



## Schwierige Sektoren- verhandlungen

Seite 7

# Inhalt

## Seite 3

Jost Group: 30 Millionen Euro für Strafvergleich?

## Seite 4

Lebensmittelhandel verdoppelt Gewinne mit der Pandemie

## Seite 5

Meldungen

## Seite 6

Corona: Garantierter Lohn, wenn der Kurzarbeit eine Krankheit vorausgeht

## Seiten 7-9

Schwierige Sektorenverhandlungen

## Seiten 10-11

125 Jahre Christliche Gewerkschaft in Eupen

## Seiten 12-13

Bürgerliche Abwesenheit und Urlaub aus zwingenden Gründen

## Seiten 14-15

CNE-INFO: Was ist von der Rentenreform zu halten?

## Seite 16

Darf der Arbeitgeber das Covid Safe Ticket verlangen?

# Impressum

### Verantwortlicher Herausgeber:

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

### Redaktion:

Vera Hilt                      Liliane Louges  
Angela Mertes                Jochen Mettlen  
Birgit Schlüter

**Layout:** Jessica Halmes / Maryline Weynand

### Druck:

Kliemo A.G.  
Hütte 53, 4700 Eupen

### Anschrift der Redaktion:

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

### Erscheinungsrhythmus:

Vierzehntäglich

# Öffnungszeiten & Kontakt

Seit einigen Monaten bietet die CSC wieder Sprechstunden an. Diese schrittweise Einführung der Sprechstunden gilt zunächst für die Dienstleistungszentren in Eupen und St. Vith (siehe unten). Der Arbeitslosendienst und alle anderen CSC-Dienste sind weiterhin telefonisch und per Mail für Sie da. In dringenden Fällen sind auch Terminabsprachen möglich. Ihre Dokumente können Sie weiterhin in den Außenbriefkästen unserer Dienstleistungszentren hinterlegen.

## ARBEITSLOSENDIENST 087/85 99 98

### CSC Eupen

**Sprechstunden:** dienstags und donnerstags,  
jeweils von 8.30 Uhr bis 11.45 Uhr  
csc.chomage.eupen@acv-csc.be

### CSC St.Vith

**Sprechstunden:** montags von 8.30 Uhr bis 11.45 Uhr  
csc.chomage.stvith@acv-csc.be

### CSC Kelmis

csc.chomage.kelmis@acv-csc.be

## JURISTISCHER DIENST

### CSC Eupen

**Sprechstunden:** donnerstags von 8.30 Uhr bis 11.45 Uhr  
087/85 98 95 ● sj.verviers@acv-csc.be

### CSC St.Vith

087/85 99 33 ● sj.verviers@acv-csc.be

## SOZIALSPRECHSTUNDEN

### CSC Eupen

**Sprechstunden:** montags und mittwochs  
von 8.30 Uhr bis 11.45 Uhr  
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 ● grenzgaenger.deutschland@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)

# Jost Group: 30 Millionen Euro für Strafvvergleich?

Die Ermittlungen wegen Sozialbetrugs gegen die Jost Group sollen kurz vor dem Abschluss stehen. Ein Vergleich zwischen dem Transportunternehmen und der föderalen Staatsanwaltschaft liegt Medienberichten zufolge auf dem Tisch. Jost soll bereit sein, 30 Millionen Euro zu zahlen. Für die CSC Transcom handelt es sich eindeutig um die Anerkennung von Sozialdumping, das die Gewerkschaft seit Jahren anprangert.

2015 hat sich die belgische Justiz intensiv für die Praktiken des Logistik- und Transportunternehmens Jost interessiert. Die Jost Group steht im Verdacht, großflächiges Sozialdumping und Menschenhandel zu betreiben. Firmenchef Roland Jost und einige führende Mitarbeiter saßen damals mehrere Monate in Untersuchungshaft.

Sollte jetzt ein Vergleich zwischen Jost und der föderalen Staatsanwaltschaft bestätigt werden, bedeutet dies, dass mit der Strafzahlung der mutmaßlichen Täter nicht wegen der mutmaßlichen Straftaten verfolgt wird. „Dies erweckt den unangenehmen Eindruck einer Justiz der zwei Geschwindigkeiten: Diejenigen, die die Mittel haben, erhalten die Möglichkeit, einen Pro-

zess zu vermeiden, indem sie eine Geldsumme zahlen“, sagt Ludovic Moussebois, Gewerkschaftssekretär der CSC Transcom.

## Betrugseingeständnis?

Aber ein solcher Vergleich sieht auch sehr nach einem Betrugseingeständnis aus, in jedem Fall steht er für eine unwiderlegbare Schuldvermutung. „Wenn Jost sich nichts vorzuwerfen hat, warum sollte er dann zig Millionen zahlen, um einen Prozess zu vermeiden? Für uns handelt es sich hier ganz klar um die Anerkennung von Sozialdumping, das die CSC Transcom seit Jahren anprangert. Das würde bedeuten, dass wir von Anfang an recht hatten: Die CSC Transcom stand schon immer an vorderster Front im

Kampf gegen Sozialdumping auf nationaler und europäischer Ebene“, erklärt Roberto Parrillo, Transport- und Logistikexperte der CSC Transcom.

Mehrere Medien berichten, dass der Vergleich aus einer Zahlung von 30 Millionen Euro bestehen würde. Hinzu kämen sechs Monate Haft auf Bewährung für den gebürtigen Büllinger Roland Jost und zwei seiner engsten Mitarbeiter. Im Gegenzug soll damit die Strafverfolgung enden. Dieser Betrag wirft aber Fragen auf: Decken diese 30 Millionen wirklich den erlittenen Schaden? „Nichts ist weniger sicher“, kommentiert Roberto Parrillo.

## Die Spitze des Eisbergs

Aber über diese Summe hinaus müssen wir die Auswirkung des Vergleichs infrage stellen. „Ist das das Ende des Sozialdumpings oder eine Prämie für Sozialdumping? Wir sprechen von einem Fall, der aus dem Jahr 2015 stammt. Aber was ist mit den Fakten, die später angeprangert wurden? Jost fliegt weiterhin rumänische Fahrer über Maastricht nach Belgien ein. Trotz der Ermittlungen der Staatsanwaltschaft hat dieses Vorgehen nie aufgehört. Was ist mit dem Sozialdumping, das die gesamte Branche plagt? Und in diesem Fall ging es auch um Menschenhandel: Wo bleibt dieser Aspekt? Es gibt viele offene Fragen, die ein solcher Vergleich nicht regeln wird“, sagt Roberto Parrillo.

Die CSC Transcom erinnert daran, dass der Fall Jost die Spitze des Eisbergs ist. Die Gewerkschaft fordert seit langem wirksame Maßnahmen, da der Sektor durch Sozialdumping untergraben wird. „Mit diesem Vergleich haben wir das Problem des Sozialdumpings nicht gelöst. Ungeduldig warten wir auf die Entscheidung des Gerichtes in Lüttich.“

Die Kammer des Gerichtes von Lüttich soll im Laufe des Monats Dezembers 2021 über den strafrechtlichen Vergleich entscheiden.



# Lebensmittelhandel verdoppelt Gewinne mit der Pandemie

Laut einer Studie der CSC Nahrung und Dienste, die sich auf Daten der Nationalbank stützt, stiegen 2020 die Gewinne des Lebensmittelhandels um 108 % und die Dividenden um 70 %. Die Gewerkschaft fordert, dass die Arbeitnehmer ihren Anteil erhalten, denn hinter den Gewinnen stehen die Anstrengungen von Männern und Frauen, die hart gearbeitet haben.



© Erwin Wodicka/BilderBox.com

**D**er Lebensmittelhandel ist einer der großen Gewinner der Coronakrise. Die zeitweilige Schließung des Hotel- und Gaststättengewerbes, Homeoffice und das Kochen zu Hause haben dessen Umsatz angekurbelt. Das geht aus einer Anfang November veröffentlichten Studie der CSC Nahrung und Dienste hervor. Deren Studiendienst hat diese Gewinne einer objektiven Bewertung unterzogen. Dabei hat er sich auf die von mehr als 5.000 Unternehmen bei der Nationalbank hinterlegten Jahresabschlüsse gestützt.

