Enkelkinder sind ihr ein und alles und zudem hat Eugénie mehr Zeit für ihre große Leidenschaft, das Reisen. Eugénies herzhaftes Lachen, ihr Humor, ihre Freundlichkeit, ihre Kollegialität und ihr Fachwissen werden uns sehr fehlen. Wir wünschen ihr alles Gute für die Zukunft.



## Alles Gute für 2021!

Das Jahr 2020 hat uns mehr denn je bewusst gemacht, wie wichtig bestimmte Werte sind. Werte wie Solidarität, Großzügigkeit, Freundschaft und Respekt für die Schwächsten. 2020 hat uns gelehrt, dass es nur kollektive Antworten auf die „Unordnung der Welt“ geben kann. 2020 hat uns auch gelehrt, dass Ego-Kämpfe das Vertrauen untergraben, das die politischen Instanzen für die Entwicklung eines ehrgeizigen Projekts benötigen. Zudem hat das Jahr 2020 die wesentliche Rolle zahlreicher Akteure gezeigt. Zu ihnen zählen auch die Gewerkschaften, die Tausende Arbeitnehmer unterstützt haben, deren Horizont sich plötzlich verdunkelt hat.

Was wollen wir für 2021? Natürlich so schnell wie möglich aus dieser Gesundheitskrise herauskommen. Die Anstrengungen, die von der Bevölkerung gemacht werden müssen, sind noch erheblich. Wir werden unsererseits weiterhin alle Arbeitnehmer am Arbeitsplatz unterstützen, indem wir ihnen die maximale Einhaltung der Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften garantieren, aber auch denjenigen, die arbeitslos sind, ein würdiges Ersatz Einkommen gewährleisten.

In naher Zukunft werden wir auch Verhandlungen mit den Arbeitgebern über ein überberufliches Abkommen aufnehmen (siehe auch nebenstehenden Artikel). Der Kontext dieser Verhandlungen ist beispiellos, aber wir werden sicherstellen, dass wir die Interessen der Arbeitnehmer aufs Beste verteidigen. Das ist eine Frage des Respekts. Auch für unser Land nimmt ein Umsetzungsplan Gestalt an. Bei der CSC sprechen wir von einer Wende, weil es über rein wirtschaftliche Überlegungen hinaus darum geht, die Ambitionen einer faireren, gerechteren und grüneren Gesellschaft zu tragen.

Abschließend möchten wir Ihnen ein gutes und glückliches Neues Jahr wünschen. Und vor allem, bleiben Sie gesund! Das Jahr 2021 wird uns zweifellos zu besseren Tagen führen. Wir müssen vertrauensvoll in die Zukunft schauen. Wir alle zusammen.

Marie-Hélène Ska,  
CSC-Generalsekretärin

# Gewerkschaftsprämien

Sektor / Betriebe	Betrag	Auszahlung	Referenzjahr + Mitgliedschaft	Bedingungen / Bemerkungen
<b>CSC METEA</b>				
METALL Metallbetriebe, Kfz-Werkstätten, Elektrobetriebe, Metallhandel	130 Euro	Ab November	CSC-Mitglied und beitragsmäßig in Ordnung sein	Alle Mitglieder von METEA erhalten die Prämie, auch Grenzgänger nach Deutschland oder Luxemburg. Pro-rata-Zahlung bei Krankheit, Teilzeitarbeit, usw.
TEXTIL PK 110 Wäschereien	145 Euro	Ab Oktober	Im Betrieb und CSC Mitglied seit 30.06.	Formulare werden ab Ende August zugesandt.
TEXTILINDUSTRIE PK 120.01	145 Euro	Ab Dezember	Januar - Dezember (pro rata falls weniger Monate)	
Konfektion PK 109	145 Euro	Ab Dezember	Im Betrieb und CSC Mitglied seit 30.06.	
<b>CSC NAHRUNG &amp; DIENSTE</b>				
Hotel- & Gaststätten-gewerbe	145 Euro	Ab April	01.10. - 30.09. Mitglied seit 01.01.	Der Sozialfonds schickt das Formular ab dem 22.03. - ausgefüllt bei der CSC abgeben.
LEBENSMITTELHANDEL Blumenbinderei, Metzgerei, Getränkelager,...	145 Euro	Ab April	01.10. - 30.09. Prämie im Verhältnis zur Mitgliedschaft	Der Sozialfonds schickt das Formular ab dem 22.03. - ausgefüllt bei der CSC abgeben. Automatische Zahlung.
Bäckerei - Konditorei	145 Euro	Ab April	01.07. - 30.06. Prämie im Verhältnis zur Mitgliedschaft u. Beschäftigung	Der Sozialfonds schickt das Formular den Arbeitnehmern, die nicht automatisch bezahlt werden, ab Ende März - ausgefüllt bei der CSC abgeben.
Nahrungsmittel-industrie	145 Euro	Ab November	01.04. - 31.03. Prämie im Verhältnis zur Mitgliedschaft	Der Sozialfonds schickt das Formular den Arbeitnehmern, die nicht automatisch bezahlt werden, ab Ende Oktober - ausgefüllt bei der CSC abgeben.
REINIGUNGSSEKTOR	145 Euro	Ab Dezember mit Jahresend-prämie	01.07. - 30.06. 1/12 pro Monat Mitgliedschaft	Der Sozialfonds schickt das Formular. Formular ausgefüllt bei der CSC abgeben.
Landwirtschaftliche Unternehmen	145 Euro	Ab November	01.07. - 30.06.	Der Sozialfonds schickt das Formular. Formular ausgefüllt bei der CSC abgeben.
Technische Landwirtschafts- und Gartenbauarbeiter	145 Euro	Ab Dezember	01.07. - 30.06.	Wird getrennt durch das Nationalesekretariat ausgezahlt. Untrennbar, wenn Jahresendprämie.
Park- & Gartengestaltung	145 Euro	Ab Dezember	01.07. - 30.06.	Der Sozialfonds schickt das Formular den Arbeitnehmern Anfang Dezember. Formular ausgefüllt bei der CSC abgeben.
Recyclingbetriebe	120 Euro	Ab November	01.07. - 30.06.	Der Sozialfonds schickt das Formular den Arbeitnehmern im November. Formular ausgefüllt bei der CSC abgeben.
Subsidiertes freies Unter-richtswesen	82 Euro	Zwischen 01.02. & 31.05.	01.01. - 31.12.	Wird vor dem 01.02. durch den Arbeitgeber ausgehändigt.
Dienstleistungsschecks	120 Euro	Ab November	01.07. - 30.06.	Während der Referenzperiode mind. 65 gearbeitete oder gleichgestellte Tage.
<b>CSC TRANSCOM</b>				
TRANSPORT PK 140.03	145 Euro	Ab Erhalt des Zahlungsdokuments	01.07.- 30.06. Mitglied sein in der Referenzperiode	Ende November schickt der Sozialfonds das Zahlungsformular. Vollständig ausgefüllt bei der CSC abgeben.

