



DIE WELT DANACH IST JETZT!

**ALLE GEMEINSAM FÜR EINE
GERECHTERE UND SOLIDARISCHERE
GESELLSCHAFT** Seite 8



Inhalt

Seite 3

Corona wird in die Liste der Berufskrankheiten aufgenommen

Seiten 4-5

125 Jahre Christliche Gewerkschaft in Eupen: Interview mit Dr. Herbert Ruland

Seiten 6-7

Gewerkschaftsprämien 2021-2022

Seiten 8-9

Kampagne: Die Welt danach ist jetzt!

Seiten 10-12

Jahresrückblick 2021: Teil 2

Seiten 13-15

CNE-Info:
Wer hat gesagt, dass Gewerkschaftsaktionen nichts bringen?
Sektorenverhandlungen

Seite 16

Meldungen

Öffnungszeiten & Kontakt

Derzeit gelten coronabedingt die unten angegebenen Öffnungszeiten. Alle CSC-Dienste sind aber auch telefonisch und per Mail für Sie da. In dringenden Fällen sind 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



Impressum

Verantwortlicher Herausgeber:

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

Redaktion:

Jessica Halmes	Vera Hilt
Liliane Louges	Angela Mertes
Jochen Mettlen	Birgit Schlüter

Layout: Maryline Weynand

Druck:

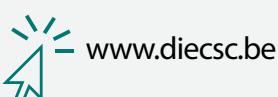
Kliemo A.G.
Hütte 53, 4700 Eupen

Anschrift der Redaktion:

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

Erscheinungsrhythmus:

Vierzehntäglich



www.facebook.com/cscostbelgien

Corona wird in die Liste der Berufskrankheiten aufgenommen

Dank der Bemühungen der Gewerkschaften im Verwaltungsrat von Fedris hat die Regierung Corona als Berufskrankheit anerkannt. Das Gesetz wurde vom Parlament verabschiedet und wird für Infektionen gelten, die zwischen dem 18. Mai 2020 und dem 31. Dezember 2021 aufgetreten sind. Die Regierung kann die Maßnahme auch über dieses Datum hinaus verlängern.

In der Regel muss eine Krankheit durch die Arbeit verursacht worden sein, um als Berufskrankheit zu gelten. Es muss nachgewiesen werden, dass die Arbeit ein erhöhtes Erkrankungsrisiko mit sich bringt.

Was Krankheiten im Zusammenhang mit Covid-19 betrifft, so können derzeit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in Pflegeberufen tätig sind und positiv getestet wurden, Corona als Berufskrankheit anerkennen lassen. Das Gleiche gilt für Arbeitnehmer in systemrelevanten Sektoren und essentiellen Dienstleistungen, die zwischen dem 18. März und 17. Mai 2020 gearbeitet haben, sofern sie sich in diesem Zeitraum infiziert hatten.

Nach der zweiten Welle im Herbst 2020 beantragte die Arbeitnehmerdelegation im Verwaltungsrat der Föderalagentur für Berufsrisiken (Fedris) eine Ausweitung der Anerkennung der Krankheit. Nach langwierigen Diskussionen einigte sich der Fedris-Verwaltungsrat auf einen Kompromiss im Hinblick auf diese Ausweitung. Die Regierung bestätigte diese Vereinbarung auf der Sitzung des Ministerrats Anfang Dezember.

Corona wird daher in den Königlichen Erlass über Berufskrankheiten aufgenommen, in dem alle anerkannten Berufskrankheiten aufgeführt sind.

Bedingungen für die Anerkennung

Die Anerkennung von Corona als Berufskrankheit ist wie folgt definiert: „Jede durch SARS-CoV-2 verursachte Erkrankung bei Arbeitnehmern, die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit bei einem Infektionsausbruch in einem Unternehmen angesteckt wurden.“

Der Königliche Erlass definiert den wenig bekannten Begriff „Ausbruch“ wie folgt: „Ein Ausbruch liegt vor, wenn innerhalb eines Zeitraums von 14 Tagen mindestens fünf bestätigte Fälle in einer bestimmten Gruppe von Personen auftreten, die sich denselben Arbeitsbereich teilen und zu denen der betroffene Arbeitnehmer gehört (...).“ Der Erlass legt auch die Bedingungen für die Anerkennung der Krankheit fest, wie zum Beispiel die Tatsache, dass „die Arbeitsbedingungen so beschaffen sein müssen, dass sie die Übertragung des Virus erheblich erleichtern.“

Achtung: Die fünf Personen müssen nicht unbedingt Kollegen sein, es können z. B. Kunden oder Lieferanten sein.

Der Text sieht auch das Ende dieses „Ausbruchs“ vor: Wenn „es keine Hinweise mehr auf eine fortgesetzte Übertragung des Virus in der betreffenden Personengruppe gibt“ und auch, wenn „die Mitglieder der betreffenden Personengruppe aus dem Unternehmen entfernt wurden (Isolierung oder Quarantäne). Als durch die Berufskrankheit gefährdet gelten auch Angehörige des betroffenen Personenkreises, bei denen innerhalb von 14 Tagen nach Beginn der oben genannten Quarantänemaßnahme die Krankheit diagnostiziert wird.“

Diese Anerkennung als Berufskrankheit wird für alle seit dem 17. Mai 2020 bis zum 31. Dezember 2021 aufgetretenen Infektionen gelten und kann von der Regierung über dieses Datum hinaus verlängert werden.

Umsetzung

Die Umsetzung dieser Anerkennung wird größtenteils von den Daten abhängen, die Fedris von den Teilstaaten, die für das Tracing (Rückverfolgung) zuständig sind, sowie von den Präventionsdiensten erhält. Es wird daher dringend empfohlen, dass potenzielle Opfer Fedris so viele Informationen wie möglich zur Verfügung stellen, wenn sie ihren Antrag auf Anerkennung einreichen.

Natürlich ist das zwischen den Gewerkschaften und Arbeitgebern hart verhandelte Ergebnis ein Kompromiss. Leider bietet er keine Lösungen für die vielen Arbeitnehmer, die in sehr kleinen Strukturen (mit weniger als fünf Personen) arbeiten oder die ihre Arbeit in Wohnungen von Dritten erledigen. Darüber hinaus hat die CSC darauf bestanden, dass die Fedris-Verwaltung darauf achtet, dass die Begriffe und Bedingungen der Anerkennung völlig klar sind für potenzielle Opfer, die ihr Dossier einreichen wollen, um ihnen ihre Schritte möglichst zu erleichtern.



© Jean-Luc Flémal/Belpress.com



125 Jahre Christliche Gewerkschaft in Eupen - Teil 2

„Nichts fällt wie Manna vom Himmel“

Im ersten Teil unseres Interviews mit Dr. Herbert Ruland (CSC Info vom 17.12.21) ist der Historiker auf die bedeutsamen Ereignisse eingegangen, die 1896 zur Gründung der Christlichen Textilarbeitergewerkschaft in Eupen geführt haben. Im zweiten und letzten Teil spannt er den Bogen bis in die Gegenwart.

Bei Ihrem Rückblick geht es nicht nur um 125 Jahre Christliche Gewerkschaft in Eupen, sondern auch um 120 Jahre „erste Gehversuche“ der Christlichen Gewerkschaft in Neutral-Moresnet (Kelmis), oder?