Erste Erkenntnis: Die Gewinne der Unternehmen aus der Branche haben sich 2020 verdoppelt. Der Gewinn nach Steuern stieg von 865 Millionen Euro 2019 auf 1,8 Milliarden Euro 2020, was einem Plus von 108 % entspricht. „Das hat es noch nie gegeben, das ist ein Rekord“, kommentiert Olivier Malay, Wirtschaftswissenschaftler

und Mitverfasser der Studie. „Große Unternehmen (mehr als 250 Arbeitnehmer) haben am meisten von der Krise profitiert, mit einem spektakulären Gewinnanstieg von 166 %. Aber auch kleine Unternehmen (weniger als 50 Arbeitnehmer) verzeichnen einen noch nie dagewesenen Gewinnanstieg von 51 %“.

Man könnte nun denken, dass es neben diesen Erfolgen auch viele Verlierer gibt, insbesondere in kleinen Unternehmen. Dies ist nicht der Fall. Sowohl bei großen als auch bei kleinen Unternehmen ist die Zahl der Unternehmen in Schwierigkeiten rückläufig. 75 % von ihnen haben 2020 einen Gewinn erzielt, verglichen mit 71% im Jahr zuvor. „Einige Unternehmen des Lebensmittelhandels haben zwar immer noch Probleme, aber im Durchschnitt haben sie nach der Krise weniger Schwierigkeiten als vor der Krise“, so Olivier Malay weiter.

## Wer hat von diesen Rekordgewinnen profitiert?

Das Gewinnwachstum kam vor allem den Aktionären zugute. Die an die Aktionäre ausgeschütteten Dividenden stiegen von 565 Millionen auf 955 Millionen Euro, was einer Steigerung von 70 % entspricht. Die anderen großen Gewinner der Krise sind Direktoren und Manager, deren durchschnittliche Vergütung um 30 % gestiegen ist.

Diejenigen, die am wenigsten von diesem außergewöhnlichen Jahr für den Lebensmittelhandel profitiert haben, sind die Arbeitnehmer des Sektors. Die Lohnmasse ist im Vergleich zu 2019 nur um +0,2 % gestiegen. „Und selbst dann sprechen wir nicht unbedingt von Lohnerhöhungen, sondern auch einfach von neuen Arbeitnehmern, die eingestellt wurden, um den Zustrom von Kunden zu bewältigen“, fährt Olivier Malay fort. „Hätten wir die Hälfte des Gewinns an die Beschäftigten des Sektors ausgeschüttet, hätte jeder von ihnen einen Bonus von 10.000 Euro brutto erhalten können. Es gibt Raum für Verbesserung“, erklärt er.

Während Gewerkschaften und Arbeitgeber über die Arbeitsbedingungen in dieser Branche verhandeln, sieht Kris Vanautgaerden, Nationalverantwortlicher der CSC Nahrung und Dienste, dies als problematisch an. „Die Arbeitnehmer haben während der Coronakrise alles gegeben. Sie machten Überstunden und dank ihres Einsatzes konnte die Bevölkerung versorgt werden. Sie müssen ihren Anteil bekommen. Wir fordern eine Verbesserung der Kaufkraft, wie die 0,4 % Lohnerhöhung und die Corona-Prämie von 500 Euro. Aber auch, dass wir über die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und die Verringerung des Drucks in jedem Unternehmen diskutieren können. In Anbetracht der an die Aktionäre ausgeschütteten Dividenden ist dies das Mindeste, was wir tun können. Mittelfristig müssen wir auch aus dem Gesetz von 1996, das die Löhne einfriert, herauskommen, denn das ist die Wurzel des Problems“, sagt Kris Vanautgaerden.

# STELLENANZEIGE

Die CSC OP Wallon ist die wallonische Zahlstelle innerhalb der CSC, die die Bearbeitung von Akten und die Zahlung von Arbeitslosengeldern gewährleistet, die Mitglieder in diesen Akten informiert, berät und verteidigt.

## Für die Region Eupen/Verviers suchen wir eine(n): Mitarbeiter(in) für den Arbeitslosendienst

### Profil & Aufgabenbereiche: Fähigkeiten und Qualitäten

- > Empfang der Mitglieder, Erstellung und Bearbeitung der Arbeitslosenakten sowie eventueller Zahlungsmodalitäten, damit das Mitglied seine Arbeitslosenzulagen erhält;
  - > Analyse und Bearbeitung von Pfändungen/Abtretungen, der unrechtmäßig oder nicht bezahlten Zulagen, in Anwendung der entsprechenden Gesetze;
  - > Empfang und angemessene Information der Mitglieder;
  - > Sie sind in der Lage, administrative Aufgaben wie die Erstellung und Bearbeitung der Arbeitslosenakte sowie eventueller Zahlungsmodalitäten durchzuführen, damit das Mitglied seine Arbeitslosenzulagen erhält;
  - > Sie verfolgen die Entwicklung der Akten und der komplexen Situationen;
  - > Sie verfolgen die Änderungen in der Gesetzgebung.
- > Sie teilen die von der CSC verteidigten Werte;
  - > Zweisprachigkeit Deutsch/Französisch;
  - > Mindestens Sekundarschulabschluss mit einer Sekretariats-, administrativen oder sozialen Ausrichtung oder eine dreijährige Erfahrung im Verwaltungs- und/oder Sozialbereich. Unter gleichwertiger Erfahrung versteht man Erfahrungen im Bereich Beschäftigung, Verwaltung oder persönliche Beratung;
  - > Fähigkeit, Menschen, die sich in schwierigen Situationen befinden, zu empfangen und zu beraten;
  - > Bereitschaft zur Arbeit in direktem Kontakt mit den Mitgliedern
  - > Fähigkeit zur Teamarbeit;
  - > Fähigkeit zur Synthese und Eigeninitiative;
  - > Sorgfältige Arbeitsorganisation;
  - > Stressresistenz;
  - > Verfügbarkeit und Mobilität.

### Funktion - Gehalt - Arbeitsbedingungen

- > Vollzeitanstellung befristet, mit Aussicht auf eine unbefristete Anstellung;
- > Attraktives Gehalt mit Aufstiegsmöglichkeiten, Gruppenversicherung, Hospitalia und Mahlzeitschecks.

## INTERESSIERT?

Senden Sie Ihr Bewerbungsschreiben und Ihren Lebenslauf bis spätestens 1.12.2021 an:

[cscopwallon.rh@acv-csc.be](mailto:cscopwallon.rh@acv-csc.be)

Wir bitten Sie in Ihrem Lebenslauf um konkrete Angabe Ihrer Aufgaben und Fähigkeiten, die Sie in früheren Positionen erworben haben.



## Gewalt gegen Frauen: Demo 28/11 in Brüssel

Zum fünften Mal in Folge rufen Dutzende von Organisationen der Zivilgesellschaft, die in der Plattform Mirabal zusammengeschlossen sind und die Forderungen der Frauenverbände unterstützen, zu einer landesweiten Kundgebung am 28. November in Brüssel auf. Ziel ist es, die Behörden zu drängen, ihrer Verantwortung im Kampf gegen Gewalt an Frauen gerecht zu werden.

Dank der feministischen Mobilisierung verschieben sich die Strukturen. Aber nicht schnell genug, nicht stark genug, nicht für alle und nicht immer in die richtige Richtung, um einen wirksamen Rückgang der Gewalt zu erreichen, die weiterhin die Rechte von Millionen von Frauen in Belgien und anderswo verletzt und ihr Leben zerstört. Werden Sie aktiv und nehmen am 28. November an der Demo in Brüssel teil. Treffpunkt um 12 Uhr am Brüsseler Hauptbahnhof.

## DG: Arbeitslosenrate sinkt auf 6,0 %

Ende Oktober waren in der Deutschsprachigen Gemeinschaft 2.229 Vollarbeitslose gemeldet. „Das sind 90 Personen weniger als Ende September“, teilt das Arbeitsamt mit. Die Arbeitslosenrate sinkt auf 6,0 %.

Laut Arbeitsamt waren Ende Oktober 1.107 Männer (-34 im Vergleich zu September) und 1.122 Frauen (-56) als Arbeitsuchende ohne Beschäftigung eingetragen. „Das entspricht insgesamt einem Rückgang von 3,9 %. Nach dem saisonalen Anstieg in den Ferienmonaten sind somit die Arbeitslosenzahlen weiter rückläufig.“

Eine Entwicklung, die sowohl im Norden als auch im Süden der DG vorliegt. „Die Arbeitslosenrate im Norden Ostbelgiens beträgt jetzt 8,2 %, in den Eifelgemeinden 2,8 %. Der größte Rückgang ist erwartungsgemäß bei den Arbeitsuchenden unter 25 bzw. unter 30 Jahren zu verzeichnen, was u. a. auf die Schulabgänger zurückzuführen ist, die eine Arbeits- oder Ausbildungsstelle oder ein Studium angetreten haben“, erklärt das Arbeitsamt.

