



Die CSC wünscht Ihnen einen

**SCHÖNEN
URLAUB**

Inhalt

Seite 3

Zu warm zum Arbeiten

Seiten 4-5

„Anti-Randalierer-Gesetz“ greift
Zivilgesellschaft an

Seite 6

Gewalt und Belästigung am
Arbeitsplatz beenden

Seite 7

Meldungen

Seiten 8-11

Dossier: Jahresurlaub 2023

Seiten 12-13

Studentenjobs: Rechte & Pflichten

Seiten 14-15

Kabelwerk erreicht Produktions-
kapazität von 85 %

Seite 16

Meldungen

Impressum

Verantwortlicher Herausgeber:

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

Redaktion:

Jessica Halmes Vera Hilt
Liliane Louges Angela Mertes
Jochen Mettlen

Layout: Maryline Weynand

Druck:

Kliemo A.G.
Hütte 53, 4700 Eupen

Anschrift der Redaktion:

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

Erscheinungsrhythmus:

Vierzehntäglich



Unsere Büros sind vom 17. bis zum 21. Juli und
vom 14. bis zum 18. August 2023 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

JURISTISCHE ERSTBERATUNG

*Für jede Frage bezüglich Arbeitsrecht (Kündigung, Vertrag, Urlaub,...)
kontaktieren Sie unsere juristische Erstberatung per Telefon oder
Mail:*

Montags bis donnerstags

8.30 Uhr bis 12.30 Uhr und 13.30 Uhr bis 16 Uhr
Freitags 8.30 Uhr bis 12 Uhr

087/85 99 22 • csc.ostbelgien@acv-csc.be

JURISTISCHER BEISTAND

*Für jeden juristischen Beistand oder für eine laufende Akte
kontaktieren Sie unseren juristischen 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

Sprechstunden: dienstags auf Termin
087/85 98 95 • sj.verviers@acv-csc.be

OFFENE SPRECHSTUNDE

CSC Eupen

Montags von 8.30 Uhr bis 11.45 Uhr

GRENZGÄNGERDIENST LUXEMBURG

CSC St.Vith: dienstags auf Termin

087/85 99 33 • grenzganger.luxemburg@acv-csc.be

GRENZGÄNGERDIENST DEUTSCHLAND

CSC Eupen: auf Termin

087/85 99 49 • grenzganger.deutschland@acv-csc.be



www.diecsc.be



www.facebook.com/cscostbelgien



Zu warm zum Arbeiten

In Belgien herrschen zur Freude vieler Menschen sommerliche Temperaturen. 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?

Wird eine bestimmte Temperatur erreicht, muss der Arbeitgeber Maßnahmen ergreifen. Diese unterscheiden sich je nach Art der durchgeführten Arbeit. Ein einfaches Thermometer reicht nicht aus, um diese Temperatur zu messen. Dazu muss ein spezielles Messgerät genutzt werden, das den WBGT-Index (Wet Bulb Globe Temperature) misst. Dieser Index ist keine gewöhnliche Temperatur, sondern ein Wert, der alle Faktoren berücksichtigt: Lufttemperatur, Feuchtigkeit, Strahlungswärme, usw. Dieser Wert ist fast immer niedriger als die Temperatur, die man mit einem gewöhnlichen Thermometer misst. 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	Max. WBGT-Index
leicht / sehr leicht	29
mittel	26
schwer	22
sehr schwer	18

„Anti-Randalierer-Gesetz“ greift Zivilgesellschaft an

Mehr als 600 Personen demonstrierten am 7. Juni vor dem Kabinett von Justizminister Van Quickenborne. Im Fokus stand das „Anti-Randalierer-Gesetz“. Dieser Gesetzentwurf kommt einem Demonstrationsverbot gleich und rüttelt an den Fundamenten der Demokratie. Inakzeptabel für die Gewerkschaften und die Zivilgesellschaft. Ende Juni fanden weitere Kundgebungen statt, denn im Juli soll das Föderalparlament über das Gesetz abstimmen.

Rückblick: Am 7. Juni sollte der Gesetzentwurf für eine „humanere, schnellere und härtere“ Justiz im Justizausschuss der Kammer vorgelegt werden. Vor der Parlamentsdebatte hatten die drei Gewerkschaften und mehrere Organisationen der Zivilgesellschaft vor dem Kabinett des Justizministers demonstriert.

Sie forderten die Streichung der Bestimmung, die ein gerichtliches Demonstrationsverbot vorsieht. *„Das Gesetz sieht ohne Unterscheidung vor, dass jeder, der eine kollektive Forderung vertritt, mit einem dreijährigen Demonstrationsverbot bestraft werden kann, wenn er das Image eines Unternehmens oder Privateigentum beschädigt. Dadurch werden Privateigentum und wirtschaftliche Interessen über die Möglichkeit der kollektiven Mobilisierung gestellt, was einen schweren und unverhältnismäßigen Angriff auf die Demonstrationsfreiheit darstellt“*, erklärt Marie-Hélène Ska, Generalsekretärin der CSC. *„Dahinter steckt die Absicht, kollektive Aktionen noch weiter zu kriminalisieren. Und das können wir nicht akzeptieren.“*

Das erklärte Ziel besteht darin, „Randalierer“, die bereits für Taten bei Kundgebungen gesetzlich bestraft wurden, an der Teilnahme an anderen Demonstrationen zu hindern. Aber der sehr vage Text könnte die Meinungsfreiheit der sozialen Bewegungen insgesamt beeinträchtigen.

Ein Gesetz, das Angst machen soll

Bei den Teilnehmern zeichnet sich eine Mischung aus Angst, Wut, aber auch Entschlossenheit ab. *„99,99 % der Demonstranten sind Menschen, die ihr Recht auf Meinungsäußerung einfordern und demonstrieren wollen. Ein Gesetz für die 0,01 % Randalierer? Wir brauchen nur Ordnungskräfte, die sie kanalisieren. Wir werden auf jeden Fall weiterhin unsere Meinung äußern. Selbst mit einem Gesetz wird man uns nicht mundtot machen“*, sagt Michel Duby, Sekretär der CNE Namur Luxemburg. Aoulad Ali Abdelkader, Delegierter der CSC Nahrung & Dienste im Reinigungssektor, bedauert: *„Es sind wirklich sehr schwere Zeiten für die Demokratie. Mit diesem Gesetz fühlen wir uns bedroht. Es soll Angst machen.“*

Lahoucine Ourhribel, Generalsekretär der CSC Metea, meint: *„Es wird immer schwieriger, vor einem Unternehmen einen Streikposten für Arbeitnehmer aufzustellen, die ihre Rechte einfordern. Selbst das ist heute nicht mehr möglich. Wann werden die rechten Parteien aufhören, die Gewerkschaftsfreiheit zu zerstören?“*

Aufruf zum Dialog

Als Zeichen einer zunehmend gefährdeten Demokratie fand zur gleichen Zeit eine weitere Kundgebung vor dem Gericht in Brügge statt. Anlass war der Prozess gegen 14 Greenpeace-Aktivist:innen, die wegen einer friedlichen Aktion im Hafen von Zeebrugge strafrechtlich verfolgt wurden. Marie-Hélène Ska analysiert: *„In einer gefährdeten Demokratie ist es wichtiger denn je, dass Organisationen, die kollektive Forderungen stellen, dies auch tun können. Das ist eine Einladung zum Dialog. In diesem Sinne mobilisieren wir, indem wir Nein zur Repression und zum Verbot von Mobilisierungen sagen. Wir müssen in einen Dialog treten, um zu schauen, was heute in der Arbeitswelt und anderswo ein Problem darstellt.“*

Die Kundgebungen haben dazu beigetragen, die Diskussion des Gesetzentwurfs im Justizausschuss zu verhindern und hat die Regierung gezwungen, ihr Vorhaben zu überdenken (siehe Pressemitteilung auf Seite 4).