Zwar gehörte diese Gemeinde weder zum Kreis Eupen noch überhaupt zu Preußen, hatte aber ihre Bedeutung für die Kreis-Eupener Arbeiterbevölkerung dadurch, dass die dort ansässige Bergwerksgesellschaft „Vieille Montagne“ auf ihren Anlagen im Neutralen Gebiet sowohl Arbeiter aus den umliegenden Dörfern beschäftigte als auch Gruben im Kreis Eupen betrieb. Die dortigen Lohn- und Arbeitsverhältnisse waren so trist, dass dies zu einer Bewegung der Berg- und Hüttenarbeiter führte, die sich letztendlich 1901 dem „Gewerk-Verein christlicher Bergarbeiter Deutschlands“ anschloss. Doch der Arm der Direktion der „Vieille Montagne“ war zu lang, die Arbeiter waren massivsten Repressalien ausgesetzt, selbst von der Kanzlei herunter äußerte sich der Pfarrer öffentlich gegen die Organisationsabsichten der Arbeiter. Es herrschten damals Zustände, die in der heutigen Zeit schwer vorstellbar sind. Fakt ist, dass unseren Vorfahren rein gar nichts in den Schoss gefallen ist und dass alles hart erkämpft werden musste. In St.Vith, einer von der Landwirtschaft geprägten Gegend, treten christliche Gewerkschaften allerdings erst allmählich am Ende des 19. und zu Beginn des 20. Jahrhunderts mit dem Ausbau des (Bahnhofs) Eisenbahnnetzes auf.

Worin lagen die Unterschiede zur damaligen Gewerkschaftsbewegung in Belgien?

Die Gewerkschaftsbewegung in Belgien entstand relativ spät. Belgien, das ja erst 1830 gegründet wurde, hatte damals kein eigentliches industrielles Zentrum. Außerdem war auch der Bildungsstand der einfachen Bevölkerung in den Jahrzehnten nach der Staatsgründung sehr gering. Die Holländer hatten 1815 in Belgien die allgemeine Schulpflicht eingeführt, doch nach dem liberalen Prinzip „Jeder ist seines Glückes Schmied“ schaffte der neue Staat die Schulpflicht wieder ab! Für die Gründung und Führung eines Berufsverbandes sind aber Personen mit einer gewissen Bildung nötig: Organisieren, Versammlungen leiten, Protokolle verfassen,... Daher kam es auch nicht von ungefähr, dass Buchdrucker 1842 eine noch stark von den Zunftregeln des Mittelalters geprägte erste berufsbezogene Gewerkschaft ins Leben riefen. Die ersten Gewerkschaften unter Industriearbeitern entstanden ab 1857 in den Genter Baumwollfabriken. Diese waren zunächst noch politisch neutral, gerieten aber immer mehr unter die Kontrolle der verschiedensten sozialistischen und linksradikalen Kräfte. Und eben aus diesem Grund kam es 1886 - und da auch wieder in Gent - zur Gründung der ersten christlichen (katholischen) Gewerkschaftsverbände. Vorbild für die neuentstandene belgische christliche Gewerkschaftsbewegung war die Schwesterorga-

ganisation in Deutschland, die die stärkste und bestorganisierte in ganz Europa war. Sie war ebenfalls rein katholisch und hatte sich gegen das in weiten Teilen Deutschlands vorherrschende protestantische Milieu durchsetzen können.

Aus Sicht des Historikers, welche Rolle spielen Gewerkschaften in der heutigen Zeit? Wie werden sich diese in Zukunft entwickeln?

Nach wie vor sind die Gewerkschaften extrem wichtig, denn sie sind die einzige wirkliche Lobby der Arbeitnehmerschaft. Allerdings sollten sie sich aus meiner Sicht wieder mehr auf ihre Grundaufgaben konzentrieren und wieder militanter und kämpferischer werden. Die Gewerkschaft sollte kein Service-Club sein, sondern ein Zusammenschluss von Leuten, die ideell, gemeinsam ihre Interessen vertreten! In den 80er Jahren des vorigen Jahrhunderts war man auch in Ostbelgien auf dem Weg zu eben einer solchen militanten und innovativen Gewerkschaftsbewegung. Eine spannende und vielversprechende Zeit. Gegenwärtig konzentriert sich die Gewerkschaftsbewegung auf den Erhalt der Errungenschaften und auf das Erbringen von Dienstleistungen, wie z.B. die Auszahlung des Arbeitslosengeldes. Dabei darf es aber nicht bleiben, will man weiterhin eine gewerkschaftlich langfristige Zukunft haben.

Warum sollten sich auch jüngere gewerkschaftlich organisierte Menschen für Arbeitergeschichte interessieren?

Das sollten sie unbedingt tun, damit sie wissen, wie all ihre Rechte erkämpft wurden und damit sie sehen, dass nichts wie Manna vom Himmel fällt und wie wichtig es ist, dass sie sich auch in Zukunft mit ihren Gewerkschaften für ihre Interessen einsetzen. Durch die Arbei-



Ein Grabstein auf dem Eupener Friedhof erinnert an Franz Bartholemy, erster CSC-Sekretär in Eupen.

tergeschichte sehen sie, wie wichtig Solidarität ist, denn nur so konnte vieles erreicht werden.

Beschäftigen Sie sich noch mit dem Thema Arbeiterbewegung?

Ja, immer mal wieder und gerne, unter anderem mache ich hier mit CSC-Gewerkschaftssekretärin Carmen Keutgen Gewerkschaftsschulungen und auch Stadtgänge durch Eupen. Das ist spannend, da kann man den Leuten sagen und zeigen, „hier hat alles angefangen mit der CSC“. Da können sich die Leute konkret etwas vorstellen, so wird die Arbeitergeschichte lebendig. Auch für den DGB führe ich Schulungen durch.

AM und BS

Portrait Dr. Herbert „Rüby“ Ruland

Von Birgit Schlüter

Dr. Herbert Ruland, Autor zahlreicher Bücher und Publikationen, ehemaliger Leiter des Fachbereichs Regionalgeschichte an der Volkshochschule Eupen, Verantwortlicher von GrenzGeschichteDG an der autonomen Hochschule, Animator zahlreicher Seminare zur Arbeitergeschichte, Leiter von Exkursionen, Historiker, Politologe, fesselnder Erzähler und Schnellredner...

Ja, ein Schnellredner ist unser Interviewpartner tatsächlich und fesselnd auch. Zudem gibt es sicherlich nicht viele Menschen, die so viel und schnell reden und dabei auch wirklich was zu sagen haben (jeder kennt wohl eher die Sorte Leute, die viele Worte machen, um wenig zu sagen...)

Dr. Herbert Ruland ist allerdings eine ganz andere Spezies, da sitzt jedes Wort, er ruft Daten und Ereignisse ab, als wäre er eine zum Leben erweckte Datenbank. Erstaunlich, wie er das alles behält und zu jedem Datum, zu jedem Ereignis weiß er auch Anekdotchen zu erzählen. So müssen wohl früher die Märchenerzähler ihr Publikum gefesselt haben, nur dass Herbert Ruland keine Märchen erzählt, sondern jedes Wort zum Leben erweckte Geschichte auf Fakten beruht.

Nun muss ich hinzufügen, dass Herbert Ruland in der CSC kein Unbekannter ist und dass er schon zu Jung-CSC-Zeiten die Jugendlichen für Arbeitergeschichte zu begeistern wusste. Und ganz sicherlich ist er nicht so, wie man sich in der Regel einen Mann mit Doktortitel, einen Historiker und Politologen vorstellt.

