CSC info

Halbmonatliche Informationszeitschrift
des CSC-Bezirksverbandes
Liège - Verviers - Ostbelgien
Ausgabe 12, 20. Juni 2025

www.diecsc.be

Die CSC wünscht Ihnen einen erfrischenden Sommer

Inhalt

Seite 3
Zu warm zum Arbeiten

Seite 4
Warum ist Palästina ein Gewerkschafts-thema für die CSC?

Seite 5
Arbeitsbedingungen Dienstleistungs-schecks

Seite 6
„Wir fühlen uns als Tagelöhner“

Seite 7
Meldungen

Seiten 8-10
Amazon: Überwachung, Ausbeutung, Gewinnmaximierung

Seite 11
Meldungen

Seite 12
Rechtspersönlichkeit Gewerkschaften

Seite 13
Meldungen

Seiten 14-15
Jahresurlaub: Fragen und Antworten

Seite 16
Meldungen

Impressum

Verantwortlicher Herausgeber:
Jean-Marc Namotte,
Pont Léopold 4-6, 4800 Verviers

Redaktion:
Jessica Halmes, Vera Hilt, Claudine Legros, Liliane Louges, Angela Mertes, Jochen Mettlen, Mike 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

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

Eine Frage zum Arbeitsrecht (Kündigung, Vertrag, Urlaub,....)? Kontaktieren Sie die 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

Die Öffnungszeiten für die Sommermonate finden Sie unter www.diecsc.be/oeffnungszeiten

www.diecsc.be www.facebook.com/cscostbelgien

Zu warm zum Arbeiten

In den Sommermonaten kann es durchaus vorkommen, dass die Temperaturen - auch außerhalb der eigenen Urlaubszeit - die 30 °C überschreiten. Dann wird das Arbeiten schnell unerträglich oder gar gesundheitsgefährdend. Um das zu vermeiden, sind einige Regeln einzuhalten.

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 und -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.

Welche Maßnahmen 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 angewendet 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 (kühles Wasser usw.).

Auch wenn die Temperatur nicht höher als die Aktionswerte ist, muss der Arbeitgeber für einen komfortablen Arbeitsplatz sorgen.

©stock.adobe.com

Physische Arbeitsbelastung	WBGT-Index
leicht / sehr leicht	29
mittel	26
schwer	22
sehr schwer	18

Warum ist Palästina ein Gewerkschaftsthema für die CSC?

Am 20. Mai fand in Brüssel eine Versammlung von CSC-Militanten zum Thema „Mehr denn je ist die CSC solidarisch mit Palästina“ statt. Ziel war es, die Hintergründe der Situation in Gaza besser zu verstehen und Wege zu finden, wie man handeln kann.

Am 11. Mai und 15. Juni hat die CSC über die von ihr mitorganisierten Demonstrationen zur Verteidigung Palästinas berichtet. *„Ihr solltet euch lieber um eure Mitglieder kümmern als um Palästina“, „Das ist nicht Aufgabe der Gewerkschaft“, „Unterstützt die CSC den Terrorismus?“, „Die Gewerkschaft soll nicht in einem Konflikt Partei ergreifen“...* Das sind einige der Reaktionen, die auf der Facebook-Seite der CSC gepostet wurden. Obwohl die Zahl der unterstützenden Posts weitaus größer war, zeigen diese negativen Reaktionen, wie schwierig es für Gewerkschaften ist, die Gründe für ihre Solidarität mit Palästina zu kommunizieren.

Humanistische Werte verteidigen

Heute geht es nicht mehr darum, sich die Frage zu stellen, ob es die Rolle der Gewerkschaft ist, die palästinensische Sache zu verteidigen. Gewerkschafter setzen sich für soziale Gerechtigkeit in unseren Gesellschaften ein, verteidigen aber auch die humanistischen Werte, die sie vor Unmenschlichkeit schützen. In Gaza wurden alle Grenzen von der israelischen Regierung überschritten: Sie gibt sich nicht damit zufrieden, die palästinensischen Gebiete illegal zu besetzen, sondern bekundet auch ihren Willen, Gaza von jeglicher Präsenz der palästinensischen Bevölkerung zu befreien. Dazu sind ihr alle Mittel recht: systematische Zerstörung aller Gebäude, einschließlich Krankenhäuser, Hungersnot, Bombardierung von Schulen und Flüchtlingslagern, humanitäre Hilfe als Deportationswaffe, Erschießung von Gesundheitspersonal und humanitären Helfern... Aber die internationale Propaganda zugunsten Israels, die jede Solidaritätsaktion als Antisemitismus oder Unterstützung der Hamas-Terroristen beschuldigt, funktioniert nicht mehr. Angesichts der wiederholten Kriegsverbrechen und des Völkermords, der sich vor unseren Augen abspielt, ist Untätigkeit nicht neutral, sondern macht zu Komplizen. Die Gewerkschaft kann angesichts einer solchen Barbarei nicht untätig bleiben.

Wir können handeln

Die Versammlung der Palästina-Koordination ACV-CSC hat sich im Mai getroffen, um unter anderem zu erklären, wie man als Bürger, Verbraucher oder Arbeitnehmer angesichts dieser Situation handeln kann: indem man an Demonstrationen teilnimmt, indem man es wagt, diesen Völkermord anzuprangern, aber auch indem man israelische Produkte boykottiert. Für die Militanten bestimmter Sektoren oder Unternehmen wird es ebenfalls darum gehen, die Geschäftsleitung anzusprechen, um die mehr oder weniger expliziten Verbindungen mit israelischen Interessen zu beenden. Am Ende dieser Versammlung haben die Teilnehmer auch verstanden, warum es von grundlegender Bedeutung ist, dass unser Land unverzüglich den palästinensischen Staat anerkennt, sich auf europäischer Ebene für ein absolutes Verbot von Waffenverkäufen an Israel einsetzt und die privilegierte Handelspartnerschaft mit Israel beendet.

„Wenn Kinder schlafen, schweigt man, aber nicht, wenn sie sterben“. Am 12. Juni legte die CSC Nahrung und Dienste in Brüssel Kinderschuhe nieder, um der Tausenden von jungen Leben zu gedenken, die dem derzeitigen Völkermord in Gaza zum Opfer fallen. Sie fordert die belgische Regierung auf, ihre Verantwortung zu übernehmen.

Dienstleistungsschecks: Dringend zu verbessernde Arbeitsbedingungen

Die Ergebnisse einer Umfrage der CSC Nahrung und Dienste (CSC N&D) zeigen gravierende gesundheitliche Probleme und einen Mangel an ergonomischen Geräten sowie gesunden Reinigungsprodukten auf.