Weitere Infos

CSC Metea: 087 85 99 46  
 CSC Nahrung & Dienste: 087 85 99 76  
 CSC Bau-Industrie und Energie: 087 85 99 66

CSC Transcom: 04 340 74 22  
 CNE: 087 85 99 26



## CSC BAU-INDUSTRIE & ENERGIE

CHEMIE	Max. 120 Euro + 25 Euro Festbetrag = 145 Euro	Prämie: 01.04. Festbetrag: 01.10.	01.01.- 31.12.	Alle Arbeiter des Chemiesektors erhalten zusätzlich zu der Prämie von 120 Euro im Oktober eine 2. Prämie in Höhe von 25 Euro.
FRISÖRE (Arbeiter & Angestellte)	145 Euro*	Ab Dezember	01.07.- 30.06.	Formular im Dezember * je nach Anz. gearbeiteter Trimester in der Referenzperiode 36,25 Euro / Trimester.
GRAPHISCHE BETRIEBE	132 Euro	Ab Januar	01.10.- 30.09.	Der Arbeitgeber händigt das Formular im Laufe des 4. Trimesters aus, welches bei der CSC abgegeben werden muss.
BESCHÜTZENDE WERKSTÄTTEN	78 Euro 39 Euro Früh- pensionierte	Ab Mitte Dezember	01.01.- 31.12.	Der Arbeitgeber händigt das Formular im Dezember aus. Die Frühpensionierten erhalten es direkt durch den Fonds.
MÖBELINDUSTRIE	145 Euro		01.07.- 30.06.	Im Betrag der Endjahresprämie einbegriffen.

## CNE - ANGESTELLTENGEWERKSCHAFT

Sektor / Betriebe	Betrag	Auszahlung	Referenzjahr + Mitgliedschaft	Bedingungen / Bemerkungen
PK 202 Handel-, Filialbetriebe / Nahrungsmittel	145 Euro	15.05 - 31.08	2021	Formulare vom Arbeitgeber. Am 15.06.2020 noch unter Vertrag sein. Mitglied sein und Beiträge zahlen.
PK 207 Chemie	110 Euro	15.10.	2020	Gewerkschaftsmitglied sein am 1.10.2020
PK 209 Metall	110 Euro	01.04.	ab 1.10.2020	Mindestens 1 Monat gearbeitet haben, Mitglied sein und Beiträge zahlen.
PK 220 Ernährungsgewerbe	145 Euro	01.12.	2021	Betrag errechnet durch den Sektor. Mitglied sein und Beiträge zahlen.
PK 224 Nicht-Eisensektor	110 Euro	Ab April	2021	Arbeitgeber verteilt die Formulare. Mitglied sein und Beiträge zahlen.
PK 226 Spedition, Transport	135 Euro	15.03.	2021	1 Monat im Sektor gearbeitet haben, Mitglied sein und Beiträge zahlen.
PK 330 Private Krankenhäuser	100 Euro Vollzeit 50 Euro Teilzeit	03.07. - 30.09.	seit dem 1.10.2020	1 Monat im Sektor gearbeitet haben, Mitglied sein und Beiträge zahlen.
PK 330 - Private Alten- und Pflegeheime	90 Euro Vollzeit 45 Euro Teilzeit	03.07. - 30.09.	seit dem 1.10.2020	1 Monat im Sektor gearbeitet haben, Mitglied sein und Beiträge zahlen.
PK 311 Handel-, Filialbetriebe / Fachhandel	145 Euro Vollzeit 72,5 Euro Teilzeit	15.05. - 31.10.	2021	Arbeitgeber verteilt die Formulare. Am 15.06.2020 noch unter Vertrag sein. Mitglied sein und Beiträge zahlen.
PK 312 Großwarenhäuser	145 Euro Vollzeit 72,5 Euro Teilzeit	15.05. - 31.10.	2021	Arbeitgeber verteilt die Formulare. Am 15.06.2020 noch unter Vertrag sein. Mitglied sein und Beiträge zahlen.
PK 319.02 Behindertentagesstätten und -heime in der DG	54,54 Euro Vollzeit 27,27 Euro Teilzeit	01.09.	2020	Laut Formular und Abkommen.
PK 332 Kleinkindbetreuung	78 Euro Vollzeit 39 Euro Teilzeit	15.09.	2020	Auf Basis von Listen der Delegierten. Mitglied sein und Beiträge zahlen.
PK 306.00 Versicherungsunternehmen	40 Euro	15.11.	2020	2020 im Sektor beschäftigt gewesen sein.
PK 318.00 Familien- und Seniorenhilfsdienst	145 Euro Vollzeit 115 Euro Teilzeit	01.04.	2020	Berechnung proportional zur Beschäftigung.
PK 214 Textil	135 Euro	01.02.	2020	1 Monat 2020 im Sektor beschäftigt sein und Beiträge zahlen.

