

# CSC Info

Halbmonatliche Informationszeitschrift  
des CSC-Bezirksverbandes  
Liège - Verviers - Ostbelgien  
Ausgabe 13-14, 5. Juli 2019

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

# Schönen Urlaub



# Inhalt

## Seite 3

Was bei großer Hitze zu beachten ist

## Seiten 4-5

Verhandlungen bei Emerson und Hexcel abgeschlossen

## Seite 6

CHR Verviers: Unmut Pflegepersonal

## Seite 7

Bitterer Geschmack von Kinderarbeit

## Seiten 8-11

Alles Wissenswerte rund um den Jahresurlaub

## Seiten 12-13

SNCB fährt Schalteröffnungszeiten weiter runter

## Seiten 14-15

Sektorenabkommen

## Seite 16

Meldungen

# Impressum

### Verantwortlicher Herausgeber:

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

### Redaktion:

Vera Hilt                      Liliane Louges  
Jochen 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

# Öffnungszeiten Juli-August

## EUPEN

### ARBEITSLOSENDIENST

Mo: 9-12 & 14-17 Uhr  
Do: 9-12 & 14-16 Uhr

### JURISTISCHER DIENST

Mo: 14-17 Uhr    Do: 9-12 Uhr

### SOZIALSPRECHSTUNDEN

Mo: 9-12 Uhr

### GRENZGÄNGERDIENST

#### DEUTSCHLAND

Mo: 14-17 Uhr    Di: 14-17 Uhr

## KELMIS

### ARBEITSLOSENDIENST

Di: 9-12 & 14-17 Uhr

### SOZIALSPRECHSTUNDEN

Di: 14-17 Uhr

### GRENZGÄNGERDIENST

#### DEUTSCHLAND

Di: 9-12 Uhr

## ST. VITH

### ARBEITSLOSENDIENST

Di: 9-12 Uhr    Do: 14-17 Uhr

### JURISTISCHER DIENST

Di: 9-12 Uhr    Do: 14-17 Uhr

### SOZIALSPRECHSTUNDEN

Di: 9-12 Uhr    Do: 14-17 Uhr

### GRENZGÄNGERDIENST

#### LUXEMBURG

Di: 9-12 Uhr    Do: 14-17 Uhr

## MALMEDY

### ARBEITSLOSENDIENST

Di: 8.30-12 & 14-17 Uhr  
Do: 9-12 Uhr

### JURISTISCHER DIENST

Di: 14-17 Uhr

### SOZIALSPRECHSTUNDEN

Di: 14-17 Uhr

### GRENZGÄNGERDIENST

#### LUXEMBURG

Di: 14-17 Uhr

Die Dienstleistungszentren sind vom 22.07 bis zum 26.07 und vom 12.08 bis zum 16.08.2019 einschließlich geschlossen.

**Achtung: Der Arbeitslosendienst ist am 23. und 25. Juli geöffnet!**



# Was bei großer Hitze zu beachten ist

**Belgien schwitzte und stöhnte unter der jüngsten Hitzewelle. 35 Grad und mehr laden zum Schwimmen oder zum Essen von leckerem Eis ein, aber das Arbeiten unter diesen tropischen Temperaturen kann schnell unerträglich oder gesundheitsgefährdend werden. Was gilt es zu beachten? Welche Sofortmaßnahmen muss der Arbeitgeber treffen?**

**Risikoanalyse.** Mit einer Risikoanalyse muss der Arbeitgeber schon im Vorfeld klären, an welchen Stellen des Unternehmens die Gefahr einer Überschreitung der maximalen Wärmeaktionswerte besteht (siehe Grafik).

**Aktionsprogramm.** Der Arbeitgeber muss ein Aktionsprogramm von technischen und organisatorischen Maßnahmen erstellen, das sofort angewandt wird, wenn diese Aktionswerte überschritten werden.

**AGS.** Der Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz (AGS) muss diesem Maßnahmenkatalog zustimmen und dieser wird dem globalen Präventionsplan hinzugefügt.

**Maßnahmen.**<sup>(1)</sup> Bei der Ausarbeitung dieses Programms muss der Arbeitgeber an verschiedene Arten von Maßnahmen denken:

- technische Maßnahmen, die auf die Temperatur, die Luftfeuchtigkeit oder den Luftzug einwirken (künstliche Belüftung,...);
- die Reduzierung der physischen Arbeitslast;
- alternative Arbeitsmethoden, die die Dauer und die Intensität der Wärmeaussetzung begrenzen;
- die Anpassung der Arbeitszeiten oder der Arbeitsorganisation. Eventuelle Ruhepausen werden festgelegt auf Anraten des Gefahrenberaters-Arbeitsarztes und nach vorherigem Einverständnis der Arbeitnehmervertreter im AGS oder der Gewerkschaftsdelegation. Findet man nicht zu einer Einigung, gilt die Tabelle der Ruhe- und Arbeitsperioden im Anhang des Königlichen Erlasses;
- die Zurverfügungstellung von angepasster Schutzkleidung und -mittel.

**Aktionswerte.** Wenn die Aktionswerte im Sommer überschritten werden, muss der Arbeitgeber in jedem Fall kostenlos Erfrischungsgetränke verteilen und für zusätzliche Belüftung innerhalb von 48 Stunden sorgen. Wenn die Hitze nach 48 Stunden bestehen bleibt, muss ein System begrenzter Präsenz am Arbeitsort und Ruhepausen eingeführt werden. Die Ruhepausen werden auf Anraten des Gefahrenberaters-Arbeitsarztes und nach vorherigem Einverständnis der Arbeitnehmervertreter im AGS oder der Gewerkschaftsdelegation festgelegt.

**Komfort.** Selbst wenn die Temperatur nicht höher als die Aktionswerte steigt, muss der Arbeitgeber die aktuellen Komfortansprüche berücksichtigen. Das Gesetz ermöglicht auch Klagen im Komfortbereich.

**Gesundheitsüberwachung.** Die Arbeitnehmer, die unter Bedingungen arbeiten, bei denen die Wärmeaktionswerte überschritten werden oder die gewöhnlich draußen beschäftigt sind, unterstehen der Gesundheitsüberwachung.

**Informieren und schulen.** Die Arbeitnehmer müssen informiert und geschult werden über die Messresultate, die Aktionswerte, die Präventionsmaßnahmen, die Art und Weise des Aufspürens und der Mitteilung von physischen Symptomen, das sichere Verhalten, die Gesundheitsüberwachung, usw.

*(1) Die gesetzlichen Bestimmungen zur Wärmebelastung bei der Arbeit sind im Kodex für das Wohlbefinden an der Arbeit enthalten, Abschnitt V, Titel 1.*

## Wann ist es zu warm zum Arbeiten?

Der WBGT-Wert ist keine gewöhnliche Temperatur, sondern ein Wert, der alle Faktoren berücksichtigt: die Lufttemperatur, die Feuchtigkeit, die Strahlungswärme, usw. Dieser Wert ist fast immer niedriger als die Temperatur, die man mit einem gewöhnlichen Thermometer misst. Daher muss ein spezielles Messgerät benutzt werden. Die Mess- und Berechnungsmethode wird im Unternehmen nach einem Gutachten des Arbeitsarztes und dem Einverständnis des AGS festgelegt. Achtung: die Aktionswerte schützen die Gesundheit des Arbeitnehmers, garantieren aber in keinem Falle ein komfortables Arbeitsumfeld. Der Aktionswert entspricht dem WBGT-Wert in Funktion der physischen Arbeitsbelastung:

Physische Arbeitsbelastung	Maximaler WBGT-Wert
leicht oder sehr leicht	29
mittel	26
schwer	22
sehr schwer	18



# Die Verhandlungen bei Emerson und Hexcel sind abgeschlossen

**Es war ein Schock, als im Herbst die Chocolaterie Jacques in Eupen ihre Schließung und die beiden Welkenraedter Unternehmen Emerson und Hexcel Composites tiefgreifende Umstrukturierungen ankündigten. Die Chocolaterie hat mittlerweile ihre Pforten geschlossen, 70 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben ihren Job verloren. Bei Emerson und Hexcel sind die Verhandlungen abgeschlossen. Über den Stand der Dinge sprachen wir mit CNE-Gewerkschaftssekretärin Vera Hilt.**



## Beginnen wir mit Emerson. Welche Ausgangslage haben Sie dort vorgefunden?

Im Oktober 2018 hatte Emerson in Welkenraedt die Entlassung von 51 Arbeitern und 21 Angestellten angekündigt, verbunden mit der Schließung der Logistikabteilung. Diese wird der deutsche Logistiker Dachser übernehmen und die Kundendienstabteilung wird komplett in die rumänische Filiale integriert werden. Der angekündigte Plan hätte zur Folge gehabt, dass insgesamt 72 Mitarbeiter das Unternehmen hätten verlassen müssen.

