

CSC info

Halbmonatliche Informationszeitschrift
des CSC-Bezirksverbandes
Liège - Verviers - Ostbelgien
Ausgabe 13-14, 1. Juli 2022

www.diecsc.be



Schöne
Ferien!

SCHUTZ
SUNSCREEN
13-14

13-14

Inhalt

Seiten 3-4

Maximaler Druck für bessere Löhne

Seite 5

Zu warm zum Arbeiten

Seite 6

„Ich habe immer sehr gerne bei der CSC gearbeitet“

Seite 7

Wohnen in Belgien, arbeiten in Deutschland

Seiten 8-9

10 Gründe für die Abschaffung des Lohnnormgesetzes

Seite 10

Arbeitslosenzulagen über der Armutsgrenze sind ein Minimum

Seite 11

Menschenrechte und Fußball: Ein Ziel an sich

Seiten 12-13

Jahresurlaub für Arbeiter

Seiten 14-15

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 / 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
pressediens@acv-csc.be

Erscheinungsrhythmus:

Vierzehntäglich



Alle Büros der CSC Liège-Verviers-Ostbelgien sind vom 18. bis zum 22. Juli sowie vom 15. bis zum 19. August 2022 geschlossen.

Vielen Dank für Ihr Verständnis und schöne Ferien!

Öffnungszeiten & Kontakt

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

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 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

Alle CSC-Dienste sind auch telefonisch und per Mail für Sie da. In dringenden Fällen sind Terminabsprachen möglich. Ihre Dokumente können Sie ebenfalls in den Außenbriefkästen unserer Dienstleistungszentren hinterlegen.



www.diecsc.be



www.facebook.com/cscostbelgien

Maximaler Druck für bessere Löhne

80.000 Personen demonstrieren am 20. Juni, um lautstark zu verkünden, dass sie nicht mehr über die Runden kommen und um eine Änderung des Lohnnormgesetzes zu fordern.

Was haben die Preise für Energie, Einkäufe und Wohnen mit den Gewinnen einiger Unternehmen gemein? Sie explodieren alle! Aber gleichzeitig sind die Löhne hoffnungslos blockiert. Das Ergebnis: die Einkaufswagen sind immer weniger gefüllt, da die Kaufkraft der Arbeitnehmer sinkt. Um das Lohnnormgesetz anzuprangern, wurde während des gesamten Frühjahrs mit regionalen Aktionen Druck auf die Regierung ausgeübt.

Am 20. Juni haben CSC, FGTB und CGSLB diesen Druck massiv erhöht, indem sie die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dazu aufriefen, in großer Zahl in Brüssel zu demonstrieren und die Änderung dieses ungerechten Gesetzes zu fordern. Rund 80.000 Menschen kamen diesem Aufruf nach und zogen für gerechte Löhne und eine Erhöhung der Kaufkraft durch die Straßen der Hauptstadt.



80.000 Menschen zogen durch Brüssel, um bessere Löhne zu fordern.

Das Leben ist zu teuer

„Am 20. des Monats ist das Geld alle“, „Geld für den Krieg, aber nicht für unsere Löhne“, „Sogar WC-Papier wird 11 % teurer“, „Stoppt den Lohnraub“, „Monatsanfang = Monatsende“... Slogans, Plakate und symbolische Aktionen bestimmten den Rhythmus der

Demonstration in einer Mischung aus Humor und Hilflosigkeit. Wie diese Beerdigungsprozession von Einkaufswagen, die wie Särge getragen wurden, oder diese als Chefs verkleideten Arbeitnehmer, die großzügig Erdnüsse (Peanuts) an die Demonstranten verteilten.

Alle Teilnehmer waren sich einig, dass das Leben zu teuer ist. „Wenn man einkaufen geht, hat man mit 100 Euro nicht mehr viel im Einkaufswagen“, sagt ein Chemiearbeiter. „In den Krankenhäusern können die Arbeitnehmer nicht mehr zur Arbeit kommen, weil sie dazu ihr Auto brauchen und sich die steigenden Spritpreise nicht mehr leisten können. Nicht jeder hat die Möglichkeit, mit dem Zug, Bus oder der U-Bahn zur Arbeit zu fahren“, erklärt eine Krankenschwester. „Wir erwirtschaften die Staatseinnahmen und die Regierung muss sehen, wie sie uns unterstützen kann“, sagt ein Mitarbeiter von Bpost und fügt hinzu: „Wenn die Regierung will, kann sie etwas tun und Mittel bereitstellen, indem sie Prioritäten setzt. Und die Arbeitnehmer sind die Priorität.“

Warum sie dabei waren

Wir wollen keinen Indexsprung. Für die Jugendlichen könnte das am Ende eine enorme Summe bedeuten. Sie riskieren, 27.000 Euro gegen einen Scheck von 500 Euro zu verlieren. Das ist doch lächerlich.“

Stéphane, Ceratec

„Als ich als Gewerkschaftsdelegierter angefangen habe, war die Lohnnorm ein Richtwert. Man konnte etwas mehr herausholen. Wir wissen, dass die Marge für die nächsten Verhandlungen 0 % betragen wird, während die Inflation steigt. Wir müssen uns im Gewerkschaftskampf zusammenschließen, um diesen übertriebenen Kapitalismus zu bekämpfen.“

Gaetano, GSK

„Der Durchschnittslohn eines Arbeiters oder Beamten reicht nicht zum Überleben. Es wird unerträglich.“

Lahcen, Stib





© Michael De Lausray

„Solidarität zahlt sich aus!“

Zu Beginn der Demonstration hielten die Verantwortlichen der drei Gewerkschaften Reden auf einem großen Podium.

