

A woman with her hair in a bun, wearing a black and white striped long-sleeved shirt, stands on a beach with her arms raised in a gesture of joy or freedom. The background shows the ocean and a bright sky.

Urlaubsregelungen

Seite 8

Inhalt

Seite 3

Zu warm zum Arbeiten

Seite 4

Mehr Wertschätzung für den Reinigungssektor

Seite 5

Sozialabkommen

Seite 6

Nachhaltige Entwicklung

Seite 7

Alle Arbeitsplätze bei TI Group gerettet

Seiten 8-10

Jahresurlaub 2021

Seite 11

Meldungen

Seite 12

CSCBIE trifft Fußballverband

Seite 13

Aktionstag Krankenhäuser

Seiten 14-15

CNE Info: Jahresurlaub für Angestellte

Seite 16

Meldungen

Impressum

Verantwortlicher Herausgeber:

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

Redaktion:

Vera Hilt Liliane Louges
Angela Mertes 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
pressediens@acv-csc.be

Erscheinungsrhythmus:

Vierzehntäglich

Öffnungszeiten Juli-August

Für die Sommermonate (1. Juli bis 31. August) gelten in unseren Dienstleistungszentren folgende Öffnungszeiten:

EUPEN:

Dienstags und donnerstags
von 8.30 Uhr bis 11.45 Uhr



ST.VITH:

Montags von 8.30 Uhr bis 11.45 Uhr

Die Dienstleistungszentren sind vom
19. bis 23. Juli und vom 16. bis 20. August
einschließlich geschlossen.

www.diecsc.be



© James Arthur Photography



www.diecsc.be



www.facebook.com/cscostbelgien

Zu warm zum Arbeiten

In Belgien bahnen sich zur Freude vieler Menschen hochsommerliche Temperaturen an. Doch 30 Grad und mehr laden wohl eher zum Schwimmen oder Eis essen ein, während die Arbeit unter fast tropischen Temperaturen schnell unerträglich oder gesundheitsgefährdend werden kann. 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.

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 muss diesem Maßnahmenkatalog zustimmen und dieser wird dem globalen Präventionsplan hinzugefügt.

Maßnahmen. 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 Arbeitsbelastung;
- 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 Schutzkleidung und Schutzmitteln;
- die kostenlose Zurverfügungstellung von erfrischenden Getränken (frisches Wasser,...).

Wann ist es zu warm zum Arbeiten?

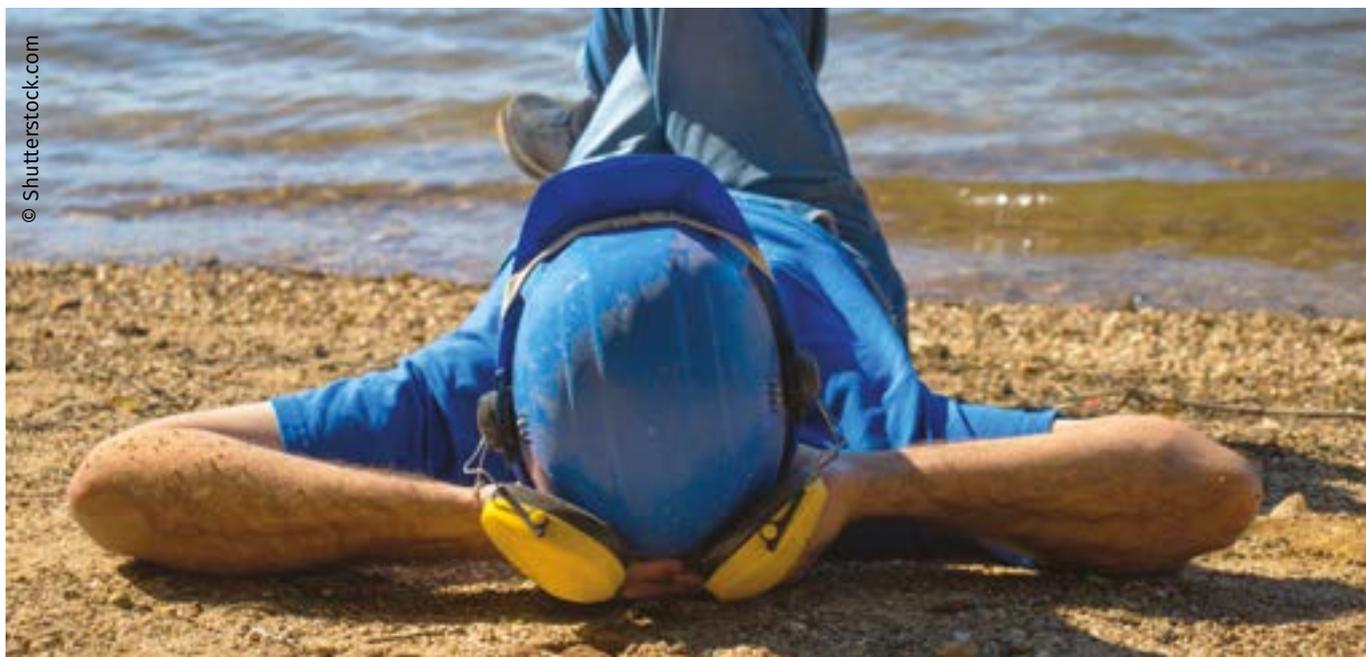
Wenn eine bestimmte Temperatur erreicht wird, ist der Arbeitgeber verpflichtet, Maßnahmen zu ergreifen. Diese Maßnahmen unterscheiden sich je nach Art der durchgeführten Arbeit. Aber ein einfaches Thermometer reicht nicht aus, um diese Temperatur zu messen. Sie benötigen ein spezielles Gerät, das einen WBGT-Index (Wet Bulb Globe Temperature) misst.

Der WBGT-Index 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 dieses spezielle 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-Index
leicht oder sehr leicht	29
mittel	26
schwer	22
sehr schwer	18



REINIGUNGSSEKTOR

„Mehr Wertschätzung für die harte Arbeit, die wir leisten“

65 Prozent der Reinigungsfachkräfte sagen, dass sie während der Pandemie keinerlei Anerkennung erhalten haben. Nur 9 Prozent erhielten eine finanzielle Entschädigung.

Diese Zahlen hat die CSC Nahrung und Dienste anlässlich der „Woche der Reinigungsprofis“ veröffentlicht. Sie basieren auf einer Umfrage unter 5.402 Reinigungskräften, wie sie die Gesundheitskrise erlebt haben.

„Die Bevölkerung und die Arbeitgeber neigen dazu, die hohe Arbeitsbelastung in der Krankenhausreinigung herunterzuspielen“, bedauert Assia, Reinigungskraft bei der Firma Facos im Universitätsklinikum UZ Jette und CSC-Gewerkschaftsdelegierte. „Man bedankte sich kurz bei uns, als wäre alles normal. Wir sollten einfach unsere Arbeit machen. Aber Corona ist keine normale Situation...“

Die Vergessenen der Coronakrise

„Die Reinigungskräfte haben während der Gesundheitskrise eine wichtige Rolle gespielt. Dennoch erhielten sie nur wenig Anerkennung von Arbeitgebern, Behörden und der Öffentlichkeit. Im Gegenteil: 41 % der Befragten gaben an, dass sie ihre Schutzausrüstung selbst anfertigen oder kaufen mussten, was von einem traurigen Mangel an Respekt zeugt“, sagt Pia Stalpaert, Präsidentin der CSC Nahrung und Dienste. „Angesichts der niedrigen Löhne im Sektor plädieren wir für die Einführung einer Prämie zusätzlich zur Lohnnorm, die auf Sektorebene ausgehandelt wird.“