# Das europäische Konjunkturpaket „Next Generation EU“

Am 27. Mai 2020 legte die EU-Kommission ein 750 Milliarden schweres Konjunkturpaket mit dem Titel „Next Generation EU“ vor, das in den ordentlichen europäischen Haushalt aufgenommen werden soll. Der Aufbauplan, der sich auf die Jahre 2021-2027 erstreckt, soll der Europäischen Union helfen, die durch die Corona-Pandemie verursachte Rezession zu überwinden. Worin besteht dieser Plan?

## Drei Säulen für den Wiederaufbau

Dieser Plan baut auf drei Säulen auf, die hier sehr schematisch dargestellt sind und deren Beträge - und deren Aufteilung zwischen Subvention und Darlehen - sich seit Mai 2020 geändert haben.

### Säule 1: Unterstützung der Mitgliedstaaten durch Investitionen und Reformen (655 Milliarden Euro)

Zu diesem Pfeiler gehört die sogenannte Aufbau- und Resilienzfazilität (Recovery and Resilience Facility - RRF). Dieses Kernstück des Aufbauplans zielt darauf ab, die unmittelbaren wirtschaftlichen und sozialen Schäden, die durch die Corona-Pandemie verursacht wurden, zu beheben und die wirtschaftliche Erholung zu unterstützen. Zusätzliche Mittel für die Kohäsionspolitik sind für die am stärksten betroffenen Länder „REACT-EU“ sowie für den „Just Transition Fund“ vorgesehen.

### Säule 2: Rasche wirtschaftliche Erholung und Unterstützung für private Investitionen (56,3 Milliarden Euro)

Diese Säule führt insbesondere ein neues „Instrument zur Unterstützung der Solvenz“ ein. Letzteres soll der Europäischen Investitionsbank ermöglichen, 300 Milliarden an Kapitalhilfen für lebensfähige Unternehmen zu mobilisieren, deren Solvenz durch die Coronakrise gefährdet ist. Es soll ebenfalls dazu dienen, eine „strategische Investitionsfazilität“ zu schaffen, die darauf abzielt, strategische Autonomie in lebenswichtigen Versorgungsketten auf europäischer Ebene zu erreichen.

### Säule 3: Antwort auf strategische Herausforderungen für die Europäische Union (38,7 Milliarden Euro)

Aus der Krise wurde u.a. die Lehre gezogen, dass die Europäische Union ihre Widerstandsfähigkeit (Resilienz) in einer Reihe von Bereichen erhöhen muss, um angemessen auf Krisensituationen reagieren zu können und auf künftige Schocks vorbereitet zu sein. Zu diesem Zweck hat die Kommission mehrere europäische Programme mit zusätzlichen Mitteln ausgestattet. Zu diesen gehört auch das europäische Programm für Gesundheit, Katastrophenschutz sowie Forschung und Innovation im Gesundheits- und Klimabereich.

## Änderungen

Der ursprüngliche Vorschlag der Kommission sah 500 Milliarden Euro in Form von Subventionen und 250 Milliarden in Form von Darlehen vor. Eine Koalition aus vier Ländern (Niederlande, Österreich, Schweden und Dänemark) lehnte diesen Vorschlag energisch ab, da sie die Höhe der Subventionen und die fehlende Konditionalität bei der Vergabe für inakzeptabel hielt.

Der Europäische Rat änderte daher den Aufbauplan erheblich: Die Höhe der Fördermittel wurde auf 390 Milliarden reduziert und das Volumen der Darlehen auf 360 Milliarden erhöht. Der Umfang des Konjunkturpakets ändert sich also nicht, aber wohl das Verhältnis zwischen Darlehen (die von den Begünstigten zurückzuzahlen sind) und Subventionen (Finanzhilfen, die von den Begünstigten nicht zurückgezahlt werden).

Der Rat hat die Aufbau- und Resilienzfazilität (RRF) in erster Linie auf Kosten der anderen Säulen gestärkt, die hauptsächlich durch Subventionen finanziert werden. Säule 2 wurde fast ihrer Substanz beraubt. Die Beschneidung von Säule 3 war Gegenstand heftigster Kritik, insbesondere im Europäischen Parlament, das auch den EU-Plan „Next Generation EU“ verabschieden soll.





Es war klar, dass das Parlament dem Konjunkturplan erst dann zustimmen würde, wenn die Budgets für das Programm „Horizont Europa“, das auf die Entwicklung von Forschung und Innovation in der EU abzielt, und das Gesundheitsprogramm erheblich aufgestockt würden. Die Verhandlungen zwischen dem Parlament und dem Rat haben zu einem Kompromiss geführt, der zusätzlich 15 Milliarden Euro für die genannten Programme vorsieht.