© Kristof Vadino

„Wir sind nach wie vor gegen den abgeänderten Gesetzentwurf des Justizministers“

© Kristof Vadino



In einer Pressemitteilung kündigten die Gewerkschaften und Vereinigungen an, dass sie weiterhin die Streichung der Bestimmung fordern, die ein gerichtliches Demonstrationsverbot vorsieht. Hier ein Auszug.

[...]

Nach Analyse müssen wir^(*) leider feststellen, dass die am Gesetzentwurf vorgenommenen Änderungen nichts an seiner Gefährlichkeit für das Recht auf kollektive Aktionen oder für die Militanten unserer Organisationen ändern.

Der überarbeitete Text, der im Kernkabinett gebilligt wurde, schützt weder Streik- und gewerkschaftliche Aktionen im weitesten Sinne noch die kollektive Aktion gleich welcher sozialen Bewegung.

Der Begriff „Protestkundgebung“ betrifft uns unmittelbar und steht noch immer im Text. Dass es sich jetzt um eine

Versammlung von mehr als 100 Personen handelt, ändert daran nicht viel. Bei unseren Mobilisierungen kommen regelmäßig mehr als 100 Personen zusammen.

Die anderen Überlegungen, die friedliche Demonstranten (Nicht-Randalierer) schützen sollen, sind nicht beruhigend, da sie weiterhin von der Auslegung eines Richters abhängen werden. Darüber hinaus wird der Gesetzentwurf in seiner jetzigen Form die eigentlichen Randalierer nicht an ihrem Tun hindern, sei es bei Demonstrationen oder anderswo.

Wir sind die wichtigsten Organisatoren von „Protestkundgebungen“. Randalierer und Militanten in einen Topf werfen, ist kein gutes Signal für die Demokratie. Dieser Text wird unweigerlich zu gefährlichen Verwirrungen führen. Außerdem ist er nicht anwendbar. Wird man wirklich alle Taschen durchsuchen und die Identität jedes Demonstranten feststellen?

Die Gewerkschaften und Organisationen der Zivilgesellschaft, die diese Pressemitteilung unterzeichnen, sind erneut erstaunt über die Eile, mit der die Regierung dieses Gesetz verabschieden will.

Wir fordern nach wie vor, dass die Bestimmung, die ein gerichtliches Demonstrationsverbot vorsieht, schlicht und einfach gestrichen wird. Wir fordern die Parlamentarier auf, gegen den Gesetzentwurf zu stimmen. Wir sind Demonstranten, keine Kriminellen.

(*) CSC, FGTB, CGSLB, Greenpeace, Menschenrechtsliga, Amnesty, Progress Lawyers Network, Solidaris und die Verbände des Solidaris-Netzwerks, CEPAG, PAC, Ciré, MOC, CNCD, Bruxelles Laïque.

BAGIC 2023: Erstes hybrides Lernformat in Ostbelgien

Der ideale Einstieg ins Projektmanagement und für alle, die Projekte erfolgreich und nachhaltig managen möchten. Das bietet BAGIC 2023, das erste hybride Lernformat der VHS ab September in Ostbelgien.

Mit dieser Ausbildung wird die Basis für Projektarbeit in der DG gelegt, sei es in Vereinsarbeit, im Ehrenamt oder in sozialen und kulturellen Organisationen. Projekte planen und umsetzen, bringen typische Herausforderungen mit sich und fordern ein gewisses Knowhow.

Um die Anforderung mit Beruf und Privatleben kombinieren zu können, wird das Format in hybrider Form angeboten, d.h. es gibt Präsenzunterrichte, Online-Sessions und Selbstlerneinheiten auf einer interaktiven Lernplattform.

Mit Blick auf die Nachhaltigkeit wird in den Kursmodulen ein fundiertes Basiswissen der DG und der Institutionen vermittelt. Zu den Inhalten zählen auch Arbeits- und Managementmethoden, die sowohl im Berufs- als auch im Privat- und Vereinsleben tagtäglich gebraucht werden.

Vor allen Dingen steht der Teilnehmer im Mittelpunkt, der sowohl in der Gruppe unterstützt als auch im Selbststudium eng vom BAGIC-Team begleitet wird.

Informationen und Anmeldungen:

VHS-Bildungsinstitut VoG
087 59 46 30
info@vhs-dg.be



www.vhs-dg.be/bagic/

Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz beenden

Nach vierjährigen Verhandlungen ratifizierte Belgien das Übereinkommen 190 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz. Endlich.

Am 13. Juni überreichte der föderale Arbeitsminister Pierre-Yves Dermagne dem Generaldirektor der IAO die belgische Ratifizierung des Übereinkommens 190 zur Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt. Die Ratifizierung wurde im Rahmen der 111. Sitzung der Internationalen Arbeitskonferenz in Genf überreicht.

Diese Annahme war das Ergebnis eines langen Kampfes der weltweiten Gewerkschaftsbewegung und insbesondere der weiblichen Gewerkschafterinnen. Das Übereinkommen 190 erkennt das Recht jedes Menschen auf ein Arbeitsumfeld an, das frei von Gewalt und Belästigung ist, wobei ein besonderer Schwerpunkt auf geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung liegt. Als Ausgangspunkt legt das Übereinkommen fest, dass jeder Mitgliedstaat einen inklusiven Ansatz zur Verhütung und Beseitigung von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz verfolgen muss.

Die drei belgischen Gewerkschaften, darunter der CSC, haben über den Internationalen Gewerkschaftsbund maßgeblich zur Schaffung dieses Übereinkommens beigetragen. Sie freuen sich, dass dieser Schritt mit der Zu-

stimmung aller Regierungen unseres Landes nun endlich vollzogen wurde. Die Ratifizierung ist ein wichtiger erster Schritt, zumal eine Umfrage des Instituts für die Gleichstellung von Frauen und Männern ergeben hat, dass 9 % der belgischen Frauen und 4 % der belgischen Männer bereits Opfer von Gewalt und Belästigung wurden. Junge Arbeitnehmer scheinen am stärksten gefährdet zu sein, Männer wie Frauen gleichermaßen. Die Ratifizierung ist auch ein wichtiger Bestandteil des nationalen Aktionsplans zur Verbesserung des Wohlbefindens von Arbeitnehmern bei der Ausübung ihrer Arbeit in der Periode 2022-2027.