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

# Corona: Garantierter Lohn, wenn der Kurzarbeit eine Krankheit vorausgeht

Während der Coronakrise wurden einige Arbeitnehmerrechte, die bis dahin selbstverständlich waren, plötzlich hinweggefegt. Viele der Schwierigkeiten konnten durch Konzertierung, Druck oder Versammlungen gelöst werden. In zwei Fällen hat der juristische Dienst der CSC Antwerpen rechtliche Schritte eingeleitet. Mit Erfolg!

## Garantierter Lohn

Unser Mitglied, eine Angestellte, hatte im Februar 2020 gekündigt, bevor sie während ihrer Kündigungsfrist erkrankte. In Belgien kam es im März 2020 zum Lockdown, was eine Welle der Kurzarbeit (vorübergehende Arbeitslosigkeit) auslöste. In Absprache mit seinem Sozialekretariat wollte der Arbeitgeber die Kosten für den garantierten Lohn der sozialen Sicherheit anlasten. Wir waren der Meinung, dass diese Taktik einen Gesetzesmissbrauch darstellt.

Das Arbeitsgericht Antwerpen entschied zu unseren Gunsten: Die Kombination mehrerer Aussetzungen des Arbeitsvertrags ist als erste Ursache entscheidend. Unser Mitglied hatte daher während der ersten 30 Tage der Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf garantierten Lohn, unabhängig davon, ob der Arbeitgeber die Kurzarbeit missbräuchlich in Anspruch nimmt oder nicht.

Ein Angestellter, der erkrankt und anschließend in Kurzarbeit versetzt wird, hat weiterhin Anspruch auf den garantierten Lohn. Und die Arbeiter? Das Gesetz über Arbeitsverträge regelt das Zusammentreffen mehrerer Aussetzungen für Arbeitnehmer unterschiedlich, wenn auch summarisch.

Bislang wurde die Gesetzgebung in der Regel wie folgt ausgelegt: Die Arbeiter haben bei Kurzarbeit keinen Anspruch auf einen garantierten Lohn. Allerdings hat das Verfassungsgericht bereits 1993 entschieden, dass die Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten in puncto garantierter Lohn nicht gerechtfertigt ist. Demzufolge müssen die Arbeiter bei Kurzarbeit ebenfalls ihren garantierten Lohn behalten.

## Zweiter Fall

Der juristische Dienst der CSC Antwerpen reichte beim Arbeitsgericht Antwerpen eine zweite Klage gegen das Landesamt für Arbeitsbeschaffung (LfA) ein. Am Vortag des zweiten Lockdowns kündigte unser Mitglied seinen Arbeitsvertrag im Gaststättengewerbe in gegenseitigem Einvernehmen, um für ein Leiharbeitsunternehmen zu arbeiten. Diese Erfahrung nahm nach einigen Wochen ein schlechtes Ende, was dazu führte, dass das Mitglied vorübergehend vollarbeitslos wurde.

Das LfA vertrat den Standpunkt, dass unser Mitglied für seine Arbeitslosigkeit verantwortlich und folglich vom Bezug von Arbeitslosenzulagen ausgeschlossen sei. Zu der Zeit, als wir das LfA aufforderten, dieses Mitglied zu entschädigen, hatte letzteres bereits wieder Arbeit gefunden. Das Arbeitsgericht äußert sich daher krim-

tisch gegenüber dem LfA: „Der Betroffene ist arbeitswillig und wollte und konnte eine lange Phase der Kurzarbeit vermeiden. Hätte der Betroffene sich geweigert zu arbeiten, wäre er wahrscheinlich mit Kurzarbeit zufrieden gewesen.“ Das Arbeitsgericht hob die Sanktion des LfA auf.

## Fortsetzung folgt

Dieses zweite Urteil ermutigt uns angesichts der harten Haltung des LfA gegenüber bestimmten Arbeitslosen. Konkret kommt das Urteil den Arbeitnehmern entgegen, die aufgrund der Gesundheitskrise oder der Überschwemmungen immer noch mit langzeitiger Kurzarbeit konfrontiert sind. Das Sicherheitsnetz der Vollarbeitslosigkeit ist auch für sie da, wenn sie eine neue Herausforderung annehmen und sich die Situation nicht günstig entwickelt.

In Sachen garantierter Lohn und Kurzarbeit bestätigte das Antwerpener Arbeitsgericht auch unseren Standpunkt: Recht auf garantierten vollen Lohn, wenn der Kurzarbeit eine Krankheit vorausgeht. Die nächste Herausforderung besteht darin, diese Regel auch für die Arbeiter durchzusetzen. Wir sind bereit, diese Herausforderung anzunehmen!



# Schwierige Sektorenverhandlungen

Seit Juli sind die Sozialpartner voll und ganz mit der Umsetzung des Rahmentarifabkommens auf sektorieller und betrieblicher Ebene beschäftigt. In einigen Sektoren, wie z.B. der Chemieindustrie, sind schon Abkommen unter Dach und Fach. In anderen Branchen, wie z.B. dem Baufach, müssen den Militanten noch Abkommensentwürfe vorgelegt werden.

**M**an hätte annehmen können, dass eine so unbedeutende Marge wie „0,4 % mehr Lohn“ keine Schwierigkeiten beim Abschluss von Sektorenabkommen mit sich bringen würde. Aber das war einigen Arbeitgeberverbänden schon zu viel. Angesichts der Schwierigkeiten, die lange und schwierige Verhandlungen in bestimmten Branchen ankündigen, sind vorläufige Abkommen - wenn es

sie denn gibt - besonders willkommen, um Ungewissheiten zu verringern, vor allem im Hinblick auf das Laufbahnende.

Zu den Branchen, in denen die Verhandlungen schwierig verlaufen, gehört der Sektor der Dienstleistungsschecks. Ein weiteres Beispiel: der Metallhandel (PSK 149.04). Die Arbeitgeber gefährden durch ihre Haltung

einen vertretbaren Abkommensentwurf für die 19.000 Beschäftigten in dieser Branche. Streiks scheinen fast unvermeidlich zu sein.

In einigen Sektoren, wie z.B. der Chemieindustrie, sind schon Abkommen unter Dach und Fach oder müssen den Militanten noch Abkommensentwürfe vorgelegt werden, wie z.B. im Baugewerbe.

## METALLFABRIKATIONEN

### Ein historisches Abkommen



© Michel Houet

Ende Oktober erzielten die Verhandlungsführer des Sektors der Metallfabrikationen (Paritätische Kommission 111.01-02), in dem rund 120.000 Arbeitnehmer beschäftigt sind, ein historisches Abkommen. Gewerkschaften und Arbeitgeber einigten sich auf die künftige Lohnbildung, die Corona-Prämie, die Laufbahnplanung der Arbeitnehmer und die soziale Konzertierung.

Der für die Branche geltende landesweite Mindestlohn ist das wichtigste und historischste Element dieses Abkommensentwurfs. Bei einem fünfjährigen Wachstumskurs bis 2026 wird der Mindestlohn durch feste Erhöhungen und realistische Prognosen für die Indexierung in diesem Zeitraum die 15-Euro-Marke pro Stunde erreichen. Das ist ein Novum im Sektor und weit darüber hinaus.

Ein weiteres wichtiges Element des Abkommensentwurfs ist, dass die Corona-Prämie in einem sektoriellen Rahmen eingebettet ist. Dieser Rahmen sieht eine Prämie von 500 Euro für Unternehmen vor, die 2020 nicht schlechter abgeschnitten haben als im Zeitraum 2018/2019, aber auch 300 oder 400 Euro für Unternehmen, die etwas schlechter dastehen. In mehr als 90 % der Unternehmen wird diese Prämie tatsächlich gezahlt.

Darüber hinaus sieht das Abkommen eine maximale Verlängerung des SAB-Systems (Frührente) vor, des Zeitkredits und der Beschäftigung am Laufbahnende, eine Erhöhung der Fahrtkosten, zusätzlichen Urlaub nach Dienstalster sowie ein Kinderbetreuungsgeld.

## ELEKTRIKER

### Sektorenverhandlungen in der Sackgasse

Die Elektriker (PSK 149.01) spielen zwar in der gesamten Corona-Zeit eine wichtige Rolle, die starre Haltung der Arbeitgeber und das Angebot einer Corona-Prämie von 100 Euro zusätzlich zu einer mageren Gehaltserhöhung von 0,4 % wird von der ACV-CSC Metea jedoch als beleidigend angesehen. Die Verhandlungen sind in eine Sackgasse geraten und könnten einen vertretbaren Abkommensentwurf für den Sektor gefährden. Ein Streik scheint dann unvermeidlich.