## Finanzierung

Um diese Investitionen zu finanzieren, wird die Europäische Kommission auf den Finanzmärkten zinsgünstige Kredite aufnehmen. Diese niedrigen Zinssätze werden auch für Darlehen an die Mitgliedstaaten gelten. Die Europäische Kommission nimmt ebenfalls Darlehen für Zuschüsse auf, die sie in den Jahren 2028-2058 zurückzahlen will.

Damit nicht nur die Mitgliedstaaten diese Rückzahlung finanzieren müssen, werden eine Reihe neuer europäischer Steuern vorgeschlagen, darunter zum Beispiel eine digitale Steuer. Diese Steuern werden zwar nicht einfach einzuführen sein, aber die Summe der potenziellen neuen Einnahmen sollte mehr als genug sein, um die Zinsen und die Rückzahlung des Kapitals zu decken.

## Mittel für Belgien

Für den Teil Subventionen könnten unserem Land 5,15 Milliarden Euro gewährt werden, von denen 70 % (3,4 Milliarden) in den Jahren 2021-2022 und 30 % (1,75 Milliarden) 2023 ausgezahlt werden. Belgien könnte zudem Kredite in Höhe von 32,3 Milliarden aufnehmen, d.h. 6,8 % des Bruttoinlandsprodukts (BIP).

## Nationales Konjunkturprogramm

Um die Mittel im Rahmen der Aufbau- und Resilienzfähigkeit zu erhalten, müssen die Mitgliedstaaten nationale Konjunkturprogramme entwickeln. Dieser nationale Aufbauplan muss zusammen mit dem nationalen Reformprogramm spätestens am 30. April 2021 bei der Europäischen Kommission eingereicht werden. Kurz gesagt, der Aufbauplan sollte die Reformen und Investitionen prüfen, die ein Mitgliedstaat in den kommenden Jahren durchführen möchte und die zum ökologischen und digitalen Wechsel und zur Stärkung des Wachstumspotenzials, zur Schaffung von Arbeitsplätzen und zur wirtschaftlichen und sozialen Widerstandsfähigkeit beitragen.

Insbesondere empfiehlt die Kommission „bevorzugte Investitionen“ wie grüne Technologie, Altbausanierung, saubere Energie für den Verkehr, Digitalisierung der öffentlichen Dienste oder Umschulung und Weiterbildung durch die Entwicklung von Bildungssystemen, die digitale Kompetenzen und lebenslanges Lernen für alle Altersgruppen unterstützen. Die Europäische Kommission verlangt, dass mindestens 37 % der in den nationalen Konjunkturprogrammen genannten Ausgaben für Klimamaßnahmen und mindestens 20 % der Investitionen für den digitalen Umstieg verwendet werden.

## Ein Neustart für alle

Während die Verhandlungen über den europäischen Haushalt 2021-2027 stattfinden (siehe nebenstehenden Artikel), startet der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) die Kampagne „Ein Neustart für alle“, um eine gerechtere und grünere digitale Zukunft aufzubauen.

Zwar erkennt der EGB die unternommenen Anstrengungen an, um den europäischen Aufbauplan zu erstellen, hält ihn jedoch für unzureichend. Er fordert daher einen Neustart für alle, um eine Zukunft aufzubauen, die notwendigerweise digitaler, vor allem aber sozial gerechter und klimafreundlicher sein wird. Zu diesem Zweck fordert er die europäischen Entscheidungsträger dazu auf:

- Millionen von qualitativen Arbeitsplätzen zu retten und zu schaffen;
- in allen Wirtschaftssektoren, einschließlich der Sozial- und Gesundheitsdienste, die Investitionen zu erhöhen;
- einen ehrgeizigen Klimaschutz zu fördern, der niemanden auf der Strecke lässt, sondern Arbeitsplätze schafft und einen sozial gerechten Übergang umsetzt;
- die Arbeitnehmer, die Opfer von Umstrukturierungen sind, zu unterstützen;
- unsere Wirtschaft zu digitalisieren, wobei die Rechte der Arbeitnehmer respektiert und den Bürgern mehr Möglichkeiten gegeben werden, ihre Zukunft zu meistern;
- jetzt oder später einen STOPP der Sparmaßnahmen zu garantieren!

Dieser Neustart für alle sollte nach Ansicht des EGB nur EU-Ländern Geld geben, die Demokratie und Rechtsstaatlichkeit verteidigen sowie Unternehmen, die Arbeitnehmerrechte wie kollektive Verhandlungen respektieren und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz fördern.

## Forderungen

In diesem Aufruf teilt der EGB seine Forderungen mit, zu denen auch die Beteiligung von Gewerkschaften und Arbeitgebern an der Gestaltung, Umsetzung und Überwachung der nationalen Aufbaupläne zählt. Der EGB erinnert daran, dass die europäische Säule der sozialen Rechte ein wesentliches Element der Konjunkturbelebung ist.