In Belgien ist es von entscheidender Bedeutung, sich für einen besseren Schutz gefährdeter Arbeitnehmer einzusetzen. Dies gilt vor allem für Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund und insbesondere für Frauen. Auch häusliche Gewalt und ihre Auswirkungen auf die Arbeit sollten bei der Risikoanalyse stärker berücksichtigt werden.



Hausangestellte fordern ihre Rechte ein

Am 16. Juni, dem Internationalen Tag der Hausangestellten, hatte die Liga der Hausangestellten zu ihrem zweiten Streik aufgerufen. Sie forderten die Anerkennung ihrer Arbeit und Rechte.

Mehr Rechte und Anerkennung

Vor dem Brüsseler Justizpalast hatte die Liga der Hausangestellten ein fiktives Gericht aufgebaut. Auf der Anklagebank saßen der Brüsseler Arbeitsminister Bernard Clerfayt und die Brüsseler Regionalregierung. Rund 20 papierlose weibliche Hausangestellte aller Nationalitäten hatten sich zum Streik entschlossen und nahmen als Opfer und Klägerinnen an diesem Gerichtsverfahren teil.

In Belgien gibt es etwa 75.000 Hausangestellte. Sie fordern die Anerkennung ihrer Arbeit und Rechte: Zum einen eine Absicherung, ohne Risiko gegen ausbeutende Arbeitgeber klagen zu können, insbesondere durch eine Aufenthaltsgenehmigung während des Verfahrens. Zum anderen einen legalen Zugang zum Arbeitsmarkt, aber auch einen Zugang zu den Berufsausbildungen des Arbeitsamtes in

den Mangelberufen, um ihre Kompetenzen zu belegen.

Von der Fiktion zur Realität

Die Klage war eine Fiktion. Aber zur gleichen Zeit reichte die Liga der Hausangestellten beim Europäischen Parlament eine Beschwerde ein, in der sie auf die Nichteinhaltung mehrerer EU-Richtlinien durch die Region Brüssel hinwies. Sie forderte, dass eine europäische Delegation vor Ort entsandt wird, um diese Verstöße festzustellen, damit geeignete Maßnahmen ergriffen werden.



Kakaobranche: Stoppt die Kinderarbeit!

Die breite Öffentlichkeit für einen verantwortungsvollen Schokoladenkonsum sensibilisieren: Das war das Ziel einer Aktion der CSC Nahrung & Dienste anlässlich des Internationalen Tages gegen Kinderarbeit am 12. Juni. Einen Vormittag lang klärten CSC-Delegierte der Kakaobranche die Marktbesucher in Schaerbeek über die Herkunft der Schokolade auf, die sie konsumieren, und sensibilisierten sie für das Problem der Kinderarbeit. Gleichzeitig fertigte die Künstlerin Marion de Meulenaere ein Wandgemälde an, das die Botschaft der Aktion zusammenfasste: „Stoppt die Kinderarbeit“.



Das von der Künstlerin Marion de Meulenaere live erstellte Wandgemälde.

Rund zwei Millionen Kinder arbeiten im Kakaoanbau, hauptsächlich in Ghana und der Elfenbeinküste. Gleichzeitig verdienen die großen multinationalen Konzerne mit dem Handel, der Verarbeitung und dem Verkauf von Schokoladenprodukten Milliarden. Die europäischen Gewerkschaften setzen sich seit Jahren dafür ein, dass Schokolade frei von Kinderarbeit wird. Ein ausführlicher Bericht erscheint in unserer nächsten Ausgabe.

Tag der Reinigungskräfte

Am 20. Juni fanden in ganz Belgien Aktionen im Rahmen des traditionell von der CSC Nahrung & Dienste organisierten Tags der Reinigungskräfte statt. Eine Gelegenheit für die breite Öffentlichkeit, den Beschäftigten in diesem wichtigen Sektor zu danken, sich über ihre Arbeitsbedingungen zu informieren und die Petition für eine bessere Wertschätzung ihres Berufs zu unterzeichnen.



Ann Vermorgen neue CSC-Präsidentin

Ann Vermorgen ist die neue Präsidentin der CSC. Beim Generalrat am 20. Juni wurde die 58-jährige aus Gent zur Nachfolgerin von Marc Leemans gewählt. Sie tritt das Amt am 1. Januar 2024 an.

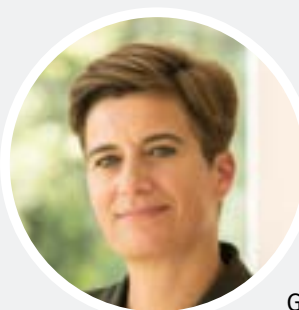


Ann Vermorgen ist ausgebildete Sozialarbeiterin und seit vielen Jahren in der Christlichen Arbeiterbewegung aktiv. 1996 wurde Vermorgen Gewerkschaftssekretärin der CSC Öffentliche Dienste, ehe sie 2008 zur Nationalsekretärin berufen wurde.

„Weiterhin echten Einfluss haben“

„Die CSC muss Einfluss auf Entscheidungen nehmen, immer präsent sein und für die Arbeitnehmerschaft und die Gesellschaft einen Unterschied machen. Sie muss weiterhin echten Einfluss haben“, erklärt Ann Vermorgen nach der Wahl zur CSC-Präsidentin. „Diese Mission ist auch eine Aufgabe für die Zukunft: die Zukunft der CSC sichern, morgen, übermorgen und für zukünftige Generationen.“

In Bezug auf die zahlreichen Herausforderungen, mit denen die Gewerkschaft auf belgischer und europäischer Ebene konfrontiert ist oder sein wird, sagt sie: „Diese Herausforderungen bieten auch Chancen und Perspektiven. Unsere Gewerkschaft ist die beste und größte, und wir werden diese Herausforderungen solidarisch angehen.“ Die neue Präsidentin der CSC wird ihr Amt am 1. Januar 2024 antreten. „Bis dahin werde ich die Zeit nutzen, um die Organisationen noch besser kennenzulernen, um zuzuhören, was die Menschen bewegt, um zu lernen und neue Kompetenzen zu erwerben“, schließt sie. Marc Leemans wird bis zum 31. Dezember 2023 weiterhin als Präsident der CSC fungieren.



Annemie Plessers

Neben der Wahl Vermorgens gibt es weitere wichtige Personalie zu vermelden. Ab dem 1. Juli wird Annemie Plessers Nationalsekretärin der CSC. Bisher war die 48-jährige beigeordnete Generalsekretärin der flämischen Angestelltengewerkschaft ACV Puls. Als Nationalsekretärin verstärkt Annemie Plessers das CSC-Tagesbüro und zählt die Bereiche Mitgliederbindung und die Betreuung der IT-Dienste zu ihren Aufgabenbereichen. 1996 hatte die gelernte Sozialassistentin als Gewerkschaftssekretärin bei der CSC angefangen.