Marie-Hélène Ska, Generalsekretärin der CSC, sprach die Erstattung der Fahrtkosten zwischen Wohnort und Arbeitsplatz an: *„Schluss mit Lohn einbußen, ehe überhaupt mit der Arbeit angefangen wird. Wir sagen der Regierung und den Abgeordneten: Lasst uns schnelle und wiederkehrende Lösungen für die Erstattung von Fahrtkosten finden.“* Sie fordert sie außerdem auf, die *„Energierrechnung für alle transparent zu machen“* und *„keine exorbitanten Dividenden mehr zu akzeptieren, die auf eine fehlende Unternehmensstrategie hindeuten“*. Schließlich schlägt sie ihnen in Bezug auf das Lohnnormgesetz von 1996 vor, *„gemeinsam ein Gesetz zu überarbeiten, das seine Grenzen aufgezeigt hat, uns blockiert und zutiefst ungerecht ist.“*



© Donatienne Coppieters

Sie fordert die Unternehmen und ihre Gewerkschaften auf, *„Solidarität innerhalb und zwischen den Unternehmen zu wagen. Solidarität wagen, das zahlt sich aus“* und sie erinnert daran, dass *„es nicht Aufgabe der Arbeitnehmer ist, den Preis der Krise zu zahlen.“*

Diese Demonstration war ein weiterer Schritt in diesem langwierigen Kampf um die Kaufkraft.



© stock-adobe.com

Hoffnung nach dem Abkommen

Für die Reinigungskräfte war der 20. Juni ein ganz besonderer Tag, da die nationale Kundgebung mit dem traditionellen „Tag der Reinigungsprofis“ zusammenfiel, an dem sie bedankt und geehrt werden.

Doch dieser Dank reicht nicht mehr aus. Nach zwei Jahren Corona, in denen sie alles gegeben haben, ist ihr Bedürfnis nach Anerkennung groß und der Preisanstieg bringt viele von ihnen in große Schwierigkeiten. Die Reinigungskräfte brachten auch ihren Ärger und ihre Verzweiflung über ihre Hungerlöhne zum Ausdruck. Auf ihrem Weg kam die Kundgebung übrigens an einem Stand gegen das Lohnnormgesetz vorbei, der die Aufmerksamkeit auf ihre Situation lenkte.

Nachdem sie viele Monate lang vermehrt Protestaktionen durchgeführt hatten, klart der Himmel für die Haushalten glücklicherweise etwas auf, denn es wurde endlich eine Einigung für den Bereich der Dienstleistungsschecks erzielt. „Dieses Abkommen ist ein Schritt in die richtige

Richtung“, räumt Kris Vanautgaerden, Nationalsekretär der CSC Nahrung & Dienste und zuständig für den Sektor der Dienstleistungsschecks, ein. „Aber es gibt noch viel zu tun. Wir suchen weiterhin nach strukturellen und nachhaltigen Lösungen für ihre Einkommen und Arbeitsbedingungen.“

Die künftigen Lohnverhandlungen für alle Reinigungsberufe dürften ebenso kompliziert werden, wenn nicht sogar noch komplizierter. „Sollte die Marge 2023-2024 0,0 % betragen, wäre das eine Katastrophe für die Reinigungskräfte in diesen Sektoren. Am Tag der Reinigungsprofis sagen wir es laut und deutlich: ihre Löhne sind zu niedrig und werden es bleiben, solange das Gesetz von 1996 sie einschnürt. Respekt bedeutet auch bessere Löhne“, schloss Pia Stalpaert, Präsidentin der CSC Nahrung & Dienste.

Zu warm zum Arbeiten

Schönes Sommerwetter erhoffen wir uns sicher alle. 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



© Shutterstock.com

„Ich habe immer sehr gerne bei der CSC gearbeitet“

45 Jahre hat Birgit Schlüter für den Presse- und Übersetzungsdienst gearbeitet. 45 Jahre als Übersetzerin und Redakteurin bei ein- und demselben Arbeitgeber, in ein- und demselben Dienst. Das ist heutzutage außergewöhnlich. Birgit hat unseren Dienst nachhaltig geprägt und mit an der Modernisierung und Neuausrichtung gearbeitet. Für uns die Gelegenheit, unsere geschätzte Kollegin etwas näher vorzustellen.

Birgit, sind diese 45 Jahre wie im Flug vergangen?

Ja, diese 45 Jahre sind geflogen und eh ich mich versah, stand ich kurz vor der Pension. Ich habe einfach meine Arbeit gemacht und das sehr gerne. Die CSC und die Kollegen, Delegierten und auch das Leben haben mich und meine Sichtweise geprägt, wahrscheinlich auch meine Kindheit und Jugend in Afrika und meine durchweg positive Lebenseinstellung. Ich lache, diskutiere und argumentiere gerne und mag unterschiedliche und spezielle Menschen. All das habe ich bei der CSC, aber auch in meinem Freundeskreis gefunden. Übrigens, meinen Ehemann Manfred habe ich bei der CSC - genauer gesagt auf der Hochzeit meines Kollegen und alten Weggefährten Ferdy Leusch - kennen und lieben gelernt.

1977 hast du bei der CSC angefangen. Wie war das damals?

Die Jahre mit meinem damaligen Chef Hubert Hennes und etwas später mit meinem Kollegen und Freund Pierrot Lousberg haben mich für die CSC geerdet. Aber auch meine liebe Kollegin Agnes Thönnies, die Sekretärin des Dienstes, hat mir die damals noch recht aufwendige Verwaltungsarbeit beigebracht. Hubert und Pierrot haben mich unter ihre Fittiche genommen und mich mit dem Gewerkschaftsvirus nachhaltig infiziert. Toleranz, Solidarität, Zusammenhalt und Teamgeist, das sind die Werte der CSC, die ich immer wieder unterschreiben würde und für die ich mich engagiere, nicht nur beruflich, sondern auch privat. Das waren die Anfänge und dann kamen neue Kolleginnen in den Dienst, u. a. Ursula Schröder und etwas später Liliane Louges. Heute verlasse ich

einen Dienst, der um ein Vielfaches professioneller aufgezogen ist als in der damaligen Zeit. Ein Dienst, der auch in den schwierigen Corona-Zeiten super funktioniert hat, weil sich jeder auf jeden verlassen konnte. Wir sind als Team daran gewachsen und meine Kollegen Liliane, Maryline, Jessica, Angela und Jochen sind längst auch zu Herzensmenschen für mich geworden.