Für die Gewerkschafterin ist das Argument, dass die Reinigungsfirmen diese Prämie nicht zahlen könnten, falsch. „Die meisten Reinigungsunternehmen haben 2020 Gewinne erzielt. Das Unternehmen ISS hat zum Beispiel eine Rekorddividende von 15 Millionen Euro ausgeschüttet. Auch andere große Reinigungsunternehmen konnten erhebliche Summen an ihre Aktionäre auszahlen“, erklärt Pia Stalpaert. „Man hat uns vergessen und die Ungerechtigkeit ist himmelschreiend“, fügt Assia hinzu. „Wir waren auch an vorderster Front und sind Risiken eingegangen. Viele von uns wurden krank, aber wir waren immer da und haben unseren Job gemacht.“

zielt. Das Unternehmen ISS hat zum Beispiel eine Rekorddividende von 15 Millionen Euro ausgeschüttet. Auch andere große Reinigungsunternehmen konnten erhebliche Summen an ihre Aktionäre auszahlen“, erklärt Pia Stalpaert. „Man hat uns vergessen und die Ungerechtigkeit ist himmelschreiend“, fügt Assia hinzu. „Wir waren auch an vorderster Front und sind Risiken eingegangen. Viele von uns wurden krank, aber wir waren immer da und haben unseren Job gemacht.“

Angst vor Ansteckung

Die Gesundheitskrise scheint sich auf die psychische Gesundheit des Reinigungspersonals auszuwirken. 83 % der Befragten fürchteten eine Ansteckung durch Corona am Arbeitsplatz. Hinzu kommen noch Gefahren für ihre Gesundheit. Mehr als jede vierte Reinigungskraft an Arbeitsplätzen wie Krankenhäusern, Büros und Schulen gab an, im Kampf gegen die Pandemie aggressivere

Reinigungsmittel verwendet zu haben. Für Pia Stalpaert „beweist diese Umfrage, dass unser Land noch Anstrengungen unternehmen muss, damit Reinigungsberufe besser anerkannt werden.“

Danke

Am 14. Juni hatte der Kreidekünstler Lensk mit einem großen „Danke“ vor dem Brüsseler Hauptbahnhof die Reinigungskräfte geehrt. Auch die Passanten konnten mit Kreide ihren Dank zum Ausdruck bringen. „Im Rahmen dieser Woche der Reinigungsprofis können wir unsere tägliche Arbeit und ihren Nutzen erklären. Wir brauchen Ermutigungen und die gebührende Anerkennung unserer Arbeit. Wir sind hier, schauen Sie uns an! Zeigen Sie mehr Respekt und Achtung für die körperlich und moralisch schwere Arbeit, die wir leisten“, schließt Assia.

Straßenmalerei vor dem Brüsseler Hauptbahnhof: Künstler Lensk dankt dem Reinigungspersonal auf originelle Weise.





CSC-Generalrat billigt Sozialabkommen

Der Generalrat der CSC hat den Entwurf des Sozialabkommens mit 58,68 % gebilligt. Dieses Ergebnis zeigt deutlich die bitter-süße Seite des Abkommens.

Mindestlohn

Der CSC-Generalrat zieht zunächst eine positive Bilanz der ersten Erhöhung des Mindestlohnes seit 2008. Ab dem 1. April 2022 wird es einen einzigen überberuflichen Mindestlohn von 1.702 Euro geben, statt der derzeit geltenden drei (alters- und dienstaltersbezogenen) Beträge. Dieser Betrag wird dann in zwei Phasen auf 1.772 Euro erhöht, zu denen die Indexierung hinzugerechnet werden muss.

Für den niedrigsten Mindestlohn ist der erste Schritt eine Bruttoerhöhung von 76,28 Euro, von der 90 % netto bleiben, was 68,6 Euro entspricht. In den beiden folgenden Schritten wird die Nettoerhöhung 50 Euro für alle betragen. Diese Erhöhungen bieten bessere finanzielle Perspektiven für Arbeitnehmer mit niedrigsten Löhnen, die oft beschwerliche Arbeitsplätze mit wenig oder gar keinen Vorteilen haben. Sie werden auch die Löhne, die knapp über dem Mindestlohn liegen, weiter anheben.

Zeitkredit

Die erweiterten Möglichkeiten, einen halbzzeitigen oder 4/5-Zeitkredit ab 55 Jahren zu nehmen, eröffnen auch mehr Perspektiven, um weiterhin in angepasster Weise zu arbeiten.

SAB (ehemals Frühpension)

Es gibt nun eine Vereinbarung, um die nicht-standard SAB-Systeme (40 Jahre Laufbahn, Bau, schwere Berufe, Unternehmen in Schwierigkeiten und Umstrukturierung) ab 60 Jahren zu wahren, mit einer Ausnahme ab 58 Jahren für das medizinische SAB. Diese Vereinbarung entspricht den ersten drei Phasen unseres Vorschlags mit dem Namen „Plan 55-60-65 Jahre“. Sie sieht die Möglichkeit vor, die Arbeitsleistungen mit 55 zu kürzen, eine vorgezogene Rente mit 60 zu nehmen und die gesetzliche Rente mit 65 Jahren. Mit diesem Abkommen wird die erste Phase dieses Plans konkretisiert.

Überstunden

Der CSC-Generalrat bedauert jedoch die Ausweitung der Überstundenregelung, die für viele Arbeitnehmer zu einer strukturellen Erhöhung der Arbeitszeit führen wird. Viele Arbeitnehmer haben jedoch während der Corona-Pandemie unter sehr schwierigen Bedingungen weitergearbeitet. Sie haben sich sehr flexibel gezeigt, trotz der Schwierigkeiten, Beruf und Familie miteinander in Einklang zu bringen. Als einzige Belohnung wird ihnen nun eine Erhöhung der Überstunden angeboten, ohne Zusatzlohn oder Ausgleichsruhezeiten. Das ist sehr enttäuschend.

Lohnnormgesetz

Wir werden uns auch weiterhin dem Lohnnormgesetz widersetzen. Dieses Hindernis für freie Lohnverhandlungen überschattete die Verhandlungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden. Diese Gefährdung wird auch weiterhin bestehen bleiben, wenn das Gesetz über die Lohnnorm nicht angepasst wird. Die Arbeitgeber und politischen Parteien, die sich weigern, dieser Realität ins Auge zu sehen, setzen den Wohlstand, das Wohlergehen und die Stabilität unseres Landes unter unhaltbaren Druck.

Verantwortung übernehmen

Mit der Annahme des von der Zehnergruppe ausgehandelten Entwurfs eines Sozialabkommens hat der Generalrat der CSC einige wichtige Fortschritte für viele Arbeitnehmer ermöglicht. Wie wir bereits gesagt haben, wird die Erhöhung des Mindestlohns das Monatsende für Arbeitnehmer mit den niedrigsten Löhnen erleichtern, die oft in anstrengenden Jobs mit wenigen oder gar keinen Vorteilen arbeiten.

Gewissen Arbeitnehmern zu erlauben, mit 55 Jahren dank Zeitkredit kürzer zu treten oder mit 60 Jahren in Frühpension zu gehen, bietet beruhigende Perspektiven für diejenigen, die lange und oft anstrengende Laufbahnen hinter sich haben. Wenn man mit 16 Jahren angefangen hat zu arbeiten oder 40 Jahre lang in einem anstrengenden Job gearbeitet hat, ist es einfach unvorstellbar, dass man nicht vor 67 aufhören kann. Dies ist ein wichtiger Fortschritt des vom Generalrat gutgeheißenen Abkommens.