Jahresurlaub 2023: Worauf achten?

Der Urlaub naht, viele Menschen stellen sich Fragen. Habe ich Anrecht auf Urlaub? Wie viele Urlaubstage stehen mir zu? Wie wird das Urlaubsgeld berechnet? Wir geben Ihnen hier einen Überblick über die geltenden Regeln für Arbeiter und Angestellte.

Allgemeines zum Jahresurlaub

Im Privatsektor muss der Urlaub innerhalb des Jahres genommen werden, das dem folgt, in dem Ihre Beschäftigung den Urlaubsanspruch geschaffen hat. Sie haben also 2023 Recht auf Urlaub, wenn Sie 2022 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 nimmt man den Urlaub zwischen dem 1. Mai und 31. Oktober. Während dieser Periode haben Arbeitnehmer über 18 Jahre Anrecht auf zwei Wochen ununterbrochenen Urlaub. Für die Jugendlichen unter 18 Jahren sind dies drei Wochen. Der Urlaub darf aufgeteilt werden, aber Sie müssen mindestens eine ununterbrochene Woche Urlaub nehmen. Haushaltsvorstände müssen ihren Urlaub während der Schulferien nehmen können.

Bezahlte Feiertage, Mutterschaftsurlaub, Tage für bezahlten Bildungsurlaub und Ruhetage (Sonntage und Aus-



gleichsruhetage) dürfen nicht mit Urlaubstagen zusammenfallen.

Es kann sein, dass in Ihrem Unternehmen ein Betriebsabkommen einen kollektiven Urlaub vorsieht und das Unternehmen an diesen Tagen geschlossen ist. In diesem Fall müssen Ihren Urlaub zu diesem Zeitpunkt nehmen.

Krank während dem Urlaub?

Wenn Sie vor Urlaubsbeginn erkranken, können Sie den Urlaub später nehmen, auch wenn Betriebsferien vorgesehen sind. Werden Sie während Ihres Urlaubs krank, 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 2023 wird aufgrund der Anzahl der 2022 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.

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 (= Urlaubsberechnungsjahr) unter 25 Jahre alt;

Sie haben im Laufe des Urlaubsberechnungsjahres Ihr Studium beendet oder abgebrochen;

Sie haben mindestens 1 Monat während dem Urlaubsberechnungsjahr (als Arbeiter oder Angestellter, nicht

als Student) gearbeitet, und während dieser Arbeitsperiode haben Sie mindestens 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 Urlaubsberechnungsjahr.

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



Jahresurlaub für Arbeiter

Der Jahresurlaub für 2023 wird anhand einer bestimmten Formel und der dazu gehörenden Tabelle angewandt. Die Details können Sie in der Broschüre Jahresurlaub 2023 nachlesen.

Urlaubsgeld

Berechnung

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

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

Abzüge

Folgendes wird vom Urlaubsgeld abgehalten:

- Solidaritätsbeitrag von 1 % auf das Bruttourlaubsgeld;
- LSS-Beitrag von 13,07 % auf das doppelte Urlaubsgeld, außer für den Teil, der dem doppelten Urlaubsgeld nach dem 3. Tag der 4. Woche entspricht (der Beitrag beläuft sich somit auf 6,8 % des Bruttolohnes, der für die Berechnung des Urlaubsgeldes infrage kommt);
- Berufssteuervorabzug von 17,16 % oder 23,22 %, je nachdem, ob nach den beiden vorherigen Abzügen das Urlaubsgeld mehr oder weniger als 1.440 Euro beträgt.

Beispiel: 2022 werden einem Arbeiter 200 bezahlte Arbeitstage und 40 gleichgestellte Arbeitstage zuerkannt. Er arbeitet in der 5-Tage-Woche. Die Berechnung seines Urlaubsgeldes 2023:

BERECHNUNG	BETRÄGE	URLAUBSGELD
Bruttolohn zu 108 %	34.500 Euro	
Bruttolohn zu 100 %	32.000 Euro	
40 gleichgestellte Tage zu 100 % x (32.000/200 Tage)	6.400 Euro	
Basislohn zur Berechnung des Urlaubsgeldes	40.900 Euro	
Bruttourlaubsgeld: 15,38 % x 4.900 Euro		6.290,42 Euro
Solidaritätsbeitrag: 1 %		- 62,90 Euro
13,07 % von 6,80 % des Basisberechnungslohnes: 13,07 % x (40.900 € x 6,80 %)		- 363,50 Euro
Steuerbares Urlaubsgeld: 6.290,42 € - (62,90 € + 363,50 €)		5.864,02 Euro
Steuervorabzug (> 1580 € also 23,22 %) 23,22 % x 2.752,79 Euro		- 1.361,63 Euro
Nettourlaubsgeld (einfaches und doppeltes Urlaubsgeld)		4.502,39 Euro

Das Nettourlaubsgeld unter 10 Euro pro Arbeitsjahr und pro Urlaubsgeldkasse wird nicht überwiesen.

Zahlung

Die Arbeiter erhalten ihr Urlaubsgeld ab dem 2. Mai von der Urlaubskasse des Arbeitgebers, für den die Arbeitsleistungen 2022 ausgeführt wurden.

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?

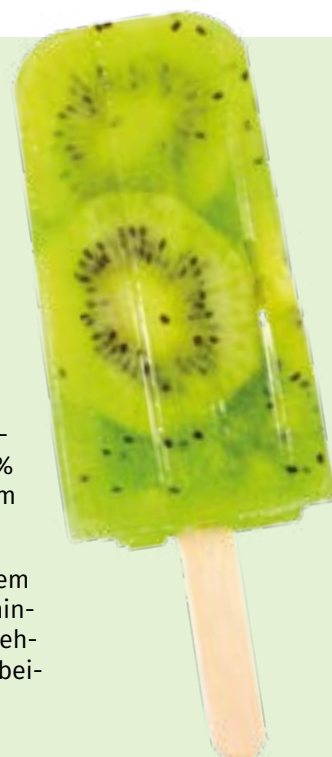
Die Arbeiter und Angestellten, die nach einer Periode der Inaktivität wieder zu arbeiten begonnen haben;

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.





Jahresurlaub für Angestellte

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

Anzahl Urlaubstage

Die Anzahl der Urlaubstage 2023 für Angestellte entspricht zweimal der Anzahl gearbeiteter Monate in 2022. Daher geben 6 gearbeitete Monate im Jahr 2022 Anrecht auf 12 Urlaubstage in 2023.

Die Urlaubsgesetzgebung basiert immer noch auf der 6-Tage-Woche. Für die 5-Tage-Woche muss also ein Tag pro Abschnitt von 6 Tagen abgezogen werden, so dass 12 Urlaubstage tatsächlich nur 10 sind.