Der EGB fordert die europäischen Institutionen auf, ihre Aufbaupläne ebenfalls zu verbessern, indem sie:

- die Fonds (Übergangsfonds, Horizont Europa, RE-actEU...) stärken;
- die „Eigenmittel“ der EU verbessern, um die Finanzierung des Aufschwungs für die EU und die Mitgliedstaaten durch Steuern auf Unternehmen, Kunststoffe, Kohlenstoffemissionen, die digitale Wirtschaft und Finanztransaktionen nachhaltig zu gestalten;
- sicherstellen, dass Konjunkturmaßnahmen weder Sparmaßnahmen einführen noch die Finanzhilfen an Sparmaßnahmen knüpfen können;
- die nationalen Notfallmaßnahmen (Kurzarbeit) beibehalten, bis die Investitionen des Konjunkturprogramms Wirkung zeigen.

# Immer mehr Verletzungen der Arbeitnehmerrechte

**Die Ausgabe 2020 des globalen Rechtsindex des IGB prangert den Zusammenbruch des Sozialvertrags an, während die Verletzungen der Arbeitnehmerrechte in sieben Jahren noch nie so zahlreich waren.**

„Das Verhalten einiger Regierungen und Arbeitgeber, die versuchen, die Arbeitnehmerrechte zu beschneiden, indem sie Tarifverhandlungen einschränken, das Streikrecht verletzen und Beschäftigte von Gewerkschaften ausschließen, hat sich verschlimmert. Die Zahl der Länder, die die Zulassung von Gewerkschaften behindern, ist gestiegen“, warnt der Internati-

onale Gewerkschaftsbund (IGB) in seinem jüngsten Bericht. Der Bericht bringt auch seine Besorgnis über die Zahl der Länder zum Ausdruck, die sich der Meinungsfreiheit widersetzen oder diese einschränken und die den Zugang zur Justiz einschränken. Er stellt in „beispielloser“ Weise fest, dass die Regierungen führende Gewerkschafter überwachen, um unabhängigen Gewerkschaften und ihren Mitgliedern Angst zu machen und Druck auszuüben.

Der Bericht befasst sich auch mit den Auswirkungen der Coronakrise auf die Arbeitnehmerrechte. IGB-Generalsekretärin Sharan Burrow sagt: „In vielen Ländern haben die Unterdrückung von Gewerkschaften und die Weigerung der Regierungen, Rechte

zu respektieren und sich am sozialen Dialog zu beteiligen, die Arbeitnehmer Krankheit und Tod ausgesetzt [und] die Behörden daran gehindert, die Pandemie wirksam zu bekämpfen.“ Der globale Rechtsindex des IGB zeichnet auch ein beunruhigendes Bild der Rechtsdefizite, die angegangen werden müssen, um ein neues Wirtschaftsmodell einzuführen, das die Welt braucht, wenn sie sich von der Covid-19-Pandemie erholt.

Den globalen Rechtsindex des IGB für 2020 können Sie einsehen unter:

[www.ituc-csi.org](http://www.ituc-csi.org)

## Die zehn schlimmsten Länder der Welt für erwerbstätige Menschen 2020



### Bangladesch

- Gewalt
- Massenentlassungen
- Repressive Gesetze



### Brasilien

- Morde
- Drohungen und Einschüchterungen
- Gewaltsame Unterdrückung von Streiks



### Kolumbien

- Morde und extreme Gewalt
- Gewerkschaftsfeindliche Praktiken



### Ägypten

**NEU**

- Gründungen von Gewerkschaften werden erschwert
- Verhaftungen von Streikenden
- Staatliche Repression



### Honduras

**NEU**

- Morde und extreme Gewalt
- Gewerkschaftsfeindliche Praktiken und Entlassungen



### Indien

**NEU**

- Gewaltsame Unterdrückung von Streiks
- Massenentlassungen
- Regressive Gesetze



### Kasachstan

- Staatliche Repression
- Gründungen von Gewerkschaften werden erschwert
- Gerichtsverfahren gegen führende Gewerkschafter



### Philippinen

- Gewalt und Morde
- Willkürliche Verhaftungen
- Gewerkschaftsfeindliche Praktiken



### Türkei

- Entlassungen und Diskriminierung
- Verhaftung und Verfolgung von Gewerkschaftern



### Simbabwe

- Gerichtsverfahren gegen Gewerkschafter
- Gewalt und Bedrohungen



## 2020 war mehr als nur Corona, oder?

Die Corona-Pandemie hat die Welt noch immer fest im Griff, aber mit der jüngst gestarteten Impfkampagne sieht man endlich Licht am Ende des Tunnels. Auch im zweiten Teil unseres Jahresrückblicks ist die Covid-19-Krise das bestimmende Thema, auch wenn wir versuchen andere, für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wichtige Themen, aufzugreifen.