## Was sieht das Abkommen vor?

Nach unzähligen Betriebsratssitzungen haben wir uns Anfang April einigen können, die Zahl der Entlassungen bei den Arbeitern auf 31 zu begrenzen, mit einem Puffer bis zu 9 Personen. Das heißt, dass höchstens 40 Arbeiter entlassen werden können. Bei den Angestellten wurde die Zahl der Entlassungen auf 8 reduziert, mit einem Puffer von 2 Personen, also höchstens 10. Somit verlassen mindestens 39 und höchstens 50 Mitarbeiter den Betrieb. Die Logistikabteilung sowie der Kun-

dendienst werden jedoch auf lange Sicht geschlossen. Diese Puffer bieten Spielräume. Obwohl Emerson eigenen Angaben zufolge einen Überblick hat, wann wie viele Mitarbeiter benötigt werden, sind wir der Meinung, dass Spielräume notwendig sind. In unseren Augen hat die Firmenleitung sehr eng kalkuliert. Sollte Emerson diese 11 Mitarbeiter (A.d.R.: 9 Arbeiter und 2 Angestellte) dennoch entlassen müssen, gelten die jetzt ausgehandelten Bedingungen.

## Wie sind die Reaktionen der Mitarbeiter ausgefallen?

Unser Ziel war es, möglichst vielen Betroffenen die Möglichkeit zu bieten, in Frühpension zu gehen. Deshalb haben wir versucht, gute Bedingungen auszuhandeln. Aufgrund der Schließung einer kompletten Abteilung sind auch Verschiebungen innerhalb des Werkes möglich. Unser Wunsch war es, dass die Mitarbeiter frei entscheiden können, ob sie weiter bei Emerson beschäftigt sein möchten oder nicht. Deshalb haben wir auch Kündigungsbedingungen ausgehandelt, die - genau wie bei der

Frühpension - auch dem Dienstalter Rechnung tragen. Dieser Zuschlag ist eine Anerkennung für das, was die Mitarbeiter über Jahre für das Unternehmen geleistet haben.

## Wie sind die Verhandlungen verlaufen?

Das war ein Tauziehen und ein ziemliches Hin und Her. Wir sind mehrmals auseinander gegangen, wo man merkte, dass die Direktion von einer Zustimmung der Gewerkschaften ausgegangen war. Für uns war das aber unzureichend und wir haben die Direktion aufgefordert, noch etwas zu tun. Ende Mai hatten wir das letzte Verhandlungsgespräch und da merkte man, dass bei der Firmenleitung die Anspannung sehr groß war, endlich zu einem Ende zu kommen. Ich denke, wir haben ein gutes Abkommen ausgehandelt, auch wenn man nie zufrieden sein kann. Schließlich müssen 39 Menschen ihren Arbeitsplatz verlassen. Einige Mitarbeiter haben ihre gesamte Laufbahn bei Emerson gearbeitet. Finanziell ist es ein gutes Abkommen, auch wenn man mit keinem Geld der Welt den Schock kompensieren kann, den der Verlust einer Arbeitsstelle mit sich bringt.

## Wie sehen Sie die Zukunft des Emerson-Werkes in Welkenraedt?

Emerson steht vor großen Herausforderungen. Bei der letzten großen Umstrukturierung waren Produkte ausgelagert worden, aber es kamen wieder neue hinzu. Das ist diesmal nicht der Fall. Die gesamte Logistikabteilung wird geschlossen. Bleibt abzuwarten, ob das mit dem externen Logistiker so geht wie von der Direktion geplant. In dem Logistikzentrum wird alles gelagert und dort werden die ganzen Komponenten zusammengebracht. Bisher



**Vera Hilt,  
CNE-Gewerkschaftssekretärin**

arbeiteten dort Leute, die das Produkt kannten. Zudem bestand eine örtliche Nähe zur Produktion. Als Hersteller von Kompressoren steht Emerson in Welkenraedt und die gesamte Gruppe vor großen Herausforderungen, da sich auf dem Markt sehr viel ändert. Aufgrund neuer Umweltauflagen können zum Beispiel gewisse Gase nicht mehr genutzt werden. Deshalb muss Emerson vermehrt Produkte und Produktionsverfahren umstellen. Das Unternehmen möchte seine Chance nicht verpassen, das sagt die Firmenleitung ganz klar. Innerhalb der Gruppe möchte sich Emerson Welkenraedt weiter positionieren. Ironie des Schicksals: wenige Tage nach der Ankündigung, 72 Mitarbeiter entlassen zu wollen, erhielt der Welkenraedter Standort innerhalb der Emerson-Gruppe eine der größten Auszeichnungen. Da denkt man, wie absurd ist das denn? Auf der einen Seite entlassen, und auf der anderen Seite eine Auszeichnung erhalten.

### Kommen wir zu Hexcel. Was haben Sie dort erreicht?

Im September 2018 hatte die Direktion von Hexcel Welkenraedt angekündigt, dass sie 59 Festangestellte entlassen müsse und 16 befristete Stellen nicht verlängern werde. Daraufhin begann die erste Phase der Renault-Prozedur, die im Januar beendet wurde. Dabei ist herausgekommen, dass wir bei den Arbeitern die Zahl der Entlassungen um acht reduzieren konnten. Zudem wurde festgehalten, dass - je nachdem wie sich die Geschäftslage entwickelt - diese Leute mitunter gebraucht werden. Deswegen hat man sich einen Puffer gelassen und kann zu einem späteren Zeitpunkt entscheiden.

### Das bedeutet?

Man hat sich darauf geeinigt, dass 44 Arbeiter entlassen werden. Bei den Angestellten wurde die Zahl nicht reduziert, aber bei den Angestellten haben wir die Möglichkeit, alles über die Frühpension zu regeln. Die befristeten Verträge wurden bis Ende September verlängert. Gesetz den Fall, mehrere Leute wären an einer Vorruhestandregelung interessiert, könnten Mitarbeiter mit befristeten Verträgen deren Job übernehmen. Das ist eine positive Maßnahme.

### Was sehen die Frühpensionsregelungen vor?

Wir haben die Frühpensionsregelungen ausgehandelt, die wir dann den Arbeitnehmern vorgestellt haben. Zufrieden ist man nie, da man immer denkt, man hätte noch mehr erreichen können. Wir hatten aber einen Punkt erreicht, wo wir uns gesagt haben, das Abkommen beinhaltet auch

viele positive Aspekte. Es geht weit über das Gesetzliche hinaus. Glücklicherweise waren noch Frühpensionen mit 56 Jahren möglich, was bekanntlich Ende 2018 vor dem Ausstand. Dann wären Frühpensionen erst ab 60 Jahren möglich gewesen. Ich gehe davon aus, dass auch alle Arbeiter in Frühpension gehen können. Das ist zwar auch eine Entlassung, aber eine sanftere Art und Weise, das Unternehmen zu verlassen.