Diese Umfrage bestätigt einmal mehr, dass ein hoher Prozentsatz der 1.583 Haushaltshilfen, die daran teilgenommen haben, an gesundheitlichen Problemen leidet. Nicht weniger als 80 % der Befragten gaben an, unter Rückenschmerzen zu leiden, 76 % unter Nacken- oder Schulterschmerzen und 74 % unter Hand-, Handgelenk- oder Ellbogenschmerzen. Darüber hinaus berichteten 28 % über Lungen- und Atemwegsprobleme und 33 % über Hauterkrankungen. Diese Zahlen unterstreichen die Notwendigkeit gesünderer Arbeitsmethoden und einer besseren Überwachung.

Die Umfrage zeigt auch, dass 82 % der Haushaltshilfen die meiste Zeit, wenn nicht immer, chemische Reinigungsmittel verwenden. *„Unsere Befragung zeigt deutlich, dass unsere Haushaltshilfen wissen, was sie brauchen: gesunde und natürliche Reinigungsmittel sowie zuverlässige und ergonomische Geräte“*, so die Berufszentrale. Schließlich bleiben die traditionellen Reinigungsmethoden (Mopp und Abzieher) trotz der körperlichen Belastung, die sie mit sich bringen, die Norm. Nur ein Drittel der Haushaltshilfen gibt an, dass sie generell ergonomische Geräte wie höhenverstellbare Griffe oder Wisch- und Auswringsysteme usw. verwenden.

Empfehlungen

Um die Arbeitsbedingungen zu verbessern, empfiehlt die CSC N&D, Haushaltshilfen und Kunden stärker für die Verwendung umweltfreundlicher und natürlicher Reinigungsmittel zu sensibilisieren, Dienstleistungsschecksunternehmen sollen ihren Kunden klare Richtlinien für ergonomische Geräte mitgeben. Zudem müssen klare sektorielle Abkommen über Arbeitsmittel und Reinigungsprodukte getroffen werden. Abkommen, die die Kunden befolgen müssen. Ein sektorieller Präventionsdienst kann dazu beitragen, die Politik über das Wohlbefinden in diesem Sektor zu unterstützen, zu lenken und zu überwachen.

Die CSC N&D hofft auf eine rasche Konzertierung mit den Arbeitgebern und den Arbeitsministern, damit diese Probleme konkret angegangen werden können. Sie spricht sich dafür aus, dass in Absprache mit den Sozialpartnern des Sektors und den zuständigen Sachverständigen auf dem Gebiet des Wohlbefindens am Arbeitsplatz eine Liste der empfohlenen und verbotenen Reinigungsgeräte und -produkte erstellt wird. *„Es ist gar nicht so schwer, hier klare und verbindliche Vereinbarungen zu treffen. Davon profitieren alle: Kunden, Arbeitgeber und natürlich in erster Linie die Haushaltshilfen und ihre Gesundheit“*, so das Fazit der CSC N&D.

©stock.adobe.com

© stock.adobe.com

Hoher Arbeitsdruck bei Lidl

Die CSC hat vor kurzem die Vertriebszentren der Supermarktkette Lidl blockiert. Grund: der immens hohe Arbeitsdruck bei Lidl. Vor zwei Jahren hatte die CSC ähnliche Aktionen durchgeführt, die aber zu keinen Veränderungen führten. Die Mitarbeiter haben kein Verständnis mehr dafür, dass die Direktion ihnen nicht zuhört. Sie fordern konkrete Maßnahmen, um die Arbeitsbedingungen bei Lidl schnellstmöglich zu verbessern. Ansonsten sind weitere Streikmaßnahmen nicht ausgeschlossen.

Renten: Belgier sind pessimistisch

Die Hälfte der Belgier geht davon aus, dass die gesetzliche Rente in den kommenden zehn Jahren geringer ausfallen wird. 2023 waren das noch 32 Prozent. Damit hat der Pessimismus in Sachen Rente in unserem Land deutlich zugenommen. Aus der Umfrage der CBC Banque & Assurance geht auch hervor, dass 39 % der Befragten die Rentenreform der Regierung De Wever als negativ empfinden. Ein Drittel bezeichnet sie als notwendig. Das „ideale“ Rentenalter geben die Belgier mit 61,5 Jahren an, deutlich niedriger als die derzeit 66 bzw. 67 Jahre (ab 2030).

28/06 Demo in Luxemburg

Die luxemburgischen Gewerkschaften LCGB und OGBL haben für den 28. Juni eine Großkundgebung angekündigt. Die Gewerkschaften protestieren gegen die Regierungspolitik im Großherzogtum Luxemburg. Sie fordern mehr Solidarität, Demokratie und soziale Gerechtigkeit. „Regierung und Arbeitgeber greifen unser Sozialmodell und unsere Errungenschaften frontal an“, erklären die beiden Gewerkschaften.

www.lcgb.lu

„Wir fühlen uns als Tagelöhner“

Der Unmut bei den Schulbus-Begleiterinnen des DGSL ist riesengroß. Sie fühlen sich als Tagelöhner, da sie morgens nicht wissen, wie viele Arbeitsstunden sie abends angerechnet bekommen. Das Fass zum Überlaufen brachte ein neues Zeiterfassungssystem, wodurch viele Mitarbeiterinnen urplötzlich mit Negativstunden konfrontiert wurden.

Der sogenannte „Dienst mit getrennter Geschäftsführung Service und Logistik“ (DGSL) umfasst mehrere Aufgabenbereiche, darunter der Schülertransport. 23 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter begleiten die Busse für die Schülerbeförderung, u.a. zu den Zentren für Förderpädagogik in St.Vith, Bütgenbach und Eupen.

Unverschuldete Minusstunden

Bei einer Versammlung mit Thomas Tychon, Gewerkschaftssekretär der CSC Unterricht, wurde deutlich, wie groß der Unmut ist. *„Wir fühlen uns als Tagelöhner. Morgens wissen wir nicht, wie viele Arbeitsstunden uns abends wirklich angerechnet werden. Wenn Eltern von einem Tag auf den anderen entscheiden, ihr Kind aus dem Bus zu nehmen, weil die Fahrt in ihren Augen zu lange dauert, verkürzt sich die Arbeitszeit und wir haben Minusstunden“*, sagt eine Schulbusbegleiterin. *„Das neue Zeiterfassungssystem funktioniert nicht richtig. Auch die wöchentlich vorgesehene zusätzliche Stunde für Elterngespräche und administrative Aufgaben wird nicht mehr automatisch erfasst.“*

„Die Zeiterfassung wurde aufgrund einer EU-Direktive eingeführt, führt jedoch bei einigen Personalmitglieder zu erheblichen Minusstunden, weil Touren verkürzt oder abgeändert werden, was nicht in der Verantwortung der Busbegleitung liegt“, ergänzt Gewerkschaftssekretär Thomas Tychon.

