



Coronavirus und Umstrukturierung



Zeitkredit & thematische Urlaube



Die CSC kennen



SOS Leiharbeiter

20 Fragen, 20 Antworten | Ausgabe 2021



Handbuch der Sozialgesetzgebung 2021



Die Arbeitsordnung 2019



Gewinnen Sie einen Aufbruch in Belgien
Mehr Informationen auf Seite 31

Jahresrückblick 2021



Homeoffice
Alle betroffen?

Neue Broschüren der CSC

Inhalt

Seite 3

Ein Arbeitgeber, mehrere Verträge:
Welche Arbeitszeit?

Seiten 4-5

Die neue Überberufliche in Eupen:
Viviane Leffin, ein Berufswechsel kurz
vor dem Lockdown

Seiten 6-7

Die föderale Mobilitätsdiagnose,
Vorboten einer Wende?

Seiten 8-9

Neue Broschüren der CSC

Seite 10

CSC Sporta:
Die Gewerkschaft der Sportler

Seite 11

Meldungen

Seiten 12-13

Gewerkschaftliche Fortschritte trotz
Pandemie

Seiten 14-15

CNE-Info:
Steuerflucht
Jeder Arbeitnehmer hat das Recht auf
Weiterbildung

Seite 16

40 % der Haushaltshilfen fahren
nie in Urlaub

Impressum

Verantwortlicher Herausgeber:

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

Redaktion:

Vera Hilt Liliane Louges
Angela Mertes Jochen Mettlen
Birgit Schlüter

Layout: Jessica Halmes / Maryline Weynand

Druck:

Kliemo A.G.
Hütte 53, 4700 Eupen

Anschrift der Redaktion:

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

Erscheinungsrhythmus:

Vierzehntäglich

Öffnungszeiten & Kontakt

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

ARBEITSLOSENDIENST 087/85 99 98

CSC Eupen

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

CSC St.Vith

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

CSC Kelmis

csc.chomage.kelmis@acv-csc.be

JURISTISCHER DIENST

CSC Eupen

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

CSC St.Vith

087/85 99 33 ● sj.verviers@acv-csc.be

SOZIALSPRECHSTUNDEN

CSC Eupen

Sprechstunden: montags und mittwochs
von 8.30 Uhr bis 11.45 Uhr
087/85 99 22 ● csc.ostbelgien@acv-csc.be

CSC St.Vith

087/85 99 32 ● csc.stvith@acv-csc.be

GRENZGÄNGERDIENST LUXEMBURG

CSC St.Vith

087/85 99 33 ● sj.verviers@acv-csc.be

GRENZGÄNGERDIENST DEUTSCHLAND

CSC Eupen

087/85 99 49 ● grenzgaenger.deutschland@acv-csc.be

www.diecsc.be



www.diecsc.be



www.facebook.com/cscostbelgien

Ein Arbeitgeber, mehrere Verträge: Welche Arbeitszeit?

In einem Urteil vom 17. März 2021 hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) entschieden, dass Arbeitszeit keine Ruhezeit ist. Noch nie dagesen? Sagen wir einfach, es ist das fehlende Glied in der Anwendung der Arbeitszeitgesetzgebung für Arbeitnehmer, die bei demselben Arbeitgeber unter verschiedenen Verträgen beschäftigt sind.

Wie können Arbeitszeitgrenzen zwischen verschiedenen Verträgen angewendet werden? In Belgien blieb diese Frage bis jetzt unbeantwortet. Die sozialrechtliche Kontrolle griff nicht in Situationen ein, in denen Arbeitnehmer nach einer vollen Arbeitswoche noch Wochenendarbeit für denselben Arbeitgeber im Rahmen eines separaten Arbeitsvertrags leisteten.

Der EuGH hat dem ein Ende gesetzt: Arbeitszeitregelungen müssen den Arbeitnehmer in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit schützen. Er kann nicht gezwungen werden, diesen Schutz aufzugeben, indem er mehrere Arbeitsverträge mit demselben Arbeitgeber unterschreibt. Ein entscheidender Punkt in der Argumentation ist, dass sich Arbeitszeit (während derer der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber zur Verfügung steht) und Freizeit (die der Arbeitnehmer frei zur Erholung nutzen kann) nicht überschneiden dürfen. Was für den einen

Vertrag Arbeitszeit ist, ist auch für den anderen Arbeitszeit.

Bei demselben Arbeitgeber

Das Urteil des EuGH betrifft einen Arbeitnehmer, der mehrere Arbeitsverträge direkt mit demselben Arbeitgeber abgeschlossen hatte. In diesem Fall ist die Schlussfolgerung klar: Die Arbeitszeiten der verschiedenen Verträge müssen addiert werden. Nach belgischem Arbeitsrecht muss der Zusatzlohn daher für beide Verträge gemeinsam gelten, und der Arbeitnehmer muss auch eine Ausgleichsruhezeit erhalten. Diese Argumentation sollte auch für Arbeitnehmer gelten, die im Rahmen der Leiharbeit Überstunden für ihren ständigen Arbeitgeber leisten, z. B. an Wochenenden.

Das Urteil besagt auch, dass Arbeitnehmern, die systematisch 40 Stunden pro Woche oder mehr mit Kurzzeitverträgen arbeiten, ein effektiver Freizeitausgleich nicht mehr verwei-

gert werden kann. Das gilt für Leiharbeitnehmer, aber auch für Gelegenheitsarbeiter, die jetzt jede Woche bei null anfangen sollen. Das Urteil wird auch auf aufeinanderfolgende Verträge mit demselben Arbeitgeber anzuwenden sein.

Außerhalb dieses Kontextes

Der Gerichtshof hat sich jedoch nicht zu einer schwierigeren Frage geäußert: Was geschieht, wenn ein Arbeitnehmer mehr als Vollzeit für zwei völlig unterschiedliche Arbeitgeber arbeitet? In der Vergangenheit hatte die CSC dagegen protestiert, dass die belgischen Behörden Arbeitnehmer, die bereits Vollzeit arbeiteten, dazu ermutigten, mehr zu arbeiten, ohne für Ausgleichsruhezeiten zu sorgen. Der Gerichtshof bestätigt diese zugrunde liegende Argumentation, was den Weg für weitere Verfahren gegen das Flexi-Job-System öffnet.

Fazit

Wenn ein Arbeitnehmer mehrere Arbeitsverträge mit demselben Arbeitgeber abgeschlossen hat, müssen die Arbeitszeitgrenzen gemeinsam auf die verschiedenen Arbeitsverträge angewendet werden. Auf diesen Beschluss kann sich rückwirkend bezogen werden.



Arbeitszeitregelungen müssen den Arbeitnehmer in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit schützen.

Die neue Überberufliche in Eupen: Viviane Leffin, ein Berufswechsel kurz vor dem Lockdown

Ein klarer, freundlicher Blick und ein sympathisches Lächeln, vor mir sitzt die neue überberufliche Gewerkschaftssekretärin der CSC Eupen, Viviane Leffin. Die sympathische 47-jährige ist Mutter eines 19-jährigen Sohnes und wurde kurz vor dem ersten Lockdown im Januar 2020 bei der CSC eingestellt. Ein sicherlich nicht gerade einfacher Einstieg in die Gewerkschaftswelt...