Der Generalrat bedauert jedoch die Ausweitung der Überstundenregelung, die für viele Arbeitnehmer zu einer faktischen Verlängerung der Arbeitszeit führen wird. Wir sind uns sehr wohl bewusst, dass dieser Punkt des Abkommens den Arbeitnehmern nicht gerecht wird, die seit Beginn der Gesundheitskrise trotz der Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie große Flexibilität gezeigt haben.

Schließlich werden wir uns auch weiterhin gegen das Gesetz über die Lohnnorm stellen, das Lohnverhandlungen behindert. Wir haben unsere Verantwortung übernommen, indem wir das in der Gruppe der 10 vereinbarte Abkommen bestätigt haben. Wir fordern nun die Politiker auf, ihre Verantwortung zu übernehmen und dieses Gesetz, das den Wohlstand und das Wohlbefinden unseres Landes bedroht, zu überarbeiten.

Marie-Hélène Ska,
CSC-Generalsekretärin

NACHHALTIGE ENTWICKLUNG

Ein holpriger Weg

Seit 1997 gibt es in Belgien ein „Gesetz zur Koordinierung der föderalen Politik hinsichtlich der nachhaltigen Entwicklung“. Dieses Gesetz verpflichtet jede neue Regierung, einen föderalen Plan für nachhaltige Entwicklung auszuarbeiten, welcher der Politik als Leitfaden für die nächsten fünf Jahre dienen soll. Seitdem wurde zweimal ein solcher Plan ausgearbeitet (2000-2004 und 2004-2008). Nach einer 13-jährigen Pause will sich die aktuelle Regierung wieder an die Arbeit machen.

Ein Plan für nachhaltige Entwicklung ist Teil eines breiteren internationalen politischen Rahmens. 2015 hat Belgien in der Tat die Agenda 2030 verabschiedet, d.h. das Programm für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen, das 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs) festlegt, die bis 2030 erreicht werden sollen.⁽¹⁾

Belgien setzte diese Ziele im Jahr 2013 in 55 landesspezifische Ziele und 2017 in eine nationale Strategie für nachhaltige Entwicklung um. Zudem wurde eine langfristige Vision für nachhaltige Entwicklung bis zum Jahr 2050 definiert. Auf europäischer Ebene hat die Kommission die Agenda 2030 als Leitmotiv der langfristigen Strategie der Europäischen Union angenommen, sodass sich z.B. auch die Konjunkturpolitik „Next Generation EU“ in diesen Rahmen einfügt.

Es mangelt also nicht an hehren poli-

tischen Absichten. Der Plan für nachhaltige Entwicklung sollte vor allem eine Reihe von Zielen konkreter formulieren und den Weg zu deren Erreichung durch politische Maßnahmen festlegen. Das bedeutet logischerweise, dass alle für unser Land relevanten Teilziele detaillierter und quantifizierbar definiert werden sollen. Experten bestätigen, dass diese Ziele „spezifisch, messbar, erreichbar, realistisch und rechtzeitig realisierbar“ sein müssen und verwenden dafür den englischen Begriff „SMART“. Parallel zu diesen Zielen müssen wir somit Indikatoren festlegen, um zu überprüfen, ob wir auf dem richtigen Weg sind.

Katalog der gut gemeinten Maßnahmen

Die CSC leistete einen Beitrag zu den Stellungnahmen, die der Föderale Rat für Nachhaltige Entwicklung und der Zentrale Wirtschaftsrat zusammen mit dem Nationalen Arbeitsrat zum Planentwurf ausgearbeitet haben.

Gemeinsam mit anderen Organisationen der Zivilgesellschaft mussten wir feststellen, dass der Planentwurf die oben genannten Erwartungen leider nicht erfüllt. Anstatt eines kohärenten Rahmens ist der Planentwurf ein Katalog von gut gemeinten Maßnahmen, welche die Politik zwar auf dem richtigen Weg voranbringen, diese Problematik jedoch nicht systematisch angehen.

Es gibt jedoch noch viel zu tun, denn für viele Ziele ist unser Land nicht auf dem richtigen Weg. Das Föderale Planbüro hat die Aufgabe, regelmäßig eine Bestandsaufnahme zu machen, wie zuletzt im föderalen Bericht über nachhaltige Entwicklung von 2019.⁽²⁾

Das Planbüro hat festgestellt, dass bei den folgenden wichtigen Zielen unzureichende Fortschritte erzielt wurden: „1. Armutsbekämpfung“, „3. Gesundheit und Wohlergehen“, „4. Hochwertige Bildung“, „5. Gleichstellung der Geschlechter“, „7. Bezahlbare und saubere Energie“, „9. (Verkehrs-)Infrastruktur“ und „17. Globale Partnerschaft“. Auch der Rechnungshof hat in einem 2020 veröffentlichten Bericht erhebliche Mängel bei der Steuerung der nachhaltigen Entwicklung in unserem Land festgestellt. Die Interministerielle Konferenz für nachhaltige Entwicklung hat seit Ende 2017 nicht mehr getagt!

Klarer und konkreter Strategieplan notwendig

Die Föderalregierung scheint sich bei der Entwicklung dieses schwachen Planentwurfs viel Freiheiten genommen zu haben. Die vorgeschlagenen Maßnahmen reichen kaum über das hinaus, was bereits im Regierungsabkommen steht. Es ist nicht beabsichtigt, mit den Regionen Vereinbarungen darüber zu treffen, welche Ziele erreicht werden sollen und wie die Teilstaaten diese umsetzen sollen. Es ist zu hoffen, dass die Ministerin für nachhaltige Entwicklung, Zakia Khattabi, den endgültigen Plan zu einem klareren und konkreteren politischen Dokument ausarbeitet, das für mehrere Legislaturperioden Meilensteine auf dem Weg zu einer nachhaltigeren Gesellschaft setzt, und dass es ihr gelingt, ihre Koalitionspartner von der Notwendigkeit dieses Ansatzes zu überzeugen.

(1) www.sdgs.be/fr/sdgs

(2) www.plan.be/publications



CSC-Sieg: Alle Arbeitsplätze bei der TI Group in Lüttich gerettet

Erleichterung beim Personal der TI Group Automotive Systems in Wandre bei Lüttich. Dank des Einsatzes der CSC ist die Entlassung von 40 Mitarbeitern vom Tisch.

Die Entschlossenheit der CSC-Delegation hat sich ausgezahlt. Nach mehrmonatigen Verhandlungen hat die Direktion des Automobilzulieferers schließlich beschlossen, einen Rückzieher zu machen. Die 40 bedrohten Arbeitsplätze (34 Arbeiter und 6 Angestellte) sind alle gerettet. Die insgesamt 117 Mitarbeiter am Standort Lüttich atmen auf. Die Renault-Prozedur wurde sofort nach Bekanntgabe der Entscheidung durch den Betriebsrat gestoppt.

„Dieser Sieg löste im Unternehmen einen Freudentaumel aus“, kommentiert René Petit, Gewerkschaftssekretär der ACV-CSC Metea. „Nach mehr als vier Monaten Angst war es eine riesige Erleichterung für das Personal und das ganze CSC-Team, die einzige präsente Gewerkschaft bei TI Group. Während der gesamten Prozedur brachte die unerschütterliche Unterstützung aller Arbeitnehmer die Direktion in eine schwierige Lage.“

Harte Verhandlungen

Sobald der im Februar vorgelegte Umstrukturierungsplan analysiert war, hat die CSC heftig gegen die geplante Massenentlassung protestiert. „Dieses Unternehmen ist gesund, es macht gute Geschäfte und keine Verluste. Trotz der Krise erzielte es 2020 ein positives Ergebnis. In der Tat hatte das Umstrukturierungsprojekt nur ein Ziel: die Aktionäre zu beruhigen“, präzisiert der Gewerkschaftssekretär.