### Wie ist es nach der Umstrukturierung um die Zukunft von Hexcel in Welkenraedt bestellt?

Hexcel ist ein Zuliefererunternehmen in der Luftfahrtbranche. Das ist ein Markt, der sehr umkämpft ist und ungemainen Schwankungen unterliegt. Vorhersagen über mehrere Jahre und riesige Zukunftspläne sind in dieser Branche schwierig. Wenn dort Verträge verhandelt werden, dann sind die für eine gewisse Zeit gültig. Aber es dauert, ehe das Ganze ins Laufen kommt. Hexcel hat zudem in Marokko ein großes Werk errichtet, wo Produkte vom Band laufen, die bisher in Welkenraedt hergestellt wurden. In Marokko sind die Löhne natürlich viel niedriger als in Belgien. Die dorthin verlagerten Arbeiten benötigen nicht unbedingt eine riesige Qualifikation. Wir hoffen natürlich, dass für Hexcel Welkenraedt neue Märkte erschlossen werden. Die Signale sind verhalten positiv. Wie das Unternehmen derzeit aufgestellt ist, müsste es klappen. Niemand kann aber eine Garantie für die nächsten 20 Jahre geben.

jm



# Der Unmut beim Pflegepersonal des CHR Verviers East Belgium ist groß

Das Pflegepersonal in unseren Krankenhäusern steht permanent unter Zeitdruck. Darauf haben die „weißen Kittel“ des Krankenhauses CHR Verviers East Belgium bei einem Aktionstag Ende Juni hingewiesen. Sie sind fest entschlossen, für sich selbst zu sorgen, so wie sie es für ihre Patienten tun.



Die Intensivierung der Aufgaben und die hohe Fluktuation der Patienten sind mit den Normen des Personalrahmens, die aus dem letzten Jahrhundert stammen, völlig unvereinbar. „Es ist unhaltbar und sogar gefährlich“, äußert sich Lina Cloostermans, Gewerkschaftssekretärin der CSC Öffentliche Dienste. „Es ist utopisch, in einem solchen Kontext von einer Qualität der Pflege zu sprechen.“

## Mehr Mittel notwendig

Die CSC ÖD fordert Mittel zur Vorbeugung statt Subsidien zur Heilung. „Zumal Prävention weniger kostet als Behandlung“, unterstreicht die Gewerkschafterin. „Anstatt finanzielle Mittel in ein Burnout-Pilotprojekt zu investieren - das im Februar begann und drei Jahre dauern wird, wie dies von der scheidenden Gesundheitsministerin entschieden wurde - wäre es angemessener gewesen, den Sektor zu refinanzieren, um die Normen für den Personalrahmen erhöhen zu können. Und zwar, um die Arbeitsbedingungen zu verbessern und das Leiden und das Unwohlsein des Personals zu vermeiden. Wir sagen STOPP zur Logik der Wettbewerbsfähigkeit, Rentabilität und Flexibilität: Arbeitnehmer sind keine Roboter und Patienten sind keine Nummern.“

Die künftigen Regierungen müssen dem Hilfeschrei der Beschäftigten im Gesundheitswesen Beachtung schenken und dringend Maßnahmen ergreifen, um die Normen, die Attraktivität der Berufe und die Einhaltung der Gesetzgebung in Sachen Arbeitszeit zu korrigieren, um so ein besseres Gleichgewicht zwischen Privat- und Berufsleben zu gewährleisten.

„Arbeits- und Pflegequalität sind miteinander verbunden. Ohne zusätzliche personelle Mittel ist es eine unmögliche Mission“, betont Lina Cloostermans. „Die Entwicklung von Technologien, Patientenanforderungen und Managementmethoden bürdet den Arbeitnehmern ein hektisches Tempo auf. Die Pflege findet permanent unter Zeitdruck und in einem entmenslichten Umfeld statt. Solche Bedingungen veranlassen junge Menschen nicht mehr dazu, ein Krankenpflegestudium zu beginnen. Was die Frischdiploмиerten betrifft, verlassen diese das Schiff bereits nach wenigen Jahren“, so Lina Cloostermans.

## Forderungen

Das Personal fordert zudem Respekt und eine Anerkennung der Verantwortung, was sich in einer Aufwertung der Gehälter und Perspektiven in der Laufbahnentwicklung widerspiegeln soll.



# Kakaoproduktion: Der bittere Geschmack von Kinderarbeit

**Mitte Juni führte die CSC Nahrung und Dienste eine originelle Aktion durch, um die Öffentlichkeit in Bezug auf die Ausbeutung von Kindern im Kakaosektor zu sensibilisieren.**

**M**ehr als 2 Millionen Kinder sind auf Kakaoplantagen in Afrika beschäftigt. Die eigentliche Ursache für die Arbeit dieser Kinder ist die Armut der Bauern. Sie erhalten nämlich keinen fairen Preis für Kakao-bohnen und nur sehr wenig technische Unterstützung zur Verbesserung der Ernte. „Laut dem ‚Kakao-Barometer‘ verdient ein Kakaobauer an der Elfenbeinküste kaum ein Drittel dessen, was er zum Leben verdienen sollte“, erklärt Hilde Verhelst, Gewerkschaftssekretärin der CSC Nahrung und Dienste (CSC ND) und Fachfrau für den Kakaosektor.

Seit Jahren fordert die Berufszentrale ein angemessenes Einkommen für die Kakaoproduzenten. Ende 2018 unterzeichnete die CSC ND auf Initiative des Ministers für Entwicklungszusammenarbeit, Alexander De Croo, die Partnerschaft „Beyond Chocolate“ für die Nachhaltigkeit des belgischen Schokoladensektors mit anderen Gewerkschaften, NGOs, Universitäten, dem Kakaosektor und Kaufhäusern. Alle haben sich verpflichtet, (noch) mehr Initiativen zur Förderung nachhaltiger

Schokolade zu ergreifen und dafür zu sorgen, dass die Kakaoerzeuger bis spätestens 2030 ein angemessenes Einkommen erhalten.

## Das Gewissen wecken

Am Vorabend des Internationalen Tages gegen Kinderarbeit erinnerten die CSC ND und ihre Militanten den Sektor und die Regierung an diese Verpflichtungen, indem sie eine Schock-Aktion in Brüssel durchführten. Sie luden Passanten ein, einen (gefälschten) Vertrag zu unterschreiben, der es ihren Kindern erlaubt, auf einer Kakaoplantage zu arbeiten. Dem Dokument war ein Text zur Sensibilisierung für die Ausbeutung von Kindern im Kakaosektor beigefügt.

„Unser Ziel ist es, den Menschen verständlich zu machen, dass unsere belgische Schokolade noch köstlicher schmeckt, wenn sie ohne Kinderarbeit hergestellt wird“, erklärt Hilde Verhelst. Die CSC Nahrung und Dienste fordert die Partner auf, ihre Bemühungen fortzusetzen, um sicherzustellen, dass die Produzenten bis 2030 ein angemessenes Einkommen erhalten und Kinderarbeit definitiv der Vergangenheit angehört.

Die Branche hat sich verpflichtet, mehr Initiativen zu ergreifen, um sicherzustellen, dass die Erzeuger bis 2030 ein angemessenes Einkommen erhalten.



# Alles Wissenswerte rund um den Jahresurlaub

**Spätestens beim Erhalt des Urlaubsgeldes stellt man sich erneut die Frage, wie das Urlaubsgeld eigentlich berechnet wird und auf wieviel Urlaubstage man Anspruch hat. Nachstehend geben wir einen Überblick über die geltenden Regeln für Arbeiter und Angestellte. Einen Gesamtüberblick bietet die jüngst erschienene CSC-Broschüre „Jahresurlaub 2019“, die Sie in unseren Dienstleistungszentren oder online unter [www.dieesc.be](http://www.dieesc.be) finden.**

## Allgemeines zum Jahresurlaub

Der Urlaub muss innerhalb des Jahres genommen werden, das dem folgt, in dem Ihre Beschäftigung den Urlaubsanspruch geschaffen hat. Sie haben also 2019 Recht auf Urlaub, wenn Sie 2018 gearbeitet haben.