Er kommt ganz und gar unkonventionell rüber, ein Mann, den man sich eher in Woodstock 1969 als in irgendwelchen Archiven auf der Suche nach zeitgeschichtlichen Belegen vorstellen kann. Sein Alter? Eigentlich unwichtig, der Mann hat einen jungen Geist, in einer älteren Schale, die ganz klar darauf hinweist, dass ihm die menschlichen Genüsse keinesfalls fremd sind. Kurz der Mann ist ein „richtiger Typ“, der sowohl junge als auch ältere Menschen für Arbeitergeschichte zu begeistern weiß! Wenn man also Gelegenheit hat, sich Arbeitergeschichte mit Herbert Ruland anzuhören oder einer seiner Führungen durch Eupen mitzumachen, sollte man das keinesfalls verpassen, denn er ist weit entfernt von den langweiligen Geschichtslehrern, die wir alle leider zum Teil erlebt haben.

Für seine Bücher hat Dr. Herbert Ruland bereits zahlreiche Auszeichnungen erhalten. Aktuell können wir ihm zum Preis des Parlaments der DG 2021 gratulieren, mit dem sein Buch „Der Erste Weltkrieg und die Menschen im Vierländerland: Leben und Leiden der Bevölkerung vor, während und nach dem Krieg“ (Grenz-Echo Verlag, 2018) ausgezeichnet wurde.



Auf den Spuren der Eupener Arbeiterbewegung: Dr. Herbert Ruland (2.v.r.) weiß den Menschen bei seiner Stadtführung durch Eupen viel über die Arbeitergeschichte zu erzählen.



Gewerkschaftsprämien 2021-2022

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



CSC BAU-INDUSTRIE & ENERGIE

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

CNE - ANGESTELLTENGEWERKSCHAFT

Sektor / Betriebe	Betrag	Auszahlung	Referenzjahr + Mitgliedschaft	Bedingungen / Bemerkungen
PK 202 Handel-, Filialbetriebe / Nahrungsmittel	145 €	15.06 - 30.09	2022	Formulare vom Arbeitgeber. Am 15.06.2021 noch unter Vertrag sein. Mitglied sein und Beiträge zahlen.
PK 207 Chemie	145 €	ab März	2021	Gewerkschaftsmitglied sein am 1.10.2021
PK 209 Metall	110 €	01.04. - 15.07.	ab 1.10.2021	Mindestens 1 Monat gearbeitet haben, Mitglied sein und Beiträge zahlen.
PK 210 Eisen- & Stahlindustrie	145 €	25.11.	2021	Laut Listing mitgeteilt durch die Delegation im Betrieb.
PK 220 Lebensmittelindustrie	145 €	ab November	2020	Betrag errechnet durch den Sektor. Mitglied sein und Beiträge zahlen.
PK 224 Nicht-Eisensektor	110 €	Ab April	2022	Arbeitgeber verteilt die Formulare. Mitglied sein und Beiträge zahlen.
PK 226 Spedition, Transport	145 €	15.03.	2022	1 Monat im Sektor gearbeitet haben, Mitglied sein und Beiträge zahlen.
PK 330 Private Krankenhäuser	110 € Vollzeit 55 € Teilzeit	03.07. - 30.09.	seit dem 1.10.2021	1 Monat im Sektor gearbeitet haben, Mitglied sein und Beiträge zahlen.
PK 330 - Private Alten- und Pflegeheime	90 € Vollzeit 45 € Teilzeit	03.07. - 30.09.	seit dem 1.10.2021	1 Monat im Sektor gearbeitet haben, Mitglied sein und Beiträge zahlen.
PK 311 Fachhandel (keine Lebensmittel)	145 € Vollzeit 72,5 € Teilzeit	15.05. - 31.10.	2022	Arbeitgeber verteilt die Formulare. Am 15.06.2021 noch unter Vertrag sein. Mitglied sein und Beiträge zahlen.
PK 312 Großwarenhäuser	145 € Vollzeit 72,5 € Teilzeit	15.05. - 31.10.	2021	Arbeitgeber verteilt die Formulare. Am 15.06.2021 noch unter Vertrag sein. Mitglied sein und Beiträge zahlen.
PK 319.02 Behindertengesellschaften und -heime in der DG	78 € Vollzeit 39 € Teilzeit	01.09.	2021	Im Referenzjahr beschäftigt sein, Mitglied sein.
PK 332 Kleinkindbetreuung	78,34 € Vollzeit 39 € Teilzeit	ab März	2021	Auf Basis von Listen der Delegierten. Mitglied sein und Beiträge zahlen.
PK 306 Versicherungsunternehmen	40 €	September bis November	2021	2021 im Sektor beschäftigt gewesen sein.
PK 318 Familien- und Seniorenhilfsdienst	145 € 115 € Teilzeit	01.04.	2021	Berechnung proportional zum Beschäftigungszeitraum.
PK 214 Textil	145 €	01.02.	2021	Am 30. Juni im Sektor beschäftigt sein und Beiträge zahlen.

Kampagne: Die Welt danach ist jetzt!

Die Coronakrise hat viele Bürger in eine prekäre Lage gebracht und vor teilweise unüberwindbare Schwierigkeiten gestellt. Sie hat sich auch auf die Arbeitswelt ausgewirkt. Viele Arbeitnehmer mussten bedarfssynchron arbeiten, während sie bereits durch übermäßige Flexibilität, ein unsicheres Statut, ein geringes Einkommen und einen mangelnden Sinn ihrer Arbeit schwer getroffen waren.

Unser Sozialsicherheitssystem hat natürlich seine Rolle als Krisenpuffer gespielt. Die Gesundheitsfürsorge für Kranke und das System der Kurzarbeit für Arbeitnehmer haben entscheidend dazu beigetragen, dass unser Land durchgehalten hat. Und als Gewerkschaft haben wir unseren Mitgliedern natürlich zur Seite gestanden und sie nach Kräften unterstützt.

Für eine gerechtere und solidarischere Gesellschaft

Trotz der Krise war es wichtig, darüber nachzudenken, wie unser Land und insbesondere die Wallonie wiederbelebt werden können, sich Gedanken über die „Welt danach“ zu machen. Die CSC war an der von der wallonischen Regierung eingeleiteten Dynamik zur Festlegung der Schwerpunkte des wallonischen Aufschwungs beteiligt. Wie sie bereits mehrfach betont hat, muss diese Umschichtung auch auf sozialer und ökologischer Ebene erfolgen, was eine wesentliche Forderung ihrer Mitglieder und Militanten darstellt.

In diesem Zusammenhang hat die CSC eine große Sensibilisierungskampagne unter dem Motto „Die Welt danach ist jetzt!“ lanciert.

Sechs Themen für sechs große Herausforderungen

Die Kampagne befasst sich mit sechs wichtigen Themen, die im Mittelpunkt des aktuellen gesellschaftlichen Geschehens stehen und dringende Antworten von unseren politischen Instanzen verlangen:

1. das Laufbahnende
2. der ökologische Wandel
3. die digitale Integration
4. die Aufwertung der essentiellen Berufe
5. die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben
6. die Jugendbeschäftigung

Diese Themen werden in den kommenden Monaten schrittweise entwickelt, um die tägliche Arbeit der CSC zu unterstützen und für eine gerechtere und solidarischere Gesellschaft einzutreten. Ein Ziel, das umso wichtiger ist, da wir die Coronakrise noch nicht überwunden haben.

Weitere Informationen, Interviews, Flyer und Plakate zu dieser CSC-Kampagne finden Sie auf unserer Webseite:



www.diecsc.be

Ein Laufbahnende ohne Schrecken

Die Zahl der älteren Arbeitnehmer nimmt ständig zu. Es ist unerlässlich, auf ihre Erwartungen für eine bessere Gestaltung ihres Laufbahnendes zu reagieren. Dazu sollen bevorzugt die Arbeitszeit und -bedingungen angepasst werden.