Viviane, wie kamst du zur Gewerkschaft?

Schon als Studentin habe ich mich für die CSC interessiert. Zuerst habe ich vier Jahre lang Jura an der Uni Lüttich studiert. Und in diesem Rahmen musste ich Arbeiten im sozialjuristischen Bereich schreiben. So kamen die ersten Kontakte mit der CSC zustande, da ich damals eine Arbeit über die CSC geschrieben habe. Aber auch familienbedingt war bei uns zu Hause die CSC immer ein Thema. Mit einer Tante, Elfriede Falkenberg, die langjährige Angestellte der CNE Verviers war, einem Vater, der CSC-Delegierter bei Heinen war, und einem Opa, der in der Textilbranche einer der ersten beim Verband war, habe ich das CSC-Gen schon als Kind mitbekommen. Die CSC hat mich von daher schon immer interessiert und auch nachdem ich zu einem Studium als Sozialassistentin gewechselt hatte, war mir das Handbuch der CSC über die Sozialgesetzgebung stets hilfreich, wie auch im späteren Verlauf meines beruflichen Werdegangs.

Wie war dein Start bei der CSC kurz vor dem ersten Lockdown? Eine neue Stelle ist immer eine Herausforderung, umso schwieriger unter diesen Umständen. Wie konntest du deine Kontakte aufbauen, wie angelernt werden?

Ich hatte zum Glück noch 8, 9 Wochen Zeit und konnte eine Grundweiterbildung mitmachen. Im Rahmen meines zukünftigen Aufgabenbereichs konnte ich in Lüttich und Verviers den dortigen Sozialsprechstunden beiwohnen, um konkret zu sehen, wie das

abläuft und was da so alles auf einen zukommt. Was natürlich fehlte und zur Zeit immer noch fehlt, ist der direkte Kontakt zu den Delegierten aus den Betrieben. Den überberuflichen Vorstand habe ich bisher nur viermal einladen können. Ein erstes Mal auch gemeinsam mit Carmen Keutgen, der überberuflichen Sekretärin von St.Vith. So konnte ich sehen, wie sie dies macht, wie sie die Themen vorbereitet, meist aktuelle Themen, und habe das dann auch viermal selber machen können. Auch anhand der angelegten Ordner meiner Vorgängerin Rebecca Peters, konnte ich sehen, wie man einen überberuflichen Vorstand organisiert. Der Job versprach sehr vielseitig zu sein, doch dann kam der Lockdown und mit ihm ging die eigentliche Rolle einer überberuflichen Sekretärin über Wochen und Monate verloren. Die reine Sachbearbeitung wurde zur Hauptaufgabe.

Du warst also direkt in Dossiers eingespant, wo du ja auch noch nicht den notwendigen Background hattest und musstest also mit deinen Kollegen Rücksprache nehmen?

Ja, hauptsächlich Martin Klöcker für die juristischen Fragen und Carmen waren meine hilfsbereiten Ansprechpartner. Dann besteht eine meiner Aufgaben auch in der Vorbereitung und Vertretung der Mitglieder bei einer Anhörung beim Landesamt für Arbeitsbeschaffung. In den ersten Wochen konnte ich das in Verviers und auch hier in Eupen noch persönlich regeln mit den Mitgliedern, aber kurz danach wurde dies alles nur noch schriftlich abgewickelt. Was das Ganze erschwert. Kein persönlicher



Viviane Leffin in ihrem Büro in Eupen.

Kontakt, alles nur noch per Telefon und per Mail. Auch der persönliche Kontakt mit Kollegen gestaltet sich schwieriger. Versammlungen fanden nur noch über Teams (Videokonferenz) statt. Ungünstig, um sich richtig kennenzulernen.

Welche Aufgabenbereiche hast du im Rahmen deiner Tätigkeit als überberufliche Sekretärin?

Ich habe 23 Mandate und ich unterstütze zur Zeit, wie du siehst (A.d.R. dabei weist sie auf eine ganze Menge Dossiers auf ihrem Schreibtisch), die Kolleginnen des Grenzgängerdienstes für die dringlichsten Dossiers, sprich Anrecht auf Arbeitslosengeld der Grenzgänger in Belgien, damit diese Mitglieder keine Probleme bekommen.

Du hast also sage und schreibe 23 Mandate?

Ja, darunter auch einige sehr wichtige, wie zum Beispiel das Arbeitsamt, der Wirtschafts- und Sozialrat, das Institut für Aus- und Weiterbildung des Mittelstandes, sämtliche Mandate in der Christlichen Arbeiterbewegung, im Regionalzentrum für

Kleinkindbetreuung, mit monatlichen Versammlungen, Verwaltungsräten, Generalräten und Arbeitsgruppen. Andere Mandate sind weniger arbeitsintensiv, da die Regelmäßigkeit der Versammlungen geringer und die Vorbereitungen darauf somit auch weniger intensiv sind.

Mit welchen Problemen hat man als Überberufliche zu tun?

Natürlich habe ich zweimal wöchentlich Sozialsprechstunden, in denen die Mitglieder sich mit ihren Fragen und Nöten an mich wenden. Und nicht zu vergessen, im Juni bietet die CSC ihren Mitgliedern Hilfe beim Ausfüllen der belgischen Steuererklärungen an. Auch darum kümmern wir uns als Überberufliche. Allerdings aufgrund einer Vereinbarung mit dem Steueramt in geringerem Maße, wie dies noch 2020 der Fall war. Dennoch bearbeiten wir noch die Steuererklärungen der Personen, die sich nicht an das Steueramt wenden wollen, oder die sich in Bezug auf das Ausfüllen ihrer Steuererklärung unsicher sind. Übrigens eine Aufgabe, um die sich zum Beispiel meine Kollegen in Lüttich nicht kümmern müssen. Dort macht das ausschließlich die Gruppe der CSC-Pensionierten.

Du hast hier im Sekretariat Eupen auch noch den Hausmeister-Posten, oder?

Lacht. Ja, tatsächlich wurde ich am Ende meines Bewerbungsgesprächs gefragt, ob ich Erfahrungen in der Hausverwaltung habe und ob ich mich ein wenig darum in der CSC Eupen kümmern könnte. Das „ein wenig“ entpuppte sich dann doch als recht viel. Über WC-Papier bestellen, Druckertinte, Kaffee, Seife, Spülmaschinentabs, Strom, Gas, bei Laurenty nachfragen, warum die Putzfrau den Eingang nicht putzt, das an mehreren Stellen undichte Dach, die Taube, die im Dach der Toilette festhängt,... Ach ja und die Grabpflege (von ehemaligen Gewerkschaftern) gehört auch noch zu meinem Aufgabenbereich. Also da fällt wirklich täglich was an. Wir hier sind wirklich Allrounder, während meine Lütticher Kollegen sich auf ihre Hauptaufgaben konzentrieren können. Für den Job kann ich ja auch auf meine Erfahrung bei meinen früheren Arbeitgebern zurückgreifen. Ich habe elf Jahre für die Verbraucherschutzzentrale und zehn Jahre für das ÖSHZ Raeren gearbeitet.