## Abkommen REINIGUNGSSEKTOR

Die Gewerkschaften und die Arbeitgeber der Reinigungsbranche (PK 121) haben sich auf ein neues Sektorenabkommen für 2021-2022 geeinigt. Dieses gilt für die Arbeiter in Reinigungsunternehmen, in der Hausmüllabfuhr und in der industriellen Reinigung.

Man einigte sich auf eine Erhöhung der Tarif- und Reallöhne (0,4 % ab 01.01.22) und eine befristete Erhöhung der Jahresendzulagen für 2021 und 2022 (9,436 % statt 9 %). Eine Corona-Prämie wird im Verhältnis zu den tatsächlichen Leistungen zwischen dem 01.04.2020 und dem 30.03.2021 gewährt (maximal 500 Euro bei Vollzeitarbeit).

Weitere Punkte des Abkommens betreffen u.a. das System der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag (SAB, Frührente) mit angepasster Verfügbarkeit, Zeitkredit am Laufbahnende halbezeitig- und zu 1/5, das ab dem Alter von 55 Jahren möglich ist. Für den Zeitkredit am Laufbahnende besteht neben der LfA-Zulage auch eine Zulage aus dem Sozialfonds.

Für ältere Arbeitnehmer wird das System eines besonderen Zuschlags zum Arbeitslosengeld verlängert. Es werden auch Übergangsregelungen entwickelt. Spezifische Probleme der industriellen Reinigung und der Müllmänner werden in einer Arbeitsgruppe erörtert.



© Shutterstock

## CHEMIE Sektorenabkommen

Auch für die chemische Industrie (PK 116/207) wurde ein Sektorenabkommen erzielt. Der Abkommensentwurf wurde Anfang November von den Militanten der drei Gewerkschaften gutgeheißen. Dieser sieht unter anderem folgende Fortschritte vor: keine Einschränkung für Verhandlungen im Unternehmen sowie eine verlängerte medizinische Überwachung nach Ausscheiden aus dem Betrieb. Für Unternehmen ohne innerbetriebliche Abkommen: eine Corona-Prämie von 200 Euro netto für 2021 sowie 0,4 % Lohnerhöhung am 1. November 2021 mit einem Minimum von 0,10 Euro/Stunde oder 17,33 Euro/monatlich.



© Shutterstock

## Entwurf Sektorenabkommen BAUGEWERBE

Für das Baufach wurde ein Abkommensentwurf erzielt. Dieser Entwurf soll den Militanten Ende November vorgelegt werden. Hier die wichtigsten Punkte.

### Kaufkraft

- ✓ 0,4 % Lohnerhöhung ab dem 1/12/2021;
- ✓ Ein einmaliger zusätzlicher Ökoscheck von 130 Euro (wird vor dem 15/12/2021 gewährt);
- ✓ Eine Corona-Prämie von 300 Euro, wenn Sie im 2. Quartal 2020 mindestens 1 Tag gearbeitet haben und zum Zeitpunkt der Auszahlung an Ihren Arbeitgeber (spätestens am 15.12.2021) im Dienst sind. Achtung: Wenn Ihr Unternehmen Verluste erlitten hat, kann die Prämie auf 150 Euro begrenzt sein.

### Anhebung der Zusatzrente ab dem 1. Januar 2023

- ✓ Von 0,25 % auf 1,1 %, wenn Sie 0 bis 4 Legitimationskarten haben;
- ✓ Von 0,45 % auf 1,1 %, wenn Sie 5 bis 9 Legitimationskarten haben.

### Laufbahnende

- ✓ Zeitkredit am Laufbahnende ab 55 Jahren für ein Fünftel und Halbezeit bis zum 30/06/2023;
- ✓ SAB (Frührente):
  - Verlängerung aller Systeme bis zum 30/06/2023.
  - Einführung eines neuen medizinischen SAB (58 Jahre, 35-jährige Laufbahn und schwere körperliche Probleme).

### Existenzsicherheit

- ✓ Arbeitsunfall, der eine dauerhafte Arbeitsunfähigkeit von 66 % oder mehr zur Folge hat:
  - Einheitliche Zulage: von 750 Euro bis 800 Euro;
  - Zusatzzulage pro Kind zu Lasten: von 600 Euro bis 650 Euro;
- ✓ Tödlicher Arbeitsunfall:
  - Einmalbetrag für die Witwe/den Witwer: von 6.000 Euro bis 6.350 Euro;
  - Zusatzbetrag pro Kind zu Lasten: von 920 Euro bis 1.000 Euro;
- ✓ Jährlicher Betrag pro Waise: von 920 Euro bis 1.000 Euro;
- ✓ Urlaubsgeld für Invaliden: von 540 Euro bis 575 Euro.



### Ausbildung

- ✓ Anhebung der Winterschulungsprämie von 40 Euro auf 55 Euro pro Tag;
- ✓ Anhebung der Samstagsschulungsprämie von 50 Euro auf 55 Euro pro Tag;
- ✓ Anhebung der Abendschulungsprämie um 10 Euro pro Tag.

### Sozialdumping

- ✓ Sicherheitsausbildung:
  - VCA-Ausbildung für alle Personen, die auf einer Baustelle arbeiten, auf der ein Sicherheitskoordinator anwesend ist;
  - Für die anderen Baustellen: ein obligatorisches Sicherheitspaket, das befolgt werden muss;
- ✓ Eingehende Prüfung der Sicherheitspflichten für Selbstständige;
- ✓ Bewertung früherer Abkommen zur Bekämpfung des Sozialdumpings.

### Asbest

- ✓ Asbestsanierer:
  - Höherstufung von Kategorie II auf IIA:
    - Nach 1 Jahr (wenn die Grundausbildung abgeschlossen ist) UND
    - Nach 2 positiven Bewertungen auf der Grundlage eines standardisierten sektoriellen Formulars;
  - Höherstufung von Kategorie IIA auf Kategorie III:
    - Nach 2 Jahren UND
    - Nach einer positiven Bewertung auf der Grundlage eines standardisierten sektoriellen Formulars;
- Asbestarbeiter: die gleichen Lohnbedingungen wie die Asbestsanierer.

## Abkommensentwurf für den GLASSEKTOR

Anfang November wurde ein Entwurf eines Sektorenabkommens für die Glasindustrie erzielt. Bei Redaktionsschluss lag noch nicht fest, ob die Militanten die Vorlage angenommen haben oder nicht.

### Kaufkraft

Paritätische Kommission (PK 115) und paritätische Subkommission (PSK 115.09):

- ✓ Erhöhung der sektoriellen Bruttomindestlöhne um 0,4 %, mit einem Mindestbetrag von 0,10 Euro/Stunde ab dem 1.01.2022;
- ✓ Die sektoriellen Schichtzulagen werden am 1/01/2022 um 0,4 % angehoben;
- ✓ Möglichkeit der Aushandlung eines Abkommens auf Unternehmensebene im Rahmen der 0,4 %-Lohnspanne + Corona-Prämie. Wenn bis zum 17.12.2021 kein innerbetriebliches Abkommen erzielt wird: Erhöhung der realen Bruttostundenlöhne um 0,4 % mit einem Mindestbetrag von 0,10 Euro/Stunde + Corona-Prämie von 150 Euro.

### Spiegel (PSK 115.03) :

- ✓ Erhöhung der sektoriellen und realen Bruttomindestlöhne zum 1.01.2022 um 0,4 %, mindestens jedoch um 0,10 Euro/Stunde;
- ✓ Die sektoriellen Schichtzulagen werden am 1/01/2022 um 0,4 % angehoben;
- ✓ Möglichkeit der Aushandlung eines Abkommens auf Unternehmensebene bzgl. der Rückwirkung für 2021 im Rahmen der 0,4 %-Lohnspanne + Corona-Prämie. Wenn bis zum 17.12.2021 keine Einigung auf Unternehmensebene erzielt wird: Einmalige Gewährung von Ökoschecks im Wert von 125 Euro (Dezember 2021) und 25 Euro (Juli 2022) + Corona-Prämie von 150 Euro.

Verpflichtung zu allen Formen des SAB-Systems (Frührente).