Die Busbegleiterinnen stehen mit dem DGSL in einem vertraglich geregeltem Arbeitsverhältnis mit festgelegtem Stundenumfang. Anders ausgedrückt: Verkürzt sich die Arbeitszeit ohne Verschulden des Arbeitnehmers, ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Fehlstunden zu vergüten. Der zuständige Minister Jérôme Franssen hat mittlerweile mitgeteilt, die Fehlstunden zu neutralisieren. Eine Erleichterung für die Busbegleiterinnen, doch sie wollen eine langfristige Lösung für ihre Probleme. Sie fühlen sich als Personal zweiter Klasse, dessen Sorgen und Nöte niemanden so richtig interessieren. Viele befürchten eine Reduzierung ihrer Stunden und dass sie dann finanziell nicht mehr über die Runden kommen.

Fehlende Wertschätzung

Entgegnen möchten sie auch der Darstellung, dass die Touren zu früh anfangen. *„Die Kinder, die morgens früh abgeholt werden, sind nachmittags meist als erste zuhause.“* Dass die Kinder, die nicht mehr den Bus nehmen, jetzt mit Taxen zur Schule gefahren werden, stößt auf großes Unverständnis. *„Die Busse sind viel günstiger als die Taxen. Dafür scheinen Kosten keine Rolle zu spielen. Unsere Löhne sind niedrig, wir arbeiten in Teilzeit und uns werden noch nicht mal die morgens und nachmittags zurückgelegten Arbeitsanfahrten erstattet. Wertschätzung sieht anders aus“*, so der allgemeine Tenor. Dass viele Mitarbeiter inzwischen den Dienst verlassen haben, spiegele die angespannte Stimmung wider.

Der Alltag der Busbegleiter ist anstrengend und herausfordernd. Kinder und Jugendliche mit psychosozialen Auffälligkeiten, schwer autistischen oder körperlichen Beeinträchtigungen müssen auf der Fahrt betreut werden. Auf einigen Linien sitzen 40 Fahrgäste in den Bussen. *„An manchen Tagen ist alles ruhig und wir müssen nicht eingreifen, an anderen Tagen genügt ein lautes Schreien eines Kindes und der halbe Bus ist in Aufruhr. Das müssen wir dann managen“*, so eine Busbegleiterin. Auch mit Bedrohungen oder körperlichen Angriffen werden sie regelmäßig konfrontiert. Deshalb fordern sie Minister Franssen auf, die Missstände umgehend zu prüfen und entsprechende Maßnahmen zu ergreifen.

jm

DGSL: Schulbeförderung, Großküchen, Unterhalt und Reinigung

Der „Dienst mit getrennter Geschäftsführung Service und Logistik“ (DGSL) der Deutschsprachigen Gemeinschaft zählt mittlerweile rund 200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Der DGSL besteht seit 2013 und hat folgende Aufgaben und Tätigkeiten:

- ✘ Begleitung der Busse für die Schülerbeförderung
- ✘ Unterhalt und Reinigung der Gemeinschaftsschulen in Eupen, Kelmis, St.Vith und Bütgenbach
- ✘ Großküchen (Mensen) der Gemeinschaftsschulen

www.dgmensa.be

Hey Arizona, nichts vergessen bei der Gleichstellung?

Mit 100 Bannern an Brücken und entlang von Straßen im ganzen Land haben die Berufszentralen (ACV-CSC Metea, CSC Nahrung und Dienste, CSCBIE, CSC Transcom, die CNE und ihr flämisches Pendant ACV-Puls) die Arizona-Regierung gefragt, ob sie bei ihren Reformen nicht die kranken und/oder zeitweilig arbeitslosen Arbeitnehmer vergessen hat. In den derzeitigen Entwürfen werden diese erst später Zugang zum Zeitkredit am Laufbahnende oder zur Frührente haben. Außerdem werden sie weniger Rente erhalten.

Den Berufszentralen zufolge *„wäre es ungerecht, Arbeitnehmer, die krank und/oder vorübergehend arbeitslos waren, zu bestrafen, indem man ihren Eintritt in die Rente oder in den Zeitkredit am Laufbahnende um die Dauer ihrer Krankheit oder ihrer vorübergehenden Arbeitslosigkeit hinauszögert. Diese Arbeitnehmer haben es sich nicht ausgesucht, im Laufe ihrer Karriere krank oder vorübergehend arbeitslos zu sein.“* Daher fragten sie die Regierung, ob sie *„nichts vergessen“* habe, da es immer noch möglich ist, die Frage der Gleichstellung gesetzlich zu regeln.

Großer Schritt zu machbarer Arbeit

Bei Holcim haben die unablässigen Bemühungen der Gewerkschaftsdelegation zugunsten älterer Arbeitnehmer Früchte getragen. Ein erfreulicher Gewerkschaftssieg.

Mit 46,5 Jahren ist das Durchschnittsalter der Arbeitnehmer des multinationalen Bauunternehmens Holcim hoch. Die Arbeit ist körperlich schwer und es gibt viele Fehlzeiten. In den vergangenen Jahren stand die machbare Arbeit im Brennpunkt der Aktion der Gewerkschaftsdelegation: Sie hat unablässig verhandelt, um mehr Urlaubstage für ältere Arbeitnehmer zu erreichen. Diese Bemühungen haben schließlich dazu geführt, dass am 25. April das kollektive Arbeitsabkommen Nr. 104 über die Ausarbeitung eines Beschäftigungsplans für Arbeitnehmer ab 45 Jahren im Unternehmen unterschrieben wurde. Dieses KAA gewährt älteren Beschäftigten zusätzliche Urlaubstage: einen Extraurlaubstag ab 45 Jahren und einen zweiten ab 55. Im Jahr 2025 werden circa 503 Beschäftigte von diesen zusätzlichen Urlaubstagen profitieren.

Frederik (links) und Dirk (rechts), Delegierte bei Holcim, mit Pierre Cuppens, dem Generalsekretär der CSCBIE.