Du bist seit anderthalb Jahren als Gewerkschaftssekretärin tätig, hast du dir den Job so vorgestellt?

Ja, so facettenreich hatte ich das mir schon vorgestellt. Ich finde das auch schön, der Kontakt mit den Leuten, die Sozialsprechstunden, auch die politischen Mandate, die Themen an sich, und mitentscheiden zu dürfen. Dass es aber wirklich so viel und unübersichtlich wird, ohne mir selber meinen Arbeitsalltag organisieren zu können, hätte ich nicht gedacht.

Du hast gedacht, die beim Verband arbeiten nicht...?

Lautes Lachen. Das mit Sicherheit nicht, ich sehe ja, wie beschäftigt auch meine Kollegen alle sind. Aber ich hatte wohl gedacht, dass ich mir meine Arbeit selber einteilen kann und mehr Zeit für meine eigentlichen Arbeitsbereiche haben würde. Die facettenreichen Aufgabenbereiche als Überberufliche bei der CSC begeistern mich und ich habe am Anfang nicht direkt überblickt, was da so alles dranhängt. Doch mit dem (Dienst) Alter kommt ja bekanntlich die Weisheit...

Birgit Schlüter





©stock.adobe.com

Die föderale Mobilitätsdiagnose, Vorboten einer Wende?

Wie ist es um die Mobilität vom Wohnort zum Arbeitsplatz bestellt? Dieser Frage geht die sogenannte föderale Mobilitätsdiagnose nach. Es handelt sich dabei um eine Umfrage, die Ende Juni gestartet wurde und noch bis zum 31. Januar 2022 läuft. Wird sie eine beginnende Trendwende offenbaren oder zeigen, dass die Coronakrise wenig Einfluss auf die belgischen Gewohnheiten hatte?

Die föderale Untersuchung zur Mobilität vom Wohnort zum Arbeitsplatz wird alle drei Jahre vom FÖD Mobilität und Verkehr organisiert. Sie richtet sich an Unternehmen und öffentliche Dienste mit mehr als 100 Vollzeitbeschäftigten. Diese „Momentaufnahme“ der Mobilität erfolgt in Form einer Online-Umfrage, die vom Arbeitgeber ausgefüllt wird, einhergehend mit der Empfehlung, dies in Absprache mit den Arbeitnehmern zu tun. Dabei geht es um Fahrten, Fahrpläne, Transportmittel, zurückgelegte Strecken usw.

Diese Umfrage zielt darauf ab, die Mobilität über die Konzertierungsorgane des Unternehmens, d. h. den Betriebsrat und den AGS, auf die Tagesordnung zu setzen und eine wertvolle Datenbank zur Mobilität vom Wohnort zum Arbeitsplatz in Belgien zu erstellen.

Regionale Unterschiede

Die vorherige Umfrage zeigte große Unterschiede zwischen den Regionen

des Landes. Am besten schneidet die Region Brüssel ab, wo öffentliche Verkehrsmittel, Fahrrad und Zu-Fuß-Gehen zwei Drittel ausmachen. Allein 34 % der Fahrten entfallen auf die Bahn und fast 20 % auf die Nahverkehrsgesellschaft Stib. Der Anteil des Autos beträgt 36 %.

In Flandern dominiert das Auto mit einem Anteil von 67 %. Dennoch spielt das Fahrrad eine wichtige Rolle: Jeder sechste Flaming fährt mit seinem Drahtesel zur Arbeit.

In Wallonien ist das Auto noch König (83 %). Dies lässt sich zum Teil durch die Uneinheitlichkeit des wallonischen Territoriums und durch die Tatsache erklären, dass auch das Verkehrsangebot eingeschränkter ist als in den anderen Regionen. In ihrem Luft-Klima-Plan strebt die Wallonie an, den Anteil des Autos auf 63 % zu reduzieren und den Belegungsgrad von Autos bis 2030 auf 1,5 Personen zu erhöhen.

Nichtsdestotrotz gibt es Fortschritte

bei der nachhaltigen Mobilität in Wallonien: Fahrgemeinschaften und das Zu-Fuß-Gehen haben den höchsten Anteil im Land und das Fahrrad setzt sich stark und sehr schnell in den Stadtzentren durch. Die Arbeitgeber ergreifen zunehmend Maßnahmen zugunsten einer nachhaltigen Mobilität, wobei mehr als die Hälfte von ihnen die Kosten für öffentliche Verkehrsmittel vollständig erstattet.

Eine neue Post-Corona-Mobilität?

Sind diese Ergebnisse die Vorboten einer neuen Post-Corona-Mobilität? Die Herausforderung der föderalen Mobilitätsdiagnose besteht darin, zu sehen, wie sich diese Zahlen in unseren Unternehmen in Belgien entwickelt haben.

Neben der öffentlichen Hand muss sich auch die Arbeitswelt an der Umstellung der Mobilität auf öffentliche Verkehrsmittel und sanfte Verkehrsmittel beteiligen. Die föderale Mobilitätsdiagnose 2021 wird daher der richtige Zeitpunkt sein, um die Bemühungen durch die Erstellung von Fahrplänen in Unternehmen fortzusetzen oder zu initiieren, die Arbeitnehmern mit oder ohne Arbeitsplatz zugutekommen werden. Denn Mobilität ist auch eine Herausforderung für den Zugang zu Beschäftigung.



Mobilitäts-Challenge für Arbeitnehmervertreter

Die diesjährige Mobilitätswoche findet vom 16. bis 22. September in Wallonien statt. Zahlreiche CSC-Delegationen werden an der „Mobilitäts-Challenge für Arbeitnehmervertreter“ teilnehmen.

Während der Mobilitätswoche werden Unternehmen, Schulen, Gemeinden und Bürger aufgefordert, sich für eine nachhaltigere Mobilität einzusetzen: zu Fuß gehen, Fahrrad fahren (in die Pedale treten oder mit elektrischer Unterstützung), Roller, Fahrgemeinschaften, Bus, Bahn, usw. oder eine Kombination dieser Verkehrsmittel (auch „Multimodalität“ genannt).

Aus diesem Anlass wird die Challenge der Mobilitätswoche unter anderem von den gewerkschaftlichen „Mobilitätszellen“ organisiert. In der Kategorie „Arbeitnehmervertreter“ werden die Aktionen von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf alternative und nachhaltige Mobilität hervorgehoben und belohnt.

Die drei Gewerkschaftsteams, die die originellsten und erfolgreichsten Aktionen durchführen, gewinnen einen Preis (2.000 Euro für den ersten Preis), der ihnen die Anschaffung eines Fahrrads oder eines Elektrorollers, Coaching, Fahrradleasing usw. ermöglicht.