Die nachdrückliche Forderung der CSC an die öffentliche Hand:

- ✓ **Das KAA 104* verbindlicher gestalten**, um Unternehmen, Institutionen oder Verwaltungen zu verpflichten, die Möglichkeit anzubieten, das Arbeitspensum im Laufe der Karriere je nach Schwere der Arbeit zu reduzieren.
- ✓ **Förderung jeder Initiative, die eine Arbeitszeitverkürzung bei gleichbleibendem Lohn** und effektiven Ausgleichseinstellungen über einen unbefristeten Vertrag ermöglicht, damit die Arbeit während der gesamten Laufbahn machbar ist.
- ✓ **Wiedereinführung des Zeitkredits am Laufbahnende**, wie er 2011 bestand (ab dem Alter von 50 Jahren und mit LfA-Zulagen), bevor er teilweise abgebaut wurde.

* Das KAA 104 sieht vor, dass jedes Unternehmen mit mehr als 20 Arbeitnehmern einen Plan für die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer erstellen muss, um die Anzahl der Arbeitnehmer über 45 Jahre zu erhalten oder zu erhöhen.

Lasst uns den ökologischen Wandel gemeinsam gestalten

Unser Wirtschaftsmodell muss sich an die Anforderungen zur Reduzierung der CO₂-Emissionen anpassen und Teil der Politik zur Bekämpfung des Klimawandels sein.

Für einen gerechten Wandel auf sozialer und ökologischer Ebene fordert die CSC Folgendes von den Behörden:

- ✓ Umsetzung eines **ehrgeizigeren** nationalen **Energie- und Klimaplans**.
- ✓ **Stärkung des Sozialdialogs** in den Unternehmen durch das **Aushandeln von Übergangsplänen hin zur Klimaneutralität**.
- ✓ Umsetzung eines massiven **Renovierungsplans für schlecht isolierte Gebäude**, die von benachteiligten Personen bewohnt werden.
- ✓ Investitionen in die **Entwicklung erneuerbarer Energien und Energieeffizienz**.
- ✓ Den Frauen ermöglichen, sich in Übergangsjobs zu integrieren, indem ihr **Zugang zu den Ausbildungsmaßnahmen** gefördert wird, die zu diesen Berufen führen.
- ✓ **Stärkung unseres Sozialschutzsystems** (Arbeitslosenunterstützung, Krankenversicherung usw.), da der nachhaltige Wandel unserer Wirtschaft zu erheblichen Beschäftigungsverschiebungen führt.
- ✓ Den Arbeitnehmern das **Recht auf Ausbildungs- und Umschulungsmöglichkeiten ohne Einkommensverlust** im Rahmen der nationalen Klimastrategien geben, um ihre Arbeitsplätze zu erhalten oder sich für einen neuen Arbeitsplatz auszubilden.
- ✓ Schaffung eines **Übergangsfonds**, um Übergangsinitiativen im Interesse aller relevanten Akteure (Bürger, Arbeitnehmer, Unternehmen usw.) schneller und besser zu unterstützen.
- ✓ **Unterstützung der Industrie** bei der Beschleunigung ihres Übergangs zu einer kreislauforientierten und arbeitsplatzschaffenden Wirtschaft.
- ✓ Unterstützung des Übergangs zu einem **nachhaltigen Landwirtschafts- und Ernährungssystem**.

Der digitale Zug darf niemanden zurücklassen

In Belgien sind 40 % der Bevölkerung aufgrund mangelnden Zugangs und unzureichender digitaler Kompetenzen von digitaler und sozialer Ausgrenzung bedroht.

Bürger mit niedrigem Einkommen oder niedrigem Bildungsniveau sind am stärksten gefährdet. Die zunehmende Digitalisierung vieler Dienstleistungen birgt die Gefahr, dass ein erheblicher Teil der Bevölkerung zurückbleibt.

Die CSC fordert daher die Behörden auf:

- ✓ Betrachten Sie die Frage der **digitalen Inklusion** als Priorität.
- ✓ Gewährleisten Sie eine **verbesserte Zugänglichkeit**, eine gute Vernetzung und eine besondere Aufmerksamkeit für diejenigen, die durch die technologische Entwicklung unserer Gesellschaft am stärksten gefährdet sind.
- ✓ **Unterstützen Sie die Arbeitnehmer** im technologischen Wandel, auch im Hinblick auf Dienstleistungen für die Öffentlichkeit.
- ✓ Gewährleisten Sie den **Zugang zu Grundrechten** wie Bildung, Unterricht und soziale Dienstleistungen, ohne sie auf digitale Instrumente zu beschränken.
- ✓ Stellen Sie sicher, dass die öffentliche Verwaltung allen den **Zugang zu Verwaltungsdienstleistungen garantiert**, indem sie den persönlichen und physischen Kontakt für diejenigen sicherstellt, die ihn benötigen.
- ✓ Fördern Sie die Verwendung von **Open-Source-Software** und **nachhaltige digitale Entwicklungen** wie Smartphones, die von Unternehmen produziert werden, die Umwelt- und Fair-Trade-Beschränkungen in ihre Produktionskette integrieren.

Der digitale Zug darf niemanden zurücklassen



ALLE GEMEINSAM FÜR EINE
GERECHTERE UND
SOLIDARISCHE GESELLSCHAFT



www.diecsc.be



Jahresrückblick 2021 - Teil 2

Die Flutkatastrophe hat sehr viel Leid gebracht

Der zweite Teil unseres Jahresrückblicks beginnt mit der verheerenden Flutkatastrophe, die Mitte Juli alleine in Belgien 38 Menschenleben forderte. Tausende Menschen verloren ihr Hab und Gut, viele Unternehmen meldeten Totalschaden an. Besonders betroffen war das Wesertal, von Eupen bis Lüttich.

JULI-AUGUST

Kabelwerk Eupen: Die Unterstützung und Kollegialität nach der Flutkatastrophe sind beispielhaft. Diese Flutkatastrophe stürzte das Traditionssubunternehmen innerhalb von wenigen Stunden in die tiefste Krise seiner über 100-jährigen Geschichte. Wenige Tage danach gab die Direktion bekannt, den Wiederaufbau des Kabelwerkes in Angriff zu nehmen. Das Personal hat sofort die Ärmel hochgekrempelt und mit den Aufräumarbeiten begonnen.

Auch unser CSC-Gebäude in Verviers wurde von der Flutkatastrophe heimgesucht. Die Kellerräume wurden komplett überflutet und im Erdgeschoss stand das Wasser etwa 40 Zentimeter hoch. Dank vieler Helfer konnten die Aufräumarbeiten zügig in Angriff genommen werden.

Bei der Eupener Druckerei Kliemo, die unsere Zeitung CSC Info druckt, beläuft sich der Maschinenschaden nach der Flutkatastrophe auf 15 Millionen Euro. Der Maschinenspark wurde fast zwei Meter hoch überflutet und Teile der Halle wurden von den Wassermassen weggerissen. Einige schwere Maschinenteile wurden sogar von den Fluten mitgerissen und wurden nicht mehr gefunden.

Der Reinigungssektor verlangt mehr Wertschätzung für die harte Arbeit, die in dieser Branche geleistet wird. 65 % der Reinigungsfachkräfte sagen, dass sie während der Pandemie keinerlei Anerkennung erhalten haben. Nur 9 % erhielten eine finanzielle Entschädigung.