### JULI-AUGUST

- **Nicht-kommerzieller Sektor DG:** Dem Applaus müssen Taten folgen. Unter diesem Motto fordert die CNE überall eine rasche Aufwertung und Anerkennung des nicht-kommerziellen Sektors. Dieser Ruf wurde auch in der Deutschsprachigen Gemeinschaft gehört und Anfang Juli haben die Sozialpartner mit der Regierung einen Anhang zum Rahmenabkommen vom Mai 2019 unterschrieben. Dieser sieht vor, dass quasi alle darin vorgesehenen Lohnerhöhungen schon ab September 2020 umgesetzt werden.
- **Föderaler Gesundheitssektor:** Kurz vor der Sommerpause hat die Föderalregierung beschlossen, 600 Millionen Euro in den Gesundheitssektor zu investieren, zu dem das Krankenhauspersonal und die häusliche Krankenpflege gehören. 500 Millionen Euro sind für Lohnerhöhungen vorgesehen, 100 Millionen für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen.
- **Swissport:** 1.649 Entlassungen: Das ist der schreckliche Tribut, den der Konkurs von Swissport fordert.
- **Freiheit der Gewerkschaftsaktion:** Die CSC begrüßt das Urteil des Strafgerichts von Tournai, bei dem zwei CSC-Verantwortliche, die von der ehemaligen Ministerin Marghem angeklagt worden waren, freigesprochen wurden. Die beiden Gewerkschafter hatten Überraschungs- und parodistische Besuche in den Häusern von Politikern gemacht, indem sie sich als falsche Kontrolleure des Landesamtes für Arbeitsbeschaffung (LfA) ausgaben. Mit dieser Aktion wollten sie ihre Kritik an unangekündigten Besuchen von öffentlichen Behörden in den Wohnungen von Arbeitsuchenden zur Überwachung ihrer familiären Situation bekräftigen.
- **Streik in der psychiatrischen Klinik Henri-Chapelle:** Nach drei Tagen haben die MitarbeiterInnen der psychiatrischen Fachklinik in Henri Chapelle (Ruyff) ihren Streik beendet. Sie hatten spontan die Arbeit niedergelegt, nachdem der Leiter des technischen Dienstes entlassen worden war. Für ihn wurden bessere Kündigungsbedingungen ausgehandelt und die Klinikleitung verpflichtete sich, langfristige Lösungen für Missstände in der Personalführung auszuarbeiten.
- **Entlassungen bei Sulzer:** Das Unternehmen Sulzer in Thimister-Clermont plant die Entlassung von 155 Mitarbeitern. Die Renault-Prozedur wurde eingeleitet.
- **Arbeitsniederlegungen in der Behinderteneinrichtung Saint Edouard in Stoumont:** Die annähernd 100 Mitarbeiter der Einrichtung prangern die schwierigen Arbeitsbedingungen, die nicht auszuhaltenden Arbeitszeiten und die Unvereinbarkeit von Berufs- und Privatleben an.
- **Corona-Elternurlaub:** Verlängerung bis zum 30. September. Die Bedingungen bleiben die gleichen.
- **Brussels Airlines:** Nach sechswöchigen Verhandlungen haben Direktion und Gewerkschaften von Brussels Airlines ein Vorabkommen für die Umstrukturierung der Lufthansa-Tochtergesellschaft unterzeichnet. Dabei geht es u.a. um eine Verkleinerung der Flotte, eine neue Lohn- und Gehaltsstruktur und um Anpassungen der Dienstpläne des fliegenden Personals.
- **Studenten:** Die Covid-19-Krise wirkt sich auch fatal auf die jobbenden Studenten aus. Viele arbeiten im Hotel- und Gaststättengewerbe (Horeca), im Leiharbeitssektor oder im Handel. Die Pandemie trifft sie mit voller Wucht. Jeder vierte Student benötigt dieses Einkommen jedoch, um einen Teil seines Studiums und manchmal sogar seine Wohnung zu finanzieren.



- **Hexcel in Welkenraedt:** Innerhalb von 20 Monaten kündigt die Firmenleitung eine zweite Massenentlassung an. Nach den 51 Stellenstreichungen von 2018 sollen diesmal 54 Mitarbeiter ihren Job verlieren.

## SEPTEMBER

- **Mobilitätswoche:** Vom 16. bis 22. September findet in Wallonien die Mobilitätswoche statt. Ziel ist es, das Bewusstsein der Bürger und Unternehmen zu schärfen, um den Wert des öffentlichen Raums zu erhöhen, die Zahl der Fahrzeuge auf den Straßen zu reduzieren und die Mobilität zu überdenken.
- **Sodexo:** Nach der Compass Group im Juni hat nun Sodexo eine tiefgreifende Umstrukturierung angekündigt. 373 Jobs stehen auf dem Spiel. Betroffen sind vor allem Mitarbeiter im Cateringbereich.
- **Jost Group:** Seit 2015 ermittelt die Staatsanwaltschaft gegen die rumänischen und slowakischen Tochtergesellschaften der Jost Group wegen Sozialbetrug und Menschenhandel. Jetzt sorgt eine Untersuchung der CSC Transcom für viel Aufsehen. Die Recherchen enthüllten Praktiken von Sozialdumping und unlauterem Wettbewerb der Jost Group, deren belgische Filiale in Herstal angesiedelt ist.
- **Corona:** Wenn Schulklassen schließen. Der Bund der Familien, die CSC, die FGTB und die CGSLB fordern dringend einen Sonderurlaub ohne Lohn einbußen für betroffene Eltern.
- **Shur-Lok in Petit-Rechain:** Das Unternehmen Shur-Lok International, das auf die Herstellung von Metallverbindungsselementen für die Luftfahrtindustrie spezialisiert ist, erwägt neben anderen Maßnahmen die Entlassung von 33 Personen (18 Angestellte und 15 Arbeiter) von den 93 am Standort Petit-Rechain beschäftigten Personen.
- **Corona-Arbeitslosigkeit:** Ab dem 1. September gelten strengere Regeln. Künftig können nur noch die von der Krise besonders betroffenen Sektoren und Unternehmen bis zum 31. Dezember 2020 die vereinfachte Prozedur nutzen.
- **Kundgebungen:** Am 28. September fanden im ganzen Land eine Reihe von Kundgebungen statt, um dem Aufruf der drei Gewerkschaften für bessere Sozialzulagen für alle nachzukommen. Gefordert wurden: eine Erhöhung aller Sozialzulagen oberhalb der Armutsgrenze,

eine gesetzliche Mindestrente von 1.500 Euro netto pro Monat, ein Einfrieren der Degressivität der Arbeitslosen- und Integrationszulagen (auch für Künstler) und eine Refinanzierung der sozialen Sicherheit, der öffentlichen Dienste und des Gesundheitswesens.