Trotz eines Jahres im Zeichen von Corona brachte die Mobilitätswoche 2020 zahlreiche Projekte in Unternehmen und Gewerbegebieten hervor, an denen Delegationen der CSC teilnahmen. Die Auswirkungen der Krise auf unser Verhalten zwingen uns dazu, unsere Mobilität zu überdenken. In einer späteren Ausgabe werden wir über die diesjährige Mobilitätswoche berichten.

Indexierung der Beiträge

Die CSC-Beiträge werden jährlich indexiert. Ab dem ersten Juli wird der Beitrag für Nichterwerbstätige und Teilzeitbeschäftigte um durchschnittlich 0,04 Euro und für Erwerbstätige um 0,07 Euro pro Monat erhöht. Dank dieser Anpassung kann die CSC Ihre Interessen weiterhin voll und ganz verteidigen: sichere Arbeitsbedingungen während und nach dem Coronavirus, höhere Löhne, eine gute Balance zwischen Berufs- und Privatleben sowie bessere Renten und Zulagen. Darüber hinaus kann die CSC auch weiterhin in ihre Dienstleistungen investieren: ein digitaler Schalter über www.meinecsc.be, eine individuelle Laufbahnbegleitung, maßgeschneiderte Beratung, Rechtsbeistand, usw.

Einen Überblick über die Beiträge und Vorteile der CSC finden Sie unter: www.diecsc.be/mitgliedschaft

Sie haben Fragen zur Auswirkung des Coronavirus auf Ihre Arbeit? Besuchen Sie www.diecsc.be/coronavirus



Infos +
www.diecsc.be/mitgliedschaft



Brexit: Internationaler Reisepass im Transportsektor

Ab dem 1. Oktober müssen Lkw-Fahrer einen internationalen Reisepass besitzen, wenn sie im Auftrag ihres Arbeitgebers ins Vereinigte Königreich reisen. Dieses Dokument ist rechtzeitig bei der Gemeindeverwaltung des Wohnorts zu beantragen. Fahrer, die in Belgien wohnen, aber nicht die belgische Staatsangehörigkeit besitzen, sollten sich an ihre Botschaft/ihr Konsulat wenden.

Wenn Reisen in das Vereinigte Königreich im Rahmen der Arbeit erforderlich sind, muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die vollen Kosten für den internationalen Reisepass erstatten. Ein Kollektives Arbeitsabkommen (KAA), das diese Verpflichtung bestätigt, wurde am 17. Juni 2021 in der Paritätischen Kommission für Verkehr und Logistik abgeschlossen. Da dieser Pass sieben Jahre lang gültig ist, kann die Rückerstattung natürlich nur einmal innerhalb dieses Zeitraums beantragt werden.

Neue Broschüren der CSC

Stets darum bemüht, unsere Mitglieder in ihren verschiedensten Situationen mit den wichtigsten Informationen zu versorgen, haben wir eine ganze Reihe von Broschüren neu erstellt und aktualisiert. Diese sind kostenlos erhältlich in den verschiedenen Dienstleistungszentren der CSC.

Eine vollständige Übersicht finden Sie auf unserer Webseite: www.diecsc.be/broschueren

Die CSC kennen

Die CSC blickt auf einen 130-jährigen Werdegang zurück. Im Laufe der Zeit hat sie sich zu einer großen Gewerkschaft entwickelt, die ihren Mitgliedern zahlreiche Dienste bietet: Zahlung der Arbeitslosenzulagen, juristischer Beistand, Hilfe für administrative Formalitäten in punkto Arbeit, Arbeitslosigkeit, Sozialzulagen. Und natürlich ist die CSC an erster Stelle eine starke Gewerkschaftsbewegung, die sich auf das Engagement von mehr als 80.000 Militantinnen und Militanten stützt, die in ihren Betrieben, Einrichtungen, in ihrer Gemeinde oder ihrer Region aktiv sind. Die Broschüre „Die CSC kennen“ stellt Ihre Gewerkschaft global vor.



Handbuch der Sozialgesetzgebung



Die neue deutschsprachige Ausgabe des CSC-Handbuches der Sozialgesetzgebung ist erschienen. Es ist 510 Seiten stark und bietet eine umfassende Übersicht über das Arbeitsrecht und die Sozialsicherheit und behandelt auch die Rechtsquellen, die Beschäftigungspolitik und die durch die Arbeitsgerichte angewandten Prozeduren. Das Handbuch richtet sich an Delegierte, aber auch an Studenten und andere interessierte Personen, z.B. im Sozialbereich.

Zeitkredit

Sich um seine Kinder kümmern, eine Ausbildung machen oder sich Zeit für seine Familie oder für sich selbst nehmen. In dieser Broschüre finden Sie alles Wissenswerte über die aktuelle Gesetzgebung in Sachen Zeitkredit, Zeitkredit am Laufbahnende, Elternurlaub, Urlaub zur Pflege, usw.



Homeoffice

Im Homeoffice zu arbeiten basiert auf einer Vereinbarung zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber zur Ausführung des normalen Arbeitsvertrages, wenn beide Parteien dies wünschen. Homeoffice ist daher weder ein Recht noch eine Verpflichtung. Die Broschüre erörtert den rechtlichen Rahmen für Homeoffice, die mit Homeoffice verbundenen psychosozialen Risiken und die Möglichkeiten der Kontrolle und Überwachung der Arbeitnehmer im Homeoffice.



Horeca

Die CSC Nahrung und Dienste hat die neue deutschsprachige Zeitung für das Hotel- und Gaststättengewerbe (Horeca) herausgebracht. Von A wie Arbeitsdauer bis Z wie Zeitkredit erläutert sie alle relevanten Bereiche wie Arbeitslosigkeit, Fahrtkosten, Teilzeitbeschäftigung, Flexi-Jobs, Frühpension oder Jahresendprämie. Natürlich werden in der neuen Broschüre auch Fragen rund um das Thema Corona beantwortet.



Leiharbeit

Diese Broschüre umfasst die hauptsächlichen Fragen, die sich Interimarbeiter stellen: Definition von Leiharbeit, wie sich in einer Agentur einschreiben, der Vertrag, die soziale Sicherheit und was geschieht, wenn man krank wird, der Lohn, die Sozialvorteile, die Arbeitsdauer, die Arbeitskleidung, die Fahrtkosten, der Urlaub und die Feiertage, bürgerliche Abwesenheiten.



Umstrukturierung

Natürlich hat die Corona-Pandemie direkte Auswirkungen auf die wirtschaftliche Lage und die Tätigkeit von Unternehmen. Einige Unternehmen hatten bereits vor der Krise Probleme und ihre Lage hat sich weiter verschlechtert. Zur Unterstützung der Unternehmen, damit sie diese beispiellose Krise bewältigen können, wurden von den verschiedenen Regierungen auf föderaler und regionaler Ebene eine Reihe Maßnahmen ergriffen, aber dies wird nicht ausreichen, um den Fortbestand aller Unternehmen zu garantieren. Infos finden Sie in der Broschüre „Coronavirus und Umstrukturierung“.