# 125 Jahre Christliche Gewerkschaft in Eupen

Die Entwicklung der Arbeiterbewegung im Eupener Land und darüber hinaus führte im Winter 1896 zur Gründung des „Christlich-sozialen Textilarbeiterverbandes von Eupen und Umgegend“. Die Bedingungen und Umstände, die zur Entstehung dieses Verbandes führten, beschreibt Dr. Herbert Ruland<sup>1</sup> in seinem Buch „Entstehung und Entwicklung der organisierten Arbeiterbewegung im Kreis Eupen von der Reichsgründung bis zum Ausbruch des Ersten Weltkrieges“. Auszüge daraus, die hoch interessante Einblicke in die Eupener Arbeitergeschichte bieten, veröffentlichen wir im ersten Teil unseres historischen Rückblicks.

## Schwere Krise in der Eupener Textil- und Maschinenbauindustrie

Im Sommer 1886 herrschte in den Eupener Tuchfabriken ausnahmsweise reger Betrieb, denn noch immer nicht waren die Folgen der 1872/73 ausgebrochenen, lange andauernden und bis dahin schwersten Krise seit Bestehen der kapitalistischen Produktionsweise überwunden. Hart hatte es die Eupener Textilindustrie in den siebziger Jahren getroffen, gerade in den Streichgarnspinnereien waren Betriebseinschränkungen, ja Stilllegungen und Konkurse an der Tagesordnung gewesen.

Der Eupener Maschinenbauindustrie war es eigentlich noch schlimmer ergangen. Sie war in größerem Umfang erst um die Jahrhundertmitte entstanden. Ihr rasanter Aufstieg in den sechziger Jahren hatte zunächst der begründeten Hoffnung Nahrung gegeben, dass diese, was Umsatz und Beschäftigtenzahl angeht, mit der hier dominierenden Textilindustrie einmal gleichziehen könnte, und somit die arbeitende Bevölkerung in ihrem Broterwerb nicht mehr vom Gang der Geschäfte in nur einem Industriezweig abhängig sein würde. Nunmehr war sie schon fast zur Bedeutungslosigkeit verkommen.

Mehr als tausend Arbeiter hatten die Stadt Eupen in den siebziger Jahren für immer verlassen müssen, andere, die

in den benachbarten Städten, insbesondere in Aachen und Burtscheid Arbeit und Brot fanden, kehrten zumindest am Wochenende noch zu ihren Familien in die angestammte Heimat zurück.

Der bereits im frühen 18. Jahrhundert wegen seiner ausgedehnten Feintuchmanufakturen bedeutsame Industriepplatz Eupen befand sich in der Mitte der achtziger Jahre des 19. Jahrhunderts in einem Zustand allgemeinen Niedergangs.

Die (rechts-)liberale belgische Gesetzgebung ließ damals der Wirtschaft absolut freien Lauf, der Gang eines Industriebetriebes war damals einzig und allein durch die Höhe des zur Verfügung stehenden Kapitals und von den Möglichkeiten des Absatzes eingeschränkt. Minimalste Schutzgesetze waren in Belgien unbekannt. Dort wurde, gerade in den Spinnereien, auch noch in den achtziger Jahren rund um die Uhr gearbeitet. Schulpflicht war unbekannt, Kinder fanden hier ab dem 7. Lebensjahr Verwendung!

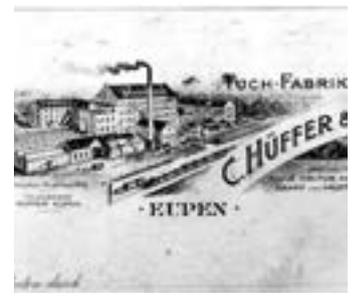
Die Eupener Tuchfabriken, die in den sechziger Jahren zunächst erfolgreich den Binnenmarkt für ihre Produkte entdeckt hatten, stießen dort zusehends nicht nur auf französische und belgische Konkurrenz, sondern auch auf die der geographisch günstiger gelegenen Industriezentren Deutschlands, deren Fabriken sich zwangsläufig, da immer mehr Staaten Schutzzölle auf Wollprodukte einführen, ebenfalls dem Inlandmarkt zuwandten. Der Eupener Maschinenbauindustrie war letztendlich ihre Produktpalette zum Verhängnis geworden, wurden doch hier vor allem Apparate für die Textilindustrie und da insbesondere wieder für die Streichgarnspinnereien hergestellt. Aber daran bestand hier begrifflicherweise seit den siebziger Jahren kein Bedarf mehr und nach außerhalb konnte, der schlechten Verkehrsverbindungen wegen, zusehends weniger verkauft werden.

## Schwerste Lohn- und Arbeitsbedingungen

Der im Allgemeinen schleppende Gang der Fabriken bedeutete in den achtziger Jahren für die in Eupen verbliebenen Arbeiter und Arbeiterinnen in den Fabriken:

- einen Jahresablauf mit 295 Arbeitstagen: frei war nur an Sonn- und Feiertagen sowie an Kirmes;
- überlange Wochenarbeitszeiten (für erwachsene, männ-

<sup>1</sup>Dr. Herbert Ruland studierte Betriebswirtschaftslehre, Politologie, Soziologie und Volkswirtschaftslehre. Ab 1982 leitete er bis zu seiner Pensionierung die Lehr- und Forschungsabteilung „Regionale Arbeiter-, Sozial- und Zeitgeschichte“ an der Volkshochschule der Ostkantone. Von 2007 bis 2017 war er Forschungsdozent an der Autonomen Hochschule der DG und wissenschaftlicher Leiter von GrenzGeschichteDG. Er veröffentlichte viele Texte und Bücher sowie Dokumentarfilme.



liche Arbeiter in den Tuchfabriken und Spinnereien z.B. im Jahre 1886 durchschnittlich 78 Wochenstunden, zusätzlich eventuelle Sonntagsarbeit);

- Löhne, die nur bei gelernten Arbeitern (und auch nur, wenn nicht konjunkturbedingt die Arbeitszeit eingeschränkt wurde) ausreichten, eine mehrköpfige Familie zu ernähren, zur Sicherung des notwendigsten Familieneinkommens und um nicht der kommunalen oder privaten „Wohlfahrtspflege“ anheim zu fallen, Mitarbeit der Ehefrauen und der jugendlichen Familienmitglieder in den Fabriken.
- Schwerste Beeinträchtigungen der Gesundheit: die männlichen Jugendlichen fielen oftmals durch ihren schlechten Allgemeinzustand bei der Musterung zum Militärdienst auf. Die meisten Arbeiterinnen hatten Schwind- und Bleichsucht, Früh- und Fehlgeburten waren häufig.

Es waren Verhältnisse, die einfach nicht mehr hingenommen werden konnten und die Eupener Arbeiter veranlassen mussten, ihr Schicksal in die eigenen Hände zu nehmen und die Fesseln abzustreifen, die ihnen die kapitalistische Produktionsweise angezogen hatte, bzw. zumindest etwas zur Verbesserung ihrer misslichen Lage zu unternehmen.

### Das Sozialistengesetz

In Eupen war im Jahre 1886 so gut wie nichts von einer sozialdemokratischen Arbeiterbewegung zu spüren. Auf dem Boden der Stadt Eupen wurde damals nur indirekt Geschichte der Arbeiterbewegung geschrieben: Während der Zeit des Sozialistengesetzes nach Belgien geflüchtete, deutsche Sozialisten und Anarchisten, die u.a. Zellen in Brüssel und Verviers gebildet hatten, kamen hier illegal über die Grenze, um in den anliegenden Orten Propagandamaterial mit der Post ins Reichsinnere zu versenden.

Von Arbeiterbewegung im eigentlichen Sinne sollte man in Eupen erst wieder gegen Ende der achtziger Jahre etwas vernehmen. Damals heuerte der Eupener Fabrikant J.F. Mayer für seine Filztuch- und Hutfabrik Fachkräfte aus Sachsen an. Doch diese brachten, außer der von ihnen erwarteten Arbeitskraft, noch etwas anderes mit nach Eupen: entwickeltes, sozial-demokratisches Gedankengut!

Unter maßgeblicher Beteiligung dieser Arbeiter konstituierte sich im März 1889 ein „Verein der Hutmacher von Eupen und Umgegend“, der nur einen Monat später Keimzelle eines (sozialdemokratischen) „Arbeitervereins für Eupen und Umgegend“ sein sollte.

### Gegenpol zum sozialdemokratischen Arbeiterverein kam von der katholischen Kirche...

Als Gegenpol zum sozialdemokratischen Arbeiterverein hatten bereits im November 1889 katholische Arbeiter „unter dem Schutze des hl. Joseph“ den „Christlich-sozi-

alen Arbeiterverein für Eupen und Umgegend“ gegründet. Statutengemäß sah dieser seine Aufgabe darin, auf religiös-katholischer Grundlage „die Interessen sämtlicher Arbeiter Eupens und Umgegend in geistiger, moralischer und materieller Hinsicht zu vertreten und zu fördern“.