Die Verhandlungen waren hart: „Wir haben die Argumente der Direktion und die uns vorgelegten Daten ständig in Frage gestellt. Wir hatten bereits die Rettung von sechs Arbeitsplätzen erreicht. Gleichzeitig betonten wir immer wieder, dass niemand das Werk ohne eine anständige Entschädigung verlassen würde.“

Die Arbeitnehmer hielten entschlossen zusammen

Diese durch die unerschütterliche Unterstützung aller Arbeiter und Angestellten getragene Entschlossenheit ließ die Direktion zurückweichen. „Die Arbeitnehmer haben während der gesamten Prozedur mit großer Gelassenheit reagiert. Sie haben nicht gestreikt, als der Plan zur Massenentlassung bekannt gegeben wurde, und baten darum, regelmäßig informiert zu werden. Nach jedem Betriebsrat traf sich der Betriebsausschuss, bestehend aus 15 Delegierten, und hielt eine Personalversammlung ab. Als die Verhandlungen in eine Sackgasse gerieten, hielten die Arbeitnehmer entschlossen zusammen. Alle haben die Arbeit eingestellt, Arbeiter und Angestellte gleichermaßen. Und es gab keine Streikposten vor dem Betrieb, sondern eine Präsenz in jeder Pause im Essraum und das hat sich ausgezahlt. Nach zehn Tagen Blockade wur-

de die Renault-Prozedur eingestellt. Und als Sahnehäubchen erhielten die Arbeitnehmer vom Arbeitgeber eine Bezahlung für die Tage der Arbeitsniederlegung, da die Geschäftsleitung für den Konflikt verantwortlich war“, sagt René Petit.

Dieser Sieg zeigt, dass sich Solidarität weiterhin auszahlt. Die einzige im Voraus verlorene Schlacht ist die, die man nicht führt. „Wie ich schon oft gesagt habe. Es ist alles eine Frage des Kräfteverhältnisses in gewerkschaftlichen Kämpfen. Doch das fällt nicht einfach vom Himmel, es muss aufgebaut und vor allem unterhalten werden. Die Solidarität hat es heutzutage schwer. Möge dieses Beispiel andere zum Nachdenken anregen. Nochmals vielen Dank an das gesamte Team von TI Group und sein bemerkenswertes Personal. Abschließend würde ich sagen, dass es immer noch möglich ist, man muss nur daran glauben“, so René Petit.

Als die Verhandlungen in eine Sackgasse gerieten, hielten die Arbeitnehmer entschlossen zusammen.



Jahresurlaub: Worauf muss ich achten?

Wenn der Urlaub naht, stellen sich viele Menschen Fragen. Habe ich Anrecht auf Urlaub? Wie viele Urlaubstage stehen mir zu? Wie wird eigentlich das Urlaubsgeld berechnet. Wir stellen Ihnen die allgemeinen Regeln vor. Die spezifischen Urlaubsregelungen für Angestellte finden Sie auf der Seite 14.

Allgemeines zum Jahresurlaub

Im Privatsektor muss der Urlaub innerhalb des Jahres genommen werden, das dem folgt, in dem Ihre Beschäftigung den Urlaubsanspruch geschaffen hat. Sie haben also 2021 Anrecht auf Urlaub, wenn Sie 2020 gearbeitet haben.

Wann können Sie Urlaub nehmen?

Das Urlaubsdatum wird festgelegt, entweder in der paritätischen Kommission des Berufssektors, durch den Betriebsrat, die Gewerkschaftsdelegation (im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber) oder durch eine individuelle Vereinbarung zwischen Ihnen und Ihrem Arbeitgeber.

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

Einige Tage können nicht zusammenfallen mit Urlaubstagen und zwar die bezahlten Feiertage, der Mutterschaftsurlaub, die Tage für bezahlten Bildungsurlaub und die Ruhetage (Sonntage und Ausgleichsruhetage).

Es ist auch möglich, dass in Ihrem Unternehmen ein Abkommen abgeschlossen wurde, das Betriebsferien vorsieht, weil das Unternehmen an diesen Tagen ganz einfach seine

Türen schließt. Sie müssen Ihren Urlaub dann zu diesem Zeitpunkt nehmen.

Krank während dem Urlaub?

Wenn Sie vor Urlaubsbeginn erkranken, können Sie den Urlaub später nehmen, auch wenn Betriebsferien vorgesehen sind. Wenn Sie während Ihres Urlaubs krank werden, geht der Urlaub normal weiter. Grundsätzlich können Sie diese Tage also später nicht nachholen.

Wie viele Urlaubstage?

Die Anzahl der Urlaubstage für 2021 wird aufgrund der Anzahl der 2020 gearbeiteten Tage berechnet.

Für die Berechnung des Urlaubsgeldes und der Urlaubsdauer werden gewisse Tage der Inaktivität des Arbeitnehmers, unter bestimmten Bedingungen, effektiv gearbeiteten Tagen gleichgestellt.

Beispiel: Tage, an denen ein Arbeitnehmer wegen Krankheit oder Unfall nicht gearbeitet hat; prophylaktischer Urlaub wegen Krankheit; Mutterschaftsurlaub; Stillpausen; Vaterschaftsurlaub; Adoptionsurlaub; Empfangsurlaub; Arbeitslosigkeit aus wirtschaftlichen Gründen (für die Arbeiter beurteilt der Urlaubsfonds, ob es tatsächlich wirtschaftliche oder strukturelle Arbeitslosigkeit ist - für die Angestellten werden die Tage der wirtschaftlichen Arbeitslosigkeit gearbeiteten Tagen gleichgestellt); Urlaubstage und zusätzliche Urlaubstage; Erfüllung der bürgerlichen Pflichten und bestimmte gewerkschaftliche Missionen; Streik oder Aussperrung; Bildungsurlaub; Förderung des sozialen Aufstiegs.

Der Zeitkredit und die thematischen Urlaube werden nicht gleichgestellt.

Die Bedingungen, diese Tage der Inaktivität gearbeiteten Tagen gleichzustellen, sind für Arbeiter und Angestellte unterschiedlich.

Als Arbeiter müssen Sie am Werktag vor dem ersten Tag der gleichzustellenden Periode unter Arbeitsvertrag stehen und während der gesamten Zeit des Trimesters vor der gleichzustellenden Periode keinen unbezahlten Urlaub genommen haben.



Als Angestellter müssen Sie zu Beginn der gleichzustellenden Periode unter Angestelltenvertrag stehen und während dieser gesamten Periode unter Angestelltenvertrag bleiben (siehe Seite 14).

Was bekommen Sie an Urlaubsgeld?

Haben Sie Anrecht auf die gesamten Urlaubstage? Wenn ja, dann haben Sie als Arbeiter ebenfalls Anrecht auf das gesamte Urlaubsgeld. Dieses wird aufgrund des realen Lohnes und gegebenenfalls aufgrund eines fiktiven Lohnes für gleichgestellte Tage berechnet.



UND WENN SIE LETZTES JAHR NICHT GENUG GEARBEITET HABEN?

Es bestehen drei Möglichkeiten, um trotzdem einen schönen Urlaub zu genießen:

1. Der Jugendurlaub

Sie haben die Schule beendet und glauben nicht, dass Sie direkt Anrecht auf Urlaubstage und Urlaubsgeld haben? Dann haben wir eine gute Neuigkeit für Sie: Als Arbeiter und als Angestellter können Sie das System des Jugendurlaubs nutzen.

Wer hat Anrecht auf Jugendurlaub?