Amazon: Überwachung, Ausbeutung, Gewinnmaximierung

250 Pakete pro Tag ausliefern, 14 Euro Stundenlohn, unbezahlte Überstunden: So sieht der traurige Alltag bei den Paketzustellern aus, die in Belgien für Subunternehmen des US-Giganten Amazon arbeiten. Eine Reportage des RTBF-Fernsehens hat die Machenschaften schonungslos aufgezeigt.

In der Sendung „Investigation“ berichtete die RTBF über den Arbeitsalltag von Paketzustellern im Raum Lüttich, die für Amazon-Subunternehmen arbeiten. Extrem lange Arbeitstage, hoher Arbeitsdruck, prekäre Löhne, unbezahlte Überstunden und Fahrzeuge in extrem schlechten Zustand. Kurz: moderne Sklaverei.

Per WhatsApp entlassen

„Es ist erschreckend zu sehen, wie Amazon mit den Paketzustellern umgeht. Ein Lütticher Subunternehmen entließ letztes Jahr seine Mitarbeiter per WhatsApp-Mitteilung. Gescheiterte Verhandlungen mit Amazon wurden als Pseudo-Grund für den Konkurs vorgeschoben“, erklärt Ludovic Moussebois von der CSC Transcom. *„Die Zusteller standen auf der Straße, ohne Lohn und ohne Anrecht auf Stempelgeld, da der Arbeitgeber die Konkurserklärung verschleppte. Die CSC hat alles in die Wege geleitet, um den Betroffenen zu helfen. Sie kommen häufig aus dem Ausland und kennen die belgische und europäische Sozialgesetzgebung nicht.“*

Der ostbelgische EU-Abgeordnete Pascal Arimont nahm daraufhin Kontakt mit der CSC auf, weil er und seine Kollegin Liesbet Sommen (CD&V) Initiativen ergreifen möchten, um solche Fälle in der EU zu vermeiden. Thomas Miessen vom internationalen Dienst der CSC organisierte ein erstes Treffen mit den beiden Politikern, Gewerkschaftern und anderen Akteuren, die die Machenschaften von Amazon sehr gut kennen.

Zunächst einige Zahlen und Fakten. Amazon ist weltweit das viertgrößte Unternehmen und der zweitgrößte Arbeitgeber. *„Amazon baut seine Vormachtstellung immer weiter aus und erreicht alle Aspekte der globalen Ökonomie“*, sagt Nick Rudikoff von UNI Global Union, dem internationalen Gewerkschaftsbund für die Beschäftigten im Dienstleistungssektor. *„Amazon ist weltweit das größte Logistikunternehmen, das mehr und mehr Anteile von Zustellern übernimmt. Als Cloud-Anbieter mit AWS hat Amazon 30 Prozent Marktanteile. Das ist eine Geld-Druckmaschine. Zu den Kunden zählt auch die EU-Kommission“*, so der US-Amerikaner, der das Business-Modell von Amazon sehr gut kennt. *„Amazon Prime hat 600 Millionen Nutzer, die doppelt so viele Amazon-Produkte kaufen wie der ‚normale‘ Kunde.“*

©stock.adobe.com

Pascal Arimont, ostbelgischer EU-Abgeordneter

Amazon missbraucht Marktposition

Im E-Commerce hat Amazon keinen direkten Konkurrenten. *„In der EU zählt Amazon 149 Millionen Nutzer und dominiert den Markt. Das Unternehmen missbraucht seine Marktposition. Algorithmen positionieren nur zahlende Verkäufer und Amazon-Eigenprodukte gut sichtbar auf der ersten Seite. Somit fällt nicht unbedingt das billigste und beste Angebot ins Auge“*, sagt Margarida Silva, die seit Jahren die Macht der Big-Tech-Unternehmen erforscht.

Dass Amazon auch den Büchermarkt komplett auf links dreht, veranschaulichten Tora Aasling und Lorenzo Dall’Omo von der European and International Booksellers Federation: *„Amazon macht die Preise kaputt. Bücher werden mit Verlust verkauft, um Kunden zu binden und die dominante Marktposition weiter auszubauen. Amazon pusht Bestseller, aber lokale Autoren und Kulturen werden links liegen gelassen. Bücher, die von Künstlicher Intelligenz geschrieben wurden, werden ohne Referenzen verkauft. Viele Buchläden in der EU mussten schon schließen. Sie haben ihre Steuern immer voll gezahlt, während Amazon nur wenig Steuern entrichtet.“*

Bezos-Vermögen: 223 Milliarden Dollar

Amazon macht aber nicht nur die Preise der Konkurrenz kaputt, sondern auch die Löhne seiner Mitarbeiter, besser gesagt der „kleinen“ Mitarbeiter. *„Von 2019 bis 2024 stieg der Durchschnittslohn um 0,9 Prozent, während der CEO von Amazon ein Plus von 50 Prozent verzeichnete, von 2,9 auf 4,3 Millionen US-Dollar“,* gibt Oxfam-Mitarbeiterin Chiara Putaturo zu bedenken. Das Vermögen von Jeff Bezos stieg 2024 um 30 Prozent auf schwindelerregende 223 (!) Milliarden Dollar.

„Kein Unternehmen darf über dem Gesetz stehen“

Über das Imperium Amazon, das Business-Modell von Jeff Bezos und die Arbeitsbedingungen sprachen wir mit Nick Rudikoff von UNI Global Union. Mit Gewerkschaftsmitgliedern aus 150 Ländern, die 20 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vertreten, ist UNI die globale Stimme für die Beschäftigten im Dienstleistungssektor.

Nick Rudikoff, wie sieht der Alltag der Amazon-Mitarbeiter aus?
Amazon-Arbeiter auf der ganzen Welt sind wirklich brutalen Bedingungen ausgesetzt, aufgrund von Amazons aggressiver Anti-Gewerkschaftspolitik und der algorithmischen Steuerung des Unternehmens. Diese zwingt die Arbeiter dazu, härter zu arbeiten, als es gesundheitlich zumutbar ist. Die Produktivitätsraten werden dabei von einem Algorithmus bestimmt.

Ein Algorithmus steuert die Arbeit?
Ja, der Algorithmus legt die Produktivitätsraten fest, die von Amazon-Arbeitern verlangt werden. Und dieser Algorithmus basiert auf riesigen Datensätzen über Produktivitätsniveaus bei Amazon auf der ganzen Welt. Amazon-Arbeiter nutzen Geräte, Handhelds oder Smartphones mit Apps, die ihre Arbeit steuern und sie gleichzeitig überwachen. Wenn sie zu langsam arbeiten, sagt ihnen die App oder das Gerät, sie sollen schneller werden, sie seien zu langsam.