Urlaubsgeld

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

Darüber hinaus hat er Anrecht auf doppeltes Urlaubsgeld, das auch vom Arbeitgeber bezahlt wird und das wie folgt berechnet wird: Pro gearbeiteten oder gleichgestellten Monat in 2022, 1/12 von 92 % des Gehaltes des Monats, in dem der Urlaub beginnt. Für 12 Arbeitsmonate oder gleichgestellte Tage beträgt das doppelte Urlaubsgeld also 92 % des Monatslohnes.

Die Jahresendprämien werden für die Berechnung Ihres Urlaubsgeldes nicht berücksichtigt. Prämien, die an Leistung, Produktivität, Unternehmensresultate oder andere Kriterien gebunden sind, die die Zahlung ungenau oder variabel gestalten, werden jedoch berücksichtigt. Für Angestellte ohne festes Gehalt wird das Urlaubsgeld auf Basis des Durchschnittsgehaltes der 12 Monate, unmittelbar vor dem Urlaubsmonat, berechnet.

Abzüge

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

Berufssteuervorabzug. Dieser wird vom einfachen Urlaubsgeld abgehalten. Tarif I wenn der Angestellte Alleinstehender ist oder wenn sein Lebensgefährte ebenfalls ein Einkommen hat. Tarif II wenn der Lebensgefährte kein Einkommen hat.

Für das doppelte Urlaubsgeld werden besondere Prozentsätze angewandt, wobei dem Betrag des Jahreslohnes Rechnung getragen wird.

BEISPIEL:

Fabio arbeitet schon seit Jahren als Angestellter für denselben Arbeitgeber. 2022 hat er durchgehend gearbeitet, außer während 4 Urlaubswochen und 2 Monaten Krankheit. 2023 hat er Anrecht auf 20 Urlaubstage (5-Tage-Woche) oder 4 Wochen Urlaub, die er im Monat Juli nimmt. Sein Monatsgehalt für den Monat Juli 2023 beläuft sich auf 3.000,00 Euro. Er hat eine Frau (ohne eigene Berufseinkünfte) und 2 Kinder zu Lasten. Für den Monat Juli erhält er also:

BRUTTO-GEHALT	3.000,00 Euro
LSS-Beitrag	- 392,10 Euro
LSS-Reduzierung (Beschäftigungsbonus)	+ 19,16 Euro
STEUERBARES BRUTTO-GEHALT	2.627,06 Euro
Berufssteuervorabzug	- 395,34 Euro
Reduzierung Beschäftigung	- 6,35 Euro
Sonderbeitrag soziale Sicherheit	- 23,35 Euro
NETTO-GEHALT	2.214,72 Euro

Doppeltes Urlaubsgeld

92 % x 3.000,00 Euro	2.760,00 Euro
LSS (13,07 % von 85/92 auf dopp. Urlaubsgeld)	- 333,29 Euro
	2.471,00 Euro

Berufssteuervorabzug (Jahreseinkommen = 1

2x steuerbares Jahreseinkommen: 31.524,72 Euro

davon 42,39 % x 2.426,71 Euro)

- 1.028,68 Euro

Netto

1.398,38 Euro



Steuerbares Einkommen / Jahr	Prozentsatz Berufssteuervorabzug Urlaubsgeld
Bis 9.690 Euro	0,00 %
9.690,01 - 12.400,00 Euro	19,17 %
12.400,01 - 15.775,00 Euro	21,20 %
15.775,01 - 18.910,00 Euro	26,25 %
18.910,01 - 21.400,00 Euro	31,30 %
21.400,01 - 23.910,00 Euro	34,33 %
23.910,01 - 28.900,00 Euro	36,34 %
28.900,01 - 31.440,00 Euro	39,37 %
31.440,01 - 41.630,00 Euro	42,39 %
41.630,01 - 54.370,00 Euro	47,44 %
Mehr als 54.370,00 Euro	53,50 %



Befreiung wegen Kinder zu Lasten

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

ANZAHL KINDER ZU LASTEN	HÖCHSTGRENZE
1	16.372,00 Euro
2	19.880,00 Euro
3	25.770,00 Euro
4	32.440,00 Euro
5	38.910,00 Euro
...	...

In unserem Beispiel (Fabio, 2 Kinder zu Lasten) beträgt das normale steuerbare Gehalt 31.524,72 Euro (12 x 2.627,06), der Betrag übersteigt also die Höchstgrenze von 19.880,00 Euro. Demnach ist der Betrag also nicht steuerbefreit.

Reduzierung wegen Kinder zu Lasten

Sollte der jährliche Betrag des steuerbaren Bruttogehalts eine gewisse Höchstgrenze (siehe Tabelle), berechnet in Funktion der Kinder zu Lasten, nicht überschreiten, wird zusätzlich eine Reduzierung (Prozentsatz) auf den Berufssteuervorabzug des doppelten Urlaubsgeldes gewährt.

ANZAHL KINDER ZU LASTEN (1 behindertes Kind zu Lasten zählt für 2)	PROZENTSATZ DER REDUZIERUNG	MAXIMALES STEUERBARES GEHALT (darüber wird keine Reduzierung gewährt)
1	7,5 %	26.270,00 Euro
2	20 %	26.270,00 Euro
3	35 %	28.900,00 Euro
4	55 %	34.155,00 Euro
5	75 %	36.785,00 Euro



Kündigung

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

Hat der Angestellte zum Zeitpunkt seiner Kündigung noch keinen Urlaub genommen, zahlt der Arbeitgeber ihm zudem das Urlaubsgeld für das abgelaufene Urlaubsreferenzjahr. Dieser Betrag entspricht 15,34 % der verdienten Entlohnung des vergangenen Ziviljahres, eventuell erhöht um ein Fiktivgehalt für die gleichgestellten Tage.

Der neue Arbeitgeber muss das Urlaubsgeld berechnen, als ob der Angestellte im Verlauf des abgelaufenen Ziviljahres bei ihm gearbeitet hätte, zieht jedoch davon das vom alten Arbeitgeber bezahlte Urlaubsgeld ab, begrenzt auf den Betrag, den der neue Arbeitgeber dem Angestellten hätte zahlen müssen, wenn der Angestellte während dieser Periode bei ihm beschäftigt gewesen wäre.

Der Angestellte, der beim selben Arbeitgeber sein Arbeitsregime reduziert (z.B. derjenige, der von einer Vollzeitbeschäftigung zu einer Halbtzeitbeschäftigung übergeht), wird auf die gleiche Art im Dezember des Jahres, in dem er effektiv sein Arbeitsregime verringert hat, ein Ausgangs-Urlaubsgeld erhalten.

Zeitkredit

Der Arbeitgeber zahlt dem Angestellten, der einen kompletten Zeitkredit nimmt, das Urlaubsgeld, das er auch Angestellten zahlt, die entlassen werden oder die selber kündigen.

Die Angestellten, die ihr Arbeitsregime verringern, erhalten am Ende des Urlaubsreferenzjahres das einfache und das doppelte Urlaubsgeld, das im vorigen Urlaubsreferenzjahr gebildet wurde.

