

Wir wünschen Ihnen eine schöne Urlaubszeit



Inhalt

Seite 3

Steuern

Seite 4

Rentenreform: Was ändert sich?

Seite 5

Heimbach kündigt Entlassungen an

Seite 6

CSC-Schulungstag: Gener'Aktionen

Seite 7

Zu warm zum Arbeiten

Seiten 8-9

Jahresurlaub

Seite 10

Meldungen

Seite 11

Haushaltshilfen

Seite 12

Abkommen in der PK 314.00

Seite 13

IAO-Konferenz

Seiten 14-15

Studentenjobs

Seite 16

Meldungen

Impressum

Anschrift der Redaktion:

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

Redaktion:

Claudine Legros	Liliane Louges
Angela Mertes	Jochen Mettlen
Mike Mettlen	Maryline Weynand

Layout: Jessica Halmes

Druck:

Snel Grafics, Vottem

Herausgeber:

Confédération des Syndicats Chrétiens (CSC)

Veröffentlichung:

VoG Visie in beweging

Erscheinungsrhythmus:

Vierzehntägig

Öffnungszeiten & Kontakt

ARBEITSLOSENDIENST 087/85 99 98

CSC Eupen

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

CSC St.Vith

Sprechstunden: montags 8.30 - 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 - 12.30 Uhr und 13.30 - 16 Uhr
Freitags 8.30 - 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 8.30 - 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



Unsere Büros sind vom 16. bis zum 22. Juli und vom 13. bis zum 19. August einschließlich geschlossen.

www.diecsc.be/oeffnungszeiten





Steuern: Sind wir zu stark besteuert oder gibt es zu viele Ausnahmen?

Eine Hiva-Studie zeigt, dass sich hinter der hohen Steuerbelastung ein anderes Phänomen verbirgt: Ein historisch hohes Niveau an Steuervergünstigungen, Befreiungen und daraus resultierenden Einnahmeverlusten.

Laut einer Studie des Hiva (Forschungsinstitut für Arbeit und Gesellschaft an der KU Leuven) machten die Steuer- und parafiskalischen Einnahmen in Belgien im Jahr 2025 zusammen etwa 42 % des Bruttoinlandsproduktes (BIP) aus. Das ist im Vergleich zu anderen Ländern ein hoher Wert. Gleichzeitig entgehen den öffentlichen Haushalten aber auch enorme Geldsummen.

„Die Einnahmeverluste aufgrund von Befreiungen, vorteilhaften Steuerregelungen und Ermäßigungen belaufen sich heute auf genau 20 % des BIP“, erklärt Professor Jozef Pacolet, Mitautor der Studie, der von einer „endemischen Krankheit der Nichtbesteuerung“ spricht. „Die steuerlichen Ausgaben im engeren Sinne sind in den letzten Jahren weiter gestiegen und erreichen 6,5 % des BIP, während der gesamte Steuerausfall im Jahr 2023 sogar einen historischen Höchststand von 18,7 % des BIP erreicht hat“, so seine Erklärung.

Diese Zahlen lassen sich nur schwer mit dem Diskurs über Haushaltsdisziplin und notwendige Einsparungen vereinbaren. „Derzeit gibt es keinen Spielraum für Steuersenkungen“, betont er. „Wenn man gleichzeitig die öffentlichen Finanzen sanieren und die soziale Sicherheit erhalten

will, muss man auch den Mut haben, die Einnahmen genauer zu prüfen.“

Theoretisch sollte eine Senkung der Besteuerung von Arbeitseinkommen mit einer Verlagerung hin zur Besteuerung von Vermögen und Kapitaleinkünften einhergehen. Doch laut der Studie sind die gesamten Steuereinnahmen seit 2013 zurückgegangen - und das trotz Warnungen, insbesondere von Ratingagenturen und dem Gouverneur der Nationalbank, die auf die Notwendigkeit hingewiesen haben, die öffentlichen Finanzen strukturell zu stärken.