CSC-Sieg: Alle Arbeitsplätze bei der TI Group in Lüttich konnten dank des Einsatzes der CSC gerettet werden. Damit ist die Entlassung von 40 Mitarbeitern vom Tisch.

CSCBIE trifft belgischen Fußballverband: Mindestens 6.500 Arbeitnehmer sind bisher beim Bau der sieben Stadien und der Infrastrukturen für die Fußballweltmeisterschaft 2022 in Katar ums Leben gekommen. Aus diesem traurigen Anlass begab sich eine CSC-Delegation zum Hauptsitz des Königlichen Belgischen Fußballverbands (KBFV), um mit Generalsekretär Peter Bossaert über die Situation zu sprechen. Nach diesem produktiven Treffen könnten gemeinsame Initiativen auf den Weg gebracht werden.





Belgien für Untätigkeit beim Klimaschutz verurteilt: Das Gericht erster Instanz in Brüssel hat die belgischen Behörden kollektiv für ihre fahrlässige Klimapolitik verurteilt. Den Richtern zufolge ist die belgische Klimapolitik so schlecht, dass sie gegen grundlegende Menschenrechte verstößt.

SEPTEMBER

Neues ab dem 1. September: **Der Urlaub für nahestehende Hilfspersonen wird von 1 auf 3 aufeinander folgende Monate pro unterstützter Person verlängert.** Für die Ökoschecks gibt es eine neue Liste der Produkte und Dienstleistungen, die mit Ökoschecks gekauft werden können.

Gewerkschaftliche Fortschritte trotz der Pandemie: Der Sozialdialog und die Mobilisierung der Sektoren und Delegationen waren wesentlich, um die Auswirkungen der Coronakrise zu mildern. Auch wenn das Jahr zu oft Entlassungen und düstere Aussichten aufwies, so sind der Fortschritt und die seit September 2020 erzielten Gewerkschaftserfolge umso wertvoller für das neue Sozialjahr.

Umfrage der CSC Nahrung & Dienste im Sektor der Dienstleistungsschecks: Die Löhne in dieser Branche sind so niedrig, dass die Beschäftigten ihre Ausgaben ständig niedrig halten müssen. Für viele Haushaltshilfen (40 %) ist das Reisen - selbst innerhalb des eigenen Landes - unmöglich.

Überschwemmungen: viele Unternehmen stehen noch immer still. In der Provinz Lüttich haben viele Menschen bei den schrecklichen Überschwemmungen im Juli ihr gesamtes Hab und Gut verloren. Auch zahlreiche Unternehmen wurden von den Wassermassen heimgesucht, wodurch sich viele Arbeitnehmer derzeit in Kurzarbeit befinden.

Papierlose: Der Kampf geht weiter. Sie waren fast 60 Tage im Hungerstreik und haben mehr als sechs Monate die Béguinage-Kirche sowie Räumlichkeiten der Universitäten ULB und VUB in Brüssel besetzt. Damit wollten die 470 Papierlosen auf ihre unhaltbare Situation aufmerksam machen. Am 21. Juli beendeten sie ihren Hungerstreik, aber der Kampf für die Regularisierung geht weiter, insbesondere mit einer Kundgebung am 3. Oktober in Brüssel.

Sozialwahlen bei der FN: Gericht gibt der CSC Recht und annulliert die Wahlen. Die von der CSC festgestellten Unregelmäßigkeiten während der gesamten Wahlprozedur wurden vom Arbeitsgericht anerkannt. Die Herstal-Gruppe wurde zur Durchführung neuer Sozialwahlen verurteilt.

Sozialer Fortschritt für das föderale Gesundheitspersonal: Im Gegensatz zu dem, was manche Leute denken, bringt der Sozialdialog immer noch Ergebnisse. Mitte September wurden in der paritätischen Kommission fünf kollektive Arbeitsabkommen unterzeichnet. Nach den Lohnerhöhungen, die am 1. Juli dank des neuen IFIC-Lohnmodells erzielt wurden (durchschnittlich 6 % Erhöhung), konnten neue soziale Fortschritte für das föderale Gesundheitspersonal erreicht werden.

Aktionstag gegen das Lohngesetz: Auf Initiative der CSC Liège-Verviers-Ostbelgien trafen sich etwa 400 Militanten am 24. September in Lüttich, um ihren Widerstand gegen das Lohngesetz zu bekunden. Dieses Gesetz verhindert angemessene Lohnerhöhungen und führt zur Verarmung der hart arbeitenden Menschen, während die Wohnungs- und Energiepreise weiter steigen. Im Vorfeld hatte eine CSC-Delegation die liberale Abgeordnete Katrin Jadin in Eupen getroffen. Lautstark brachten die Gewerkschafter ihren Unmut über das Lohngesetz zum Ausdruck.



OKTOBER

D'Ieteren plant weitere Entlassungen: Trotz voller Auftragsbücher und satten Gewinnen geht Belgiens größter PKW-Händler rücksichtslos mit seinem Personal um. D'Ieteren will auf dem Rücken seiner Mitarbeiter rund sechs Millionen Euro einsparen, ohne Rücksicht auf Verluste.

Verlängerung Corona-Kurzarbeit: Ursprünglich wollte die Föderalregierung die sozioökonomischen Unterstützungsmaßnahmen, zu denen auch die Corona-Kurzarbeit gehört, nicht noch einmal verlängern. Es hat lange gedauert, bis die Entscheidung gefallen war, aber schließlich wurde beschlossen, fünf Maßnahmen zu verlängern.

Im Rahmen der Kampagne „We are Belgium too“ fand am 3. Oktober in Brüssel eine Kundgebung statt. Zentrales Thema: die Legalisierung der Papierlosen. Die CSC war unter den mehr als 3.000 Demonstranten massiv vertreten, um den 150.000 Papierlosen, die sich in unserem Land aufhalten, ihre Unterstützung zu zeigen.

Lohnerhöhung und Corona-Prämie: Trotz der starken Ablehnung durch die Gewerkschaften hat die Regierung entschieden, dass die Löhne der Arbeitnehmer im Privatsektor in den Jahren 2021 und 2022 nicht über 0,4 % steigen dürfen. Diese Marge entspricht einer potenziellen Erhöhung des Mindestlohnes von maximal 6 Euro brutto pro Monat bzw. 13 Euro brutto monatlich für den Medi-



anlohn. Darüber hinaus ermöglicht die Regierung Arbeitgeber, die „während der Krise gute Ergebnisse erzielt haben“, eine einmalige Prämie von bis zu 500 Euro netto zu gewähren. Aber noch ist nichts gesichert: Es muss verhandelt werden...

Steigende Energiepreise: Strom, Gas, Heizöl, Benzin, Diesel,... Vor allem die Preise für Energie und Kraftstoffe sind die letzten Wochen in die Höhe geschossen und stellen viele Haushalte vor finanzielle Probleme. Im September stieg die Inflationsrate in Belgien auf 2,86 Prozent. Die CSC fordert weiterhin eine strukturelle und nachhaltige Energiepolitik und eine transparente Gesetzgebung, um langfristig bezahlbare Energierechnungen für alle zu gewährleisten.

Klimamarsch: Mehr als 50.000 Menschen haben sich am 10. Oktober in den Straßen Brüssels zum Klimamarsch #BackToTheClimate getroffen. Nach der Corona-Zeit ohne Kundgebungen war dies ein Riesenerfolg und eine starke Botschaft an die verantwortlichen Politiker. „Keine leeren Worte, sondern Taten“, forderten die Teilnehmer, darunter viele Kinder und Jugendliche.