Das Urlaubsdatum kann auf mehreren Ebenen festgelegt werden: in der paritätischen Kommission des Sektors, durch den Betriebsrat, die Gewerkschaftsdelegation (im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber) oder durch eine individuelle Vereinbarung zwischen Ihnen und Ihrem Arbeitgeber.

Es ist auch möglich, dass in Ihrem Unternehmen ein Abkommen abgeschlossen wurde, das eine Gesamtschließung des Betriebes vorsieht und das Unternehmen an diesen Tagen ganz einfach seine Türen schließt. Sie müssen Ihren Urlaub dann zu diesem Zeitpunkt nehmen

Der Urlaub wird in der Regel zwischen dem 1. Mai und 31. Oktober genommen. Während dieser Periode habe die Arbeitnehmer über 18 Jahre Anrecht auf zwei Wochen Urlaub an einem Stück.

Für die Jugendlichen unter 18 Jahren, sind dies drei Wochen ununterbrochener Urlaub. Der Urlaub kann aufgeteilt werden, aber eine ununterbrochene Woche Urlaub ist obligatorisch. Für Haushaltsvorstände muss es möglich sein, ihren Urlaub während der Schulferien zu nehmen.

Wenn Sie vor Urlaubsbeginn krank werden, kann man den Urlaub später nehmen, auch wenn eine Kollektivschließung vorgesehen ist. Wenn Sie während Ihres Urlaubs krank werden, geht der Urlaub normal weiter. Grundsätzlich können Sie diese Tage also später nicht nachholen.

## Anzahl Urlaubstage

Die Anzahl der Urlaubstage 2019 wird aufgrund der Anzahl der 2018 gearbeiteten Tage berechnet. Für die Berechnung des Urlaubsgeldes und die Urlaubsdauer werden gewisse Tage der Inaktivität des Arbeitnehmers, unter bestimmten Bedingungen, effektiv gearbeiteten Tagen gleichgestellt. Das „Urlaubsjahr“ ist das Jahr, in dem Urlaubstage genommen werden. Das „Urlaubsreferenzjahr“ ist das Jahr, in dem man den Urlaubsanspruch sammelt. Dies ist das Jahr vor dem Urlaubsjahr, also 2018.



## CSC Broschüre

Die Broschüre „Jahresurlaub“ ermöglicht Ihnen einen Überblick über die geltenden Gesetze betreffend Zeitraum und Dauer der Urlaubstage, Urlaubsgeld, usw. Sie ist in unseren Dienstleistungszentren erhältlich oder auf:

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



# Jahresurlaub für Arbeiter



Für Arbeiter gilt auch die Regel, dass die Anzahl Urlaubstage 2019 auf Basis der 2018 gearbeiteten Tage berechnet wird. Dazu wird eine Formel angewandt, die detailliert in unserer Broschüre „Jahresurlaub 2019“ vorgestellt wird. Die Broschüre finden Sie in unseren Dienstleistungszentren oder online unter [www.dieesc.be](http://www.dieesc.be).

## Urlaubsgeld

### ZAHLUNGSDATUM

Die Arbeiter erhalten ihr Urlaubsgeld frühestens ab dem 2. Mai von der Urlaubskasse des Arbeitgebers, für den die Arbeitsleistungen 2018 ausgeführt wurden.

### BERECHNUNG

Alle Arbeiter, die Anrecht auf die gesamten Urlaubstage haben, haben ebenfalls Anrecht auf das komplette Urlaubsgeld. Dieses wird berechnet aufgrund des Reallohnes oder gegebenenfalls aufgrund des Fiktivlohnes.

Das Urlaubsgeld entspricht 15,38 % des 2018 verdienten Bruttolohnes, so wie beim LSS angegeben. Der berücksichtigte Bruttoberechnungslohn beläuft sich auf 108 % des Bruttolohnes. Diese Entlohnung wird eventuell um die fiktive Entlohnung für gleichgestellte Arbeitstage erhöht. Diese tägliche fiktive Entschädigung wird anhand der Bruttoentlohnung zu 100 % berechnet.

## ABZÜGE

Folgendes wird vom Urlaubsgeld abgehalten:

- ein Solidaritätsbeitrag von 1 % auf das Bruttourlaubsgeld;
- ein LSS-Beitrag von 13,07 % auf das doppelte Urlaubsgeld, außer für den Teil, der dem doppelten Urlaubsgeld nach dem 3. Tag der 4. Woche entspricht (der Beitrag beläuft sich somit auf 6,8 % des Bruttogehaltes, das für die Berechnung des Urlaubs infrage kommt);
- ein Berufssteuervorabzug von 17,16 % oder 23,22 %, je nachdem, ob nach den beiden vorherigen Abzügen das Urlaubsgeld mehr oder weniger als 1.350 Euro beträgt.

**Beispiel:** 2018 werden einem Arbeiter 200 bezahlte Arbeitstage und 40 gleichgestellte Arbeitstage zuerkannt. Er arbeitet in der 5-Tage-Woche. Die Berechnung seines Urlaubsgeldes 2019:

Berechnung	Beträge	Urlaubsgeld
Bruttolohn zu 108 %	16.200 Euro	
Bruttolohn zu 100 %	15.000 Euro	
40 gleichgestellte Tage zu 100 % x (15.000 : 200 Tage)	3.000 Euro	
Basislohn zur Berechnung des Urlaubsgeldes	19.200 Euro	
Bruttourlaubsgeld 15,38 % x 19.200 Euro		2.952,96 Euro
Solidaritätsbeitrag: 1 % x 2.952,96 Euro		-29,53 Euro
13,07 % von 6,80 % des Basisberechnungslohnes für das Urlaubsgeld: 13,07 % x (19.200 Euro x 6,80 %)		-170,64 Euro
Steuerbares Urlaubsgeld: 2952,96 Euro - (29,53 Euro + 170,64 Euro)		2.752,79 Euro
Steuervorabzug (>1.320 Euro, also 23,22 %) 23,22 % x 2.752,79		-639,19 Euro
<b>Nettourlaubsgeld</b>		<b>2.113,60 Euro</b>

Das Netto-Urlaubsgeld unter 10 Euro pro Arbeitsjahr und pro Urlaubsgeldkasse wird nicht überwiesen.



# Jahresurlaub für Angestellte

Nachstehend erklären wir das für Angestellte geltende System. Das sind Arbeitnehmer, die unter Angestelltenvertrag beschäftigt sind. Das System gilt auch für Angestellten-Lehrlinge.

## Anzahl Urlaubstage

Die Anzahl der Urlaubstage 2019 für Angestellte entspricht zweimal der Anzahl gearbeiteter Monate 2018. Daher geben 6 gearbeitete Monate 2018 Anrecht auf 12 Urlaubstage 2019. Allerdings basiert die Urlaubsgesetzgebung immer noch auf der 6-Tage-Woche. Es muss also ein Tag pro Abschnitt von 6 Tagen abgezogen werden, so dass 12 Urlaubstage eigentlich 10 sind, 24 Urlaubstage nur 20.

## Urlaubsgeld

Wenn ein Angestellter seinen Urlaub nimmt, überweist der Arbeitgeber seinen normalen Lohn zum gewöhnlichen Zeitpunkt. Es handelt sich um das „**einfache Urlaubsgeld**“.

Darüber hinaus hat er Anrecht auf „**doppeltes Urlaubsgeld**“, das auch vom Arbeitgeber bezahlt wird und das wie folgt berechnet wird: Pro gearbeiteten oder gleichgestellten Monat in 2018, 1/12 von 92 % des Gehaltes des Monats, in dem der Urlaub beginnt. Für 12 Arbeitsmonate oder gleichgestellte Tage beträgt das doppelte Urlaubsgeld also 92 % des Monatslohnes.