Gleichzeitig bereitete der Pastor der Eupener St. Josefs Pfarre Hax auf Veranlassung des Kölner Weihbischofs Fischer die Gründung einer „Mariannischen Männer-Kongregation“ vor. Vor allem durch „Pflege der Religion unter den Eupener Männern aller Stände“ sollte die Kongregation nach dem Willen ihres Gründers „Bebels Konzept“ (der Name eines der bedeutendsten Führer der damaligen deutschen Sozialdemokratie steht hier für die doch sehr vereinfachenden Vorstellungen, die Pfarrer Hax vom Wollen dieser Partei hatte: „Republik, Sozialismus, Atheismus, d.h. auf gut Deutsch: „Weg mit dem Könige, weg mit dem Eigentum, weg mit Gott“) entschieden entgegen wirken. Nur fünf Jahre nach Gründung der Kongregation konnte Hax bei einem Besuch des Kölner Erzbischofs in Eupen befriedigt (und zutreffend) resümieren:

*„Soll ich nun ein kleines Bild des Lebens in der Kongregation entwerfen? Es sind die schlechtesten Männer nicht, die derselben angehören. Wir Geistliche sind stolz auf unsere Kongregation. War es notwendig, zu all den Vereinen, die in Eupen bestehen, noch einen neuen Verein zu gründen? Der Erfolg zeigt, dass es notwendig war. Im Jahre 1890 hörten wir hier in Eupen recht viel von Sozialdemokratie, und man gab sich viel Mühe, unsere guten Eupener Arbeiter hinüberzuziehen. Damals machte sich hier die sozialdemokratische Partei geltend. Heute hört man nichts mehr davon. Ich glaube, dass die Männer-Kongregation sich dies mit als Verdienst anrechnen kann.“*

Sozialdemokratische Aktivitäten kamen in Eupen 1895 also nicht mehr vor: Die auswärtigen Hutmacher und Filzer waren durch Arbeitsentzug längst von hier vertrieben worden. Christliche Gewerkschaften, die selbständig von Arbeitern ohne Bevormundung der Geistlichkeit geführt worden wären, gab es damals in Eupen ebenfalls noch nicht. Lediglich im Rahmen der Mariannischen Männer-Kongregation und im Christlich-Sozialen Arbeiterverein existierten sogenannte Fachabteilungen für Weber.

Trotz der erdrückenden Verhältnisse im Eupener Textilgewerbe, musste wohl erst etwas Außergewöhnliches passieren, um die hiesigen Arbeiter zum Anschluss an, oder gar zur Gründung einer eigenen gewerkschaftlichen Schutzorganisation zu ermuntern. Doch schon nahte die wohl größte Herausforderung an den Widerstandswillen der Eupener Arbeiter, seit hier zu Anfang des Jahrhunderts die ersten Maschinen aufgestellt worden waren.

Fortsetzung folgt

# Bürgerliche Abwesenheiten



© AdobeStock.com

Der Arbeitnehmer hat Anrecht auf bezahlten Gelegenheitsurlaub, auch „bürgerliche Abwesenheit“ genannt, bei Familienereignissen und bürgerlichen Verpflichtungen.

Das hier angegebene nationale Gesetz stellt natürlich nur ein Minimum dar. In einigen Sektoren oder Unternehmen hat man andere Umstände hinzugefügt oder man hat die Anzahl Tage erhöht. Für die Anwendung der folgenden Regelungen wird eine bei der Gemeinde eingetragene Wohngemeinschaft der Heirat gleichgestellt.

## Dauer, Formen und Bedingungen

Die Dauer Ihrer Abwesenheit hängt von der Art des Ereignisses ab, für das Sie den Urlaub anfragen.

Art der Ereignisse und Dauer des Urlaubs:

- **Heirat des Arbeitnehmers:** 2 Tage, die der Arbeitnehmer in der Woche der Heirat oder in der ihr folgenden Woche nehmen kann;
- **Heirat eines Kindes** des Arbeitnehmers oder des Ehegatten, des Bruders, der Schwester, des Schwagers, der Schwägerin, des Vaters, der Mutter, des Schwiegervaters, der Schwiegermutter, des zweiten Gatten der Mutter, der zweiten Gat-

tin des Vaters, des Enkelkindes des Arbeitnehmers: Tag der Heirat;

- **Geburt eines Kindes des Arbeitnehmers:** 15 Tage Vaterschaftsurlaub;
- **Adoption eines Kindes:** 4 Wochen (6 Wochen bei einem Kind unter 3 Jahren) innerhalb von 2 Monaten nach der Eintragung des Kindes als Haushaltsmitglied;
- **Priesterweihe oder Ordenseintritt** eines Kindes des Arbeitnehmers oder des Ehepartners, eines Bruders, einer Schwester, eines Schwagers oder einer Schwägerin des Arbeitnehmers: Der Tag der Weihe;
- **Tod des Partners oder eines Kindes:** 10 Tage (siehe Seite 13);
- **Tod des Vaters, der Mutter, des Schwiegervaters, der Schwiegermutter, des zweiten Gatten der Mutter, der zweiten Gattin des Vaters:** 3 Tage, die zwischen dem Todestag und dem Tag der Beerdigung genommen werden können;
- **Tod eines Bruders, einer Schwester, eines Schwagers, einer Schwä-**

gerin, der Großeltern, der Urgroßeltern, der Enkel und Urenkel, des Schwiegersohnes, der Schwiegertochter des Arbeitnehmers:

- 2 Tage, die zwischen dem Todestag und dem Tag der Beerdigung genommen werden können, wenn der Verstorbene beim Arbeitnehmer wohnte.
- Tag der Beerdigung, wenn der Verstorbene nicht beim Arbeitnehmer wohnte.

□ **Kommunion oder Jugendweihe** des Kindes des Arbeitnehmers oder seines Ehepartners: Tag des Ereignisses oder normaler Arbeitstag unmittelbar davor oder danach, wenn dieses auf einen Sonntag, Feiertag oder einen gewöhnlichen freien Tag fällt;

□ **Teilnahme an einer Versammlung des Familienrates** nach Vorladung durch den Friedensrichter: Die notwendige Zeit mit einem Maximum von einem Tag;

□ **Teilnahme an einer Jury, Vorladung als Zeuge vor Gericht** oder persönliche Vorladung durch das Arbeitsgericht: Die notwendige Zeit mit einem Maximum von fünf Tagen;

□ **Ausübung der Funktionen als Beisitzer** eines Wahlbüros bei Parlaments-, Provinz- und Gemeinschaftswahlen: Die notwendige Zeit mit einem Maximum von fünf Tagen;

□ **Ausübung der Funktionen als Beisitzer** eines Hauptwahlbüros bei den Wahlen des europäischen Parlaments: Die notwendige Zeit mit einem Maximum von fünf Tagen;

□ **Ausübung der Funktionen als Beisitzer** eines Hauptauszählungsbüros bei Parlaments-, Provinz- und Gemeinschaftswahlen: Die notwendige Zeit mit einem Maximum von fünf Tagen.

## Antrag und Lohn

Sie müssen den Arbeitgeber vorher darüber informieren, oder wenn dies nicht möglich ist, innerhalb kürzester Zeit. An diesen Tagen erhalten Sie Ihren normalen Lohn.

# Urlaub aus zwingenden Gründen



Ihr Kind ist im Krankenhaus? Ihr Haus wurde beschädigt? Dann können Sie Urlaub aus zwingenden Gründen nehmen.

Der Urlaub aus zwingenden Gründen besteht aus einem Anrecht auf 10 Abwesenheitstage aus Gründen familiärer oder sonstiger Art, zum Beispiel die plötzliche Krankheit Ihres Kindes. Der Urlaub aus zwingenden Gründen wird auch familiärer Urlaub genannt.

## Dauer, Form und Bedingungen

Der Urlaub aus zwingenden Gründen ermöglicht es, die für die Bewältigung eines auftretenden Problems notwendige Zeit der Arbeit fernzubleiben. Dieser Urlaub ist aber begrenzt.

Die maximale Begrenzung hängt von Ihrem Arbeitssystem ab:

- Eine Vollzeitbeschäftigung erteilt Anrecht auf höchstens 10 Kalendertage Urlaub aus zwingenden Gründen;
- Eine Teilzeitbeschäftigung erteilt Anrecht auf den entsprechenden proportionalen Teil dieser 10 Kalendertage.