Wie sah unsere Zeitung eigentlich vor 45 Jahren aus?

Es war eher ein kleines Blättchen mit 2, 3 Leitartikeln sowie den notwendigen - eher technischen - Informationen für Arbeiter. Wir haben zum Beispiel sehr viele Informationen für die Metaller veröffentlicht, seien es Löhne, Indexanpassungen, usw. Sich mit einer gewissen Thematik auseinanderzusetzen - außer in den Leitartikeln - war da gar nicht drin. Zudem war die Zeitung relativ kleinformatig. Sie wurde bei Schröder in Eupen gedruckt. Und da gab es noch den Bleisatz. Wenn wir ein Bild in die Zeitung tun wollten, mussten wir das quasi drei Wochen vorher anmelden, weil das irgendwo anders bestellt werden musste. Das war ziemlich kostenaufwendig. Die Zeitung war recht einfach. Mit und mit sind Veränderungen eingetreten. Vor allem im Druckgewerbe hat eine rasante Entwicklung stattge-



Birgit Schlüter (Mitte) umgeben von ihren Kollegen vom Presse- und Übersetzungsdienst.

funden. Auf einmal erschien unsere Zeitung in Farbe. Das sah wieder ganz anders aus und wir konnten eher Fotos reintun. Dann liest sich auch vieles einfacher. Und so hat sich die Zeitung immer weiter entwickelt und wir haben das Informationsangebot breiter aufgestellt.

Wie hat sich die Arbeit im Presse- und Übersetzungsdienst verändert?

Die Übersetzungen sind wesentlich mehr und viel arbeitsintensiver geworden, vor allen Dingen auch schneller. Wir kriegen Mails und dann ist das für morgen oder für vorgestern. Das war früher auf dem Postweg natürlich nicht drin. Oder man bekam ein Telefonat, es „wird was mit der Post geschickt, könnt ihr das bitte schleunigst übersetzen“.

Und der lange Weg zur Digitalisierung?

Alle Übersetzungen, die Hubert, Pierrot und ich machten, waren handgeschrieben. Und die Sekretärin tippte dann alles ab. Das ist kaum vorstellbar, aber es war so (lacht). Auf einmal hieß es, wir kriegen Computer und müssen unsere Texte selbst schreiben. Auch der Versand unserer Zeitung war damals äußerst zeitaufwendig. Man musste einzeln die Namen aufkleben und ich weiß nicht wie viele Zeitungen per Hand verschicken, auch international. Da hattest du einen ganzen Tag Arbeit mit. Heute ist das eine Sache von 1, 2 Stunden.

Wenn du auf diese 45 Jahre zurückblickst, was überwiegt: Wehmut oder Freude?

Ein weinendes und ein lachendes Auge. Ganz eindeutig. Ich habe immer sehr gerne bei der CSC gearbeitet und fühle mich nach wie vor sehr eng mit ihr verbunden. Auch wenn ich durchaus Kritikpunkte habe. Was meinen Dienst anbelangt, habe ich sehr gerne dort gearbeitet. Das ist jetzt vorbei und vor allen Dingen weiß man nach 45 Jahren, man hat das Alter vor sich. Ich freue mich natürlich auch, mehr Zeit für meinen Mann und meinen Sohn, meine Freunde, meine Hobbies und das Reisen zu haben.

Vielen Dank für das Gespräch Birgit. Wir wünschen dir ALLES GUTE für deinen Unruhestand.

Jochen Mettlen

Wohnen in Belgien, arbeiten in Deutschland Neuer Leitfaden für Grenzgänger

Die Christliche Gewerkschaft (CSC), die Christliche Krankenkasse (CKK) und die Allgemeine Ortskrankenkasse (AOK) haben vor kurzem den neuen „Leitfaden für Grenzgänger“ herausgebracht. Er ermöglicht dem Grenzpendler Belgien-Deutschland praktische, verständlich aufbereitete Einblicke in die teils komplexe Materie der Sozialgesetzgebung beider Staaten.

Welche Angaben muss mein Kündigungsschreiben beinhalten? Was passiert, wenn mein Arbeitgeber zahlungsunfähig ist? Welche Unterlagen muss ich bei Arbeitsunfähigkeit einreichen und wer wird meine Arbeitsunfähigkeit kontrollieren? Welche Formeln des Mutterschaftsurlaubs gibt es in Deutschland und in Belgien und welches Land zahlt das Kindergeld?

Solche und ähnliche Fragen betreffen etwa 6.500 (Stand 2021) Auspendler von Belgien nach Deutschland. Hinzu kommen rund 660 geringfügig Beschäftigte sowie eine unbekannte Zahl von Selbstständigen, Beamten und Privatversicherten. Aufgrund dieser großen (und tendenziell steigenden) Anzahl potenzieller Nutznießer haben sich die Experten von CSC, CKK und AOK erneut mit so unterschiedlichen Themenbereichen wie Arbeitsrecht oder Steuerwesen auseinandergesetzt und auch das System der sozialen Sicherheit beleuchtet.

Das EU-Prinzip des freien Personenverkehrs

Das koordinierte System der sozialen Sicherheit garantiert den Grenzgängern die Absicherung bei Krankheit oder Arbeitsunfall oder regelt die Rentenansprüche für den Fall, dass der Arbeitnehmer seine berufliche Laufbahn in mehreren Staaten absolviert hat. Denn eines der wichtigsten Prinzipien, auf dem die



Europäische Union der Staaten basiert, ist das des „freien Personenverkehrs“.

In der aktualisierten Grenzgänger-Broschüre erfahren Arbeitnehmer mit Wohnsitz in Belgien, welche Schritte bei Antritt einer Arbeitsstelle in Deutschland zu unternehmen sind und worauf bei Krankheit, Arbeitsunfall oder Eintritt in das Rentenalter zu achten ist.

Die neue Broschüre ist beim CSC-Grenzgängerdienst in Eupen erhältlich oder kann als PDF auf unserer Internetseite www.dieesc.be heruntergeladen werden.