In diesem „Monatsgehalt“ wird der Jahresendprämie nicht Rechnung getragen. Prämien, die an Leistung, Produktivität, Unternehmensresultate oder andere Kriterien gebunden sind, die die Zahlung ungenau oder variabel gestalten, werden jedoch berücksichtigt. Für Angestellte ohne festes Gehalt wird das Urlaubsgeld auf Basis des Durchschnittsgehaltes der 12 Monate, unmittelbar vor dem Urlaubsmonat, berechnet.

## Abzüge

### SOZIALE SICHERHEIT

Vom „einfachen Urlaubsgeld“ und vom „doppelten Urlaubsgeld“ wird ein Beitrag von 13,07 % für die Soziale Sicherheit abgezogen, das entspricht 13,07 % von 85/92 des doppelten Urlaubsgeldes.

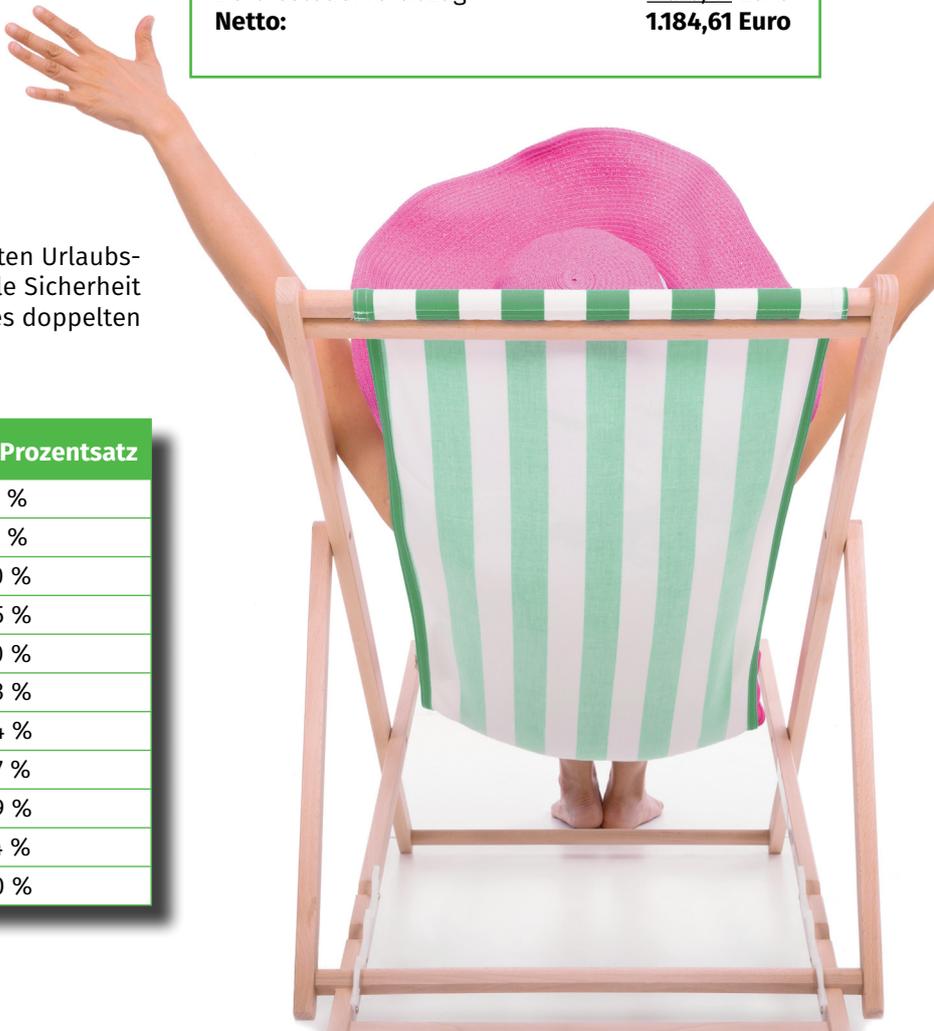
Steuerbares Bruttogehalt/Jahr	Steuerbarer Prozentsatz
Bis zu 8.460,00 Euro	0,00 %
8.460,01 - 10.830,00 Euro	19,17 %
10.830,01 - 13.775,00 Euro	21,20 %
13.775,01 - 16.520,00 Euro	26,25 %
16.520,01 - 18.690,00 Euro	31,30 %
18.690,01 - 20.870,00 Euro	34,33 %
20.870,01 - 25.230,00 Euro	36,34 %
25.230,01 - 27.450,00 Euro	39,37 %
27.450,01 - 36.360,00 Euro	42,39 %
36.360,01 - 47.480,00 Euro	47,44 %
über 47.480,00 Euro	53,50 %

## BERUFSSTEUERVORABZUG

Der gewöhnliche Berufssteuervorabzug wird vom „einfachen Urlaubsgeld“ abgehalten (Tarif I: wenn der Angestellte Alleinstehender ist oder wenn sein Lebensgefährte ebenfalls ein Einkommen hat. Tarif II: wenn der Lebensgefährte kein Einkommen hat). Für das „doppelte Urlaubsgeld“ werden besondere Prozentsätze angewandt, wobei dem Betrag des Jahreslohnes Rechnung getragen wird.

**Beispiel:** Ein Angestellter arbeitet schon seit Jahren für den selben Arbeitgeber. Im vergangenen Jahr hat er durchgehend gearbeitet, außer während 4 Urlaubswochen und 2 Monaten Krankheit. 2019 hat er Anrecht auf 20 Urlaubstage (5-Tage-Woche) oder 4 Wochen Urlaub, die er im Monat Juli nimmt. Sein Monatsgehalt für den Monat Juli 2019 beläuft sich auf 2.300,00 Euro. Er hat eine Frau (ohne eigene Berufseinkünfte) und 2 Kinder zu Lasten. Für den Monat Juli erhält er also:

<b>Einfaches Urlaubsgeld</b>	
Gehalt Juli 2019	2.300,00 Euro
LSS (13,07 %)	- 243,44 Euro
Steuerbares Gehalt	2.056,56 Euro
Berufssteuervorabzug	0,00 Euro
Sonderbeitrag soziale Sicherheit	- 19,81 Euro
<b>Netto:</b>	<b>2.036,75 Euro</b>
<b>Doppeltes Urlaubsgeld</b>	
92 % von 2.300 Euro	2.116,00 Euro
LSS (13,07 % von 85/92 auf das doppelte Urlaubsgeld)	-255,19 Euro
	1.860,81 Euro
Berufssteuervorabzug	- 676,22 Euro
<b>Netto:</b>	<b>1.184,61 Euro</b>



## Befreiung wegen Kinder zu Lasten

Der Berufssteuervorabzug kann in Funktion der Anzahl Kinder zu Lasten sinken. Sollte der jährliche Betrag des steuerbaren Bruttogehalts eine gewisse Höchstgrenze (siehe nachfolgende Tabelle) nicht überschreiten, ist das Urlaubsgeld bis zum Erreichen dieser Höchstgrenze vom Berufssteuervorabzug befreit.

In unserem Beispiel (2 Kinder zu Lasten) beträgt das normale steuerbare Gehalt 24.678,72 Euro, der Betrag übersteigt also die Höchstgrenze von 16.680,00 Euro. Demnach ist der Betrag nicht steuerbefreit.



Kinder zu Lasten	Höchstgrenze
1 Kind	13.329,00 Euro
2 Kinder	16.680,00 Euro
3 Kinder	21.820,00 Euro
4 Kinder	27.560,00 Euro
5 Kinder	33.300,00 Euro

## Reduzierung wegen Kinder zu Lasten

Sollte der jährliche Betrag des steuerbaren Bruttogehalts eine gewisse Höchstgrenze (siehe Tabelle), berechnet in Funktion der Kinder zu Lasten, nicht überschreiten, wird zusätzlich eine Reduzierung (Prozentsatz) auf den Berufssteuervorabzug des doppelten Urlaubsgeldes gewährt. In unserem Beispiel übersteigt der jährliche Betrag des normalen steuerbaren Bruttogehalts von 24.678,72 Euro die Höchstgrenze von 22.940,00 Euro. Daher wird keine Reduzierung gewährt.