Plattformen: „Der Kampf der Zukunft“. Am 7. Oktober fand vor dem Sitz der Europäischen Kommission eine Kundgebung statt, um menschenwürdige Arbeitsbedingungen und angemessene Löhne für die Arbeitnehmer von Plattformen zu fordern.

NOVEMBER

Gaston Merkelbach ist der neue Präsident der CSC Liège-Verviers-Ostbelgien. Er wurde von den Militanten mit 68,75 % der Stimmen in dieses Amt gewählt und tritt somit die Nachfolge von Jérôme Garroy an. Gemeinsam mit Bezirkssekretär Jean-Marc Namotte bildet Gaston Merkelbach das neue Tandem an der Spitze der CSC Liège-Verviers-Ostbelgien.

Das Mobilitätspaket mehr als 1 Jahr später: Das Europäische Parlament hatte im Juli 2020 ein Mobilitätspaket verabschiedet. Es enthält eine Reihe von Maßnahmen, die neue Regelungen für die Arbeitsbedingungen von Fahrern im Straßengüter- und Personenverkehr in der EU festlegen. Ein regulatorischer und sozialer Fortschritt, der sich mehr als ein Jahr später immer noch nicht in der Praxis durchsetzt. Gründe dafür: Mangelnde Kontrollen und die Mitgliedstaaten haben diese Maßnahmen noch nicht in ihre Gesetzgebung aufgenommen.

Jost Group: 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.

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.

Haushaltshilfen fordern mehr Lohn und mehr Fahrtengeld

Haushaltshilfen fordern mehr Lohn und mehr Fahrtengeld: Mitte November haben 650 Haushaltshilfen in Brüssel für mehr Lohn und mehr Fahrtengeld demonstriert. Daraufhin wurden die Sektorenverhandlungen wieder aufgenommen, aber das Angebot des Arbeitgeberverbandes Federgon bezeichneten die Gewerkschaften als „beleidigend“. Die Verhandlungen wurden daraufhin abgebrochen.

Kundgebung in Brüssel: Mehr als 5.000 Menschen forderten ein Ende der sexistischen und sexuellen Gewalt an Frauen. 2021 sind in Belgien mindestens 18 Frauen an den Folgen eines Femizids gestorben.

DEZEMBER

NEIN zum Berufsverbot für das Pflegepersonal: Ab dem 1. April 2022 soll in Belgien eine Impfpflicht für das Pflege- und Gesundheitspersonal gelten. Betroffen wären rund 500.000 Beschäftigte. Die CNE und die CSC Öffentliche Dienste sehen eine Impfung als zentrales Instrument im Kampf gegen die Pandemie an, wehren sich aber gegen eine Stigmatisierung des Pflegepersonals. Anfang Dezember übermittelten die Gewerkschaften ihre Forderungen und Bedenken zur Impfpflicht an DG-Gesundheitsminister Antoniadis.

Kundgebung 6. Dezember in Brüssel: Die Preise für Wohnung, Heizung, Lebensmittel, Treibstoff usw. explodieren, doch das Einkommen steigt nicht mit der gleichen Geschwindigkeit. Das verhindert das Gesetz über die Lohnnorm. Die CSC und die FGTB fordern deshalb freie Verhandlungen der Lohnerhöhungen, die Vereinigungsfreiheit und die Aktionsfreiheit.

Kliemo drückt wieder: Knapp vier Monate nach der verheerenden Flutkatastrophe hat die Eupener Druckerei Kliemo den Betrieb wieder aufgenommen.



WER HAT GESAGT, DASS GEWERKSCHAFTSAKTIONEN NICHTS BRINGEN?

Die Beschäftigten im Handel haben in den letzten Wochen und Monaten ihrem Unmut Luft gemacht. Die Entschlossenheit der Beschäftigten von Lidl, Aldi und Mestdagh hat zwei Dinge in Erinnerung gerufen: Die Arbeitsbedingungen sind oft kompliziert, obwohl es dem Sektor gut geht. Nur durch kollektive Mobilisierung und Gewerkschaftsarbeit können die Bedingungen verbessert werden.

Die Monate Oktober und November waren im Einzelhandel besonders turbulent. Nach dem Schock bei Logistics Nivelles, dem Hauptlieferanten der Carrefour-Geschäfte, kam es zu spontanen und organisierten Streiks in Hunderten Supermärkten.

Die Beschäftigten von Lidl zünden die Lunte an

Es waren die Lidl-Arbeitnehmer, die als erste die Lunte anzündeten. Mitte Oktober wurden in den verschiedenen belgischen Provinzen fliegende Streikposten eingesetzt und rund 100 Geschäfte mussten schließen. Einiige Tage später vereinbarten Direktion und Gewerkschaften (mit starker Beteiligung der CNE) schließlich ein Abkommen. 42 zusätzliche Arbeitsstunden pro Woche werden in die Geschäfte investiert. Dort, wo Personal krankheitsbedingt ausfällt, wird die Unterstützung durch fliegende Teams verstärkt. Schließlich wurde auch ein Zeitplan für Verhandlungen bis Ende März 2022 festgelegt, um die Diskussionen, insbesondere über die Arbeitszeit, fortzusetzen. Die Beschäftigten wurden befragt und stimmten diesem Plan zu.

Aldi-Arbeitnehmer schließen sich an

Zwei Wochen später machten die Beschäftigten von Aldi ihrem Ärger Luft. Etwa 30 Filialen, vor allem in Lüttich,

Namur und im Hennegau, ließen einige Tage lang die Rollläden herunter. Wiederum war es kein Zufall, dass unter dem Druck der Arbeitnehmer Anfang November ein Abkommen erzielt wurde. Wir haben nun die Gewissheit, dass die Direktion Personal einstellen wird, um die Aldi-Arbeitnehmer zu entlasten, und zwar genau wie folgt: ab dem 1. Januar 2022 eine Stunde pro Vollzeitäquivalent, also eine Einstellung, die acht Stunden pro Woche und Geschäft entspricht.

Mestdagh: Trotz erneutem Sieg ist Wachsamkeit geboten

Danach waren die Arbeitnehmer von Mestdagh an der Reihe, die Arbeit niederzulegen. Eine zu hohe Arbeitsbelastung, zu viele unsichere Arbeitsverträge und ungeschultes Personal, eine schlechte Arbeitsorganisation, Personalmangel sowie zu wenig Vorplanung auf das Jahresende veranlassten die Beschäftigten, in mindestens 42 der 50 Geschäfte die Arbeit niederzulegen. Angesichts dieser Entschlossenheit musste sich auch die Mestdagh-Direktion mit dem Gedanken abfinden, dass die Geschäfte ohne Arbeitnehmer nicht mehr laufen und keine Gewinne erwirtschaftet werden. Nach mehr als 13 Stunden Verhandlungen in der Schlichtungsstelle wurde Ende November ein Abkommen erzielt.

Das Abkommen wurde zwar von den Gewerkschaftsdelegierten gebil-

ligt, ist angesichts der Situation des Unternehmens jedoch nicht außergewöhnlich. Durch das Abkommen konnte man unter anderem etwas mehr Stunden in den Geschäften für das kommende Quartal erhalten und auf struktureller Ebene die Verträge stabilisieren, die Prekarität etwas reduzieren und eine Mindeststruktur an geleisteten Stunden für jedes Geschäft garantieren. Wir werden die Umsetzung dieses Abkommens jedoch genauestens überwachen, da wir angesichts der ungefähren Umsetzung des letzten Abkommens von April misstrauisch sind.