CSC-GRENZGÄNGERDIENST DEUTSCHLAND

grenzgaenger.deutschland@acv-csc.be

087 85 99 49

10 Gründe für die Abschaffung des Lohnnormgesetzes

In dieser Artikelserie befassen wir uns mit dem Gesetz über die Lohnnorm, das 1996 verabschiedet und 2017 von der MR und der N-VA zusätzlich verschärft wurde und für dessen Abschaffung wir mit klaren Argumenten und Erläuterungen kämpfen. Denn dieses Gesetz zwingt die Lohnverhandlungen ungerechtfertigterweise in ein Korsett. Es geht zudem von falschen Voraussetzungen aus und führt so zu falschen Berechnungen, was die Konkurrenzfähigkeit unserer belgischen Unternehmen gegenüber unseren Nachbarländern betrifft.

Bewusst wird dabei weder der höheren Produktivität belgischer Arbeitnehmer Rechnung getragen, noch den verschiedenen teuren Geschenken an die Arbeitgeber. Man denke hier nur an die Senkungen der Arbeitgeberbeiträge, insbesondere die Taxshift und die Lohnsubventionen, worin Belgien ein wahrer Meister ist. Würde man nämlich alle Lohnsubventionen und Senkungen der Arbeitgeberbeiträge

berücksichtigen, so ist z.B. der „Lohnkostennachteil“ 2019 in Wirklichkeit ein Vorteil von 4 % und das bedeutet konkret, dass die Stundenlöhne der Belgier seit 1996 langsamer gestiegen sind als die der Nachbarländer. Aber genau das Gegenteil will man uns weismachen. Hier nun der fünfte und letzte Teil unserer Artikelserie.



Grund 9: Die Abschaffung des Lohnnormgesetzes bedeutet die Unterstützung des Bruttolohns

Der Begriff der Lohnkosten, die der Lohnspanne unterliegen, ist gesetzlich definiert als „alle Geld- oder Sachbezüge, die Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern als Entlohnung für die von diesen während der Referenzperiode geleistete Arbeit zahlen“.

Die Lohnspanne bezieht sich also sowohl auf die Grundvergütung als auch auf die außertariflichen Leistungen, die den Arbeitnehmern gewährt werden können, und zwar unabhängig von ihrer Form:

- außergesetzliche Vorteile in Geldform (Prämien, Zusatzvergütungen, usw.);
- außergesetzliche Vorteile in Form von Schecks (Mahlzeit-schecks, Ökoschecks usw.);
- außergesetzliche Vorteile in Form von Sachleistungen (Firmenwagen, Multimediageräte, Krankenhausversicherungen usw.).

Das Gesetz sieht jedoch einige Ausnahmen von diesem Grundsatz vor, so dass bestimmte außertarifliche Leistungen bei der Berechnung der Lohnkostenentwicklung nicht berücksichtigt werden: Beteiligung der Arbeitnehmer am Kapital der Unternehmen, Gewährung einer Gewinnprämie, zusätzliche Solidaritätsrenten und Corona-Prämie für das Jahr 2021.

Eine wichtige außergesetzliche Leistung, die nicht in die Lohnspanne einfließt, ist der einmalige ergebnisabhängige Vorteil, der auf dem KAA 90 basiert. Er wird mehr als einem von fünf Arbeitnehmern mit einem Durchschnittswert von rund 1.100 Euro gewährt, was insgesamt 700 Millionen Euro pro Jahr entspricht. Die Gewinnprämie hingegen wird nur sehr wenigen Arbeitnehmern gewährt (1,54 %) und umfasst ein Gesamtbudget von rund 42 Millionen Euro. Diese außergesetzlichen Vorteile sind sowohl für die Allgemeinheit als auch für den Arbeitnehmer selbst schädlich.

Denn die einmaligen ergebnisabhängigen Vorteile unterliegen nicht der Steuer (bis zu einer jährlichen Obergrenze von 3.094 Euro für 2022) und tragen somit nicht zur Finanzierung der öffentlichen Dienste bei. Darüber hinaus sind sie geschlechtsspezifisch sehr ungleich, da nur 15 % der Frauen und 30 % der Männer Zugang zu ihnen haben. Die Gewinnprämie trägt ihrerseits ebenfalls nur sehr wenig zur sozialen Sicherheit bei (keine Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitgeber) und unterliegt einem sehr niedrigen Steuersatz (7 % in Form des Berufssteuervorabzugs).



Außerdem werden diese Vorteile bei der Berechnung der Entlohnung für Feiertage, des garantierten Lohns, der Kündigungsentschädigung, des Jahresurlaubs und der Leistungen der sozialen Sicherheit (Renten usw.) nicht berücksichtigt. Das Lohnnormgesetz hat in den letzten Jahren zu einem exponentiellen Anstieg dieser außergesetzlichen Vorteile geführt, da sie nicht in die Lohnnorm einbezogen werden.

Die Abschaffung des Lohnnormgesetzes bedeutet, dass wieder Bruttolohnerhöhungen gewährt werden anstelle von Vorteilen, die Ungleichheit schaffen, nicht in die Staatskasse fließen und die sozialen Rechte der Arbeitnehmer untergraben.



Grund 10: Die Abschaffung des Lohnnormgesetzes bedeutet nicht die Abschaffung der Indexierung

Manchmal wird behauptet, das 2017 überarbeitete Gesetz vom 26. Juli 1996 sei so konzipiert, dass es jeden gewerkschaftlichen Versuch seiner Aufhebung verhindere, da es die Indexierung der Löhne automatisch beenden würde. Wäre die Indexierung gefährdet, wenn man das Gesetz von 1996 reformieren oder abschaffen würde?

Was ist die Rechtsquelle der Lohnindexierung?

Die automatische Bindung der Löhne an den Verbraucherpreisindex ist nicht erst seit dem Gesetz von 1996 gegeben. Sie existiert seit 1920. Im Privatsektor ist sie nicht auf ein Gesetz zurückzuführen, sondern auf kollektive Arbeitsabkommen (KAA), die meist in paritätischen Kommissionen geschlossen werden. Auch der Indexierungsmechanismus ist nicht in einem Gesetz festgelegt. Es muss auf bestehende KAA verwiesen werden, die eine Reihe von Indexierungsmechanismen vorsehen.