Anzahl Kinder zu Lasten	Prozentsatz Reduzierung	Max. steuerbares Gehalt
(Ein behindertes Kind zählt für zwei)		(Höchstgrenze zur Gewährung der Reduzierung)
1	7,5 %	22.940,00 Euro
2	20 %	22.940,00 Euro
3	35 %	25.235,00 Euro
4	55 %	29.825,00 Euro
5	75 %	32.120,00 Euro

## Kündigung

Wenn ein Angestellter zum Zeitpunkt seiner Kündigung bereits seinen Urlaub genommen hat, zahlt der Arbeitgeber ihm einen Teil seines Urlaubsgeldes für das nachfolgende Jahr. Dieser Teil entspricht 15,34 % des im Verlauf des Jahres verdienten Bruttogehalts.

Hat der Angestellte zum Zeitpunkt seiner Kündigung noch keinen Urlaub genommen, zahlt der Arbeitgeber ihm zudem das Urlaubsgeld für das abgelaufene Urlaubsreferenzjahr. Dieser Betrag entspricht 15,34 % der verdienten Entlohnung des vergangenen Ziviljahres, eventuell erhöht um ein Fiktivgehalt für die gleichgestellten Tage. Der neue Arbeitgeber muss das Urlaubsgeld berechnen, als ob der Angestellte im Verlauf des abgelaufenen Ziviljahres bei ihm gearbeitet hätte, zieht jedoch davon das vom alten Arbeitgeber bezahlte Urlaubsgeld ab, begrenzt auf den Betrag, den der neue Arbeitgeber dem Angestellten hätte zahlen müssen, wenn der Angestellte während dieser Periode bei ihm beschäftigt gewesen wäre.

Der Angestellte, der beim selben Arbeitgeber seine Arbeitszeit reduziert (z.B. derjenige, der von einer Vollzeitbeschäftigung zu einer Halbzeitbeschäftigung übergeht), wird auf die gleiche Art im Dezember des Jahres, in dem er effektiv seine Arbeitszeit verringert hat, ein Ausgangsurlaubsgeld erhalten.

## Zeitkredit

Der Arbeitgeber zahlt dem Angestellten, der einen kompletten Zeitkredit nimmt, das Urlaubsgeld, das er auch Angestellten zahlt, die gekündigt werden oder die selber kündigen. Die Angestellten, die ihre Arbeitszeit verringern, erhalten am Ende des Urlaubsreferenzjahres das einfache und das doppelte Urlaubsgeld, das im vorigen Urlaubsreferenzjahr gebildet wurde.



# SNCB fährt Schalteröffnungszeiten weiter runter

Am 5. August werden in 82 belgischen Bahnhöfen die Schalteröffnungszeiten reduziert. Davon betroffen sind auch die Bahnhöfe in Eupen, Welkenraedt, Gouvy, Spa und Verviers. Die CSC Transcom spricht von „einer inakzeptablen Entscheidung“, die Reaktionen bei den Politikern der betroffenen Gemeinden hervorrufen müsse.



Fahrgast bedeutet dies, dass die Öffnungszeiten gekürzt werden oder die Bahnhöfe nachmittags oder an Sonn- und Feiertagen geschlossen sind.

„Zum dritten Mal werden die Schalteröffnungszeiten reduziert“, erklärt Marianne Lerouge. „Das ist das Ergebnis des 2014 von der SNCB-Direktion beschlossenen Plans ‚Distribution 2020‘, der darauf abzielt, 60 % des Schalterpersonals bis 2020 abzubauen. Diese Politik wird aus rein wirtschaftlichen Gründen betrieben.“

In diesem Zusammenhang bezweifelt die CSC Transcom, dass Fahrgäste aus den 37 betroffenen wallonischen Gemeinden konsultiert wurden und dass sie Fahrscheinautomaten anstelle der Schalter bevorzugen. „Dieser digitale Dienst hat natürlich seinen Platz, aber als Ergänzung zur Präsenz an einem Schalter, der unerlässlich ist, um Reisende über Tarifangebote zu informieren, sie zu beraten und Menschen zu helfen.“

Die Ankündigung der belgischen Bahn, die Schalteröffnungszeiten weiter zu verkürzen, stößt bei der CSC Transcom auf großes Unverständnis. „Die vollständige Digitalisierung hat ihre Grenzen, sowohl für das Personal der SNCB als auch für die Fahrgäste“, erklärt Marianne Lerouge von der CSC Transcom.

## 82 Bahnhöfe betroffen

Die Liste der von dieser Maßnahme betroffenen Bahnhöfe ist sehr lang: 37 in Wallonien und 45 in Flandern. Belgienweit sollen folglich in 82 Bahnhöfen die Schalteröffnungszeiten und somit der Dienst am Kunden zurückgeschraubt werden. Für den

**Immer häufiger besteht keine Wahl mehr und man muss als Fahrgast auf die Fahrscheinautomaten zurückgreifen.**

Die Gewerkschafterin fügt hinzu, dass viele Fahrgäste sich oft am Schalter beraten lassen und nach erfolgter Berechnung ihren Fahrschein an einem Terminal oder im Internet kaufen. Dies ändert auch die Perspektive bezüglich der Anwesenheit von SNCB-Mitarbeitern in den Bahnhöfen.

## Verantwortung der Politik

In diesem Zusammenhang rief die CSC Transcom die Politiker der 37 betroffenen wallonischen Gemeinden in einem Schreiben auf, die SNCB zur „Vernunft“ aufzufordern, damit ein guter Service der Bahn in diesen Kommunen bestehen bleibt. „Diese Angebotsreduzierung in den Bahn-

## Ist der Kunde noch König?

Stellt sich die Frage, ob der Kunde noch König ist. Marianne Lerouge fehlt eine kundenfreundliche Herangehensweise der SNCB. „Immer häufiger besteht keine Wahl mehr und man muss als Fahrgast auf die Fahrscheinautomaten zurückgreifen. Der Fahrgastverband ‚Navetteurs.be‘ hat zum Beispiel festgestellt, dass an einem Bahnhof nur eine Kasse geöffnet ist, obwohl ein zweiter Schalterbeamter anwesend ist. Aber anstatt einen zweiten Schalter zu öffnen, wenn die Schlange länger wird und die Fahrgäste ungeduldig werden, ist es seine Aufgabe, die Kunden an den Fahrscheinautomaten zu bringen.“



**In 82 Bahnhöfen sollen die Schalteröffnungszeiten reduziert werden, auch in Eupen.**

## Urlaubstage Arbeitslose

**S**ie sind arbeitslos, nachdem Sie 2018 gearbeitet haben, und Ihnen bleibt noch Resturlaub? Denken Sie daran, Ihre Urlaubstage auszuschöpfen. Geben Sie auf Ihrer Kontrollkarte (elektronisch oder auf Papier) die Urlaubstage mit einem „V“ an.

Die Urlaubstage werden nicht auf das nachfolgende Jahr übertragen. **Die nicht genommenen Tage werden daher von den Arbeitslosenzulagen im Dezember abgezogen.**

Weitere Informationen in Ihrem CSC Dienstleistungszentrum.

## Indexierung CSC-Beitrag

**D**ie CSC-Beiträge werden jedes Jahr indexiert. Für die Nicht-Aktiven und die Teilzeitbeschäftigten wird der Beitrag ab dem 1. Juli um durchschnittlich 0,21 Euro erhöht und für die Aktiven um 0,34 Euro.

Dank dieser Anpassung kann die CSC weiterhin die Interessen ihrer Mitglieder vollständig vertreten: höhere Löhne, eine gute Vereinbarung von Berufs- und Privatleben sowie bessere Renten und Entschädigungen.