Die kollektive Mobilisierung hat sich erneut ausgezahlt!

Wer hat gesagt, dass Gewerkschaftsaktionen nichts bringen? Im Handelssektor haben die letzten Monate das Gegenteil bewiesen. Durch die kollektive Mobilisierung, die Entschlossenheit der Arbeitnehmer und die gewerkschaftliche Erfahrung konnten die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten bei Lidl, Aldi und Mestdagh konkret verbessert werden. Wir möchten auch all unseren Militanten danken, die mutig und solidarisch gekämpft haben, um diese Abkommen zu erzwingen. Die CNE wird immer an Ihrer Seite sein!

Sektorenverhandlungen

WAS DIE GEWERKSCHAFTEN FÜR SIE ERREICHT HABEN

Die Gewerkschaften sind aktiv geworden, um das im Juni abgeschlossene Mini-Rahmentarifabkommen durch kollektive Arbeitsabkommen (KAA) im Sektor umzusetzen und zu ergänzen. Eine Reihe von Maßnahmen, darunter die Möglichkeit von Lohnerhöhungen und die Gestaltung des Laufbahnendes (Zeitkredit und Frührente), wurden debattiert. Dieser Artikel greift die wichtigsten Ergebnisse für Angestellte auf.

Lohnerhöhungen

Erinnern wir uns: Im Mai 2021 hat die Föderalregierung aufgrund des Lohngegesetzes von 1996, das wir seit langem anfechten, eine maximale Lohnerhöhung von 0,4 % in Verbindung mit einem sektoruell auszuhandelnden Konsumscheck (Corona-Prämie) von maximal 500 Euro netto durchgesetzt.

Nachdem die Regierung die Löhne in ein Korsett gezwängt hatte, ging es darum, in jeder Branche so viel wie möglich herauszuholen. Mittlerweile wurden die Sektorenverhandlungen abgeschlossen. Alle Sektoren, in denen die Lohnspanne gilt, erhielten das gesetzlich mögliche Maximum, was nicht viel bedeutet (0,4 % Bruttoerhöhung). Eine Besonderheit im Handelssektor ist, dass die Marge pauschal angewandt wird und einer Erhöhung von 10 Euro brutto pro Monat für alle Löhne entspricht. Dies führt dazu, dass kleine Löhne stärker erhöht werden als große Löhne. Eine der Herausforderungen bei der Lohnspanne bestand darin, sie nicht nur ab 2022, sondern auch rückwirkend ab 2021 zu erhalten. Dies wurde in den meisten unserer Sektoren verhandelt.

Die zweite Herausforderung der Verhandlungen über die Kaufkraft war die „Corona-Prämie“, die in Form eines Konsumschecks von bis zu 500 Euro gewährt wurde. Die Regierung hatte keine Kriterien für Unternehmen mit „guten Ergebnissen“ festgelegt. Rechtlich gesehen konnten alle Unternehmen diese Prämie gewähren. Wir favorisierten daher ein Sys-

PK		Corona-Prämie
PK 200	Paritätische Hilfskommission für Angestellte	125 € bei 5 % Umsatzwachstum und Betriebsergebnis 2019 und 2020 250 € bei 10 % Umsatzwachstum und Betriebsergebnis 2019 und 2020
PK 201	Bäckereien, andere Lebensmittelfachgeschäfte und Non-Food-Läden	150 € (oder Hälfte wenn nur in 2020 Gewinn), anteilig je nach Beschäftigungsgrad
PK 202	Nahrungsmitteleinzelhandel (Aldi, Lidl, Delhaize - außer Franchising)	500 € außer bei Mestdag, Match und Smatch: 200 €
PK 202.01	Kleiner Einzelhandel (Delhaize und Carrefour Market im Franchisesystem)	Unternehmen, die sowohl im Jahr 2019 als auch im Jahr 2020 einen Betriebsergebnis erzielt haben. 300 €, anteilig je nach Beschäftigungsgrad (oder Hälfte wenn nur in 2020 Gewinn)
PK 207	Chemieindustrie	200 €, anteilig je nach Beschäftigungsgrad
PK 209	Metallverarbeitende Industrie	300 € (Opting out) + 100 bis 200 € variabel je nach Wachstum der Bruttomarge
PK 216	Notariatsangestellte	450 €, anteilig je nach Beschäftigungsgrad
PK 220	Lebensmittelindustrie	150 €, wenn Gewinn 2020
PK 226	Transportsektor	250 €, anteilig je nach Beschäftigungsgrad
PK 306	Versicherungsunternehmen (außer Franchising)	450 €, anteilig je nach Beschäftigungsgrad
PK 310	Banken (außer Franchising)	250 €, anteilig je nach Beschäftigungsgrad
PK 311	Große Einzelhandelsunternehmen (Blokker, Brantano, Casa)	250 €, wenn Gewinn 2019 und 2020
PK 312	Großwarengeschäfte (Carrefour, Cora, etc. außer Franchising)	500 €
PK 336	Liberale Berufe	125 € bei 5 % Umsatzwachstum und Gewinn 2019 und 2020 250 € bei 10 % Umsatzwachstum und Gewinn 2019 und 2020

tem der automatischen Deckung aller Unternehmen mit der Möglichkeit einer Ausnahmeregelung (sogenanntes „Opting out“) für Unternehmen mit Zustimmung der Gewerkschaftsdelegation, die von der paritätischen Kommission genehmigt werden musste. Diese automatische Lösung konnte in einigen Branchen durchgesetzt werden.

Die ersten Vorschläge der Arbeitgeber waren äußerst restriktiv und zielten darauf ab, die Corona-Prämie nur Unternehmen zu gewähren, die ein sehr starkes Umsatzwachstum verzeichnen konnten. Viele Unternehmen stellten zwar einen Umsatzrückgang fest, konnten aber dennoch ihren Gewinn steigern, da die Kosten ebenfalls gesunken waren (insbesondere aufgrund der Kurzarbeit). Wir haben also dafür gekämpft, die Kriterien so weit wie möglich auszudehnen, manchmal mit Aktionen oder Streiks (Streik im Metallsektor, Streikankündigung in der Chemiebranche, Aktionen bei den Versicherungen). Die Tabelle (Seite 14) zeigt die Prämien in den wichtigsten Sektoren. In den meisten paritätischen Kommissionen (PK) kann in den Betrieben mehr ausgehandelt werden.

Laufbahnende

In Sachen Laufbahnende verabschiedeten die Sozialpartner Mitte Juli mehrere überberufliche Kollektivabkommen, die die Verlängerung der Ausnahmeregelungen für Zeitkredit am Laufbahnende und für das SAB (System der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag, einstige „Frühpension“) vorsehen.

Die Regelung für Zeitkredit am Laufbahnende ermöglicht es, die Arbeitszeit zu verringern und gleichzeitig Zulagen vom Landesamt für Arbeitsbeschaffung (LfA) zu erhalten, um den Lohnausfall auszugleichen. Grundsätzlich ist es erst ab 60 Jahren möglich, diese Zulagen zu erhalten. Zwei intersektorelle KAA, die vom 1. Januar 2021 bis zum 30. Juni 2023 gelten, sehen jedoch unter bestimmten Voraussetzungen den Zugang zu den Zulagen ab 55 Jahren vor:

- mindestens 35 Jahre als Arbeitnehmer gearbeitet haben;



- mindestens 5 Jahre in den letzten 10 Jahren (oder mindestens 7 Jahre in den letzten 15 Jahren) einen schweren Beruf ausgeübt haben;
- oder mindestens 20 Jahre lang Nachtarbeit geleistet haben. Die Branchen müssen sektorelle KAA verabschieden, um intersektorelle Ausnahmen zu aktivieren. In den meisten der von der CNE vertretenen Sektoren wurden die erforderlichen sektorellen KAA verabschiedet.