Ein sektorielles Kollektivabkommen gewährt nicht notwendigerweise Rechte für alle Arbeitnehmer, die der paritätischen Kommission unterstehen. Es kann vorkommen, dass bestimmte Kategorien von Arbeitnehmern vom Geltungsbereich des KAA ausgeschlossen sind. Außerdem haben nicht alle paritätischen Kommissionen ein diesbezügliches KAA abgeschlossen. Wenn es keine sektorielle Norm gibt, kann die Indexierung der Entlohnung jedoch über ein auf Betriebsebene abgeschlossenes KAA oder sogar über eine in den individuellen Arbeitsvertrag aufgenommene Bestimmung angewandt werden. Wenn die Indexierung weder durch einen KAA noch durch eine Bestimmung im Arbeitsvertrag vorgeschrieben ist, ist sie nicht zwingend vorgeschrieben.

Trotz der Tatsache, dass die Lohnindexierung grundsätzlich

in den Bereich der Kollektivverhandlungen zwischen den Sozialpartnern fällt, hat die Politik in diesem Bereich bereits mehrfach eingegriffen und beispielsweise einen Indexsprung vorgeschrieben, wie es 2015 unter der Michel-Regierung der Fall war.

Hat das Gesetz über die Lohnnorm Auswirkungen auf die Indexierung der Löhne?

Das durch das Lohnnormgesetz eingeführte System der Lohnmäßigung schreibt eine Höchstmarge für die Erhöhung der Lohnkosten vor. Es handelt sich um eine Rechtsquelle, die hierarchisch über den Kollektivabkommen steht.

Bis 2008 wurde die Lohnnorm unter Einbeziehung der Index- und Tarifierhöhungen festgelegt. Seit 2009 ist dies nicht mehr der Fall. Nach dem Wortlaut des Gesetzes von 1996 sind „Index- und Tarifierhöhungen immer garantiert, und zwar unabhängig von der maximal verfügbaren Marge“ (Art. 5, Abs. 2). Eine maximale Marge von 0 % wird daher keine Auswirkungen auf die Lohnindexierung haben. Die Anwendung der Indexierung wird nicht auf die maximale Marge angerechnet.

Die Lohnindexierung und die Lohnnorm sind zwei Mittel, die ihren Ursprung in unterschiedlichen Rechtsinstrumenten haben. Unabhängig davon, ob das Gesetz aufgehoben oder so reformiert wird, dass die Lohnspanne zu einem Richtwert (oder zu einer zwingenden Mindest- statt Höchstnorm) wird, bleiben die Kollektivabkommen, die die Indexierungsmechanismen organisieren, in Kraft. Aber die Arbeitgeber und einige politische Parteien wollen daraus zwei politisch verknüpfte Mittel machen, indem sie uns sagen: „Wenn ihr die Lohnnorm angreift, werden wir die Indexierung angreifen.“ Es liegt an uns, dies abzulehnen!

Arbeitslosenzulagen über der Armutsgrenze sind ein Minimum

Die CSC hat Mitte Juni Arbeitsminister Pierre-Yves Dermagne einen Besuch abgestattet. Dabei setzte sich die CSC für eine Verbesserung der Mindestzulagen ein.

In Belgien liegen die Mindestarbeitslosenzulagen (1.161 Euro pro Monat für eine alleinstehende Person sowie 2.560 Euro für einen Haushalt mit zwei zusammenlebenden Personen und zwei Kindern) immer noch unter der europäischen Armutsgrenze (1.287 Euro bzw. 2.696 Euro, Zahlen von 2020).

Eine von der CSC durchgeführte Umfrage unter 2.265 Langzeitarbeitsuchenden zeigte, welche Folgen ein derart niedriger Betrag für Sozialhilfeempfänger hat. Nur knapp 3 % der befragten Arbeitsuchenden kommen im Monat mit ihren Zulagen über die Runden. 15 % sind auf die Hilfe ihrer Familie angewiesen und 22,5 % greifen auf ihre Ersparnisse zurück, während ein Drittel keine oder nur geringe Ersparnisse hat.

Die Auswirkungen der Krisen

Vor diesem Hintergrund müssen die Arbeitsuchenden bei Energie (54,04 %), Arztbesuchen (36,42 %), Lebensmitteln (34,53 %) und dem Sozialleben (71,52 %) sparen. Das Armutsrisiko für Langzeitarbeitsuchende und ihre Kinder ist daher sehr hoch.



Die CSC hat sich beim Arbeitsminister für eine Verbesserung der Mindestzulagen eingesetzt.

Der Rückgang der Leiharbeit aufgrund der Corona-Krise und die steigenden Lebenshaltungskosten haben die Situation weiter verschärft. Das Einfrieren der Degressivität und die während der Pandemie nach oben korrigierten Zulagen für Kurzarbeit sind ein Beweis dafür, dass die Arbeitslosenzulagen bereits recht niedrig sind und es abwegig ist, sie weiter zu kürzen. Wenn die Arbeitsuchenden mit der Degressivität ihre gesamte Energie auf das Überleben verwenden müssen, gibt es noch weniger Möglichkeiten, Arbeit zu finden, denn sich zu bewerben kostet Geld (Internet, Transport,...). Mit dieser Maßnahme laufen sie Gefahr, noch schneller in die Armut abzurutschen.

Bestätigungen und Forderungen

Bei dem Treffen der CSC mit dem Minister bekräftigte dieser, dass er ihre Bedenken teile. Er wies aber darauf

hin, dass er sich mit den Regierungspartnern auseinandersetzen müsse, die nicht immer auf derselben Wellenlänge seien. Dennoch erklärte er, dass er das Ziel habe, die niedrigsten Zulagen und im weiteren Sinne alle Zulagen zu erhöhen. Es bleibt abzuwarten, ob diesen Worten auch Taten folgen werden.