Weitere Informationen über die Vorteile einer CSC-Mitgliedschaft finden Sie auf unserer Webseite: [www.diecsc.be](http://www.diecsc.be)

*höfen wird erhebliche Auswirkungen auf die Attraktivität der betroffenen Gemeinden haben.“*

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass für Marianne Lerouge von der CSC Transcom die rein wirtschaftliche Logik, die das Überleben eines Bahnhofs mit der Anzahl der dort verkauften Fahrscheine verknüpft, verzerrt ist. *„Dies ist keine öffentliche Dienstleistung mehr und steht der Entwicklung eines nachhaltigen und umweltfreundlichen Verkehrsmittels im Wege. Die SNCB arbeitet verkehrt“*, so Lerouge abschließend.



Zur Verstärkung ihres Teams sucht die CSC Liège-Verviers-Ostbelgien

## 1 Gewerkschaftssekretär(in)

### Profil

- Sie interessieren sich für die Gewerkschaftsbewegung und teilen die Werte der CSC
- Sie sind zweisprachig Deutsch-Französisch
- Analyse, Anpassungsfähigkeit, Teamarbeit und Kommunikation zählen zu Ihren Stärken
- Sie verfolgen die sozioökonomischen und betrieblichen Entwicklungen
- Sie sind bereit, sich fortzubilden
- Wären von Vorteil: Sie haben Erfahrung als Militant und/oder bekleiden ein CSC-Mandat in einem Unternehmen und/oder Sie wohnen in der DG

### Aufgaben

- Sie gewährleisten die Sozial- und Gewerkschaftssprechstunden
- Sie begleiten und vertreten unsere Mitglieder (LfA, ADG, ...)
- Sie zeichnen für das CSC-Dienstleistungszentrum Eupen verantwortlich
- Sie gewährleisten administrative Aufgaben
- Sie vertreten die CSC in externen Gremien
- Sich beteiligen sich am Aufbau der Gewerkschaftsbewegung

### Bedingungen

- Mitglied der CSC sein
- Führerschein Klasse B (eine Kopie dem Bewerbungsschreiben beifügen)
- Die Kandidaten müssen eine Prüfung ablegen

Wir bieten eine unbefristete Ganztagsstelle. Es gelten die entsprechenden Vergütungsregeln der CSC.

### INTERESSIERT?

Richten Sie Ihr Bewerbungsschreiben bis spätestens 20. August 2019 an:  
CSC Liège-Verviers-Ostbelgien  
Bezirkssekretär Jean-Marc NAMOTTE  
Bd. Saucy 10 in 4020 LIEGE  
oder per E-Mail an: [jnamotte@acv-csc.be](mailto:jnamotte@acv-csc.be).

Die vollständige Stellenanzeige finden Sie unter [www.diecsc.be](http://www.diecsc.be)

# Sektorenabkommen Bau, Chemie, Metall und Textil

Ende Juni wurden mehrere Sektorenabkommen unterzeichnet, so unter anderem für das Baugewerbe (PK 124), die Chemiebranche (PK 116) sowie für die Sektoren Metall und Textil. Die Abkommen gelten für die Jahre 2019-2020. Wir stellen die Abkommen in Kurzform dar.

## Chemie

Das Abkommen beinhaltet eine Umsetzung der Lohnmarge von 1,1 % sowie Maßnahmen im Rahmen der machbaren Arbeit und eine Verlängerung aller Zeitkreditformen, der Beschäftigung am Karriereende und der Systeme der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag (SAB).

In den Unternehmen bleiben **freie Verhandlungen** möglich.

Die **Mindestlöhne** werden ab dem 1. Juli 2019 wie folgt erhöht:

- Arbeiter: Erhöhung des Mindeststundenlohnes um 0,12 Euro pro Stunde;
- Angestellte: Erhöhung der Mindesttarife um 20,7996 Euro monatlich;
- Die Mindest-Schichtzulage wird um 1,1 % erhöht.

Die **Mindestlöhne** werden erneut am 1. Januar 2020 erhöht:

- Arbeiter: Erhöhung des Mindeststundenlohnes um 0,08 Euro pro Stunde;
- Angestellte: Erhöhung der Mindesttarife um 13,8664 Euro monatlich.

Die tatsächlichen Löhne und die pauschalen Schichtzulagen der Arbeiter und Angestellten in einem Unternehmen, in dem kein KAA abgeschlossen wurde, werden ab dem 1.1.2020 um 1,1 % erhöht. Auf keinen Fall dürfen Tariferhöhungen und Indexierung abgezogen werden.

Erhöhung der Tageszulage bei **zeitweiliger oder wirtschaftlicher Arbeitslosigkeit** auf 11 Euro am 1. Juli 2019.

Alle **Systeme der Arbeitslosigkeit mit Betriebsausgleich** (SAB Frühpension) werden bis zum 30. Juni 2021 verlängert.

Verlängerung des **Zeitkredits mit Motiv** und Beibehaltung des Alters auf 55 Jahre (80 %) und 57 Jahre (50 %). Beibehaltung geringeres Alter auf 50 Jahre ohne Zulagen.

Die leitenden Angestellten (Kader), die ein Mandat im Betriebsrat haben, können ihre Kaderkollegen gewerkschaftlich unterstützen.

Die **Gewerkschaftsprämie** Angestellte wird erneut erhöht.

**Machbare Arbeit:** Wenn die Organisation es zulässt, besteht die Möglichkeit, ab dem 55. Lebensjahr von der Schicht- oder Nacharbeit in den Tagesdienst zu wechseln, mit Ausgleich des Verlustes der Schichtzulage.

## Baugewerbe

### KAUFKRAFT

- Lohnerhöhung um 1,1 % am 1. Juli 2019

### MOBILITÄT

- Mobilitätszulage: + 20 %.
- Fahrer ohne Beifahrer: erhöhte Mobilitätszulage Beifahrer + 5 % (NEU!)
- Wenn jährlich 43.000 km (oder mehr) zurückgelegt werden: **ein Tag Mobilitätsurlaub**, der zusätzlich bezahlt wird (NEU!).
- Die Fahrradzulage wurde auf 0,24 Euro/km erhöht.
- Jugendliche in einem dualen Ausbildungssystem: Anrecht auf **Mobilitätszulage (NEU!)**

### KARRIEREENDE

- Zeitkredit am Karriereende: 1/5 ab 55 Jahren und Halbzzeit ab 57 Jahren
- SAB (System der Arbeitslosigkeit mit Betriebszulage = ehemalige Frühpension): Verlängerung aller Systeme bis zum 30. Juni 2021.

### MACHBARE ARBEIT

- Urlaub Betriebszugehörigkeit: 1 Tag nach 15 Jahren und 2 Tage nach 25 Jahren.
- Wiedereingliederung von Arbeitnehmern in Arbeitsunfähigkeit: Leitfaden für gute sektorielle Praktiken und Intervention für berufliches Outplacement bei höherer medizinischer Gewalt.





- Unfallverhütungskampagne am Arbeitsplatz und gezielte Mobilisierung von Beratern für das Wohlbefinden am Arbeitsplatz
- Beiträge an den Existenzsicherheitsfonds auch für ausländische Unternehmen mit entsandten Arbeitnehmern.

#### BESTEuerung

- Verlängerung des Steuervorteils für Überstunden für Arbeitnehmer und Arbeitgeber von 180 auf 220 Stunden. Für einige Straßenbauarbeiten erhöht auf 280 Stunden.

#### ARBEITSZEIT: KE 213

- Tage der Ausgleichsruhezeit sind innerhalb von 12 Monaten (im gegenseitigen Einverständnis) zu nehmen.
- Maximal 1,5 Stunden pro Tag, maximal 180 Stunden.