## OKTOBER

- **Brantano:** Nicht überrascht, aber wütend waren die Brantano-Arbeitnehmer, als sie erfuhren, dass ihr Unternehmen Konkurs anmelden musste. Das hatte nichts mit Corona zu tun, denn seit Monaten herrschte Ungewissheit über Brantano und seine Muttergesellschaft FNG.
- **Leiharbeit:** Eine CSC-Delegation besuchte den Hauptsitz des Arbeitgeberverbandes Federgon in Brüssel, um Ann Cattelain, der Direktorin von Federgon, Zitronen zu überreichen. Die Delegation wurde empfangen und prangerte die schlechten Praktiken des Sektors und seine Missachtung des Sozialdialogs an.
- **Neue Corona-Maßnahmen bezüglich Quarantäne und Kurzarbeit:** Sciensano unterscheidet nun zwischen Quarantäne und Isolation, zwei Maßnahmen, für die unterschiedliche Regeln gelten. Die Vorschriften für die Isolation sind strenger als für die Quarantäne.
- **Jahresurlaub, Kurzarbeit und Degressivität:** Am 7. Oktober hat der Nationale Arbeitsrat (NAR) einstimmig eine positive Stellungnahme zur Gleichstellung von Tagen der Kurzarbeit wegen höherer Gewalt für den Jahresurlaub und zur Einfrierung der Degressivität bei Vollarbeitslosigkeit abgegeben. Die Gleichstellung gilt bis zum 31. Dezember 2020.
- **Endlich eine neue Regierung:** 632 Tage nach dem Sturz der Michel-Regierung wegen des Marrakesch-Pakts hat Belgien endlich eine Föderalregierung. Die CSC begrüßt manche Punkte im Regierungsabkommen, andere dagegen bereiten ihr Sorgen.
- **Homeoffice:** Die Corona-Pandemie hat vor kurzem ein bisher eher unauffälliges System in den Vordergrund gerückt: das Homeoffice. Ein von Natur aus freiwilliger Mechanismus wurde von der Föderalregierung für alle Funktionen, für die er sich eignet, verbindlich vorgeschrieben. Fast jeder zweite Mitarbeiter arbeitet plötzlich von heute auf morgen von zu Hause aus. Das Homeoffice ist seit einigen Jahren durch das Arbeitsrecht geregelt.





## NOVEMBER

- **Sozialwahlen:** Die Sozialwahlen werden vom 16. bis 29. November in rund 6.000 Unternehmen in Belgien durchgeführt. Mehr als 1,6 Millionen Arbeitnehmer sind aufgerufen, ihre Vertreter für den Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz und den Betriebsrat zu wählen.
- **Plan für die wirtschaftliche und soziale Wende:** der Mensch im Mittelpunkt. Die CSC hat einen Plan für eine wirtschaftliche und soziale Wende erarbeitet. Für Marie-Hélène Ska, Generalsekretärin der CSC, bedeutet diese Wende, die „Vor-Corona-Welt“ hinter sich zu lassen und heute mit der Veränderung zu beginnen. Obwohl Corona uns wahrscheinlich langfristig beschäftigen wird, sieht die CSC den wirtschaftlichen Neustart als Wendepunkt, der zu einer gerechteren und grüneren Welt führen muss.
- **Neues Statut für „nicht-mobilisierbare Arbeitssuchende“:** Ein großer Sieg für die CSC. Dank einer strukturellen Lösung bleiben schutzbedürftige Arbeitssuchende innerhalb des Sozialversicherungssystems geschützt und der Ausschluss von Empfängern von Eingliederungszulagen wird vermieden.
- **Die soziale Sicherheit:** Immer für Sie da. Die CSC führt eine Kampagne durch, um alle Mitbürger dazu zu ermutigen, gut auf die soziale Sicherheit zu achten. Gerade während der Coronakrise haben wir wieder feststellen dürfen, wie wichtig sie für uns alle ist. Wenn jeder seinen Beitrag zahlt, sind alle geschützt.
- **Gaststättengewerbe:** Arbeitnehmer sind Kollateralschmerz von Covid-19. Viele Betriebe im Horeca-Sektor mussten im Herbst erneut ihre Türen schließen. Tausende Arbeitnehmer machen sich Sorgen um ihre Zukunft.
- **Corona-Prämie:** Die Föderalregierung gewährt dem Krankenhauspersonal eine Prämie von 985 Euro sowie einen Konsumscheck von 300 Euro für das gesamte Personal des föderalen Gesundheitssektors. Endlich eine gute Nachricht, auch für die Krankenhäuser in St.Vith und Eupen.
- **Mindestlohn in der EU:** Die EU-Kommission leitete einen umfassenden Konsultationsprozess mit den Sozialpartnern ein, um jedem Arbeitnehmer in der EU einen angemessenen Mindestlohn zu garantieren.