Sogar der Gang zur Toilette soll überwacht werden. Stimmt das?
Absolut, darüber wurde viel berichtet. Amazon-Arbeitern wurde gesagt, dass sie in den Toiletten keine langen Pausen machen dürfen. In einem Fall in Indien mussten Amazon-Arbeiter sogar ein Versprechen ablegen, kein Wasser zu trinken oder auf Toilette zu gehen, bevor sie ihre Quoten erfüllt hatten. Das wurde vielfach in den Medien berichtet.

Werden auch die Amazon-Fahrer gefilmt?
Ja, Amazon hat in den USA eine Technologie eingeführt, bei der Arbeiter rund um die Uhr von Kameras überwacht werden. Immer wenn das Fahrzeug läuft, sind die Kameras aktiv, auch im Bereich der Ladefläche mit den Paketen. Das führt dazu, dass sich die Arbeiter sehr schlecht fühlen. Viele haben

Nick Rudikoff von UNI Global Union kennt das Business-Modell von Amazon.

Ludovic Moussebois (links) von der CSC Transcom im Gespräch mit den EU-Parlamentariern.

„In den USA verdienen Amazon-Arbeiter etwas mehr als bei McDonalds. Sie haben viele junge Mitarbeiter, weil der Job so hart ist und niemand das lange aushält“, so Nick Rudikoff. Bei Amazon wird die Belegschaft zudem von High-Tech-Systemen überwacht. Überall Kameras. Auch der Gang zur Toilette bleibt nicht unentdeckt. *„Algorithmen analysieren jeden Schritt, jeden Handgriff. Dabei ist jeder Arbeitsplatz bei Amazon zwei Mal gefährlicher als in vergleichbaren Unternehmen.“*

In Europa, vor allem in Deutschland und Italien, sind Amazon-Zentren mehrfach bestreikt worden. Auch die Medien berichten häufiger über die Missstände, wodurch die Aufmerksamkeit der Bevölkerung deutlich gestiegen ist. Jetzt müssten unbedingt die EU-Gesetze angepasst werden, um gegen Amazon und andere Big Player vorgehen zu können. Der ostbelgische EU-Abgeordnete Pascal Arimont erklärte sich bereit, Überzeugungsarbeit im EU-Parlament und bei der Kommission zu leisten, damit *„der Vorgehensweise von Amazon ein Riegel vorgeschoben wird. Die EU-Gesetzgebung muss an die Herausforderungen angepasst werden.“*

Jochen Mettlen

Amazon deshalb verlassen. Selbst kleinste Bewegungen, wie das Kratzen an der Nase, können die Kamera auslösen, die dann meldet, dass der Arbeiter angeblich nicht richtig arbeitet.

Die Arbeit der Gewerkschaften ist nicht einfach, oder?
Gewerkschaften organisieren sich weltweit gegen Amazon. In den USA, in Indien, in Europa, Australien, Brasilien, Kanada,... Überall stellen wir fest, dass Amazon-Arbeiter unter denselben Bedingungen arbeiten, mit denselben Systemen und derselben Software. Ein Amazon-Lager in Lüttich oder Brüssel sieht genauso aus wie eines in Texas oder Paris. Die Realität ist: Amazon-Arbeiter können und werden Macht aufbauen, wenn sie sich über Grenzen hinweg zusammenschließen. Es ist ein wahrhaft globaler Kampf, in dem sich Amazon-Arbeiter befinden. Und es braucht einen globalen Kampf, um Amazon dazu zu bringen, seine Haltung gegenüber Gewerkschaften zu ändern.

Ein globaler Kampf, auch für die Zusammenarbeit von Gewerkschaften.
Genau. Die UNI Global Union vereint alle großen Amazon-Gewerkschaften weltweit und ist Teil unserer globalen Amazon-Allianz. Alle Amazon-Gewerkschaften sind eingeladen, sich daran zu beteiligen. Wir besprechen Strategien, gemeinsame Aktionen, Taktiken und jedes Jahr am Black Friday führen wir globale Aktionen durch.

Und was fordern Sie von EU-Parlament und Kommission?
Wir fordern von allen Regulierungsbehörden, Amazon zur Einhaltung der Gesetze zu zwingen. Und dort, wo die Gesetze unzureichend sind, müssen sie geändert werden, um die Rechte der Arbeiter in dieser neuen Hightech-Arbeitswelt zu schützen. Amazon soll aufhören, Gewerkschaften zu bekämpfen. Wir fordern, dass Amazon sich an das Gesetz hält und das Recht der Arbeiter respektiert, sich zu organisieren. Wenn Arbeiter sich gewerkschaftlich organisieren, soll Amazon diese Wahl respektieren.

Ist der gewerkschaftliche Kampf mit Amazon derselbe wie mit Meta oder den anderen Tech-Giganten?
Amazon ist das einzige große Tech-Unternehmen mit vielen Arbeitern. Es ist der zweitgrößte Arbeitgeber der Welt. Meta, Alphabet oder Google haben keine Millionen Arbeiter, die Pakete zustellen oder in Lagern arbeiten. Das macht den Unterschied Amazons zu den anderen Unternehmen aus. Aber genau darin liegt die Herausforderung für die Gewerkschaftsbewegung weltweit. Wie können wir Macht aufbauen gegenüber einem extrem erfolgreichen, extrem mächtigen Unternehmen, das eine Bedrohung für bestehende Arbeitgeber ist, bei denen unsere Mitglieder arbeiten? Amazon ist ein riesiges, mächtiges Tech-Unternehmen, aber eben auch das größte Logistikunternehmen der Welt. Es ist das größte E-Commerce-Unternehmen, das größte Cloud-Computing-Unternehmen und Amazon Prime ist das größte ‚Kundenbindungsprogramm' der Welt, mit über 600 Millionen Nutzern.

Man kann Amazon nicht entkommen?
Nein, und genau deshalb müssen wir Amazon verändern. Ich denke, das ist die große Herausforderung der Gewerkschaftsbewegung im 21. Jahrhundert. Vielleicht ist das die größte Herausforderung unserer Generation: Wie verhindern wir, dass Amazon darüber bestimmt, wie die Zukunft der Arbeit auf diesem Planeten aussieht? Wie stellen wir sicher, dass Arbeiter, Gewerkschaften und Parlamente darüber mitentscheiden dürfen? Kein Unternehmen darf über dem Gesetz stehen. Und jeder Arbeiter verdient seine Rechte und das Recht, sich gewerkschaftlich zu organisieren.