Studentenjobs: Rechte & Pflichten



Viele Schüler und Studenten jobben in den Ferienmonaten, um etwas Geld zu verdienen. Immer mehr Studierende arbeiten aber auch das ganze Jahr, also außerhalb der Ferienzeit. Es ist sicherlich wichtig, dass junge Menschen arbeiten können, aber es sollte nicht vergessen werden, dass die Beschäftigung von Studenten in einem gesetzlichen Rahmen stattfinden muss.

Dieser Rahmen impliziert Rechte und Pflichten und schränkt den Einsatz von Studentenarbeit durch Arbeitgeber ein, um Sozialdumping - die Beschäftigung einer schlechter bezahlten Arbeitskraft, die mit „klassischen“ Arbeitnehmern konkurriert - zu reduzieren. Wir stellen einige Regeln vor, die Sie beachten und einhalten sollten.

Alter

Um einen Studentenjob ausüben zu dürfen, muss der Jugendliche 15 Jahre alt sein und das zweite Jahr der Sekundarstufe beendet haben oder aber 16 Jahre alt sein.

Maximum 600 Stunden pro Jahr

Seit dem 1. Januar 2023 verfügen Studenten über ein „Kontingent“ von 600 Stunden pro Kalenderjahr (bisher waren es deren 475), in denen sie weniger Sozialbeiträge zahlen als ein normaler Arbeitnehmer. Dank der neuen Regelung können sie z.B. jedes Wochenende oder während den Sommermonaten jobben. Sie können dieses Stundenkonto auch überschreiten, aber ab der 601. Arbeitsstunde müssen sie die regulären Sozialbeiträge zahlen.

Jobstudent und Arbeitgeber sollten das 600-Stundenkonto also gut im Auge behalten, um zu wissen, wie viele Stunden der Student noch übrig hat. Auf der Website www.studentatwork.be können Studenten ihre bisherigen Jobs sowie die ihnen noch zur Verfügung stehenden Stunden zu reduzierten Sozialbeiträgen checken. Dort können sie ebenfalls eine offizielle Bescheinigung mit dem aktuellen Stand der geleisteten und noch verfügbaren Stunden erstellen.

Kann man die 600 Stunden mit anderen Arbeitstagen kombinieren?

Es steht dem Studenten frei, die zwei Systeme (Jobstudent und Gelegenheitsarbeit) miteinander zu kombinieren. Gelegenheitsarbeit bedeutet, dass der Arbeitgeber mit dem Jobstudenten einen Arbeitsvertrag für eine bestimmte Dauer oder für eine spezifische Aufgabe für höchstens zwei aufeinanderfolgende Tage abschließt. Bevor der Jobstudent mit der Arbeit anfängt, muss er sich mit seinem Arbeitgeber beraten, welche Regelung anwendbar ist. Weitere Infos: www.mysocialsecurity.be

Sozialbeiträge

Das ganze Jahr profitieren jugendliche Arbeitnehmer von geringeren Sozialbeiträgen, dem sogenannten Solidaritätsbeitrag zur sozialen Sicherheit. Für die Studenten wurde er auf 2,71 % ihres Bruttolohns festgelegt und für die Arbeitgeber auf 5,42 %. Ab der 601. Stunde wird der Abgabesatz auf die regulären 13,07 % Sozialbeiträge erhöht.

Studentenjob und Kinderzulage

Seit dem 1. Januar 2019 haben die geleisteten Stunden eines Studentenvertrages keinen Einfluss mehr auf die Auszahlung des Kindergeldes. Spätestens wenn der Jugendliche 25 Jahre alt wird, verliert er automatisch das Anrecht auf Kindergeld.



Steuern

Übersteigt sein Einkommen eine gewisse Grenze, ist der Jobstudent steuerlich nicht mehr „zu Lasten“ seiner Eltern und diese müssen mehr Steuern zahlen.

Für 2023 gelten folgende Obergrenzen:

- » 7.965 Euro brutto, wenn seine Eltern gemeinsam besteuert werden;
- » 10.090 Euro brutto, wenn seine Eltern getrennt besteuert werden. Bei Alimentenzahlung hilft die Gewerkschaft für die genaue Berechnung;
- » 11.952,50 Euro brutto, wenn seine Eltern getrennt besteuert werden und der Jobstudent steuerlich als schwerbehindert eingestuft ist.

Entlohnung

Der Lohn hängt von der Branche ab, in dem der Student jobbt. In einem Sektor (bzw. einer paritätischen Kommission) können kollektive Arbeitsabkommen (KAA) abgeschlossen werden, in denen die Bezahlung bzw. der Mindestlohn festgelegt wird. Die Nummer Ihrer paritätischen Kommission finden Sie in Ihrem Studentenvertrag.

Gibt es für Ihren Sektor kein KAA, wird Ihre Bezahlung auf der Grundlage des durchschnittlichen Mindestmonatseinkommens festgelegt.

Der Arbeitsvertrag

Jobstudent und Arbeitgeber müssen immer einen schriftlichen Vertrag unterschreiben. Schwarzarbeit ist illegal und der Student hat keine Rechte, wenn ihm bei der Arbeit etwas zustößt (Arbeitsunfall, unbezahlter Lohn, ungerechtfertigte Entlassung...).

Der Student kann im Laufe des Jahres bei einem oder mehreren Arbeitgebern jobben. Wenn er wegen Krankheit nicht zur Arbeit gehen kann, muss er seinen Arbeitgeber informieren und innerhalb von zwei Tagen ein ärztliches Attest vorlegen.

Darüber hinaus hat ein Student, der länger als einen Monat für einen Arbeitgeber gearbeitet hat, während 14

Achtung!

» Der Jobstudent muss selbst Steuern zahlen, wenn seine Einnahmen einen bestimmten Betrag überschreiten. Diese Obergrenze wird jedes Jahr angepasst. Sie beträgt 13.242,86 Euro (Steuerjahr 2023, Einkommen 2022) bzw. 14.514,29 Euro (Steuerjahr 2024, Einkommen 2023). Bei diesem Betrag handelt es sich um einen Bruttobetrag nach Abzug der Sozialbeiträge. Auch unterhalb dieses Betrages muss der Student immer eine Steuererklärung ausfüllen.

» Die Beschäftigung unter Studentenvertrag bei ein und demselben Arbeitgeber darf 12 Monate nicht überschreiten, ansonsten gilt dieser Studentenvertrag als regulärer Arbeitsvertrag. Bei einem anderen Arbeitgeber kann der Student aber noch jobben.

Tagen Anspruch auf einen garantierten Lohn. Schließlich muss bei der Kündigung eines Arbeitsvertrags eine Kündigungsfrist eingehalten werden und die Kündigung muss schriftlich mitgeteilt werden.