Jahresurlaub

In der Broschüre „Jahresurlaub“ werden die geltenden Regeln bezüglich der Urlaubsperiode und der Anzahl Urlaubstage erläutert, wie auch das Urlaubsgeld für Arbeiter, Angestellte, Schulabgänger und Arbeitslose.



Arbeitsordnung

Die allgemeine Arbeitsschutzordnung ist ein schriftliches Dokument, durch das der Betriebsrat oder der Arbeitgeber eine Reihe Regeln festlegt. Sie vervollständigt den individuellen Arbeitsvertrag, indem sie die allgemeinen Arbeitsbedingungen bestimmt und den Arbeitnehmern ein Minimum an Informationen über die Arbeitsorganisation und das Funktionieren des Betriebes gibt. In dieser Broschüre finden Sie alle Erklärungen dazu.



www.diecsc.be/broschueren

CSC Sporta

Die Gewerkschaft der Sportler

Mit der Fußball-Europameisterschaft und den Olympischen Spielen in Tokio stand der Sport in diesem Sommer im Mittelpunkt des Interesses. Aber abgesehen von Spitzenfußballern oder sehr erfolgreichen Tennisspielern müssen alle Profisportler nach ihrer sportlichen Laufbahn irgendwann arbeiten. Eine dritte Halbzeit, auf die man sich unbedingt vorbereiten muss, will man nicht Gefahr laufen, ohne Einkommen dazustehen.

Von einigen wenigen Ausnahmen abgesehen, ist in Belgien der Erfolg in einer Sportart keine Garantie für ein lebenslanges Einkommen. Nach ihrer Karriere müssen Sportler daher oft ein zweites „klassisches“ Berufsleben beginnen. Und das ist nicht immer einfach.

Selbst diejenigen, die von ihrem Sport leben, haben das Spiel noch nicht gewonnen. Eine schwere Verletzung oder ein Unfall können der Karriere ein abruptes Ende bereiten. Die Dauer der Sportlerlaufbahn ist in den meisten Fällen von relativ kurzer Dauer, je nach Disziplin zwischen zehn und 25 Jahren. Die Karriere eines Spitzensportlers ist mit einem Sprint vergleichbar, den man unter den besten Voraussetzungen absolvieren sollte. Auch der sportliche Ruhestand muss geplant werden. Die Vorbereitung auf diese Umstellung ist daher unerlässlich.

Gewerkschaftliche Unterstützung

Probleme können natürlich auch während der Sportlaufbahn auftreten: Vertragsauflösung, ausstehendes Gehalt, Abstieg der Mannschaft, Verletzung, Konkurs des Vereins,... Seit 1992 vereinigt und verteidigt die CSC Sporta die kollektiven und individuellen Interessen von bezahlten Sportlern, ob Profis oder Amateure. „Wir betreuen zum Beispiel auch Physiotherapeuten, die bei einem Sportverein angestellt sind“, erklärt Sébastien

Stassin, Gewerkschaftssekretär der CSC Sporta und ehemaliger Profifußballer. Die überwiegende Mehrheit der Mitglieder der CSC Sporta kommt aus der Welt des Fußballs. Die CSC

Sporta hat aber auch Mitglieder aus anderen Disziplinen wie Radsport, Volleyball, Leichtathletik, Basketball, usw.

Sporta bietet seinen Mitgliedern Informationen und Beratung zu ihren

Rechten und - wenn nötig - auch Rechtshilfe an. „Die meisten unserer Interventionen beziehen sich auf Gehaltsfragen. Wir intervenieren zum Beispiel bei Problemen mit der Bezahlung eines Spielers durch seinen

Verein oder prüfen, ob die Rechte des Sportlers im Falle des Abstiegs seiner Mannschaft respektiert werden. Im Falle einer Entlassung helfen wir den Sportlern bei der Berechnung der ihnen zustehenden Prämien. Wir prüfen auch, ob die Verträge aus rechtlicher Sicht in Ordnung sind.“

Unterstützung für Sportler

„Viele Leute denken, dass in der Welt des Profisports niemand nach seiner Karriere noch arbeiten muss. In Belgien müssen jedoch 85 % der Sportler, die ihre Karriere beenden, innerhalb eines Jahres einen Job finden oder sie riskieren finanzielle Probleme. Daher ist es wichtig, ihnen die Möglichkeit zu geben, ihre sportliche Karriere mit einem Studium zu verbinden und ihnen dabei die richtige Unterstützung und Anleitung zu geben. Viele Profisportler haben nicht immer die Zeit, beides miteinander zu verbinden, vor allem in Belgien, das ein Transitland ist, in dem die Fußballspieler nicht lange bleiben“, so Gewerkschafter Sébastien Stassin.

Kontakt

02 500 28 30 oder sporta@acv-csc.be



Infos +
www.lacsc.be/sporta

„In Belgien müssen 85 % der Sportler, die ihre Karriere beenden, innerhalb eines Jahres einen Job finden oder sie riskieren finanzielle Probleme.“

Sébastien Stassin, CSC Sporta



Arbeit ist zu oft für Arbeitsunfähigkeit verantwortlich



© juefraphoto-stock.adobe.com

Übermäßige Arbeitsbelastung, schlechte Beziehungen zu Vorgesetzten oder Kollegen oder körperlich anstrengende Arbeit: Mehr als die Hälfte derjenigen, die aufgrund von Krankheit oder Unfall lange Zeit zu Hause bleiben, sehen ihre Arbeit zumindest teilweise als verantwortlich an. Dies ist das Ergebnis einer groß angelegten Umfrage, die von der Christlichen Krankenkasse durchgeführt wurde.

Nicht weniger als 56 % der Befragten sind der Meinung, dass ihr Job (teilweise) für ihre Abwesenheit von der Arbeit verantwortlich ist. Dies gilt insbesondere für Menschen mit Burnout (90 %) oder psychischen Erkrankungen (69 %). Menschen, die unter Erkrankungen des Bewegungsapparates und des Bindegewebes (z.B. Rückenschmerzen) leiden, zeigen häufig (64 %) mit dem Finger auf ihre Arbeit, obwohl für sie die Ursache eher in der körperlichen Belastung liegt.

Die Umfrage zeigt, dass diejenigen, die in den Beruf zurückkehren, immer noch auf Hindernisse stoßen. Langzeitkranke weisen darauf hin, dass es vor allem wichtig ist, ihnen Zeit zur Erholung zu geben. Die Unterstützung durch Vorgesetzte und Kollegen kann einen Unterschied machen.

2020 gab es in Belgien 470.000 Menschen, die länger als ein Jahr arbeitsunfähig waren. In 15 Jahren hat sich die Zahl mehr als verdoppelt.

Ein Lohnzettel auf Papier? Ein Recht!