Ein hohes Vermögen

Belgien verfügt über das zweithöchste Nettovermögen in der Europäischen Union. Dennoch bleiben die Steuern auf Kapital und Kapitaleinkünfte relativ gering. „Kürzlich wurden neue Reformen beschlossen, etwa die neue Steuer von 10 % auf Kapitalgewinne. Doch auch hier wurden sofort erhebliche Ausnahmen vorgesehen“, erklärt Jozef Pacolet. „Die erwarteten Einnahmen aus dieser Steuer werden

sich 2026 nur auf 236 Millionen Euro belaufen, also lediglich 0,039 % des BIP. In Ländern, in denen eine solche Steuer bereits länger besteht, liegen die Einnahmen im Durchschnitt bei 0,2 % des BIP, in einigen Fällen sogar über 1 %. Das zeigt erneut die belgische Tendenz, Steuern sofort mit Ausnahmen und Sonderregelungen zu versehen.“

Entscheidungen treffen

Die Debatte über die Besteuerung ist untrennbar mit der Zukunft der sozialen Sicherheit verbunden: „Alle sind für Steuersenkungen“, erklärt Pacolet. „Doch letztlich bedeutet das fast immer, dass nur auf die Ausgaben geschaut wird. In diesem Fall bleiben die Kürzungen bei der sozialen

Sicherheit die einzige Option. Und länger zu arbeiten darf nicht bedeuten, länger für eine geringere Rente zu arbeiten.“ Die Studie endet daher mit einer klaren Warnung: Eine Haus-

haltskonsolidierung wird nicht gelingen, wenn die Einnahmenseite nicht berücksichtigt wird.

20% des BIP

DAS SIND DIE EINNAHMEVERLUSTE DURCH STEUERBEFREIUNGEN, VORTEILHAFTHE STEUERREGELUNGEN UND ERMÄSSIGUNGEN.



Die Rentenreform: Was ändert sich für die Arbeitnehmer?

Das föderale Parlament hat die Rentenreform Ende Mai verabschiedet. Diese Abstimmung hat Folgen für zahlreiche Arbeitnehmer in Belgien. Wir haben die wichtigsten neuen Regeln zusammengefasst. Die meisten dieser Maßnahmen betreffen Renten, die ab dem 1. Januar 2027 beginnen.

Diese Regeln beziehen sich auf die Rentenreform für Arbeitnehmer im Privatsektor. Alle Personen, die der Regelung für Lohnempfänger unterliegen, sind somit betroffen: derzeit erwerbstätige Personen, Arbeitsuchende, Langzeitkranke, Invaliden sowie Opfer eines Arbeitsunfalls. In unserer Zusammenfassung gehen wir nicht auf die Regeln für den öffentlichen Sektor ein.

1. Vorgezogene Rente: strengere Voraussetzungen

- Bis 2026 wird ein Jahr als Berufsjahr anerkannt, wenn es mindestens 104 Arbeitstage umfasst (Berechnung auf Basis einer 6-Tage-Woche), um Anspruch auf eine vorzeitige Rente zu erwerben.

- Ab 2027 sind 156 Tage pro Jahr nötig. Diese Maßnahme gilt rückwirkend, das heißt, sie wird auch auf frühere Berufsjahre angewendet. Dadurch werden Teilzeitkarrieren oder unterbrochene Berufslaufbahnen weniger schnell als volle Berufsjahre anerkannt. Somit verringert sich die Anzahl der Jahre, die für einen vorzeitigen Renteneintritt zählen.

Es gibt jedoch eine neue Möglichkeit der vorzeitigen Rente ab 60 Jahren mit 42 Berufsjahren, jedoch nur unter der Bedingung, dass in jedem Jahr mindestens 234 Tage gearbeitet wurden.

2. Malus: unzureichende Karriere bei vorzeitigem Renteneintritt führt zu Rentenkürzungen

Bei einem vorzeitigen Renteneintritt wird der Betrag Ihrer Rente gekürzt.

Dies ist das sogenannte Malus-Prinzip. Um dem Malus zu entgehen, müssen Sie zwei Bedingungen erfüllen: mindestens 35 Berufsjahre mit jeweils 156 tatsächlichen Arbeitstagen nachweisen und insgesamt 7.020 tatsächliche Arbeitstage erreichen. Wenn Sie diese doppelte Voraussetzung nicht erfüllen, wird Ihre Rente für jedes Jahr des vorzeitigen Ruhestands gekürzt.

Geburtsjahr	Malus pro Jahr der vorgezogenen Rente
1960 oder früher	Kein Malus
1961-1965	-2 % pro Jahr
1966-1974	-4 % pro Jahr
1975 oder später	-5 % pro Jahr

3. Gleichgestellte Zeiten und Malus bei vorzeitiger Rente

Die folgenden Zeiten werden als gearbeitete Zeiten anerkannt: Krankheit, Militärdienst, Pflegeurlaub (Mutterschafts- und Geburtsurlaub, thematische Urlaube und Zeitkredit mit Pflegebegründung), vorübergehende Arbeitslosigkeit. Darüber hinaus stehen Ihnen fünf Tage zur Verfügung, um ein Defizit in Ihrer Karriere auszugleichen.