- Sie sind am 31. Dezember des Jahres, in dem Sie zu arbeiten beginnen (= Urlaubsberechnungsjahr) unter 25 Jahre alt;
- Sie haben im Laufe des Urlaubsberechnungsjahres Ihr Studium beendet oder abgebrochen;
- Sie haben mindestens 1 Monat während dem Urlaubsberechnungsjahr (als Arbeiter oder Angestellter, nicht als Student) gearbeitet, und während dieser Arbeitsperiode haben Sie mindestens halbzzeitig (oder 83 Stunden) gearbeitet;
- Sie arbeiten für einen Arbeitgeber im Privatsektor. Oder Sie sind Vertragsbeschäftigter für eine lokale Verwaltung, für die das Urlaubssystem des Privatsektors gilt.

Wenn Sie alle diese Bedingungen erfüllen, haben Sie Anrecht auf 4 Wochen Urlaub.

Wie viele Urlaubstage?

Sie erhalten Urlaubstage und Urlaubsgeld proportional zur Anzahl gearbeiteter Tage im Urlaubsberechnungsjahr. Diese werden vom Arbeitgeber bezahlt (für die Angestellten) oder von der Urlaubskasse (für die Arbeiter). Diese Tage werden vervollständigt durch eine bestimmte Anzahl zusätzlicher Tage Jugendurlaub (bis zu 4 Wochen Maximum), für die eine Entschädigung für Jugendurlaub vom Landesamt für Arbeitsbeschaffung (LfA) gezahlt wird, die bis zu 65 % des normalen Lohnes beträgt.

Beispiel: Katja beendet ihr Studium am 30. Juni. Sie beginnt am 1. August zu arbeiten. Im folgenden Jahr hat sie Anrecht auf 10 normale Urlaubstage (bezahlter Urlaub) aufgrund ihrer Arbeitsleistungen. Zusätzlich kann Katja 10 Tage Jugendurlaub beantragen und auf diese Weise 20 Urlaubstage (4 Wochen Urlaub) genießen.

Wie stellt man den Antrag?

Dazu besteht ein besonderes Formular: das C103 Jugendurlaub. Dieses Formular ist in jedem CSC-Dienstleistungszentrum erhältlich.

2. Der Seniorenurlaub

Wenn Sie die Arbeit nach einer langen Inaktivitätsperiode (zum Beispiel nach einer Periode der Arbeitslosigkeit oder der Invalidität) wieder aufnehmen, haben Sie im Allgemeinen kein Anrecht auf 4 bezahlte Urlaubswochen.

Die Anzahl der Urlaubstage und das Urlaubsgeld hängen in der Tat von der Anzahl gearbeiteter Tage im Vorjahr ab. Sie können aber den Seniorenurlaub nutzen, um Ihr unvollständiges Recht auf Urlaub zu vervollständigen.

Wann haben Sie Anrecht auf Seniorenurlaub?

- Wenn Sie am 31. Dezember des Vorjahres mindestens 50 Jahre alt waren;
- Wenn Sie kein Anrecht auf 4 bezahlte Urlaubswochen im Urlaubsjahr haben infolge einer Periode der Vollarbeitslosigkeit oder der Invalidität (nach 1 Jahr Krankheit) im Laufe des Vorjahres.

Welchen Betrag erhalten Sie für Seniorenurlaub?

Für jeden Tag Seniorenurlaub erhalten Sie eine Entschädigung von 65 % Ihres (begrenzten) Lohnes.

Wie stellt man den Antrag?

Dazu besteht ein spezielles Formular: das C103 Seniorenurlaub. Dieses Formular ist in allen CSC-Dienstleistungszentren erhältlich.



3. Der Zusatzurlaub

Wenn Sie kein Anrecht auf vier Wochen bezahlten Urlaub haben und auch nicht auf den Jugend- oder Seniorenurlaub, können Sie vielleicht auf den Zusatzurlaub zurückgreifen.

Wer hat Anrecht auf Zusatzurlaub?

- Die Arbeiter und Angestellten, die nach einer Periode der Inaktivität wieder zu arbeiten begonnen haben;
- Beamte, die zum Privatsektor wechseln;
- Arbeitnehmer, die von einer Teilzeitbeschäftigung zu einer Vollzeitbeschäftigung wechseln;
- Teilzeitbeschäftigte, die ihr Arbeitssystem um mindestens 20 % erhöhen, ohne das Vollzeitsystem zu erreichen.

Wie stellt man den Antrag?

Wenn Sie mindestens drei Monate für einen oder mehrere Arbeitgeber im Privatsektor gearbeitet haben, können Sie den Zusatzurlaub bei Ihrem Arbeitgeber beantragen.

CORONAVIRUS UND URLAUB

Viele Menschen stellen sich die Frage, ob die Coronakrise Auswirkungen auf ihren Urlaub hat? Wir haben die wichtigsten Aspekte zusammengefasst.

Hat die Corona-Kurzarbeit Auswirkungen auf den Jahresurlaub und auf das Urlaubsgeld?

Nein. Ihre Tage der Kurzarbeit werden zur Berechnung der Urlaubstage und Ihres Urlaubsgeldes gleichgestellt.

Hat eine Krankheitsperiode in Verbindung mit Covid Auswirkungen auf Ihre Urlaubstage und Ihr Urlaubsgeld?

Nein. Ihre Krankheitstage werden zur Berechnung der Urlaubstage und des Urlaubsgeldes gleichgestellt.

Darf Ihr Arbeitgeber Ihren Urlaub annullieren?

Wenn Ihr Arbeitgeber Ihren Urlaub schon genehmigt hatte, darf er diesen nicht einseitig annullieren. Wenn Sie aber einverstanden sind, kann der Urlaub verschoben werden.

Dürfen Sie Ihren Urlaub annullieren (zum Beispiel während einer Periode der Kurzarbeit)?

Wenn Ihr Arbeitgeber damit einverstanden ist, können Sie Ihren Urlaub absagen. Sie bleiben dann in Kurzarbeit und können Ihre Urlaubstage später nehmen.

Wenn Ihr Arbeitgeber nicht damit einverstanden ist, dürfen Sie Ihre Urlaubstage nicht einseitig zurücknehmen. Dies kann als Grund für einen Vertragsbruch angesehen werden.

Wenn Sie Urlaub nehmen und Ihr Unternehmen befindet sich in Kurzarbeit, erhalten Sie einen Lohn und keine Entschädigung für Kurzarbeit. Überprüfen Sie auf Ihrem Lohnzettel, ob Sie für diese Tage Lohn erhalten haben.

Darf Ihr Arbeitgeber Sie dazu zwingen, Urlaubstage zu nehmen, weil weniger Arbeit ansteht?

Nein. Sie legen Ihren Jahresurlaub in beiderseitigem Einverständnis fest. Sollte Ihr Arbeitgeber Sie dazu zwingen, kontaktieren Sie die Gewerkschaftsdelegation an Ihrem Arbeitsplatz.

Was geschieht, wenn Sie in Kurzarbeit sind und Ihren Urlaub während dieser Periode geplant hatten?

Die Urlaubstage, die Sie angefragt und vom Arbeitgeber genehmigt bekommen haben, bleiben gültig. Betriebsferien bleiben ebenfalls wie Urlaubstage geplant. Für diese Tage erhalten Sie kein Kurzarbeitergeld. Sie werden vom Arbeitgeber bezahlt (Angestellte) oder von der nationalen Urlaubskasse (Arbeiter).

Und wenn Sie krank werden und in dieser Zeit Urlaub geplant hatten?