Viele Arbeitgeber haben im Zuge der Gesundheitskrise einseitig digitale Lohnzettel eingeführt. Arbeitnehmer, die dies wünschen, können jedoch ihren Lohnzettel in Papierform verlangen.

Nicht alle Arbeitnehmer haben einen Computer oder Drucker oder wissen, wie sie diese digitalen Dokumente speichern können. Ein ausgedruckter Lohnzettel ist kein Luxus, um zu prüfen, ob sich eventuell Berechnungsfehler eingeschlichen haben. Verschiedene Arbeitnehmer haben der CSC mitgeteilt, dass sie jeden Monat ihre Forderung nach einer Papierversion begründen müssen.

Das Gesetz erlaubt jedoch den Arbeitnehmern, ihren Lohnzettel in Papierform zu verlangen. Grundlage hierfür ist Artikel 15 des Gesetzes vom 12. April 1965 über den Schutz der Entlohnung der Arbeitnehmer. Dieser besagt, dass dem Arbeitnehmer mit jeder definitiven Zahlung eine Lohnabrechnung übergeben werden muss, entweder in Papier- oder digitaler Form.

Der Arbeitgeber bzw. sein Sozialsekretariat kann also nicht einseitig die elektronische Übermittlung der Lohndokumente auferlegen. Das Gesetz vom 3. Juni 2007 sieht jedoch die Speicherung und elektronische Zustellung der Lohndokumente vor, wenn sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber in einer gegenseitigen Vereinbarung darauf einigen. Diese Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist (jährlich) widerrufbar und hat z.B. Vorrang vor der Regelung in der Arbeitsordnung, die der elektronischen Form den Vorzug geben würde.

Wenn dieses Recht in Ihrem Unternehmen nicht respektiert wird, wenden Sie sich an Ihre CSC-Gewerkschaftsdelegation oder Ihr Dienstleistungszentrum.



© vSchlichting-stock.adobe.com

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. Es folgt eine kurze, nicht erschöpfende Auflistung.

In den Unternehmen

Geplante Massenentlassungen bei MBC vom Tisch



Dank der Intervention der Gewerkschaften konnten 35 Arbeitsplätze bei der belgischen Schokoladenmanufaktur MBC (ehemals Godiva) in Brüssel gerettet werden. Damit waren die vom Management geplanten Massenentlassungen vom Tisch. Die Gewerkschaften haben eine Arbeitsplatzgarantie für 125 Arbeiter und 55 Angestellte ausgehandelt.

TAC wird gerettet

Der amerikanische Eigentümer von Technical Airborne Components (TAC) akzeptierte schließlich den Verkauf seines Werks in Milmort (Provinz Lüttich), anstatt es zu schließen. Die 169 Arbeitnehmer, die noch am Standort



beschäftigt sind, behalten ihren Arbeitsplatz und ihre sozialen Errungenschaften.

Gewerkschaftsarbeit sichert Arbeitsplätze

Ryanair

Zwischen der Gewerkschaft und der Direktion von Ryanair wurde ein Sozialabkommen vereinbart. Die geplante Entlassung von 176 Personen konnte so verhindert werden.

Shur-Lok in Petit-Rechain bei Verviers

Die Verhandlungen haben auch 18 Arbeitsplätze bei Shur-Lok gerettet, einem Hersteller von Metallverbindungsselementen für die Luftfahrtindustrie, der 33 Personen (von 93) entlassen wollte.

TNT-FedEX

Bei TNT-FedEX wurden die sozialen Auswirkungen der Umstrukturierung dank der Arbeit der Gewerkschaften erheblich verringert: Die ursprünglich angekündigten 671 Entlassungen konnten auf 157 Kündigungen reduziert werden.

Keine weiteren Entlassungen bei Pfizer

Dank intensiver Verhandlungen wird es in den belgischen Produktionsstätten des Pharmariesen Pfizer trotz Ankündigung einer Renault-Prozedur keine Kündigungen geben.

Erleichterung bei Ronveaux

Endlich haben die Arbeitnehmer des Unternehmens dank der Gewerkschaftsdelegationen Mahlzeitschecks erhalten, eine historische Forderung. Zudem unterzeichneten sie ein Abkommen über eine Arbeitsplatzgarantie von 36 Monaten. Dies ist eine Erleichterung für die Arbeitnehmer, die sich aufgrund der Übernahme des Unternehmens durch die Wauty-Gruppe Sorgen gemacht hatten.

Historische Mobilisierung und Sieg bei GSK



Die Direktion des Pharmaunternehmens GSK hatte das Prämiensystem für die Arbeitnehmer ohne jegliche Konzertierung abgeändert. Die Mobilisierung in Gemeinschaftsfront - eine Premiere - und eine originelle Stra-

tegie (jeden Tag ein Gebäude blockieren) haben sich ausgezahlt: Die Arbeitnehmer werden ihre Prämie in vollem Umfang erhalten.

BELGIEN - CSC, die Nummer Eins der Gewerkschaften

Bei den Sozialwahlen errang die CSC auf nationaler Ebene erneut die absolute Mehrheit. Sie bleibt die repräsentativste Gewerkschaft bei den Arbeitern, Angestellten, Jugendlichen und Kadern. Auch in der Deutschsprachigen Gemeinschaft bleibt die CSC die unangefochtene Nummer Eins. Mit 81,31 Prozent erzielte sie erneut ein Traumergebnis.

BELGIEN - Corona-Maßnahmen

Die Gewerkschaften haben Maßnahmen zur Verbesserung der Situation der Arbeitnehmer und Sozialleistungsempfänger während der Gesundheitskrise errungen: Einführung von Corona-Arbeitslosigkeit und Corona-Elternurlaub, Vereinfachung der Prozeduren zur Erlangung von Kurzarbeit, Einfrieren der Degressivität für entschädigte Vollarbeitslose, Verlängerung der Dauer der Eingliederungszulagen, Senkung des Berufssteuervorabzuges bei Kurzarbeit, LfA-Zulagen für Arbeitnehmer in den Beschützenden Werkstätten und für Arbeitnehmer über 65 Jahre, die ihr Zusatzeinkommen verloren haben, Erhöhung der Mindestzulagen für vollarbeitslose Künstler, Zahlung eines Zuschlags auf die Jahresendprämie für Personen, die 2020 seit mindestens 53 Tagen in Kurzarbeit waren,...

Die Tarife für das föderale Gesundheitspersonal wurden deutlich erhöht.