4. Arbeitslosigkeit und Zeitkredit am Laufbahnende führen zu einer niedrigeren Rente

Für Renten, die ab 2027 beginnen, wird für gleichgestellte Zeiten von Arbeitslosigkeit und Karriereende-Regelungen, die ab dem 1. Februar 2025 starten, ein niedrigeres fiktives Einkommen berücksichtigt.

Dieses fiktive Einkommen ist auf den Mindestlohn begrenzt. Dadurch tragen diese Zeiten weniger zur endgültigen Rentenhöhe bei.

Geplante Maßnahme

Die Regierung beabsichtigt, einen neuen „Begrenzungsprozentsatz“ für Menschen einzuführen, die ihre Rente im gesetzlichen Alter (oder früher) antreten. Das bedeutet, dass bestimmte gleichgestellte Zeiten nicht mehr vollständig bei der Berechnung der Berufslaufbahn berücksichtigt werden, sondern nur bis zu einem Höchstprozentsatz. Dieser Prozentsatz wird schrittweise bis auf 20 % der gesamten Berufslaufbahn gesenkt.

Geburtsjahr	Maximal gerechnete Arbeitslosigkeit und Karriereendzeiten
1960 oder früher	100%
1961-1964	40%
1965	35%
1966	30%
1967	25%
1968 und später	20%

Was fällt nicht unter diese Begrenzung?

Alle anderen nicht gearbeiteten Zeiten (Krankheit, Invalidität, Pflegeurlaub, usw.) bleiben vollständig angerechnet.

Die Rente „Ehescheidung“ unterliegt nicht diesem Begrenzungsprozentsatz.

Die garantierte Mindestrente wird weiterhin nach den derzeitigen Regeln berechnet, ohne Kürzungen durch die neue Maßnahme.

Die CSC zieht vor das Verfassungsgericht

Die CSC lehnt die Rentenreform entschieden ab, da sie diese als ungerecht und diskriminierend betrachtet, insbesondere gegenüber Frauen und Arbeitnehmern mit prekären Erwerbsverläufen. Sie betont, dass diese Reform die Ungleichheit und die Armut erhöhen könnte.

Da die CSC der Ansicht ist, dass die Reform erworbene Rechte und die Gleichbehandlung verletzt, hat sie beschlossen, das Gesetz vor dem Verfassungsgericht anzufechten. Parallel dazu setzt sie sich weiterhin für ein gerechteres und solidarischeres Rentensystem ein.

Heimbach in Kelmis kündigt 33 Entlassungen an

Der 12. Juni war ein schwarzer Tag für Ostbelgien. Die Direktion von Heimbach Specialities in Kelmis hatte auf einer außerordentlichen Betriebsratssitzung mitgeteilt, dass 33 Mitarbeiter entlassen werden sollen. Das wäre in etwa ein Drittel der Belegschaft des Traditionsunternehmens.

„Der Schock bei den Mitarbeitern sitzt tief, denn die Entscheidung kam völlig überraschend“, erklärt Fabrice Monseur, Gewerkschaftssekretär der CSC Metea. Als Grund gibt die Heimbach-Direktion die scheinbar nicht mehr rentable Herstellung von PMC, einer Bespannung für die Papierindustrie, an. „Heimbach schreibt schwarze Zahlen. Es gab absolut keine Anzeichen für eine Restrukturierung. Vier Tage vor der Bekanntgabe haben wir noch ein Abkommen unterzeichnet, das eine Erhöhung der Mahlzeitschecks auf 10 Euro vorsieht“, erklärt der Gewerkschafter.

Für den 29. Juni ist eine Informationsversammlung vorgesehen, bei der die Heimbach-Direktion der Belegschaft dieselbe Präsentation wie den Delegierten am 12. Juni zeigen wird. „Bei dieser ersten Personalversammlung erwarte ich keine neuen Inhalte. Wahrscheinlich werden die Termine für die nächsten Versammlungen festgelegt. Aufgrund der Sommerferien werden wir vor dem 24. August sicherlich keinen Termin finden“, sagt Fabrice Monseur.

Heimbach Specialities ist Teil der internationalen Albany-Gruppe und ist einer der führenden Hersteller von technischen Textilien für die Holzverarbeitende Industrie, den Bau- und Lebensmittelsektor sowie die Papierindustrie. In Kelmis sind rund 100 Mitarbeiter beschäftigt.