Unter einem zwingenden Grund versteht man jedes unvorhersehbare und von der Arbeit unabhängige Ereignis, das die dringende Intervention des Arbeitnehmers erfordert.

Beispiele von zwingenden Gründen:

- Krankheit, Unfall oder Hospitalisierung eines Mitbewohners oder eines allein lebenden Familienmitgliedes;
- Schäden an der Wohnung infolge eines Brandes, eines Einbruchs oder einer Naturkatastrophe;
- Vorladung zu einer Anhörung als eine der betroffenen Parteien;

□ Jedes Ereignis, das im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber als zwingender Grund betrachtet wird.

## Antrag und Lohn

Der Arbeitgeber sollte im Voraus benachrichtigt werden, oder falls dies nicht möglich ist, innerhalb kürzester Zeit. Der Urlaub aus zwingenden Gründen wird nicht bezahlt, darf aber auch nicht zur Reduzierung Ihrer Jahresendprämie oder jedes anderen Vorteils, das durch ein KAA gewährt wird, führen. Manche Sektoren und Unternehmen sehen allerdings vor, eine bestimmte Anzahl dieser Tage zu entlohnen.

## 10 TAGE TRAUERURLAUB IM FALLE DES TODES DES KINDES ODER PARTNERS

**Arbeitnehmer, die ein Kind, einen Ehegatten oder einen Lebenspartner verlieren, haben Anspruch auf 10 Tage Trauerurlaub.**

### Modalitäten

Wenn Sie ein Kind, einen Ehepartner oder einen Lebenspartner verlieren, haben Sie als Arbeitnehmer Anspruch auf eine 10-tägige bezahlte Abwesenheit. Bis jetzt waren das nur 3 Tage.

- Die ersten 3 Tage des Trauerurlaubs werden in der Zeit zwischen dem Tod und der Beerdigung genommen;
- Die verbleibenden 7 Tage kann der Arbeitnehmer innerhalb eines Jahres nach dem Tod frei festlegen. Darüber hinaus kann der Arbeitnehmer alle diese Trauertage mit Zustimmung des Arbeitgebers fristlos auf einen späteren Zeitpunkt verschieben.

### Auch für Pflegeeltern

Pflegeeltern haben auch Anspruch auf 10 Tage Trauerurlaub, wenn ein Pflegekind, das im Rahmen der Langzeitpflege Teil der Familie ist, stirbt. Im Rahmen der Langzeitpflege erhält das Pflegekind im Falle des Todes eines Pflegeelternanteils drei Tage Trauerurlaub.

Bei der Kurzzeitpflege wird im Falle des Todes eines Pflegekindes nur ein Tag Trauerurlaub gewährt. Eine kurzzeitige Pflege wird für weniger als 6 Monate angeboten.

### Ab Juli 2021 und rückwirkend

Diese neue Regelung ist im Juli in Kraft getreten. Von diesem Zeitpunkt an erhalten auch Arbeitnehmer, die im vergangenen Jahr ein Kind, einen Ehepartner oder einen Lebenspartner verloren haben, Anspruch auf die zusätzlichen Trauertage.

# WAS IST VON DER RENTENREFORM ZU HALTEN?

**Föderalministerin Karine Lalieux hat ihre Rentenreform vor kurzem vorgestellt. Diese wird noch Gegenstand zahlreicher Verhandlungen, Mobilisierungen und Diskussionen sein, bevor sie vom Parlament Ende des Jahres verabschiedet werden soll.**

**D**ie von Rentenministerin Karine Lalieux geplante Reform umfasst drei Etappen. Zunächst weist die Ministerin auf einen Fortschritt hin, der bei der Regierungsbildung erzielt wurde: die Erhöhung der Mindestrente.

## **(Unzureichende) Erhöhung der Mindestrente**

Heute bezieht fast ein Drittel der Rentner nur eine Mindestrente. Die Regierung hat beschlossen, diese 2024 auf 1.500 Euro netto zu erhöhen, was einer zusätzlichen Erhöhung von 11 % gegenüber dem entspricht, was ohne staatliche Intervention geschehen wäre - d. h. die bereits geplante Erhöhung über die automatische Indexierung und das Budget Wohlbefinden. Das ist natürlich eine gute Nachricht, die allerdings nicht ausreichend ist.

Die CSC fordert eine Anhebung der Mindestrente auf 60 % des Medianlohns, d. h. deutlich mehr als die 1.500 Euro Nettorente in 2024. Abgesehen von der Höhe der Mindestrente sind der CSC auch die Zugangsbedingungen zu restriktiv. Ein Arbeitnehmer hat nur dann Anspruch auf die Mindestrente, wenn er 30 Jahre Berufslaufbahn nachweisen kann. Der komplette Betrag, d.h. 1.500 Euro netto 2024, wird erst nach 45 Laufbahnjahren in voller Höhe gewährt. Wir fordern eine Senkung auf 40 Jahre Berufslaufbahn.

## **Die vier Maßnahmen der Reform**

Der Kern der Lalieux-Reform besteht aus vier Maßnahmen. Erstens wird vorgeschlagen, den Zugang zum Vorruhestand zu erleichtern, obschon von den aufeinanderfolgenden Föderalregierungen seit 2012 eben dieser Zugang eingeschränkt worden waren. Die Ministerin schlägt nun vor, diesen Trend umzukeh-

ren und den Menschen zu erlauben, bereits mit 60 Jahren in Rente zu gehen, wenn der Arbeitnehmer eine Laufbahn von 42 Jahren vorweisen kann. Dies ist ein Schritt in die richtige Richtung, auch wenn für die CSC die Laufbahnanforderung auf 40 Jahre gesenkt werden sollte.

Zweitens schlägt die Ministerin vor, Arbeitnehmer, die sich entscheiden, länger zu arbeiten (über das Vorruhestandsalter hinaus), mit einem Rentenbonus von zwei Euro brutto pro Tag während höchstens 3 Jahren zu belohnen. Diese Maßnahme wurde einst 2005 eingeführt und 2013 wieder aufgehoben.

Drittens möchte die Ministerin ein neues System einführen: die Teilzeitrente. Arbeitnehmer, die Anspruch auf Vorruhestand haben, könnten dann wählen, ob sie ihre Rente zur Hälfte oder zu einem Fünftel in Anspruch nehmen wollen. Hierzu stellt sich die Frage, ob dieses neue System in Zukunft nicht nur den Zugang und die Vergütung des Zeitkredits am Laufbahnende verringern soll. Ein System, das ja bereits ab einem bestimmten Alter (seit dem letzten Sozialabkommen ab 55 Jahren) die Arbeitszeit verringern kann.

Der letzte Teil der Reform betrifft die Bedingungen für den Zugang zur Mindestrente.

Die Einführung einer zusätzlichen Bedingung von 10 Jahren effektiver Arbeit, um Anspruch auf die Mindestrente zu haben, kommt einem Frontalangriff auf den Grundsatz der gleichgestellten Perioden gleich. Eine Erhöhung der Mindestrente für Teilzeitbeschäftigte geht hingegen in die richtige Richtung.

## **Comeback des Nationalen Rentenausschusses**

Dem Nationalen Rentenausschuss, dem Gremium für soziale Konzertierung zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften zum Thema Renten, werden drei wichtige Dossiers vorgelegt. Dabei handelt es sich um die Verallgemeinerung der Zusatzrenten, die Erhöhung der Ersatzquote und die Familiendimension. Diese drei Themen sind von grundlegender Bedeutung und hochsensibel, was zweifellos die Tatsache erklärt, dass sie in Ermangelung einer Einigung innerhalb einer Koalition mit einem Links-Rechts-Gefälle an die Sozialpartner weitergeleitet worden sind.

## **Schwere Berufe, die großen Vergessenen der Reform**

Nirgendwo wird das Thema der schweren Berufe erwähnt, an dem die vorherige Regierung sich böse verbissen hatte, das aber für die Arbeitnehmer nach wie vor von grundlegender Bedeutung ist. Der wichtigste Aspekt dieser Reform ist zweifellos der geschlossene Haushalt. Die Reform wird in der Tat aus haushaltspolitischer Sicht als neutral angesehen. Ohne zusätzliche Mittel ist es jedoch schwierig, echte soziale Fortschritte zu erzielen. Wir werden dieses Problem im folgenden Text entschlüsseln.