BELGIEN - 700 Millionen zusätzlich für die Bindung an das Wohlbefinden

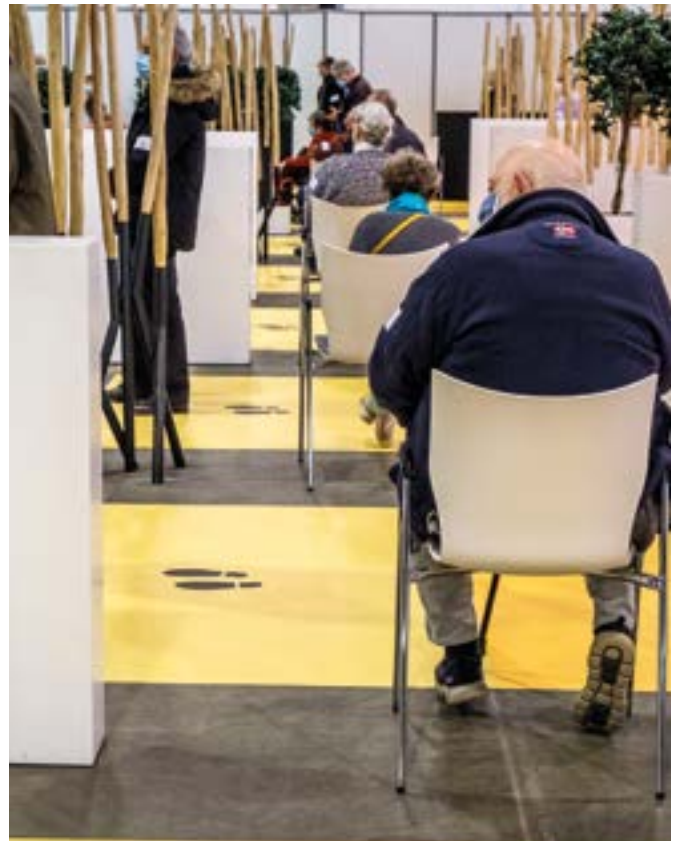
Es hat lange gedauert und mehrere Aktionstage gebraucht, aber die Regierung ist endlich auf den Standpunkt der Gewerkschaften eingegangen, die Verhandlungen über das Wohlbefinden und die Lohnverhandlungen zu trennen. Letztendlich ermöglicht das Abkommen einige willkommene Erhöhungen: die Anhebung der Renten für Arbeitnehmer, des Kurzarbeitergeldes, der Arbeitslosen- und Schutzzulagen oder noch des Urlaubsgeldes für Rentner.

BELGIEN - Impfururlaub

Die Gewerkschaften haben erreicht, dass der Arbeitnehmer das Recht auf bürgerliche Abwesenheit für die erforderliche Zeit seiner Impfung erhält. Dies bedeutet, dass der Arbeitnehmer sich ohne Lohnverlust während der Arbeitszeit gegen das Coronavirus impfen lassen kann.

BELGIEN - Corona-Kurzarbeit für Leiharbeiternehmer

Es ist nicht immer einfach, Leiharbeiternehmern die gleichen Rechte und Arbeitsbedingungen wie Festangestellten zu verschaffen. Auf Drängen der CSC wurde Leiharbeiternehmern in Quarantäne Corona-Kurzarbeit gewährt.



© Jean-Marc Quinet - Belpress

Die Gewerkschaften haben erreicht, dass der Arbeitnehmer sich ohne Lohnverlust während der Arbeitszeit impfen lassen kann.

BELGIEN - Föderale Gesundheitsversorgung: Lohnerhöhung

Am 1. Juli 2021 wurden die Personaltarife für die föderale Gesundheitsversorgung über das neue Lohnmodell deutlich erhöht. Die gewerkschaftliche Arbeit von mehr als 20 Jahren hat endlich Früchte getragen. Mehr als 6 % Lohnerhöhung im Durchschnitt und noch wesentlich mehr für das Pflegepersonal. Mehr als 650 Millionen Euro fließen verdiensterweise in die Taschen des Personals.

BELGIEN - Sozialabkommen

Das Sozialabkommen ermöglicht es, einige wichtige Ziele für viele Arbeitnehmer zu erreichen, wie die Erhöhung des Mindestlohns, die das „Monatsende“ für Geringverdiener erleichtern wird, oder die Möglichkeit für einige Arbeitnehmer, mit 55 Jahren kürzer zu treten dank des Zeitkredits am Ende ihrer Laufbahn oder mit 60 Jahren in Frühpension zu gehen.

INTERNATIONAL - Globale Verpflichtung zur Beendigung der Kinderarbeit

Eine historische Premiere: Die 187 Mitgliedsstaaten der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO), d.h. alle Mitgliedsstaaten, haben die Konvention 182 ratifiziert, in der sie sich verpflichten, die „schlimmsten Formen der Kinderarbeit“ (Sklaverei, Zwangsarbeit, sexuelle Ausbeutung, Rekrutierung für bewaffnete Konflikte usw.) zu bekämpfen.

STEUERFLUCHT

DIESE MILLIARDEN STRÖMEN IN STEUERPARADIESE...

Weltweit strömen jährlich 600 Milliarden Euro (das sind 40 % der Gewinne der multinationalen Konzerne) in Steueroasen. 600 Milliarden sind das Eineinhalbfache des belgischen BIP (der in Belgien in einem Jahr produzierte Reichtum).

Die Top 20 der Steueroasen



Diese 20 Länder sind für fast drei Viertel der Steuerhinterziehung multinationaler Unternehmen verantwortlich. Sie kombinieren die Tatsache, Steuer- und Finanzgesetze zu haben, die die Steuerhinterziehung fördern, mit der Tatsache, einen großen Teil der Finanztätigkeit multinationaler Unternehmen zu beherbergen.

Und Belgien ist 16. in der Rangliste!

Belgien wird vor allem wegen zwei solcher Gesetzgebungen beschuldigt:

Steuerruling

Steuerrulings sind Vereinbarungen zwischen dem Staat und bestimmten multinationalen Unternehmen, die es ihnen ermöglichen, Steuern auf einen Großteil ihres Gewinns zu vermeiden. Einige multinationale Konzerne haben einen effektiven Steuersatz von weniger als 3 % (während die Körperschaftssteuer 25 % beträgt)!

Abzug von Fiktivzinsen

Diese Regel erlaubt es Unternehmen, die in Belgien tätig sind, von ihren Gewinnen fiktive Zinsen abzuziehen, wodurch sich die Gewinne und damit die zu zahlenden Steuern verringern.

JEDER ARBEITNEHMER HAT DAS RECHT AUF WEITERBILDUNG

Das Sozialjahr hat begonnen und somit die Zeit für die Weiterbildung der Arbeitnehmer.

Die Arbeitgeber wiederholen regelmäßig, dass sie nicht genügend qualifiziertes und ausgebildetes Personal finden und dass der Staat diesen Mangel angehen und beheben soll. Aber sie scheinen ihre eigenen Verpflichtungen in diesem Bereich gern zu vergessen. Das Peeters-Gesetz über machbare und modulierbare Arbeit von 2017 hat nämlich eine Verpflichtung zur Aus- und Weiterbildung der Arbeitnehmer während der Arbeitszeit eingeführt. Dieses Gesetz sieht vor, dass die Arbeitnehmer langfristig im Durchschnitt fünf Tage pro Jahr geschult werden, wobei mindestens zwei Tage angeboten werden müssen. Für die verschiedenen Sektoren wurden unterschiedliche Regeln aufgestellt.

Welche Rechte habe ich als Arbeitnehmer in puncto Weiterbildung?