Gener'Aktionen: Konflikt oder Zusammenspiel der Generationen?

Die Beziehungen zwischen den Generationen am Arbeitsplatz waren Thema eines Schulungstages der CSC. Dabei konfrontierte sie verbreitete Vorstellungen mit der Realität vor Ort. Fazit: Nicht das Alter trennt, sondern fehlendes Verständnis.

Im Schulungsgebäude der CSC Lüttich trafen sich Gewerkschaftsdelegierte, Gewerkschaftssekretäre und Referierende aus der ganzen Provinz. Thema waren die Beziehungen zwischen den Generationen am Arbeitsplatz. Durch Austausch, Erfahrungsberichte und Studien wurde klar: Altersunterschiede sind weniger das Problem als mangelndes Verständnis.

„Wir haben bewusst Ältere und Jüngere gegenübergestellt, um einen ‚Generationen Clash‘ sichtbar zu machen“, erklärt Catherine Deloo, Verantwortliche für Diversität bei der CSC Liège-Verviers-Ostbelgien. „Uns ging es darum, Vorurteile abzubauen und zu zeigen: Die Schwierigkeiten liegen nicht in den Unterschieden, sondern im fehlenden Verständnis.“

Im Laufe des Tages wurde deutlich: Jede Generation lebt in einem anderen wirtschaftlichen und sozialen Kontext. Die Babyboomer erlebten die Zeiten des Wirtschaftsaufschwungs mit stabilen Arbeitsplätzen, die Generation X durchquerte die ersten Wirtschaftskrisen. Den Millennials und der Generation Z sind Sinn in der Arbeit und eine gute Work-Life-Balance besonders wichtig.

Gleichzeitig haben solche Kategorien auch ihre Grenzen. „Die Jungen wollen nicht mehr arbeiten“, hört man oft. „Diese Kritik gab es schon immer - sogar Sokrates hat sich darüber beklagt“, relativiert Catherine Deloo.

Innergenerationelle Unterschiede

Forscherin Margaux Hermant von der Universität Lüttich blickt kritisch auf den Begriff „Generation“. Laut ihrer Studie, die die Integration von Jugendlichen in Betrieben

thematisiert, gibt es innerhalb einer Generation oft größere Unterschiede als zwischen Generationen. Lebensweg, soziale Lage und persönliche Erfahrungen prägen Menschen stärker als ihr Geburtsjahr. Verallgemeinerungen können zu Diskriminierung führen.

Die Diskussionen waren teilweise lebhaft in Bezug auf Klischees über junge Arbeitnehmer. Zwischen Kritik, Erfahrungsberichten aus der Praxis und Aufrufen zu besserer Begleitung von Auszubildenden wurde vor allem eine gemeinsame Realität sichtbar: Alle Generationen wollen ihren Beruf unter guten Bedingungen ausüben, respektiert werden, Sinn finden und sich auf ihre Kolleginnen und Kollegen verlassen können.

Gemeinsame Erwartungen

Am Nachmittag ging es um Jugendbewegungen im Laufe der Geschichte: Bürgerrechtsbewegungen, Proteste gegen den Vietnamkrieg, Mai 68 oder Klimamärsche. Eine wichtige Erinnerung: Junge Generationen haben sich nie aus sozialen Kämpfen herausgehalten. „Das haben wir zuletzt auch bei der Studentenmobilisierung gesehen. Sie haben sich immer engagiert, man kann sie nicht als faul bezeichnen“, betont Catherine Deloo.

Abschließend erklärte Isabelle Debroux, Bezirkssekretärin, eindringlich: „Unsere Unterschiede dürfen uns nicht trennen. Unsere gemeinsamen Erwartungen sind klar: die Person respektieren, den Beruf unter bestmöglichen Bedingungen ausüben, Sinn finden und auf Kolleginnen und Kollegen zählen können. Unsere Aufgabe ist es, Brücken zu bauen, nicht Grenzen.“



Zu warm zum Arbeiten

Die Hitzewelle der letzten Tage mit Temperaturen weit über 30°C hat die Belgier mächtig schwitzen lassen. Das schöne Wetter kann aber auch zum Problem werden. Das Arbeiten bei brütender Hitze wird 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.



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

Der Jahresurlaub steht vor der Tür: Was Sie unbedingt wissen sollten

Der Jahresurlaub ist ein zentrales Arbeitnehmerrecht und eine wichtige soziale Errungenschaft. Die Anzahl der Urlaubstage und die Höhe des Urlaubsgeldes richten sich hauptsächlich nach der im Vorjahr geleisteten Arbeit.