Darüber hinaus sehen die PK 200, 209 und 226 eine sektorelle Prämie vor, die zusätzlich zu den Zulagen des LfA gewährt wird.

Das SAB, das es einem entlassenen Arbeitnehmer unter bestimmten Bedingungen ermöglicht, bis zum Erreichen des Rentenalters zusätzlich zum Arbeitslosengeld einen Betriebszuschlag zu Lasten des Arbeitgebers zu erhalten, ist erst ab 62 Jahren und 40 Berufsjahren möglich (für Frauen: 37 Berufsjahre in 2021, 38 Jahre in 2022, 39 Jahre in 2023 und 40 Jahre ab 2024).

Ausnahmeregelungen, die durch überberufliche KAA eingeführt werden, die vom 1. Juli 2021 bis zum 30. Juni 2023 gelten, sehen weniger strenge Alters- und Laufbahnbedingungen vor. Einige dieser Ausnahmen können sich ausschließlich auf überberufliche KAA stützen, während andere zwingend auf Sektoren- (sektorelle KAA) oder Betriebsebene (betriebliche KAA) aktiviert werden müssen.

Darüber hinaus verlangt die Regierung von den Beziehern des SAB eine angepasste Verfügbarkeit auf dem Arbeitsmarkt. Das bedeutet, dass sie nicht verpflichtet sind, aktiv nach einem

Arbeitsplatz zu suchen, sondern eine Reihe anderer Verpflichtungen erfüllen müssen, wie z. B. sich bei einer regionalen Arbeitsvermittlungs- und Ausbildungsstelle (ADG, Forem, Actiris) zu melden und jeder Vorladung nachzukommen. Es ist jedoch möglich, ab 62 Jahren oder 42 Berufsjahren von der Pflicht zur angemessenen Verfügbarkeit befreit zu werden, wenn dies in einem sektorellen Kollektivabkommen vorgesehen ist.

In den meisten unserer Sektoren wurden die sektorellen Kollektivabkommen, die für die Aktivierung der abweichenden SAB-Regelungen und die Möglichkeit der Befreiung von der Verpflichtung zur angemessenen Verfügbarkeit erforderlich sind, verabschiedet.

Darüber hinaus wurden von den Gewerkschaften weitere Maßnahmen ausgehandelt, um das Ende der Berufslaufbahn zu erleichtern:

- Die PK 207 sieht vor, dass die Bedingung der Betriebszugehörigkeit für den Anspruch auf sektorelle Tage am Laufbahnende auf 15 Jahre Betriebszugehörigkeit (statt wie bisher 20 Jahre) gesenkt wird;
- Die PK 209 sieht vor, dass Arbeitnehmern, die 58 Jahre oder älter sind, ein zweiter Tag Laufbahnurlaub gewährt wird;
- Die PK 220 sieht vor, dass die Dauer der Betriebszugehörigkeit, die für den Anspruch auf sektorelle Tage am Laufbahnende erforderlich ist, auf 5 Jahre (statt wie bisher 10 Jahre) gesenkt wird.

„Farde wechsel dich“: Tauschorte für Schulmaterial

Ziel des Projektes „Farde wechsel dich“ der Christlichen Krankenkasse ist es, nicht verwendetes Schulmaterial wieder unter die Leute zu bringen. An den verschiedenen Standorten kann Schulmaterial abgeben oder mitgenommen werden. Auch die CSC Eupen ist jetzt solch ein Standort!

Zum Schulbeginn übernahm der Gesundheitstreff der Christlichen Krankenkasse (CKK) die bestehende Initiative „Farde wechsel dich“. Dazu wurden in jeder DG-Gemeinde Tauschplätze eingerichtet. Dort kann jeder ungenutztes Schulmaterial abgeben beziehungsweise kostenlos mitnehmen. So können Familien, die wenig oder kein Geld für neues Schulmaterial haben, Kosten sparen. Durch die Tauschbörse kann die CKK einen konkreten und konstruktiven Beitrag leisten und Betroffenen helfen, wenigstens einen kleinen Teil der Schulkosten einzusparen.

Ob Stifte, Hefte, Blöcke, Radiergummis, Lineale, Zirkel oder Federmappen, Schultaschen und natürlich... Farden.

Mit dem letzteren, in Ostbelgien sehr geläufigen Begriff sind natürlich Ordner und Schnellhefter gemeint. Alles ist erwünscht, solange es noch in Ordnung ist. Ganz nach dem Motto: Verschenke nur, worüber auch du dich freuen würdest! So lautet eine wichtige Grundregel zum Tauschmaterial.

Die CSC hat sich dem Solidaritätsprojekt der CKK mit einem Tauschort (CSC Eupen, Aachener Straße 89) angegeschlossen. „Ziel dieser Initiative ist es, nicht verwendetes Schulmaterial wieder unter die Leute zu bringen. In unseren Schrank kann jeder Schulmaterial abgeben oder etwas mitnehmen. Unser kleiner Beitrag zur Kostenlosigkeit des Unterrichts“, erklärt CSC-Gewerkschaftssekretärin Viviane Leffin (Foto unten).

Die Aktion soll aber nicht nur Kosten senken. Sie soll auch Ressourcen schonen, Nachhaltigkeit und Solidarität fördern. Statt Schulsachen wegzuwerfen oder in der Rumpekkammer zu stapeln, kann man ihnen nun ein zweites Leben geben. Die einen werden es los, die anderen freuen sich darüber.



Wieder tödlicher Baustellenunfall

Erneut hat sich auf einer Baustelle in Belgien ein schwerwiegender Unfall mit ausländischen Arbeitnehmern ereignet. Bei Renovierungsarbeiten stürzten Teile eines Gebäudes in der Brüsseler Gemeinde Saint-Gilles ein. Ein rumänischer Bauarbeiter starb und drei weitere wurden verletzt. Die CSC Bau-Industrie und Energie bedauert diese erneute Tragödie und erinnert daran, dass die von ihr gemachten Vorschläge zur Verhinderung solcher Unfälle unbedingt von den Regierungen und Arbeitgeberverbänden umgesetzt werden müssen.

Baufach: Jahresurlaub 2022 im Bezirk Verviers

- ✓ Vom 4. Juli bis einschließlich 29. Juli (bleibt 1 freier Tag, im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber festzulegen)
- ✓ oder vom 11. Juli bis einschließlich 29. Juli (bleiben 6 freie Tage, im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber festzulegen). Empfehlungen: 28. Februar, 1. und 2. März, 3. und 4. November (bleibt 1 freier Tag, im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber festzulegen).

Ausgleichruhetage: Vom 4. bis 7. Januar einschließlich, 14. und 15. April, 31. Oktober, 2. November, 27. bis 30. Dezember einschließlich.

Feiertage: Laut Beschluss der paritätischen Kommission werden folgende Feiertage ersetzt. Der 1. Januar durch den 3. Januar, der 1. Mai durch den 27. Mai und der 25. Dezember durch den 26. Dezember 2022.



CSC Bau-Industrie & Energie

087 85 99 66

cscbie.verviers@acv-csc.be