Lohn nach Alter im Jahr 2023

Alter	%	Monatslohn	Stundenlohn (38 St./Woche)
21 +	100	2.159,88 €	13,12 €
20	94	2.030,29 €	12,33 €
19	88	1.900,69 €	11,54 €
18	82	1.771,10 €	10,76 €
17	76	1.641,51 €	9,97 €
- 17	70	1.511,92 €	9,18 €



www.studentatwork.be/de





Kabelwerk erreicht Produktionskapazität von 85 %

Wenn man jetzt, knapp zwei Jahre nach der Flutkatastrophe, durch die Hallen des Eupener Kabelwerkes geht, traut man seinen Augen kaum. Das Betriebsgelände wirkt wie neu, auch wenn an mehreren Stellen noch Spuren der verheerenden Flut zu sehen sind. Überall sind neue Maschinen im Einsatz und die Produktion läuft fast wieder auf Hochtouren. Für uns der Anlass, der CSC-Delegation einen Besuch abzustatten und ein Interview mit Laurent Conzen, Hauptdelegierter im Kabelwerk, zu führen.

Laurent, war 2022 ein gutes Jahr für das Eupener Kabelwerk?

2022 war ein ziemlich positives Jahr. Damit hatten wir in dieser Form eigentlich nicht gerechnet. Trotzdem fehlt noch viel.

Was?

Im vergangenen Jahr hat das Kabelwerk einen Gewinn von 3,9 Millionen Euro erzielt. Aufgrund der Flutkatastrophe wurde 2021 mit einem Verlust von 40 (!) Millionen abgeschlossen. Es wird alles darangesetzt, die Verluste aus der Flutkatastrophe wieder aufzuholen und schnellstmöglich gute Ergebnisse zu erzielen.

Die Krisen haben sich quasi die Klinke in die Hand gegeben. Nach Corona kam die Flut, dann der Krieg in der Ukraine und zuletzt die hohe Inflation. Trotzdem stehen das Kabelwerk und seine Belegschaft wieder recht gut da. Welche Erklärung hast du dafür?

Ich führe das auf mehrere Faktoren zurück. Schon immer hat das Kabelwerk sehr großen Wert auf Qualität und Kundenservice gelegt. Viele Kunden sind dem Kabelwerk in diesen schwierigen Zeiten treu geblieben. Das gilt auch für die Mitarbeiter. Sie haben das Kabelwerk nicht verlassen. Sie haben die Ärmel hochgekrempelt und aktiv beim Wiederaufbau des Werkes mitgemacht. Das zeigt die enge Verbundenheit zum Kabelwerk. Es ist eine Institution.

Hat das Kabelwerk seine Produktionskapazitäten von vor der Krise wieder erreicht?

Die Abteilungen Adern und Hochfrequenz produzieren fast wieder wie früher. Das hat auch damit zu tun, dass diese Maschinen - die sich manchmal über mehrere Stockwerke erstrecken - weniger von der Flutkatastrophe betroffen waren. Der Drahtzug ist im Moment leider etwas pannenanfällig. Er ist eigentlich das „Herz“ des Kabelwerkes. Wenn es dort Probleme gibt, wirkt sich das auf die anderen Abteilungen aus. Die größten Probleme haben wir in der Telefonabteilung. Wir warten auf die Lieferung von neuen Maschinen, aber das zieht sich aufgrund von Lieferengpässen in die Länge.

Sehr positiv für uns ist die derzeit hohe Nachfrage nach Kabel, unser Hauptprodukt. Das hat mit der zunehmenden Elektromobilität und dem Ausbau erneuerbarer Energien zu tun. Dieser Trend wird sich in den nächsten Jahren fortsetzen.

Das Rohrwerk kann auf ein erfolgreiches Jahr zurückblicken, auch wenn im Moment die Nachfrage etwas besser sein könnte. Auch im Schaumwerk ist die Auftragslage etwas schwierig, weshalb Kurzarbeit eingeführt wurde.

Wie sieht es mit den Rohstoffen aus? Vor einigen Monaten gab es noch Lieferengpässe beispielsweise beim Kupferband.

Die Beschaffung der Rohstoffe ist weiterhin schwierig. Die Preise sind hoch und wir können diese hohen Einkaufspreise nicht immer vollständig an die Kunden weitergeben. Wir hatten effektiv das Problem, ausreichend Kupferband für die Hochfrequenzkabel zu beschaffen. Unsere Einkaufsabteilungen haben deshalb weltweit nach neuen Lieferanten gesucht, die uns Kupferkabel - mit den entsprechenden Zertifikaten - liefern können. Das hat die Situation entspannt. Lieferengpässe haben wir aber noch im PVC-Bereich. Obwohl die Maschine noch nicht die optimale Schlagzahl erreicht hat, ist der PVC-Verbrauch so hoch, dass die Lieferanten nicht immer nachkommen.

Welche Ziele verfolgt das Kabelwerk für das laufende und das kommende Jahr?

Unser Hauptziel ist es, unser Vor-Flut-Niveau zu erreichen. Dass die Produktion wieder so läuft wie vor der Flut, dass

wir unsere Kunden wieder schnell beliefern können und dass unsere Lager sich wieder auffüllen. Die sind im Moment nämlich ziemlich leer.

Wir wollen wieder ein Kabelwerk „wie früher“, wie vor der Flutkatastrophe. Wir sind nah dran. Betrachtet man das Verkaufsvolumen, dann lag unsere Produktionskapazität 2022 bei zirka 70 %. Im Moment liegt sie bei etwa 85 %. Jetzt haben wir wieder eine gewisse Normalität in unserem Arbeitsablauf erreicht. In einem derartigen Prozess sind die letzten Meter meist die schwierigsten und das braucht auch etwas Zeit.

In Sachen Wiederaufbau ist in den letzten zwei Jahren sehr viel gemacht worden, aber auch in diesem Bereich bleibt noch viel zu tun.

Eine weitere große Herausforderung ist der Generationswechsel. Die allgemeine Alterspyramide spiegelt sich natürlich auch im Kabelwerk wider. Das Kabelwerk zählt zirka 850 Beschäftigte, von denen etwa 50 % älter als 50 Jahre alt sind. In den kommenden Jahren können folglich viele Kollegen in Frührente gehen. Das ist eine große Herausforderung.

Gestaltet sich die Suche nach neuen Mitarbeitern schwierig?

Eigentlich läuft das recht gut. Es konnten schon viele neue Kollegen eingestellt werden. Wir haben ziemlich viele Bewerbungen. Das können Spontanbewerbungen sein, aber auch Empfehlungen von Kollegen und der Gewerkschaftsdelegation. Hinzu kommen die Stellenanzeigen, die in den Zeitungen geschaltet werden. Wie gesagt, wir haben viele Bewerber, aber das Kabelwerk hat natürlich auch eine Reihe von Bedingungen: Ausbildung, Bereitschaft in Schichten zu arbeiten und Sprachkenntnisse. Deutsch ist die erste Sprache im Betrieb und ohne Grundkenntnisse in Deutsch ist es schwierig, einen Job im Kabelwerk zu bekommen. Wir suchen unter anderem Elektriker, Ingenieure und Angestellte. Interessenten sollen sich bei uns melden. Das Kabelwerk ist ein sehr guter Arbeitgeber.