Begann Ihre Krankheit vor dem Urlaubsbeginn? In diesem Fall werden die Urlaubstage, für die Sie ein ärztliches Attest vorlegen können, annulliert. Sie können diese Urlaubstage später nehmen, in Absprache mit Ihrem Arbeitgeber. Jeder Urlaubstag nach Ihrer Krankheitsperiode gilt natürlich als Urlaub. Im öffentlichen Sektor gelten diesbezüglich andere Regelungen.

Broschüre Jahresurlaub

Ob Arbeiter, Angestellter, Beamter, Lehrer, Student, Flexi-Jobber oder Freelancer, Berufsanfänger oder Senior, berufstätig oder arbeitssuchend, in der Broschüre Jahresurlaub finden Sie alle wichtigen Informationen und die geltenden Regeln bezüglich Urlaubstage, Urlaubsgeld oder Zusatzurlaub. Zusätzlich zu all diesen wichtigen Informationen können Sie in dieser Broschüre an einem Wettbewerb teilnehmen, mit der Chance, einen Aufenthalt in Belgien zu gewinnen!



Infos +
www.diecsc.be/urlaub



BAGIC: Fortbildung für Projektkoordinatoren

Ab September startet die Volkshochschule mit einer neuen BAGIC-Ausbildung und bietet eine umfassende Kursreihe in Ostbelgien an. Die Schulungstage werden als Bildungsurlaub anerkannt und schließen als Weiterbildung mit einem offiziellen Zertifikat in der Erwachsenenbildung ab. Dieses Diplom ist ebenfalls auf Ebene der Französischsprachigen Gemeinschaft anerkannt.

Die BAGIC-Weiterbildung richtet sich an Akteure sowohl aus dem soziokulturellen Bereich als auch aus dem öffentlichen und privaten Sektor. Darüber hinaus können sich alle sozialengagierte Menschen (auch Ehrenamtler), die ihre Wirkungsfähigkeit in Frage stellen und sich verbessern möchten, hier ihre Kompetenzen mit professioneller Unterstützung erweitern.

Projektarbeit ist nicht nur in Wirtschaftskreisen ein heißes Thema, sondern auch im soziokulturellen Bereich wird mehr und mehr Wert auf effektive Projektarbeit gelegt. Viele Organisati-

onen arbeiten bereits projektmäßig, häufig fehlt aber die Basis oder eine strukturierte Vorgehensweise. Wie erarbeite ich ein Projekt? Wie initiiere ich Aktionen? Wie entwickle ich ein Netzwerk? Wie mobilisiere ich mein Umfeld oder die Öffentlichkeit? Wie schaffe ich eine neue Dynamik?

Die modularen Unterrichte vermitteln Basiskompetenzen in den verschiedenen Phasen der Projektarbeit, von der Entwicklung, Planung, Finanzverwaltung und Steuerung des Projektes hin bis zum Abschluss und der Nacharbeit. Neben den Lernbereichen wie Projektmanagement, Arbeitstechniken, Einführung in Politikwissenschaften und Soziologie gehört eine Projektarbeit, die individuell betreut wird.

Die Dauer des Kurses erstreckt sich über 3 Jahre alle 14 Tage donnerstags und an einigen Samstagen. Sollten im September keine Präsenzveranstaltungen möglich sein, starten die Kurse im Online- bzw. Hybrid-Unterricht.

Anmeldung und Auskünfte

VHS Bildungsinstitut VoG
Rotenbergplatz 19, 4700 Eupen
087 59 46 30 - info@vhs-dg.be



© Shutterstock.com

WSM Summer Homerun: Fertig, los!

Zwischen Juni und September lädt die Nichtregierungsorganisation We Social Movement (WSM) alle ein, die Wanderschuhe, Laufschuhe oder Radlerhosen für die Gesundheit anzuziehen. Ziel ist es, Spenden für alle Organisationen des WSM-Netzwerkes zu sammeln, die sich für eine bessere Gesundheit einsetzen. Denn eine gute Gesundheit ist ein Grundrecht!

Bewegen Sie sich für WSM und lassen Sie sich sponsern - das ist gut für Ihre Gesundheit und für die Gesundheit anderer! Alle Infos zur Teilnahme finden Sie auf:

www.actions.wsm.be

Museumspass: CSC- Mitglieder erhalten Rabatt

Nehmen Sie gerne von Zeit zu Zeit ein „Kulturbad“? Und verbinden ein Wochenende oder einen Ausflug mit einem Museumsbesuch oder einer Ausstellung? Dann ist der Museumspass genau das Richtige für Sie. Er öffnet die Türen zu mehr als 200 Museen und 300 Ausstellungen in allen Provinzen unseres Landes. Damit haben Sie ein Jahr lang unbegrenzten Zugang zu den teilnehmenden Museen und ihren großartigen Sammlungen.

Dank der strengen Maßnahmen des Kultursektors können Sie einen Museumsbesuch in aller Sicherheit planen. Worauf warten Sie also noch? Kaufen Sie den Pass jetzt und entdecken Sie ein Jahr lang überraschende Ausflüge in Belgien. Oder schenken Sie den Pass jemandem und gehen Sie gemeinsam auf Kulturreise.

Als Mitglied der CSC und dank Pasar erhalten Sie jetzt eine Ermäßigung von 10 %. Bestellen Sie Ihren ermäßigten Pass **(53,10 €** anstatt **59 €)**, indem Sie das Formular auf der Pasar-Website ausfüllen:

www.pasar.be/csc

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.

Die CSC Bau-Industrie und Energie (CSCBIE) prangert seit vielen Jahren die harten Lebens- und Arbeitsbedingungen der Bauarbeiter in Katar an. Anfang Juni begab sich eine Delegation zum Hauptsitz des Königlichen Belgischen Fußballverbands (KBFV), um mit Generalsekretär Peter Bossaert über ihre Situation zu sprechen. Nach diesem produktiven Treffen könnten gemeinsame Initiativen auf den Weg gebracht werden.

„Obwohl in der Zwischenzeit einige Verbesserungen erzielt wurden, wie die Abschaffung des als moderne Sklaverei bezeichneten Kafala-Systems und die Einführung eines Mindestlohns, gibt es noch viel zu tun in Bezug auf Menschenrechte, Sicherheit und Wohlbefinden“, sagt Pierre Cuppens, Generalsekretär der CSCBIE.

„Die CSCBIE will Druck auf den belgischen Fußballverband, die FIFA und die katarischen Behörden ausüben, damit sie konkrete und strukturelle Maßnahmen zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer ergreifen und den Weg für weitere bedeutende Reformen in der gesamten Golfregion ebnen“, sagte Patrick Vandenberghe, Präsident der CSCBIE. „Wir wollen auch sicherstellen, dass die neuen Regeln eingehalten werden und dass sie nach der WM 2022 weiterhin gelten.“

Gemeinsame Plattform

Für Anfang September ist ein neues Treffen geplant, um eine Plattform mit den Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen wie Amnesty International und Human Rights Watch sowie WSM einzurichten. Ziel ist es, über ein gemeinsames Medi-



Die Arbeitsbedingungen der Bauarbeiter in Katar standen im Mittelpunkt eines Treffens zwischen der CSCBIE und dem Fußballverband.

um zu verfügen. „Der belgische Fußballverband könnte uns über diesen Kanal über die Entwicklung der Situation für Arbeitsmigranten in Katar in-

formieren“, berichtet Laetitia Baldan vom internationalen Sekretariat der CSCBIE. Der Kampf der Gewerkschaften geht weiter.