In der Zwischenzeit fordert die CSC angesichts dieser inakzeptablen Situation, dass der Minister und die Regierung wirksame Maßnahmen zur Bekämpfung der Armut ergreifen und angemessene Lösungen umsetzen: Anhebung der Arbeitslosen- und Eingliederungszulagen über die europäische Armutsgrenze und Abschaffung der Degressivität, da die Arbeitsuchenden bereits kontrolliert und aktiviert werden.

Erfahrungsberichte von Langzeitarbeitsuchenden

„Ich habe 25 Jahre lang gearbeitet und nie gedacht, dass ich eines Tages arbeitslos werden könnte. Wenn ich jetzt die Höhe meiner Arbeitslosenzulagen sehe, bekomme ich Angst.“

„Die Zulage, die ich erhalte, reicht nicht aus. Ich muss auf die Ersparnisse meiner Kinder zurückgreifen, um über die Runden zu kommen.“

„Ich will kein Luxusleben, aber ich möchte genug Geld haben, um bis zum Ende des Monats klar zu kommen.“



Menschenrechte und Fußball: Ein Ziel an sich

Im Vorfeld des Länderspiels Belgien-Niederlande hatten die Fußballverbände von Belgien und den Niederlanden zu einer Pressekonferenz eingeladen. Erörtert wurde die Rolle der beiden Verbände und anderer Interessengruppen bei der Achtung der Menschen- und Arbeitnehmerrechte bei großen Fußballveranstaltungen wie der Weltmeisterschaft in Katar.

Die CSC Bau - Industrie & Energie (CSCBIE), die an dieser Konferenz teilnahm, teilte ihre Ansichten und Erfahrungen über die harten Lebens- und Arbeitsbedingungen von (Wander-)Bauarbeitern in Katar, die sie seit vielen Jahren anprangert. Die CSCBIE, die Katar zum ersten Mal im Oktober 2013 besuchte, hatte bereits damals die menschliche Tragödie festgestellt und bei den lokalen Behörden, einigen auf den Baustellen tätigen Bauunternehmen und der internationalen Gemeinschaft Alarm geschlagen. *„Die grundlegenden Menschenrechte der (Wander-)Arbeiter, ihre Sicherheit und ihr Wohlergehen müssen jederzeit respektiert werden, vor und während Veranstaltungen wie der Weltmeisterschaft in Katar, aber auch danach“*, betonte Pierre Cuppens, Generalsekretär der CSCBIE.

Blutrote Karte

Bisher gab es bereits mehr als 6.500 Todesfälle beim Bau der Infrastruktur für die Fußball-WM in Katar. Zwar wurden unter dem Druck von Gewerkschaften und NGOs einige Fortschritte erzielt, insbesondere im Bereich des Arbeitsrechts, doch in der Praxis ist man noch weit von menschenwürdiger Arbeit entfernt. Die Fortschritte sind nach wie vor fragil und werden von skrupellosen Arbeitgebern umgangen.

„Die grundlegenden Menschenrechte von (Wander-)Arbeitern, ihre Sicherheit und ihr Wohlergehen müssen zu jeder Zeit respektiert werden.“



Schutz von Wanderarbeitern

Nach Ansicht der CSCBIE muss die FIFA ihren Einfluss geltend machen, um die Einrichtung eines rechtlich anerkannten und geschützten Zentrums für Wanderarbeitnehmer zu gewährleisten. Damit diese Personen in vollem Umfang von den Arbeitsreformen in Katar profitieren können, müssen sie sich ihrer Rechte bewusst sein. Das Zentrum sollte Teil des Erbes der Fußball-WM 2022 sein.

„Es gibt noch viel zu tun, da grundlegende IAO-Abkommen in Mexiko und den USA, den Gastgeberländern der WM 2026, immer noch nicht ratifiziert wurden. Wir fordern daher die FIFA, die als Motor für Veränderungen fungieren kann, dazu auf, Sozialklauseln in die Vergabe der Weltmeisterschaft aufzunehmen“, betonte Patrick Vandenberghe, Präsident der CSCBIE.

Mindestens 6.500 Wanderarbeiter starben beim Bau der Infrastruktur für die Fußballweltmeisterschaft.



Jahresurlaub Arbeiter: Worauf achten?



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

Wann können Sie Urlaub nehmen?

Im Privatsektor muss der Urlaub innerhalb des Jahres genommen werden, das dem folgt, in dem Ihre Beschäftigung den Urlaubsanspruch geschaffen hat. Sie haben also 2022 Anrecht auf Urlaub, wenn Sie 2021 gearbeitet haben.

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. In der Regel wird der Urlaub zwischen dem 1. Mai und 31. Oktober genommen. Während dieser Periode haben Arbeitnehmer über 18 Jahre Anrecht auf zwei Wochen Urlaub am Stück. Für Jugendliche 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, den Urlaub während der Schulferien zu nehmen.

Bezahlte Feiertage, Mutterschaftsurlaub, Tage für bezahlten Bildungsurlaub und Ruhetage (Sonntage und Ausgleichsruhetage) können nicht mit Urlaubstagen zusammenfallen.

Es ist auch möglich, dass in Ihrem Unternehmen ein Abkommen abgeschlossen wurde, das Betriebsferien vor-

sieht, 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.

Auf wieviele Urlaubstage haben Sie Anrecht?

Die Anzahl der Urlaubstage für 2022 wird aufgrund der Anzahl der 2021 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.

Als Arbeiter müssen Sie am Werktag vor dem ersten Tag der gleichzustellenden Periode unter Arbeitsvertrag stehen und während des gesamten Trimesters vor der gleichzustellenden Periode keinen unbezahlten Urlaub genommen haben. Alle Angaben dazu finden Sie auf unserer Webseite: www.diecsc.be/urlaub

Wieviel Urlaubsgeld erhalten Sie?

Alle Arbeiter, die Anrecht auf die gesamten Urlaubstage haben, haben ebenfalls Anrecht auf das gesamte Urlaubsgeld. Dieses wird aufgrund des realen Lohnes und gegebenenfalls aufgrund eines fiktiven Lohnes für gleichgestellte Tage berechnet.