©stock.adobe.com

Eine rote Linie für Gaza

Am 15. Juni kamen in Brüssel 110.000 Menschen zusammen, von denen die meisten etwas Rotes trugen. Sie alle wollten eine „rote Linie“ für Gaza ziehen - eine starke Geste der Solidarität mit dem palästinensischen Volk.

Zahlreiche Organisationen (11.11.11, Amnesty International, CSC, FGTB, CKK usw.) hatten zu dem Protestmarsch aufgerufen, um den Forderungen der Bürger eine Stimme zu verleihen: *„Wir werden nicht schweigen und nicht wegschauen. Wir werden Widerstand leisten, gegen Völkermord und ethnische Säuberung, gegen den Hunger als Waffe und den Mord als Politik. Gegen die Bombardierung ganzer Stadtviertel und die Vernichtung eines Volkes sowie gegen die schamlose Straflosigkeit der israelischen Kriegsverbrechen. Aber auch gegen die europäischen Regierungen, die von Menschenrechten sprechen, aber die Augen vor Kriegsverbrechen verschließen... oder sogar dazu beitragen.“*

Alle Demonstranten forderten, dass Europa sein Schweigen bricht und Stellung bezieht, um einen sofortigen und dauerhaften Waffenstillstand, bedingungslosen Zugang zu humanitärer Hilfe und den Schutz der Zivilbevölkerung zu erreichen. Ähnlich wie bei anderen Verstößen gegen das Völkerrecht verlangten sie ebenfalls europäische Sanktionen gegen Israel, wie z.B. die Aussetzung des Handelsabkommens zwischen der EU und Israel.

Reform Arbeitslosengeld

In der CSC Eupen fand vor kurzem eine Infoveranstaltung zu der geplanten Reform des Arbeitslosengeldes statt. Durch die Pläne der Arizona-Regierung laufen Tausende von Menschen Gefahr, ab Januar 2026 ihre Arbeitslosenunterstützung zu verlieren und ausgeschlossen zu werden. Bei der Infoveranstaltung stellten die CSC-Mitarbeiter die Einzelheiten der Reform und die Übergangsmaßnahmen vor.

Studentenjob: Vier goldene Regeln

Bei einem Studentenvertrag handelt es sich um einen Sondervertrag mit reduzierten Sozialversicherungsbeiträgen. Aber Vorsicht: Studentenverträge eröffnen keinen Anspruch auf Urlaub, Arbeitslosengeld oder Rente. Um Fallen zu vermeiden, sollten Jugendliche sich 4 goldene Regeln merken:

1. Maximal 650 Stunden unter Studentenvertrag

2. Anspruch auf Kindergeld behalten

3. Steuerlich zu Lasten der Eltern bleiben

4. Einkünfte angeben und Steuern zahlen

Arbeitgeber halten sich nicht immer an diese Regeln. Ermutigen wir die Jugendlichen, sich an ihren örtlichen CSC-Jugendsekretär zu wenden, um informiert und unterstützt zu werden!

Hier geht's zur Broschüre

Rechtspersönlichkeit Gewerkschaften: Ist der MR-Gesetzesvorschlag verfassungswidrig?

Die CSC hat den Gesetzesvorschlag der MR analysiert, der den Gewerkschaften die Rechtspersönlichkeit aufzwingen will. Aufgrund einer Stellungnahme des Staatsrats zu einem ähnlichen Vorschlag erweist er sich als verfassungswidrig.

Im Januar 2025 legte die MR einen Gesetzesvorschlag vor, der Gewerkschaften die Rechtspersönlichkeit auferlegen will. Dadurch sollten ihre Transparenz gewährleistet und sie für ihre zivil- und strafrechtlichen Handlungen verantwortlich gemacht werden. Die MR verneint natürlich, dass sie das Streik- oder Demonstrationsrecht angreifen will. Dieser Gesetzesvorschlag würde nur auf „Missbräuche“ abzielen, für die ihrer Meinung nach bislang „keine Verantwortung übernommen wird“ (Zitat aus der Tageszeitung Le Soir). Alexis Fellahi vom CSC-Studiendienst erklärt: *„In Wirklichkeit zielt er darauf ab, die Handlungsfähigkeit der Gewerkschaftsorganisationen bei der Verteidigung der Interessen der Arbeitnehmer zu schwächen.“* Außerdem ist der besagte Gesetzesvorschlag besonders problematisch, wie seine Analyse im Lichte einer Stellungnahme zeigt, die der Staatsrat 2021 im Anschluss an einen ähnlichen Gesetzesvorschlag, der vom Vlaams Belang (VB) eingereicht worden war, abgegeben hat. Diese Stellungnahme war kategorisch: Der Text sei verfassungswidrig und verstoße gegen international verankerte Rechte und Freiheiten. *„Der Staatsrat würde höchstwahrscheinlich eine ähnliche Stellungnahme zum Gesetzesvorschlag der MR abgeben“,* so Fellahi.

Dieselben Absichten

Vergleicht man den Vorschlag der MR und jenen des Vlaams Belang, dann belegen sie dieselben Absichten: Gewerkschaftsorganisationen ohne Rechtspersönlichkeit sollen von der Möglichkeit ausgeschlossen werden, kollektive Arbeitsabkommen (KAA) abzuschließen und an Gremien der sozialen Konzertierung teilzunehmen, wenn sie nicht die Rechtspersönlichkeit annehmen.

Obwohl der Text der MR die Frage der Haftung der Gewerkschaftsorganisation anspricht, enthält er im Gegensatz zum Text des VB keine Regeln für die Haftung von Gewerkschaften für Handlungen, die von ihren Mitgliedern im Rahmen einer von ihnen angeregten oder anerkannten Bewegung begangen wurden. Er sieht auch nicht vor, sie von ihrer Rolle als Zahlstelle auszuschließen oder ihnen die für diese Aufgabe gezahlten Verwaltungskosten zu streichen.