Wie läuft es bei der CSC-Gewerkschaftsdelegation?

Wir haben weiterhin sehr viel Arbeit. Am 1. Juli tritt das neue Abkommen in Kraft, wodurch bei den Arbeitern in den kommenden zwei Jahren 65 Kollegen in Frührente gehen können. Die ersten Anfragen haben wir schon erhalten. Darüber hinaus kümmern wir uns intensiv um die neuen Kollegen. Personen, die vorher im Ausland gearbeitet ha-

Kabelwerk erzielte 2022 einen Gewinn von 3,9 Mio.

Nach dem Katastrophenjahr 2021 und einem Verlust von rund 40 Millionen Euro, konnte die Kabelwerk Eupen AG im letzten Jahr einen Gewinn von 3,9 Millionen Euro einfahren. Der Umsatz 2022 lag mit 287 Millionen leicht über dem Vorjahr, was unter anderem auf die gestiegenen Rohstoffpreise zurückzuführen ist. Schaut man aber auf das Verkaufsvolumen, lag die Produktionskapazität 2022 bei zirka 70 % im Vergleich zum Vorflut-Niveau.

Derzeit zählt der größte private Arbeitgeber Ostbelgiens rund 850 Beschäftigte. Mehr als die Hälfte der Belegschaft ist älter als 50 Jahre. Das Kabelwerk sucht also in den kommenden Jahren verstärkt neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Aufgrund gut gefüllter Auftragsbücher blickt das Kabelwerk zuversichtlich in die Zukunft. Infolge der zunehmenden Elektromobilität und des Ausbaus erneuerbarer Energien ist die Nachfrage nach Kabel, dem Hauptprodukt des Kabelwerkes, sehr hoch.



ben, und Jobneulinge haben im Grunde kein Anrecht auf Urlaub. Für die jungen Mitarbeiter besteht aber die Möglichkeit des Jugendurlaubs und für die anderen suchen wir nach Alternativlösungen. Das Ganze ist mit viel Arbeit für die CSC-Delegation verbunden. Wir sind 20 Delegierte und ich möchte an dieser Stelle allen für die tolle Mitarbeit danken.

Laufen die ersten Vorbereitungen für die Sozialwahlen 2024?

Ja, es fängt an. Es wird auch einige Wechsel in unserer Delegation geben. Einige Kollegen gehen in Rente bzw. wollen etwas kürzertreten. Ich bin sehr froh, dass schon mehrere jüngere Kollegen ihr Interesse bekundet haben, bei uns einzusteigen. Wir haben eine sehr aktive Mannschaft, die gut zusammenarbeitet. Die Stimmung bei uns ist richtig gut und jeder hat nach der Flut wieder seinen Platz gefunden. Jeder hat seine Stärken und die sollen in der Gewerkschaftsarbeit zur Geltung kommen.

Jochen Mettlen

„Sehr positiv für uns ist die derzeit hohe Nachfrage nach Kabel, unser Hauptprodukt“, erklärt Laurent Conzen.



Neues Sektorenabkommen im Baufach



Ende Juni haben die Sozialpartner des Baufachs das Sektorenabkommen 2023-2024 unterzeichnet. Es legt die Lohn- und Arbeitsbedingungen im Baufach für die nächsten zwei Jahre fest.

„Die Militanten sind mit diesem Abkommen zufrieden“, erklärt Patrick Vandenberghe, Präsident der CSCBIE. „Es enthält wichtige Verbesserungen für die Bauarbeiter. So werden Unternehmen, die im Jahr 2022 genügend Gewinne erzielt haben, den Arbeitnehmern eine Kaufkraftprämie von 250 bis 750 Euro zahlen. Vorgesehen ist auch eine Anhebung der Ökoschecks von 100 auf 115 Euro. Darüber hinaus wird die Mindestzusatzrente am 1. Januar 2025 von 1,1 % auf 1,65 % erhöht.“

Das Sektorenabkommen sieht zudem die Verlängerung der Frühpensionsregelung sowie die Einführung eines zusätzlichen Urlaubstages ab 30 Jahren Betriebszugehörigkeit vor.

„Auch Verbesserungen der Mobilität sind für uns von zentraler Bedeutung. So steigt die Mobilitätsentschädigung für Fahrer ohne Mitfahrer um 0,035 Euro pro km, und die Grenze für einen Mobilitätstag wird von 43.000 km auf 30.000 km pro Jahr gesenkt“, freut sich Patrick Vandenberghe. „Außerdem wird der Kampf gegen das Sozialdumping fortgesetzt. Wir denken auch darüber nach, wie wir uns zu einer einheitlichen paritätischen Kommission (Arbeiter/Angestellte) für den Sektor entwickeln können.“



www.diecsc.be



„Subunternehmertum muss gebremst werden“

Mehr als 250 Bauarbeiter aus ganz Europa haben vor kurzem in Brüssel die Europäische Kommission aufgefordert, entschieden gegen die Ausbeutung in Untervergabeketten vorzugehen. Sie verlangten, dass die EU-Kommission Maßnahmen ergreift, um direkte Arbeitsplätze zu fördern, die Vergabe von Unteraufträgen zu begrenzen und der Ausbeutung im Bausektor ein Ende zu setzen. *„Entsendung von Arbeitnehmern, Sozialdumping und Untervergabeketten sind eine der größten Herausforderungen für den belgischen und europäischen Arbeitsmarkt im Bausektor“, sagt Patrick Vandenberghe, Präsident der CSCBIE. „Um diese Probleme zu lösen, brauchen wir eine starke und bedingungslose Haftbarkeit der Kette für den Hauptauftragnehmer und die zwischengeschalteten Unternehmer.“* Mehr zum Thema in der nächsten Ausgabe.



Grenzgänger: Homeoffice und Sozialversicherung

Ab dem 1. Juli 2023 können Grenzgänger - ohne Auswirkungen auf ihre soziale Sicherheit - ihre Arbeit weiter von zuhause aus verrichten, wenn weniger als 50 % ihrer Arbeitszeit in ihrem Wohnsitzland erbracht werden. Mit dem Inkrafttreten der neuen EU-Rahmenvereinbarung am 1. Juli können Grenzgänger die notwendige A1-Bescheinigung im Arbeitgeberland beantragen. Optional kann auch die alte Regelung VOR-Corona angewandt werden: 25 % Homeoffice mittels A1-Anfrage im Wohnland.

Belgien, Deutschland, Luxemburg, die Niederlande und etliche andere Staaten haben diese EU-Rahmenvereinbarung unterzeichnet, Frankreich bis dato noch nicht. Die A1-Bescheinigung kann in Deutschland bei der DVKA, in Luxemburg beim CCSS, in den Niederlanden bei der SVB und in Belgien beim LSS beantragt werden.

Diese Neuregelung betrifft nur die Sozialversicherung. Die Regeln zu Steuern und dem sogenannten Salary-Split werden durch die EU-Rahmenvereinbarung nicht beeinflusst.



www.diecsc.be