Die Arbeiter erhalten ihr Urlaubsgeld ab dem 2. Mai von der Urlaubskasse des Arbeitgebers, für den die Arbeitsleistungen 2021 ausgeführt wurden.

SIE HABEN LETZTES JAHR NICHT GENUG GEARBEITET?

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 (= Urlaubsrechnungsjahr), unter 25 Jahre alt;

- Sie haben im Laufe des Urlaubsrechnungsjahres Ihr Studium beendet oder abgebrochen;
- Sie haben mindestens 1 Monat während dem Urlaubsrechnungsjahr (als Arbeiter oder Angestellter, nicht als Student) gearbeitet, und während dieser Arbeitsperiode haben Sie mindestens halbezeitig (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. Sie erhalten Urlaubstage und Urlaubsgeld proportional zur Anzahl gearbeiteter Tage im Urlaubsrechnungsjahr.

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 von der Anzahl gearbeiteter Tage im Vorjahr ab. Sie können aber den Seniorenurlaub nutzen, um Ihr unvollständiges Recht auf Urlaub zu vervollständigen:

- 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.

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

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.

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

CORONAVIRUS UND URLAUB

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 Urlaubstage und 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.

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 in Ihrem Betrieb.

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.



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.



www.diecsc.be/urlaub

Urlaubsregelungen für Angestellte

WELCHE RECHTE HABE ICH ALS ANGESTELLTER IN PUNCTO URLAUB?

Bald ist Urlaub und das Urlaubsgeld naht. Der richtige Zeitpunkt also, um an die Urlaubsregelung für Angestellte zu erinnern und an einige notwendige Anpassungen einer Gesetzgebung, die mehr als 50 Jahre alt ist.

ANRECHT AUF URLAUB?

Jeder, der arbeitet, hat Anspruch auf Urlaub. Wenn Sie für den gleichen Arbeitgeber wie im Vorjahr arbeiten, muss er Sie über die Anzahl der Urlaubstage in 2022 („Urlaubsjahr“) informieren, auf die Sie aufgrund Ihrer Leistungen in 2021 („Urlaubsberechnungsjahr“) 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, auf wie viele Urlaubstage Sie Anrecht haben.

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.

URLAUBSDAUER

Die Anzahl der Urlaubstage im Jahr 2022 wird anhand der Anzahl 2021 gearbeiteten Tage berechnet: Die Anzahl der Urlaubstage der Angestellten im Jahr 2022 entspricht dem Doppelten der Anzahl 2021 gearbeiteten Monate. Für 6 Monate Arbeit in 2021 kann man 12 Urlaubstage in 2022 nehmen. Achtung: Das Urlaubsgesetz basiert weiterhin auf dem System der 6-Tage-Woche. Für die im System der 5-Tage-Woche beschäftigten Arbeitnehmer sind 12 Tage also 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. Diese Abwesenheitstage bleiben beim Arbeitgeber als Urlaubstage registriert und nicht als Krankheitstage. Diese Bestimmung widerspricht der europäischen Richtlinie 2003/88. Der nationale Arbeitsrat hat diesbezüglich präzise Empfehlungen geäußert (Stellungnahme Nr. 2268). Es obliegt dem Gesetzgeber, schnell die Gesetzestexte anzupassen, damit diese verlorenen Urlaubstage später genommen werden können.

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 ein „doppeltes Urlaubsgeld“, das auch vom Arbeitgeber bezahlt und wie folgt berechnet wird: pro gearbeiteten oder gleichgestellten Monat im Jahr 2021, 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. Die Sozialsekretariate berechnen das doppelte Urlaubsgeld im Verlauf des Monats Mai oder Juni, egal wann Sie Ihren Haupturlaub nehmen. Wenn also Ihr Lohn in dem Monat, in dem Sie Haupturlaub nehmen (zum Beispiel Dezember) höher ist als Ihr Lohn im Mai oder Juni (zum Beispiel infolge eines zusätzlichen Dienstjahres), haben Sie das Recht, eine Korrektur Ihres doppelten Urlaubsgeldes zu beantragen.

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.

VERTRAGSENDE

Wenn Sie zum Zeitpunkt Ihres Vertragsendes bereits alle Ihre Urlaubstage genommen haben, zahlt der Arbeitgeber Ihnen einen Teil des Urlaubsgeldes (einfaches und doppeltes) für das folgende Jahr. Dieser Teil entspricht 15,34 % des Bruttolohnes, der im laufenden Jahr verdient wurde. Eventuelle gleichgestellte, aber vom Arbeitgeber nicht bezahlte Zeiten (z.B. Mutterschaftsurlaub) werden in dieser Berechnung ebenfalls bewertet. 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.

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.



WECHSEL VON EINEM ZUM NÄCHSTEN ARBEITGEBER

Der neue Arbeitgeber muss das Urlaubsgeld so berechnen, als ob Sie im vergangenen Kalenderjahr in seinem Dienst gearbeitet hätten. Davon muss er aber 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. Kann der Arbeitgeber dieses Abgangsgeld in einem einzigen Betrag zu einem Zeitpunkt seiner Wahl einziehen? In der Praxis ist dies heute der Fall. Beachten Sie jedoch, dass der Arbeitgeber nicht mehr als 20 % des Monatslohns in dem betreffenden Monat abziehen darf (Artikel 23 des Gesetzes vom 12. April 1965 über den Schutz der Entlohnung). Die Informationen, die den Arbeitnehmern über den finanziellen Abzug vom Lohn oder vom doppelten Urlaubsgeld beim neuen Arbeitgeber gegeben werden, sind oft weder klar noch transparent. Wir fordern die Arbeitgeber auf, sich bei Arbeitsantritt mit jedem Arbeitnehmer zu beraten, um über die Planung des Abzugs des Abgangsgeldes unter Berücksichtigung der persönlichen Situation des Arbeitnehmers zu entscheiden. Eine Anpassung der Gesetzgebung in diesem Sinne wäre zu begrüßen.