Die Entscheidung, nicht zu schweigen

Seit einem Jahrzehnt setzen sich Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen gegen die Ausbeutung von Arbeitsmigranten und für menschenwürdige Arbeit in den Golfstaaten ein. Der internationale Druck hat zu einigen Ergebnissen geführt. 2017 unterzeichnete Katar eine Vereinbarung mit der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO), um seine Arbeitsgesetzgebung den internationalen Standards anzupassen. Mindestlöhne, ein Gesetz für Hausangestellte, Kommissionen zur Beilegung von Arbeitskonflikten und die Abschaffung der Arbeitgebererlaubnis, die für die Rückkehr von Migranten in ihre Heimat erforderlich war. All diese Regierungsentscheidungen gehen in die richtige Richtung. Aber sie reichen nicht aus, um menschenwürdige Arbeit zu gewährleisten.

Zwangsarbeit, Einschränkung der Bewegungsfreiheit, Diskriminierung, extreme Arbeits- und Lebensbedingungen, das Verbot, Gewerkschaften beizutreten und zu gründen, sind noch weiterhin Fakten.

Das Krankenhauspersonal ist müde, aber entschlossen

Die Corona-Pandemie hat in den letzten 15 Monaten beim Krankenhauspersonal ihren Tribut gefordert. Welle um Welle mussten die MitarbeiterInnen das Unbeherrschbare managen, das Unerträgliche ertragen und die qualitative und menschliche Versorgung der Bevölkerung sicherstellen. Das Krankenhauspersonal ist müde, aber entschlossen. Das zeigte sich beim Aktionstag in Eupen und St.Vith.

„Es ist zwingend notwendig, die Funktionen der Mitarbeiter, die sich um das Wohl der Gesellschaft kümmern, aufzuwerten und diese Berufe, die an ‚vorderster Front‘ geblieben sind, wieder attraktiv und lebbar zu machen. Leider müssen wir feststellen, dass die konkrete Umsetzung von finanzierten Maßnahmen auf sich warten lässt“, erklärt CNE-Gewerkschaftssekretärin Vera Hilt.

Aus diesem Grund wurde am 17. Juni landesweit ein Aktionstag durchgeführt. In manchen Krankenhäusern des Landes wurde gestreikt, anderswo wie in St.Vith und Eupen wurden symbolische Aktionen durchgeführt, um den Forderungen Nachdruck zu verleihen.

Während sich die Covid-Stationen in unseren Krankenhäusern allmählich leeren, wollen „viele Geschäftsleitungen durch hyperaktive Programme in einer Reihe von Diensten schnell die wirtschaftliche Rentabilität wiederherstellen“, um „das nachzuholen, was nicht gemacht werden konnte“, oder sogar „die während der Verschiebung von Diensten verlorenen Einnahmen aufzuholen“... und das mit MitarbeiterInnen, die wirklich eine Pause benötigen.

Struktureller Personalmangel

Neben der Covid-Krise sind die Krankenhäuser auch mit einem strukturellen Mangel an Pflegepersonal konfrontiert. „Was haben die Unternehmensleitungen und die Arbeitgeberverbände gegen dieses Phänomen unternommen. In St.Vith und Eupen hat es intern Verbesserungen gegeben und der Dialog mit den Direktionen findet statt, deshalb auch kein Streikaufruf“, sagt Vera Hilt. „Aber wir stellen fest, dass im Allgemeinen bei der Umsetzung von Verbesserungen der Arbeitsbedingungen oder der Vereinbarkeit von Privat- und Berufsle-

ben ziemlich auf die Bremse gedrückt wird. Es gibt Abkommen, die seit 2017 unterschrieben werden müssten und die Arbeitgeberverbände, die damals mit uns und der Regierung am Tisch saßen, bremsen nun. Wir wollen, dass unsere Direktionen hier vor Ort Druck machen, damit unterschrieben wird.“

Angesichts der zunehmenden Aggressivität von Patienten und ihren Familien gegenüber den Pflegekräften brauchen die Mitarbeiter im Sommer wirklich eine Pause, ist unisono zu hören.

Noch keine Umsetzung des Abkommens von 2017

Auf föderaler Ebene ist, wie schon erwähnt, das nationale Rahmenabkommen von 2017 immer noch nicht

komplett umgesetzt. Diese Vereinbarung sieht u.a. die Anpassung des Laufbahnendes, individuelle Schulungen, Vertragsstabilität sowie die Möglichkeit vor, drei Wochen Urlaub am Stück zu nehmen. Durch den „Fonds des Blouses Blancs“ (Weißkittelfonds), der im Oktober 2019 ins Leben gerufen und im Juni 2020 fortgeführt wurde, konnten jedoch 400 Millionen Euro für die Beschäftigung von Pflegekräften freigegeben werden. Eine Möglichkeit, die zu wenig genutzt wird.

„Am Aktionstag haben sich Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände getroffen, um sich auszutauschen und in der Hoffnung, dass wir demnächst Erfolge melden können und ‚aus den Pötte‘ kommen. Die Zeit drängt“, schließt Vera Hilt.



Urlaubsregelungen für Angestellte

HABE ICH ANRECHT AUF URLAUB? WELCHEN EINFLUSS HATTE MEINE KURZARBEIT?

Kurz vor den Sommerferien ist der richtige Zeitpunkt, um an die allgemeine Urlaubsregelung zu erinnern und an die speziellen Regelungen für Angestellte, besonders bezüglich der gleichgestellten Perioden.

WER HAT ANRECHT AUF URLAUB?

Anspruch auf „bezahlten“ Urlaub haben alle „Arbeitnehmer“ (durch Arbeitsvertrag gebunden), die im Jahr zuvor vollzeitbeschäftigt oder teilzeitbeschäftigt waren. Sie haben das Recht auf Urlaub im Jahr 2021 („Urlaubsjahr“), wenn Sie im Vorjahr gearbeitet haben („Urlaubsberechnungsjahr“).

Wenn Sie für denselben Arbeitgeber wie im Vorjahr arbeiten, muss er Sie über die Anzahl der Urlaubstage informieren, auf die Sie Anspruch haben. Wenn Sie jedoch im Vorjahr bei einem oder mehreren anderen Arbeitgebern beschäftigt waren, haben diese Ihnen eine Urlaubsbescheinigung ausstellen müssen, in der die Periode angegeben ist, in der Sie beschäftigt waren. So können Sie berechnen, wie viele Urlaubstage Sie nehmen können.

Unter bestimmten Bedingungen können Arbeitnehmer, die im Vorjahr nicht beschäftigt waren, im Rahmen des „Jugendurlaubs“, des „Seniorenurlaubs“ oder des „europäischen Urlaubs“ Anspruch auf Urlaubstage erhalten.

BESONDERE REGELUNGEN FÜR ANGESTELLTE: URLAUBSDAUER

Die Anzahl der Urlaubstage im Jahr 2021 wird anhand der Anzahl der im Jahr 2020 gearbeiteten Tage berechnet: Die Anzahl der Urlaubstage der Angestellten im Jahr 2021 entspricht dem Doppelten der Anzahl der im Jahr 2020 gearbeiteten Monate. Für 6 Monate Arbeit im Jahr 2020 kann man 12 Urlaubstage im Jahr 2021 nehmen. Achtung: Das Urlaubsgesetz basiert

weiterhin auf dem System der 6-Tage-Woche. Alle 6 Tage muss man daher 1 Tag abziehen: 12 Tage sind also eigentlich nur 10, und 24 Tage sind in der 5-Tage-Woche nur 20 Urlaubstage.

Wenn Sie kurz vor Beginn Ihres Urlaubs krank werden, kann dieser Urlaub auf später verschoben werden, auch wenn Betriebsferien geplant sind. Wenn Sie während Ihres Urlaubs krank werden, setzt sich der Urlaub weiter fort. Im Prinzip können Sie diese Tage nicht später nachholen, auch wenn diesbezüglich nicht alles klar ist.