Im Prinzip müssen die Unternehmen einen Ausbildungsplan für ihre Mitarbeiter haben. Dieser muss eine Reihe von Elementen enthalten, wie z. B. Informationen über die Zugangsmodalitäten.

Es gibt aber auch einen anderen Mechanismus: den „bezahlten Bildungsurlaub“. Es handelt sich um ein System des individuellen Bildungsurlaubs. Dieses regionalisierte System ist eine echte soziale Errungenschaft und Bestandteil der kulturellen Rechte der Arbeitnehmer. Es ermöglicht jedem Arbeitnehmer, während seiner Abwesenheit von der Arbeit an gewissen Fortbildungs-

kursen teilzunehmen und weiterhin seinen Lohn bis zu einer bestimmten Höchstgrenze zu beziehen.

Es gibt eine große Anzahl von Ausbildungsgängen, sowohl beruflicher Art (Weiterbildungsunterricht, Hochschulwesen, Mittelstand usw.) als auch allgemeiner Art (Gewerkschaften, Sprachen usw.), die Anrecht auf bezahlten Bildungsurlaub geben. Sie können direkt mit Ihrer täglichen Arbeit zusammenhängen. Es ist jedoch nicht erforderlich, dass ein Zusammenhang zwischen der Weiterbildung und Ihrer beruflichen Tätigkeit besteht.

Der Anbieter der Weiterbildung kann Ihnen sagen, ob diese als bezahlter Bildungsurlaub anerkannt ist oder nicht.

Ich möchte dank des bezahlten Bildungsurlaubs eine Weiterbildung machen. Wie gehe ich dabei vor?

Sie informieren Ihren Arbeitgeber über Ihre Weiterbildungspläne, indem Sie ihm die durch den Anbieter der Weiterbildung ausgestellte Anmeldebescheinigung übermitteln. Sie können diese entweder persönlich übergeben mit einer Empfangsbestätigung (Unterschrift auf einem Duplikat des Dokuments oder eventuell einer Quittung) oder per Einschreiben zustellen.

Im Hinblick auf die kollektive Urlaubsplanung müssen alle Anträge, die sich auf ein normales Schuljahr (Kurse zwischen dem 01.09. und 30.06.) beziehen, bis zum 31.10. des Schuljahres eingereicht werden. Bei einer verspäteten Anmeldung nach

dem 31.10. oder bei Anmeldung für eine Weiterbildung, die nach dem 1. Oktober beginnt, muss der Antrag auf bezahlten Bildungsurlaub innerhalb von 14 Tagen nach der Anmeldung gestellt werden.

Kann mein Arbeitgeber ablehnen?

Nein. Der Arbeitgeber kann nur dann ablehnen, wenn mehr als 10 % des Personals gleichzeitig im Rahmen des bezahlten Bildungsurlaubs abwesend sind (dies bezieht sich auf gleichzeitige Abwesenheiten und nicht auf Weiterbildungskurse, die sich über denselben Zeitraum erstrecken und zu abwechselnden Abwesenheiten führen, z. B. an verschiedenen Wochentagen).

Der Arbeitnehmer genießt vom Zeitpunkt des Antrags bis zum Ende der Weiterbildung Kündigungsschutz (außer aus Gründen, die nichts mit der Weiterbildung zu tun haben und die der Arbeitgeber nachweisen muss). Am Ende eines jeden Trimesters stellt die Weiterbildungseinrichtung eine Teilnahmebescheinigung aus, in der die Anzahl der tatsächlich absolvierten Kursstunden angegeben ist. Diese Bescheinigung müssen Sie Ihrem Arbeitgeber übergeben.

HABEN SIE EINE FRAGE?

Weitere Informationen erhalten Sie bei Ihren Gewerkschaftsvertretern. Wenn Sie keinen haben, wenden Sie sich an das CNE-Sekretariat in Eupen.



Infos +
087/85 99 26
cne.eupen@acv-csc.be

Dienstleistungsschecks

40 % der Haushaltshilfen fahren nie in Urlaub

Die Löhne im Sektor der Dienstleistungsschecks sind so niedrig, dass die Beschäftigten ihre Ausgaben ständig niedrig halten müssen. Für die meisten Haushaltshilfen ist das Reisen - selbst innerhalb des eigenen Landes - unmöglich. Dies ist das Ergebnis einer Umfrage, die die CSC Nahrung und Dienste unter mehr als 1.300 Beschäftigten der Branche durchgeführt hat.

Es ist Mitte September. Die Ferien sind vorbei. Laut dem im März 2021 erstellten Urlaubsbarometer hatten vier von fünf Belgiern die Absicht, diesen Sommer zu verreisen. 50 % wollten ins Ausland und 28 % in Belgien bleiben. Es ist klar, dass diese Zahlen in keiner Weise der Realität des Personals im Bereich der Dienstleistungsschecks entsprechen. Mit einem Stundenlohn von höchstens 12,06 Euro und 90 % der Arbeitsplätze in Teilzeit können sich die meisten Haushaltshilfen, wie auch etwa 35 Millionen europäische Arbeitnehmer, keinen Urlaub leisten.

Desolate Zahlen

Eine Umfrage der CSC Nahrung und Dienste unter 1.335 Haushaltshilfen ergab, dass 40 % von ihnen nie in Urlaub fahren. „Ich arbeite im Sommer weiter, nehme mir frei, wenn meine Kunden absagen, und verteile meinen Urlaub über das ganze Jahr, damit mein Lohn nicht zu sehr von Monat zu Monat schwankt. Manchmal habe ich das Gefühl, dass ich nie weg kann. Aber man muss weitermachen“, klagt eine Haushaltshilfe. Etwa 40 % fahren gelegentlich in Urlaub, aber nicht jedes Jahr. Nur 10 % machen jedes Jahr

Urlaub im Ausland, die meisten von ihnen für höchstens eine Woche.

Die Zahlen für Alleinstehende sind noch erschreckender: 60 % der alleinstehenden Haushaltshilfen fahren nie in Urlaub. Eine Haushaltshilfe meinte: „Wir arbeiten hart, aber wir müssen uns selbst - und den Kindern - viele Dinge vorenthalten. Selbst ein Tagesausflug in Belgien ist für uns finanziell nicht machbar“. Nur 6,5 % dieser Arbeitnehmer machen jedes Jahr im Ausland Urlaub, und nur 2 % von ihnen bleiben länger als eine Woche. Von den alleinstehenden Frauen mit Kindern können sich nur 8 % einen Jahresurlaub leisten, so dass ein Wochenende am Meer für 92 % dieser Hausangestellten gar nicht in Frage kommt.

Diese Umfrage ist Teil einer Untersuchung über die Einkommenssituation von Arbeitnehmern mit Dienstleistungsschecks. Die CSC Nahrung und Dienste führte diese Online-Umfrage zwischen April und Mai 2021 durch.

Nur 6,5 % der alleinstehenden Haushaltshilfen machen jedes Jahr Urlaub im Ausland.