Verletzung der Gewerkschaftsfreiheit

Aus diesem Vergleich geht hervor, dass der Gesetzesvorschlag von MR ebenso wie der vom VB sowohl gegen die Gewerkschaftsfreiheit als auch gegen das Recht auf kollektive Verhandlungen verstoßen. *„Die Auferlegung der Rechtspersönlichkeit stellt eine Einmischung und einen Druck dar, die nicht mit der Entscheidungsfreiheit der Gewerkschaften vereinbar sind, ihre Verwaltung autonom und unter Einhaltung der anderen Grundsätze, die sich aus der Gewerkschaftsfreiheit ergeben, zu organisieren“*, erklärt der Mitarbeiter des Studiendienstes. *„Die Verweigerung des Rechts, sich an der sozialen Konzertierung zu beteiligen, sei es durch den Abschluss von kollektiven Arbeitsabkommen oder durch die Teilnahme an den Organen der sozialen Konzertierung auf Sektor- oder Unternehmensebene, wenn man die Annahme der Rechtspersönlichkeit verweigert, stellt ebenfalls eine eklatante Verletzung der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Kollektivverhandlungen dar.“* Fellahi schloss mit den Worten: *„Der von der MR eingeschlagene Weg mag wenig Aussicht auf Erfolg haben. Aber es muss darauf geachtet werden, dass Arizona nicht heimtückischere Wege wählt, um die Handlungsfähigkeit der Gewerkschaftsorganisationen zu schwächen. Denn das ist das eigentliche Ziel solcher Maßnahmen.“*

Les Engagés in Erklärungsnot

Die frankophone Zentrumspartei Les Engagés hatte versprochen, jedem Arbeitssuchenden nach zwei Jahren, also vor einem Ausschluss, ein Recht auf Beschäftigung zu garantieren. Da die CSC keine Ergebnisse sah, organisierte sie zwei Aktionen, um die eklatanten Diskrepanzen zwischen den Wahlversprechen der Partei und den Maßnahmen ihrer Regierungen anzuprangern.

Jobdays

Am 10. Juni versammelten sich Dutzende Demonstranten vor dem Kabinett von Yves Coppieters, dem wallonischen Minister für die Bekämpfung von Armut und Mitglied des Parteibüros von Les Engagés.

Sie wollten dem Minister Lebensläufe geben, damit er das Versprechen seiner Partei durchsetzen kann: einen Job am Ende des Anspruchs auf Arbeitslosengeld und das Versprechen von 170.000 Stellenangeboten. Der Minister traf sich mit den CSC-Militanten für 15 kurze Minuten, worauf Worte der Unterstützung folgten, aber kein Vorschlag. *„Die Beschäftigungspolitik ist nicht meine Aufgabe“*, erklärte er.

Lebensläufe, keine Slogans

Am 16. Juni verschaffte sich eine CSC-Delegation vor dem Lütticher Hauptsitz von Les Engagés Gehör. Die Parteivertreter sagten das geplante Zusammentreffen kurzerhand ab. Weigern sie sich etwa, die Konsequenzen ihrer Ausschlusspolitik zu tragen?

Als Reaktion darauf hängten die Militanten ihre Lebensläufe an die Wände des Hauptsitzes und erinnerten daran, dass hinter jeder Maßnahme Namen, Talente und Hoffnungen stehen. *„Man hat uns einen Arbeitsplatz garantiert. In Wahrheit werden die Menschen in prekäre Jobs zurückgedrängt, wenn es denn welche gibt“,* erklärt Isabelle Debroux von der CSC Liège-Verviers-Ostbelgien. *„Und bei den Sozialleistungen gab es nicht nur keine Erhöhung, sondern das Ende der Steuererleichterungen wird einige Menschen fast 200 Euro pro Monat kosten.“*

Mobilitätswoche 2025: Fokus auf unsere Gesundheit

Wie jedes Jahr findet vom 16. bis 22. September die Mobilitätswoche in der Wallonie statt. Eine Woche, ja sogar einen Monat lang Aktionen aller Art, die auch an den Arbeitsplätzen durchgeführt werden.

Machen Sie die Mobilitätswoche zu einem großen Erfolg!

Welche Art von Aktionen können im Rahmen dieser Woche durchgeführt werden? Es mangelt nicht an kleinen und großen Ideen, um das Bewusstsein für nachhaltige Mobilität unter den Arbeitnehmern zu schärfen.

Hier sind einige Beispiele:

- Einrichtung eines Informationsstandes über die Interventionsmethoden des Arbeitgebers bei den Fahrten zwischen Wohn- und Arbeitsort;
- Testen von E-Bikes;
- Informieren über die Buslinien, die das Unternehmen bedienen;
- Eine spezielle Carpooling-Woche unter Kollegen organisieren;
- Und alles Konstruktive, was Ihrer Fantasie einfällt!

©stock.adobe.com

© stock.adobe.com

Jahresurlaub: Fragen und Antworten

Die Urlaubszeit ist eine Zeit, auf die wir uns freuen. Das Recht auf Urlaub und das damit verbundene Urlaubsgeld ist eine der großen Errungenschaften unserer Sozialgeschichte. Um alles Wissenswerte rund um das Recht auf Urlaub zu erfahren, bietet Ihnen die CSC einige Antworten auf häufig gestellte Fragen.

Wie viele Urlaubstage stehen Ihnen zu?

Die Anzahl der Urlaubstage, auf die Sie in diesem Jahr Anspruch haben, wird auf der Grundlage der Anzahl der im letzten Jahr gearbeiteten Tage berechnet. Nur die Tage, an denen Sie aufgrund von Zeitkredit oder thematischem Urlaub wie z.B. Elternurlaub nicht gearbeitet haben, werden nicht berücksichtigt, die anderen Tage werden gleichgestellt.

Sie können die Anzahl der Urlaubstage, auf die Sie Anspruch haben, berechnen auf **www.diecsc.be/jahresurlaub**

Wann können Sie Urlaub nehmen?

Der Urlaub wird in der Regel zwischen dem 1. Mai und dem 31. Oktober genommen. Während dieses Zeitraums haben Arbeitnehmer über 18 Jahre Anspruch auf einen ununterbrochenen Urlaub von 2 Wochen. Für Jugendliche unter 18 Jahren beträgt diese Dauer 3 Wochen. Der Urlaub kann aufgeteilt werden, aber Sie müssen mindestens eine Woche ununterbrochenen Urlaub nehmen.

Es kann sein, dass ein Betriebsabkommen kollektive Urlaubstage vorsieht und das Unternehmen an diesen Tagen seine Türen schließt. Sie sollten daher zu dieser Zeit Ihren Urlaub nehmen.

Und wenn Sie kurz vor Ihrem Urlaub krank werden?

Sie können dann Ihren Urlaub verschieben, auch wenn eine kollektive Schließung geplant ist.

Was ist, wenn Sie während Ihres Urlaubs krank werden?

In diesem Fall können Sie Ihren Urlaub später in Anspruch nehmen. Dazu müssen Sie aber Ihren Arbeitgeber unverzüglich informieren und ihm ein ärztliches Attest zuschicken. Während dieser Zeit haben Sie Anspruch auf den garantierten Lohn – dies gilt auch für die Arbeiter während der Schließungsperiode.