- **Mobilisierung gegen Gewalt an Frauen:** Die Plattform „Mirabal Belgien“ vereint Verbände und Gewerkschaften, um geschlechtsspezifische und sexuelle Gewalt zu bekämpfen. Am 22. November fanden in etwa 20 Städten in ganz Belgien diverse Aktionen statt.
- **Neue Unterstützungsmaßnahmen für Arbeitnehmer:** Im Rahmen der verstärkten Maßnahmen zur Bekämpfung der Corona-Pandemie wird die Regierung insgesamt 1,5 Milliarden Euro für 2020 und 0,5 Milliarden Euro für 2021 bereitstellen, um Unternehmen, Selbstständige, Arbeitnehmer und gefährdete Gruppen zu unterstützen.

## DEZEMBER

- **Restaurants der EU-Kommission:** 400 Arbeitsplätze gefährdet. Die EU-Kommission informierte die Catering-Unternehmen Compass Group und Ciano, dass sie ihre Aktivitäten in ihren Restaurants in Brüssel ab dem 1. Januar 2021 bis mindestens 1. September 2021 wegen höherer Gewalt aussetzt.
- **Die CSC gewinnt die Sozialwahlen:** Die Ergebnisse der Sozialwahlen wurden am 9. Dezember veröffentlicht. Die CSC hat eine absolute Mehrheit im ganzen Land erhalten, was ein ausgezeichnetes Ergebnis ist. Die CSC ist eindeutig die größte Gewerkschaft in Wallonien, Brüssel, Flandern und in der Deutschsprachigen Gemeinschaft.
- **Corona-Prämie und Konsumschecks in der DG:** Die DG-Regierung gewährt dem Personal der Alten- und Pflegeheime, der Dienste der häuslichen Hilfe, der Behindertenwohnheime und -Tagesstätten sowie der Palliativpflegedienste eine Corona-Prämie von 985 Euro brutto und einen Konsumscheck von 300 Euro.
- **#wasbleibthaengen:** Mit einer Infokampagne weisen die Angestelltengewerkschaft CNE und die CSC Bau-Industrie und Energie darauf hin, dass das Personal der Kinderbetreuung und der Beschützenden Werkstätten in der DG auch eine Corona-Prämie verdient. Sie appellieren an die DG-Regierung, solidarisch zu sein, damit für ALLE etwas HÄNGEN bleibt und somit auch dem Personal der Kinderbetreuung und der Beschützenden Werkstätten eine Anerkennung für die geleistete Arbeit zukommt.





© littiewolf1989 - stock.adobe.com

# Sicheres Arbeiten in Coronazeiten

**Die Sozialpartner des Hohen Rates für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz sind nach wie vor sehr besorgt über den großen Einfluss, den Corona noch immer auf unsere Gesellschaft hat. Sie haben vor kurzem den allgemeinen Leitfaden „Sicher arbeiten“ aktualisiert und möchten bestimmte Elemente hervorheben, die den Unternehmen helfen sollen, Ansteckungen zu vermeiden oder zu kontrollieren.**

In jedem Unternehmen ist es wichtig, dass der Arbeitgeber, die Arbeitnehmer, die Unternehmer und Subunternehmer, die Lieferanten, die Besucher und die Kunden die im allgemeinen Leitfaden sowie in den sektoralen Leitfäden genannten Grundsätze und Maßnahmen rigoros und konsequent anwenden, um die Verbreitung des Coronavirus am Arbeitsplatz zu bekämpfen.

## Bewährte Praktiken

Diese Maßnahmen können als bewährte Praxis angesehen werden. Ihre Einhaltung lässt vermuten, dass der Arbeitgeber geeignete Präventivmaßnahmen im Kampf gegen das Coronavirus ergriffen hat. Selbstverständlich finden das „Gesetz Wohlbefinden“ vom 4. August 1996 und der Kodex über das Wohlbefinden am Arbeitsplatz (einschließlich der Hierarchie der Präventivmaßnahmen) weiterhin Anwendung.

Die kürzlich aktualisierte Version des allgemeinen Leitfadens und die sektoralen

Leitfäden sind auf der Webseite des Föderalen Öffentlichen Dienstes Beschäftigung, Arbeit und Sozialkonzertierung verfügbar: [www.beschaeftigung.belgien.be](http://www.beschaeftigung.belgien.be).

## Aufgepasst

Die Sozialpartner fordern in folgenden Punkten besondere Aufmerksamkeit:

1. Strikte Einhaltung von Quarantäne-, Isolations- und Kontaktierungsmaßnahmen. Ausnahmen von Quarantäne und Isolation können nur von den zuständigen Gesundheitsbehörden gewährt werden. Die Sozialpartner betonen, dass es von größter Bedeutung ist, dass alle Erklärungen der zuständigen Behörden in dieser Hinsicht klar und eindeutig sind.
2. Bleiben Sie zu Hause, wenn Sie sich krank fühlen, und kontaktieren Sie sofort Ihren Arzt.
3. Arbeits- und Aufenthaltsbereiche müssen ausreichend und regelmäßig belüftet werden.
4. Indem wir eine Maske tragen, schützen wir andere. Indem wir Abstand halten, schützen wir uns selbst. Es gilt also das Prinzip der Maskenpflicht, wenn Schutzmaßnahmen nicht ausreichen, einen Abstand von 1,5 Metern einzuhalten. In erster Linie müssen allgemeine Maßnahmen ergriffen werden, bevor Masken verwendet werden.
5. Organisieren Sie die Arbeit so, dass Homeoffice für die Funktionen, die sich dafür eignen, maximal ermöglicht wird. Derzeit ist Homeoffice - also zuhause arbeiten - Pflicht, wenn dies möglich ist.