KURZARBEIT

Bei der Berechnung des Urlaubsgeldes und der Urlaubsdauer werden bestimmte Inaktivitätstage unter gewissen Bedingungen 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 aus wirtschaftlichen Gründen, Ausgleichsrhetage (entlohnt), Feiertage, jährliche Urlaubstage und zusätzliche Urlaubstage, gewerkschaftlicher oder politischer Urlaub, Streik oder Lockout, bezahlter Bildungsurlaub und allgemein inaktive Tage, für die eine Entlohnung erfolgte.

Ausnahmsweise beschloss die Regierung, dass für Arbeitnehmer, die aus Gründen höherer Gewalt in Kurzarbeit versetzt wurden, diese Tage der Arbeitslosigkeit für die Berechnung der Urlaubstage und des doppelten Urlaubsgeldes 2022 gleichgestellt werden. Dies betrifft alle Tage der Kurzarbeit wegen höherer Gewalt infolge der Pandemie für 2021 oder infolge der Überschwemmungen Mitte Juli 2021 für die Periode zwischen dem 14. Juli und dem 31. Dezember 2021 einschließlich. Die betroffenen Arbeitgeber erhalten dann einen finanziellen Aus-

gleich vom LASS.

Die CSC und die CNE versuchen, diese Gleichstellung auch für das Urlaubsberechnungsjahr 2022 (Urlaub 2023) zu erhalten, aber zum jetzigen Zeitpunkt haben wir noch keine diesbezügliche Information der Regierung. Die Mechanismen für die Gewährung zahlreicher Sektorenprämien werden nach den im Bereich des Jahresurlaubes geltenden Gleichstellungsregeln berechnet. Dies ist eine Priorität und wir werden die Regierung weiterhin diesbezüglich interpellieren.

Schönen Urlaub!

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
cne.eupen@acv-csc.be



Dienstleistungsschecks Haushaltshilfen stimmen dem Abkommen zu

Nach einem zehnmonatigen (!) Kampf wurde ein Abkommen über die Löhne, Fahrtkosten und Arbeitsbedingungen der Haushaltshilfen erzielt. Der Abkommensentwurf, dem die Haushaltshilfen zustimmten, ist ein erster Schritt zur Verbesserung ihres Statuts.

Das Abkommen sieht Folgendes vor:

- Ab Juni 2022 eine Lohnerhöhung (0,4 %);
- Ab Juni 2022 eine Erhöhung des Sozialabonnements (von 75 auf 90 %) für Fahrten zwischen Wohnort und Arbeitsplatz (öffentliche Verkehrsmittel und Auto) und der Fahrradpauschale (von 0,23 auf 0,25 Euro/km). Verdoppelung der Zulagen für Fahrten zwischen zwei Kunden (0,28 Euro/km) mit der Verpflichtung, sie so schnell wie möglich auf das Niveau der Zulagen für Beamte anzuheben. Fahrten für den Kunden werden ebenfalls an diese Zulage gebunden;
- Anpassung der Anzahl Arbeitstage, die für den Anspruch auf eine Jahresendprämie erforderlich sind (von 65 auf 30 Tage);
- Einführung eines sektoriellen Dienstalters zur Bestimmung der Tarifskaala, eines Systems der telefonischen Erreichbarkeit (2023) und von Anreizen für Zeitkredit, die für die Betreuung der Kinder unter acht Jahren vorgesehen sind.

Dieses Abkommen ist kein Selbstzweck: Ein nachhaltiger Sektor, bessere Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen und eine Verbesserung des Dienstleistungsschecksystems bleiben eine Priorität. Da die durchschnittliche Entlohnung von Haushaltshilfen an der Armutsgrenze liegt, ist eine Anpassung des Lohnnormgesetzes mehr denn je erforderlich. Die Verhandlungen und das Abkommen zeigen, dass sich der Kampf auszahlt.

Diese Verhandlungen und das Abkommen zeigen, dass sich der Kampf auszahlt!



80.000 Mal Danke!

Wir waren sage und schreibe 80.000, die am 20. Juni in den Straßen von Brüssel demonstriert haben. Diese Nationalkundgebung war unbestreitbar ein Erfolg. Die Freude, nach der Corona-Krise endlich wieder zusammenzukommen, stand den Demonstranten ins Gesicht geschrieben. Aber auch die Sorge war spürbar. Eine von Wut geprägte Sorge angesichts der steigenden Lebenshaltungskosten und der fehlenden langfristigen Antwort der Regierung.

Aber es gibt auch Doppelstandards, die Wut auslösen: Die Gewinnspannen der Unternehmen stiegen von 39,9 % im Jahr 2014 auf 42,4 % in 2020 und die Löhne der BEL20-Bosse wurden um 14 % angehoben. Aber für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gilt eine Marge von maximal 0,4 % über zwei Jahre.

Unsere Botschaft an die Regierung und die Parlamentarier war klar:

- Finden Sie schnelle, wiederkehrende Lösungen, um die Fahrtkosten zum Arbeitsplatz zu erstatten. Lassen Sie uns gemeinsam das Gesetz überarbeiten, das die Lohnentwicklung blockiert;
- Arbeiten Sie mit uns zusammen, um Investitionen in die Wirtschaft von morgen durchzusetzen;
- Akzeptieren Sie nicht länger, dass Gewinne nicht in die Löhne derjenigen reinvestiert werden, die den Reichtum erwirtschaften;
- Akzeptieren Sie keine exorbitanten Dividenden mehr, die auf eine fehlende Unternehmensstrategie hindeuten;
- Machen Sie die Energiekosten transparent und arbeiten Sie an einer langfristigen Vertragssicherheit, die die Unsicherheit der Haushalte verringert.

Was die Arbeitgeber betrifft, so fordern wir sie auf:

- jetzt massiv in den Übergang zu investieren;
- Solidarität innerhalb und zwischen Unternehmen zu wagen.

Wir werden diese Botschaften weiter vertreten. Denn unsere Forderungen sind legitim und gerecht.

Marie-Hélène Ska,
CSC-Generalsekretärin