© AdobeStock.com

# SCHLUSS MIT DER PANIKMACHE

**Die Verbesserung der Renten erfordert neue Haushaltsmittel. Doch seit langem wird uns gesagt, dass Haushaltszwänge uns daran hindern, die Renten aufzubessern. Was ist davon zu halten?**

Die Überalterung der Bevölkerung ist mit Kosten für den Staat verbunden. Man wird mehr Renten zahlen und mehr Kosten für die Gesundheitsfürsorge der älteren Menschen übernehmen müssen. Daraus ergeben sich jährliche „Haushaltskosten der Überalterung“, die jedes Jahr von einer Kommission aufgrund einer Reihe von demografischen und wirtschaftlichen Annahmen geschätzt werden. Die Schätzung vom Juni 2021 ergibt einen Wert von 5,2 % des Bruttoinlandsproduktes (BIP) bis 2070, wobei der größte Teil des Anstiegs bis 2050 erfolgt. Diese Erhöhung würde nach Ansicht einiger ein Problem für die finanzielle Tragfähigkeit der Renten mit sich bringen, da sie die Staatsverschuldung, die derzeit 117 % des BIP beträgt, weiter erhöhen würde. Diesem Argument kann man mehrere Dinge entgegenhalten.

Es ist nicht unvermeidlich, dass die Schulden aufgrund der Überalterung steigen. Um einen Schuldenanstieg zu vermeiden, müssen wir nur das tun, was die Regierungen seit Jahrzehnten tun, nämlich die Sozialbeiträge und damit die Einnahmen der sozialen Sicherheit erhöhen. Zwischen 1953 und 1983 stiegen die Sozialsicherheitsleistungen von 7 % auf 21 % des BIP, ohne dass sich die Staatsverschuldung erhöhte. Die damaligen Politiker haben die Sozialbeiträge erhöht, weil sie überzeugt waren, dass die soziale Sicherheit ein außerordentliches System der Solidarität und der Unterstützung für die Wirtschaft ist. Sie verteilt und stützt die Einkommen, was wiederum auch die Investitionen der Unternehmen fördert.

Gegenwärtig sehen Politiker und Experten gleichermaßen die soziale Sicherheit jedoch nur als Haushaltskosten und als Bremse für die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen. Sie lassen diese positive Rolle der Renten, nicht nur für die Arbeitnehmer, sondern auch für die Wirtschaft, außer Acht.

Nehmen wir aber an, dass die Regierung die Sozialbeiträge nicht erhöhen will. Die Kosten der Überalterung werden dann die Staatsverschuldung erhöhen. Wird unser System bankrottgehen? Ganz und gar nicht. Die Schulden werden weiterhin getilgt und die Renten gezahlt. Das Einzige, worauf wir achten müssen, sind die Schuldzinsen und damit die Zinssätze. Um die Renten zu schützen, müssen die Zinssätze in den kommenden Jahrzehnten niedrig gehalten werden. Die gute Nachricht ist, dass genau das jetzt geschieht. Die Europäische Zentralbank hält die Zinssätze sehr niedrig. Viele Wirtschaftsexperten sind der Meinung, dass sie dies auch auf lange Sicht tun wird, denn niemand hat ein Interesse daran, die Finanzen der Staaten in Schwierigkeiten zu bringen, weder in punkto Renten noch in punkto ökologische Wende. Ein alterungsbedingter Anstieg der Verschuldung um 5 bis 6 % bis 2050 ist absolut kein Grund zur Beunruhigung, wie von manchen zu Unrecht behauptet wird.

## Eine Belastung für künftige Generationen?

In Zukunft wird ein größerer Teil unseres nationalen Reichtums (BIP) für die Zahlung von Renten verwendet werden,

und nicht mehr für die Bezahlung der Löhne der aktiven Bevölkerung zur Verfügung stehen. Ein Teil des Wohlstands wird von den Arbeitnehmern auf die Rentner übertragen. Die Frage ist jedoch nicht, ob dieser „Generationentransfer“ stattfinden wird, sondern wie hoch der durchschnittliche Lebensstandard der arbeitenden Bevölkerung im Jahr 2050 sein wird. Da das BIP bis 2050 weiter steigen wird, wird der Durchschnittslohn der Erwerbstätigen in 2050 höher sein als heute, selbst wenn man den Generationentransfer berücksichtigt.

Ohne die demografische Überalterung wäre der Lebensstandard der aktiven Bevölkerung 2050 sogar noch besser, aber das Wichtigste ist, dass diese Erwerbstätigen ein besseres Realeinkommen haben werden als die heutigen Erwerbstätigen. Es ist daher völlig falsch, von einer Belastung der künftigen Generationen zu sprechen. Sie werden ein solidarisches Rentensystem, das zur Gesundheit der Wirtschaft und zum Wohlergehen künftiger Generationen beiträgt, ebenso nötig haben wie die heutigen Rentner. Die aktuellen Reden über unsere Renten sind daher alarmistische Reden, reine Panikmache. Reden, die unter dem Vorwand des „Rentensparens“ darauf abzielen, die gesetzliche Rente zu kürzen und den Marktanteil privater Versicherer und anderer Spezialisten für Finanzanlagen zu erhöhen.

# Darf der Arbeitgeber das Covid Safe Ticket verlangen?

**Die Datenschutzbehörde sagt klipp und klar: Nein! Die Informationen auf dem Covid Safe Ticket - Impfstatus, kürzliche Infektion mit Covid-19 oder negatives Testergebnis - sind gesundheitsbezogene Daten, die unter die Privatsphäre fallen. Daher darf ein Arbeitgeber, egal in welcher Tätigkeitsbranche, diese Informationen nicht von seinem Arbeitnehmer verlangen.**

**E**in Arbeitgeber darf nicht nach dem Impfstatus eines Arbeitnehmers fragen. Ein Arbeitgeber kann einen Arbeitnehmer weder zwingen, die Covid-Safe-App zu installieren, um dessen Impfstatus zu überprüfen, noch auffordern, sein Covid Safe Ticket (CST) vorzulegen. Der Arbeitgeber darf auch keine Vor- oder Nachteile mit diesen Mitteln verknüpfen. So darf er auf keinen Fall einem Arbeitnehmer eine Prämie für die Installation oder Nutzung der App im Rahmen des Arbeitsverhältnisses gewähren. Ebenso wenig darf er Arbeitnehmern, die die App nicht nutzen, den Zugang zu den Gebäuden verweigern oder sie nur gegen Vorlage eines CST zulassen.

## Externe Mitarbeiter

Der Arbeitgeber kann auch kein CST verlangen von den Mitarbeitern eines Subunternehmers, von Freiwilligen, von Arbeitnehmern oder Selbstständigen, die in das Unternehmen kommen, um Dienstleistungen zu erbringen (z.B. um Reparaturen durchzuführen), oder von Inspektoren, die aus beruflichen Gründen Zugang zum Unternehmen benötigen. All diese Personen müssen jedoch die Bestimmungen des allgemeinen Leitfadens über sicheres Arbeiten einhalten - genau wie die Arbeitnehmer des Unternehmens.

## Besucher

Besucher, die nicht kommen, um Arbeiten auszuführen oder Dienstleistungen zu erbringen, und die aus freien Stücken vorstellig werden oder zu einer Aktivität kommen, können gebeten werden, das CST zu zeigen.

## Betriebsrestaurant

Der Arbeitgeber kann das Covid Safe Ticket nicht als Zugangsbedingung zum Betriebsrestaurant vorschreiben, auch wenn die regionalen Behörden es für die Besucher von lokalen Gastronomiebetrieben auferlegen. Für Betriebsrestaurants gilt der allgemeine Leitfaden.

## Firmenfeiern und Teambuildings

Der allgemeine Leitfaden muss eingehalten werden. Die Teilnahme an

diesen Aktivitäten ist bis auf weiteres freiwillig. Wenn die Aktivität vom Arbeitgeber selbst und innerhalb des Unternehmens organisiert wird, kann kein CST verlangt werden. Wird die Aktivität außerhalb des Unternehmens und von einem Dritten organisiert, gelten die Vorschriften für die betreffende Aktivität (Veranstaltung, Gastronomie, Teambuilding, usw.). Um Zugang zu dieser Art von Aktivität zu erhalten, kann oder muss das Covid Safe Ticket von einem Dritten (und nicht vom Arbeitgeber) überprüft werden, wenn die Vorschriften der zuständigen Behörden dies erlauben bzw. vorschreiben.



[www.beschaeftigung.belgien.be](http://www.beschaeftigung.belgien.be)  
[www.datenschutzbehorde.be](http://www.datenschutzbehorde.be)