EINFACHES UND DOPPELTES URLAUBSGELD

Während Ihres Urlaubs erhalten Sie Ihr normales Gehalt zum üblichen Zeitpunkt. Das nennt man das „einfache Urlaubsgeld“. Sie haben außerdem Anspruch auf „doppeltes Urlaubsgeld“, das auch vom Arbeitgeber bezahlt und wie folgt berechnet wird: pro gearbeiteten oder gleichgestellten Monat im Jahr 2020, 1/12 von 92 % des Lohnes des Monats, in dem der Urlaub beginnt. Für 12 gearbeitete oder gleichgestellte Monate handelt es sich also um 92 % des Monatslohnes. In diesem Monatslohn werden die Jahresendprämien nicht berücksichtigt. Die Bruttoprämien für Arbeitsleistungen (Lohnzuschlag), für die Produktivität des Arbeitnehmers, für das Betriebsergebnis oder für andere Kriterien, die die Zahlung unsicher machen, sowie für Sachleistungen (außer dem Firmenwagen) sind hingegen in Betracht zu ziehen. Für Arbeitnehmer ohne festen Lohn wird das Urlaubsgeld auf der Grundlage des Durchschnittslohnes der 12 Monate unmittelbar vor dem Urlaubsmonat berechnet.

ENTLASSUNG

Wenn Sie bereits alle Ihre Urlaubstage zum Zeitpunkt Ihrer Entlassung genommen haben, zahlt der Arbeitgeber Ihnen einen Teil des Urlaubsgeldes für das folgende Jahr. Dieser Teil entspricht 15,34 % des Bruttolohnes, der im laufenden Jahr verdient wurde. Wenn Sie zum Zeitpunkt Ihrer Kündigung noch keinen Urlaub genommen haben, zahlt Ihnen der Arbeitgeber darüber hinaus das Urlaubsgeld für das vergangene Urlaubsberechnungsjahr. Dieser Betrag entspricht 15,34 % des im Urlaubsberechnungsjahr verdienten Lohnes, gegebenenfalls zuzüglich einer fiktiven Vergütung für gleichgestellte Tage.

Der neue Arbeitgeber muss den Urlaub so berechnen, als ob Sie im vergangenen Kalenderjahr in seinem Dienst gearbeitet hätten, aber davon das vom alten Arbeitgeber bereits gezahlte Urlaubsgeld abziehen, begrenzt auf den Betrag, den Ihnen der neue Arbeitgeber hätte zahlen müssen, wenn Sie während dieser Zeit bei ihm beschäftigt gewesen wären. Nach den neuen Anweisungen des Landesamtes für soziale Sicherheit (LASS) muss das einfache Urlaubsgeld jeden Monat berechnet werden, in dem der Arbeitnehmer Urlaubstage nimmt.

Wenn Sie Ihre Arbeitszeit bei demselben Arbeitgeber reduzieren (z.B. von Vollzeit auf Halbzzeit), erhalten Sie auf die gleiche Weise ein Urlaubsgeld im Dezember des Jahres, in dem Sie Ihre Arbeitszeit tatsächlich gekürzt haben.



Im Gegensatz zum belgischen Gesetz erlaubt die EU-Richtlinie 2003/88, Ihren Urlaub zu verschieben, wenn Sie während Ihres Urlaubs krank werden. Diese Richtlinie muss noch in das belgische Recht aufgenommen werden. Wenn jedoch ein belgischer Richter mit einem entsprechenden Antrag eines Arbeitnehmers befasst würde, könnte er - ohne die Aufhebung des gegen europäisches Recht verstößenden Gesetzes oder ohne ein neues, mit dieser Richtlinie in Einklang stehendes Gesetz abzuwarten - das belgische Recht außer Acht lassen und damit die Verschiebung der jährlichen Urlaubstage zulassen. Diese Haltung des belgischen Richters ist durch ein Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom 10. Mai 2011 (S. C-147/08 Römer) erlaubt.

JAHRESURLAUB UND KURZARBEIT

Bei der Berechnung des Urlaubsgeldes und der Urlaubsdauer werden bestimmte Inaktivitätstage unter gewissen Bedingungen den Arbeitstagen gleichgestellt. Beispiele: nicht gearbeitete Tage wegen Unfall oder Krankheit (die ersten 12 Monate), Mutterschaftsurlaub und vorbeugendes Arbeitsverbot für Schwangere, Stillpausen, Geburtsurlaub (15 Tage), Adoptionsurlaub (6 Wochen), Urlaub zur Pflegebetreuung, Arbeitslosigkeit

Beispiel:

Im Jahr 2020 arbeiteten Sie 7 Monate (Vollzeit 5-Tage-Woche) und waren 5 Monate in Corona-Kurzarbeit. Diese gearbeiteten und gleichgestellten Perioden berechtigen Sie im Jahr 2021 zu 20 Urlaubstagen und auf ein vollständiges doppeltes Urlaubsgeld von 92 % Ihres Monatsgehalts.

2021 blieben Sie bis Ende April in Kurzarbeit und nahmen dann Ihre Arbeit wieder auf. Wenn Sie Ihre Leistungen bis zum Ende des Jahres fortsetzen, erhalten Sie 2022 8/12 von 20 Urlaubstagen und 8/12 von 92 % Ihres Monatsgehalts. Wenn Ihr Arbeitgeber Ihren Vertrag Ende April 2021 beendet hätte, hätten Sie bei diesem Arbeitgeber für 2021 kein Urlaubsgeld erhalten, da die Corona-Kurzarbeit im Jahr 2021 nicht gleichgestellt wird.

aus wirtschaftlichen Gründen, Ausgleichsruhetage, Feiertage, jährliche Urlaubstage und zusätzliche Urlaubstage, gewerkschaftlicher oder politischer Urlaub, Streik oder Aussperrung, Urlaub zwecks Bildung oder sozialer Förderung.

Die Tage der vorübergehenden Arbeitslosigkeit (Kurzarbeit) wegen höherer Gewalt werden grundsätzlich nicht gleichgestellt, aber um die sozialen Auswirkungen der Coronakrise zu begrenzen, wurde eine Ausnahme gemacht. Es wurde beschlossen, dass für Arbeiter und Angestellte, die zwischen dem 3. März und dem 31. Dezember 2020 aus Gründen höherer Gewalt aufgrund des Coronavirus vorübergehend arbeitslos waren, diese Tage der Arbeitslosigkeit für das Recht auf Jahresurlaub gleichgestellt werden. Die betroffenen Arbeitgeber erhalten dann einen finanziellen Ausgleich vom LASS.

Die CSC und die CNE versuchen, diese Gleichstellung auch für das Urlaubsberechnungsjahr 2021 (Urlaub 2022) zu erhalten, aber zum Zeitpunkt des Schreibens dieser Zeilen sehen wir keine Anzeichen dafür, dass die Regierung in diese Richtung geht. Dies ist besonders bedauerlich, da die Mechanismen für die Gewährung zahlreicher Sektorenprämien nach den im Bereich des Jahresurlaub geltenden Gleichstellungsregeln berechnet werden. Wir werden die Regierung weiterhin in diese Richtung drängen.

Wurde Ihr Urlaubsgeld korrekt berechnet? Für Fragen und Informationen rund um das Urlaubsgeld, nehmen Sie Kontakt mit dem CNE-Sekretariat in Eupen auf: 087 85 99 26 oder cne.eupen@acv-csc.be



Besuchen Sie www.diecsc.be/urlaub

und gewinnen Sie
einen Aufenthalt
im eigenen Land!

Schöne Ferien!