Was geschieht, wenn Sie krank oder arbeitsunfähig sind?

Wenn Sie während eines längeren Zeitraums arbeitsunfähig sind, z.B. infolge einer Krankheit oder eines Arbeitsunfalls, oder wenn Ihr Arbeitsvertrag aus bestimmten Gründen wie Mutterschaftsurlaub oder Elternurlaub unterbrochen wurde, kann es sein, dass Sie Ihre im Vorjahr erworbenen Urlaubstage nicht in diesem Jahr nehmen können. Diese Tage werden dann auf das folgende Jahr oder sogar auf das Jahr danach verschoben. Ihr (einfaches und doppeltes) Urlaubsgeld muss aber vom Arbeitgeber im Dezember dieses Jahres gezahlt werden.

Wie hoch ist Ihr Urlaubsgeld als Angestellte(r) und wann wird es ausgezahlt?

Wenn Sie Ihren Urlaub nehmen, erhalten Sie von Ihrem Arbeitgeber Ihren normalen Lohn für diese Tage zum üblichen Zeitpunkt. Das ist das einfache Urlaubsgeld. Darüber hinaus haben Sie Anspruch auf doppeltes Urlaubsgeld, das ebenfalls vom Arbeitgeber gezahlt wird und sich wie folgt berechnet: pro gearbeitetem und/oder gleichgestelltem Monat im Vorjahr, 1/12 von 92 % des Gehalts des Monats, in dem der Urlaub beginnt. Für 12 Monate Arbeit oder gleichgestellte Monate beträgt es daher 92 % des Monatsgehalts. Beim Urlaubsgeld werden 13,07 % an Sozialversicherungsbeiträgen abgezogen. Zudem ist ein Steuervorabzug zu entrichten, abhängig von Ihrer jeweiligen Situation.

Rechtlich gesehen muss Ihnen Ihr Urlaubsgeld grundsätzlich zu dem Zeitpunkt ausgezahlt werden, zu dem Sie Ihren längsten Urlaub nehmen. In der Praxis wird das Urlaubsgeld für viele Angestellte jedoch im Mai oder Juni gezahlt, auch wenn Sie Ihren Haupturlaub erst im August nehmen. Alle Angestellten des Unternehmens erhalten gleichzeitig ihr Urlaubsgeld.

Wie hoch ist Ihr Urlaubsgeld als Arbeiter und wann wird es ausgezahlt?

Haben Sie Anspruch auf die volle Anzahl Urlaubstage? Dann haben Sie auch Anspruch auf volles Urlaubsgeld.

Dieses setzt sich aus einem einfachen und einem doppelten Urlaubsgeld zusammen: Das einfache Urlaubsgeld ersetzt den „normalen Lohn“, den die Arbeitnehmer während ihres Urlaubs nicht erhalten, und dazu kommt das doppelte Urlaubsgeld. Auf das Urlaubsgeld zahlen Sie einen Solidaritätsabzug von 1 % auf das Bruttourlaubsgeld; einen Sozialversicherungsbeitrag in Höhe von 13,07 % auf das doppelte Urlaubsgeld und eine Quellensteuer in Höhe von 17,16 % oder 23,22 % auf das von einer Urlaubskasse gezahlte Urlaubsgeld, je nachdem, ob der zu besteuernde Betrag weniger oder mehr als 1.700 Euro beträgt.

Ihren Anspruch auf Urlaubsgeld und dessen Höhe können Sie überprüfen auf **www.onva.be**

Ihr Urlaubsgeld wird Ihnen ab dem 2. Mai von der Urlaubskasse des/der Arbeitgeber(s) ausgezahlt, der/die Sie im letzten Jahr beschäftigt hat/haben. Grundsätzlich erfolgt diese Zahlung per Banküberweisung.

Als junger Arbeitnehmer haben Sie im Vorjahr erst begonnen zu arbeiten. Wie steht es um Ihren Urlaub in diesem Jahr?

Unter gewissen Bedingungen haben Sie Anrecht auf den Jugendurlaub. Sie erhalten Ihre Urlaubstage und Ihr Urlaubsgeld proportional zu der im Vorjahr geleisteten Anzahl Arbeitstage. Diese werden vom Arbeitgeber bezahlt (für die Angestellten) oder von der Urlaubskasse (für die Arbeiter). Diese Tage werden vervollständigt durch eine bestimmte Anzahl zusätzlicher Tage Jugendurlaub (bis zu 4 Wochen Maximum), für die eine Entschädigung vom Landesamt für Arbeit gezahlt wird, die bis zu 65 % des normalen Lohnes beträgt. Den Antrag auf Jugendurlaub stellt man über das Formular C103 Jugendurlaub, das in jedem CSC-Dienstleistungszentrum erhältlich ist.

Nach einer langen Inaktivitätsperiode haben Sie wieder zu arbeiten begonnen und möchten einige Tage Urlaub nehmen?

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. Sie können aber, falls Sie am 31. Dezember des Vorjahres mindestens 50 Jahre alt waren, den Seniorenurlaub nutzen, um Ihr unvollständiges Recht auf Urlaub zu vervollständigen.

Für jeden Tag Seniorenurlaub erhalten Sie eine Entschädigung von 65 % Ihres (begrenzten) Lohnes. Den Antrag stellen Sie über das Formular C103 Seniorenurlaub. Dieses Formular ist in allen CSC-Dienstleistungszentren erhältlich.

Sie haben weder Anrecht auf Jugendurlaub noch auf Seniorenurlaub?

Wenn Sie kein Anrecht auf 4 Wochen bezahlten Urlaub haben und auch nicht auf den Jugend- oder Seniorenurlaub, können Sie vielleicht auf den Zusatzurlaub zurückgreifen. Darauf haben Arbeiter und Angestellte Anrecht, 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. Diesen Zusatzurlaub können Sie bei Ihrem Arbeitgeber beantragen, wenn Sie mindestens drei Monate für einen oder mehrere Arbeitgeber im Privatsektor gearbeitet haben.

Auf **www.diecsc.be/urlaub** finden Sie alle weiteren Informationen zum Jahresurlaub, Jugendurlaub, Seniorenurlaub, zu den gesetzlichen Feiertagen, usw.

STOPPT
DEN SOZIALEN KAHLSCHLAG

CSC
Liège Verviers
Ostbelgien

TREFFPUNKT
BRÜSSEL **25. JUNI**
10 Uhr, Nordbahnhof