#### EXISTENZSICHERHEIT

- Sozialvorteil (Gewerkschaftsprämie): Erhöhung von 135 auf 145 Euro.
- Baubehilfsprämie: ab 3 Legitimationskarten
- Erhöhung der Arbeitsunfallzulagen bei Invalidität von mehr als 66 % und bei tödlichem Arbeitsunfall

#### BERUFSausbildung

- Begleitmaßnahmen für die Zugänge in den Sektor über bestehende Ausbildungswege für das Bauwesen
- Nach der Ausbildung (individuelle Berufsausbildung): min. Kat. IA, nach 6 Monaten Kat. II und nach 24 Monaten Kat. IIA.
- Erhöhung aller Prämien für die duale Ausbildung: + 200 Euro.
- Gesamtkosten der Schulung für die beruflichen Fähigkeiten der Fahrer (Kode 95) sind vom Arbeitgeber zu tragen.

## Metall und Textil

In den meisten Sektoren konnte die ACV-CSC METEA mit den Arbeitgeberorganisationen Abkommen für die nächsten beiden Jahre aushandeln. Im Anschluss an das überberufliche Abkommen, das im Februar unterzeichnet wurde, konnten Abkommen in 13 Sektoren, in denen die CSC Metea die Interessen der Arbeitnehmer vertritt, vereinbart

werden. Im Juli werden weitere Abkommen beschlossen für die Sektoren Luftfahrt, Elektriker, Jute, Konfektion und Bekleidung (Arbeiter und Angestellte) sowie Textilunterhalt. Die CSC hat damit begonnen, ihre Militanten in den verschiedenen Sektorenräten zu befragen.

Die wichtigsten Resultate dieser Abkommen: Überall konnten die Tariflöhne um 1,1 % erhöht werden. In einigen Branchen, wie der Metallfabrikation, besteht die Möglichkeit, diese Lohnmarge über eine Unternehmensprämie zu konkretisieren. Neben der Ausweitung des Rechtes auf Zeitkredit unterstützen alle Sektoren die für das SAB (Frühpension) gebotenen Möglichkeiten und die im Nationalen Arbeitsrat verhandelten Optionen.

Die Sektorenabkommen legen darüber hinaus sehr viel Wert auf die Qualität und die Machbarkeit der Arbeit. Die Arbeitgeber erkennen die Herausforderungen, die sich in Zusammenhang mit längeren Berufslaufbahnen ergeben. Zahlreiche Sektoren verpflichten sich dazu, in Zukunft ein Abkommen über die Nichtdiskriminierung zu erarbeiten.

„Unseren Verhandlungsführern ist es gelungen, das Beste aus diesen Verhandlungen zu holen und neue Akzente zu setzen,“ freut sich Tinne Van Woensel, Koordinatorin des Studien- und Schulungsdienstes der ACV-CSC Metea.

#### Einige Ergebnisse:

- Die Einführung einer Beteiligung an den Kinderbetreuungskosten ist in vielen Sektoren neu. Der Betrag dieser Intervention hängt vom Sektor ab.
- Das Recht für die Arbeitnehmer, ihre Laufbahn „auf sanfter Art und Weise“ zu beenden, konkretisiert sich in den meisten Metall- und Textilsektoren. Durch die Einführung des „sanften Landungssystems“ können die Arbeitnehmer ab einem bestimmten Alter einer zumutbareren Arbeit zugewiesen werden, mit einer Lohnanpassung im Falle des Lohnverlustes.
- In allen Sektoren werden die „Fahrradentschädigungen“ eingeführt und/oder verbessert.
- In den meisten Sektoren gibt es eine Erhöhung der Anzahl Tage oder eine Ausdehnung der Periode der Kurzarbeit und man hat sich dazu verpflichtet, die „Jugendlöhne“ nicht mehr wieder einzuführen.



## GEWALT AM ARBEITSPLATZ: EIN GROSSER DURCHBRUCH

Zu ihrem 100-jährigen Bestehen verabschiedete die Internationale Arbeitskonferenz ein Abkommen zur Bekämpfung von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz. Ziel ist es, „das Recht eines jeden Menschen, sich in einer gewaltfreien Welt zu entwickeln“ zu schützen und vor allem die „Frauen und Mädchen, die überproportional von der Belästigung betroffen sind“. Wir wissen, dass Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz wahre Geißeln sind. Laut einer aktuellen Securex-Studie fühlt sich in Belgien jeder dritte Arbeitnehmer als Opfer eines missbräuchlichen Verhaltens.

Dieses Abkommen stellt daher einen wichtigen Schritt zum Aufbau der Rechte für Tausende Arbeitnehmer dar. Dieser Text ist das Ergebnis der harten Arbeit der Gewerkschaftsorganisationen im Kampf gegen die Arbeitgeber (sie haben 300 Änderungsanträge eingereicht) und gegen einige konservative Regierungen. Dieses Abkommen führt zu deutlichen Verbesserungen für die Arbeitnehmer, die Opfer häuslicher Gewalt sind. Es fordert die Länder auf, über Urlaube, flexible Arbeitszeiten und Änderungen des Arbeitsplatzes nachzudenken, um diesen Arbeitnehmern zu helfen. Das Abkommen erweitert die geografische Zone des „Arbeitsortes“, indem die vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Unterbringung, die Veranstaltungen, berufsbedingte Fahrten und Kommunikationen (SMS, E-Mails), die Pausen und die Fahrten zwischen Wohn- und Arbeitsort in dessen Definition einbezogen werden.

Um auf nationaler Ebene wirksam zu sein, muss das Abkommen nun von jedem Staat ratifiziert werden, was den künftigen Opfern das Recht erteilt, vor Gericht zu gehen. Wie Sie sehen, bleibt die Internationale Arbeitsorganisation, trotz ihrer 100 Jahre, perfekt im Einklang mit der Realität der heutigen Arbeitswelt.

Marie-Hélène Ska,  
Generalsekretärin der CSC

## Unverständlich: Mindestlohn kann nicht ab Juli erhöht werden

Im Entwurf des überberuflichen Abkommens (ÜBA) 2019-2020 hatte die CSC eine erste Erhöhung des Mindestlohnes um 1,1 %, d.h. eine Erhöhung um 17,5 Euro brutto pro Monat, erreicht. Das Abkommen musste noch in einem kollektiven Arbeitsabkommen (KAA) des Nationalen Arbeitsrates (NAR) umgesetzt werden.

### Ergebnisse sind entscheidend

Gleichzeitig wurde im Rahmen des ÜBA-Entwurfs beschlossen, eine zweite deutlichere Erhöhung auszuhandeln. Deshalb hat die CSC Verantwortung übernommen und dem ÜBA-Entwurf zugestimmt. Für die CSC sind in erster Linie die Ergebnisse entscheidend. Deshalb forderte die CSC die Sozialpartner bei einem Treffen auf, den Entwurf zu unterzeichnen, so dass der Mindestlohn ab dem 1. Juli um 1,1 % angehoben werden kann. Da die CSC den sozialen Fortschritt befürwortet, hat sie dieses Kollektivabkommen unterschrieben. Da aber eine Gewerkschaft dies nicht getan hat, kann das KAA nicht in Kraft treten.

### Auf Fortschritt verzichten?

Es ist unverständlich, dass eine Gewerkschaft auf diesen Fortschritt verzichtet, weil er automatisch zu einer Erhöhung des Sozial- und Steuerbonus führt. Von dieser Erhöhung müssen alle Arbeitnehmer profitieren, deren Brutto-Monatslohn weniger als 2.561 Euro beträgt. Diese Verbesserung entspricht einem Gesamtvolumen von 41 Millionen Euro.

Darüber hinaus führen wir die vorgesehenen Verhandlungen mit den Arbeitgebern über eine zweite, deutlichere Erhöhung des Mindestlohns fort. Angesichts der Komplexität ist es wichtig, dass diese Verhandlungen in aller Ruhe geführt werden können. Eine erste Erhöhung um 1,1 % würde diese Ruhe fördern.