Die Urlaubstage werden auf Basis der im Vorjahr tatsächlich geleisteten Arbeitstage berechnet. Bestimmte Ausfallzeiten (z.B. Krankheit) werden gleichgestellt, während Zeiten wie Elternurlaub oder Zeitzugabe in der Regel nicht berücksichtigt werden.

Der Jahresurlaub wird normalerweise zwischen dem 1. Mai und 31. Oktober genommen. Arbeitnehmer über 18 Jahre haben Anspruch auf mindestens 2 Wochen ununterbrochenen Urlaub, Jugendliche unter 18 Jahren auf 3 Wochen.

Der Urlaub kann aufgeteilt werden, jedoch muss mindestens eine zusammenhängende Woche genom-

men werden. In manchen Betrieben gelten kollektive Betriebsferien, an die sich die Beschäftigten halten müssen.

Krankheit im oder vor dem Urlaub

Werden Sie vor dem Urlaub krank, so kann der Urlaub verschoben werden. Werden Sie während des Urlaubs krank, so gehen die Urlaubstage nicht verloren, wenn der Arbeitgeber sofort informiert und ein ärztliches Attest vorgelegt wird. Die Tage können später nachgeholt werden.

Bei längerer Arbeitsunfähigkeit oder Unterbrechungen (z.B. Mutterschaft) können Urlaubstage auf spätere Jahre übertragen werden. Das Urlaubsgeld wird jedoch im ursprünglichen Jahr ausbezahlt.

Urlaubsgeld für Angestellte

Angestellte erhalten einfaches Urlaubsgeld, das dem normalen Lohn während des Urlaubs entspricht. Dazu wird ihnen ein doppeltes Urlaubsgeld gezahlt: 92 % eines Monatsgehalts (bei voller Beschäftigung

im Vorjahr). Davon werden Sozialabgaben (13,07 %) und Steuern abgezogen. Gesetzlich erfolgt die Auszahlung beim Haupturlaub, meistens aber bereits im Mai oder Juni.

Urlaubsgeld für Arbeiter

Arbeiter erhalten ihr Urlaubsgeld über eine Urlaubskasse. 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 besteuerte Betrag weniger oder mehr als 1.740 Euro beträgt. Die Auszahlung beginnt in der Regel ab Anfang Mai per Banküberweisung.



www.diecsc.be/urlaub

Sonderregelungen für bestimmte Situationen

Jugendurlaub: Junge Arbeitnehmer, die erst im Vorjahr begonnen haben zu arbeiten, erhalten anteilige Urlaubstage und gegebenenfalls zusätzliche Tage (bis zu 4 Wochen). Diese werden teilweise vom Staat entschädigt (bis zu 65 % des Lohnes).

Seniorenurlaub: Arbeitnehmer ab 50 Jahren, die nach einer längeren Unterbrechung wieder arbeiten, können zusätzliche Urlaubstage erhalten, ebenfalls mit einer Entschädigung von ca. 65 % des Lohnes.

Zusatzurlaub: Für Arbeitnehmer ohne Anspruch auf volle 4 Wochen Urlaub, z.B. nach Arbeitslosigkeit oder Krankheit, Wechsel vom öffentlichen in den privaten Sektor, Übergang von Teilzeit zu Vollzeit. Dieser Zusatzurlaub kann nach mindestens 3 Monaten Arbeit beantragt werden.

IHRE FRAGE
UNSERE ANTWORT



Vorsicht bei neuen Arbeitsverträgen ab dem 1. Juni



Piet Van den Bergh,
juristischer Berater der CSC

Bietet Ihr Arbeitgeber Ihnen aufgrund einer Änderung des Arbeitsortes, einer neuen Arbeitszeitregelung, einer Maßnahme zum Karriereende usw. einen neuen Vertrag an?

Vorsicht! Das Gesetz über die verschiedenen arbeitsrechtlichen Bestimmungen, das am 1. Juni 2026 im Belgischen Staatsblatt veröffentlicht wurde, begrenzt die Kündigungsfristen für neue Arbeitsverträge, die ab dem 1. Juni 2026 in Kraft treten, auf 52 Wochen. Es ist daher ratsam, keinen neuen Vertrag zu unterzeichnen, wenn Sie von einer dieser Änderungen betroffen sind.

Falls Ihr Arbeitgeber dennoch darauf besteht, bestehen zwei Möglichkeiten: Erstens können Sie einen Nachtrag (Anhang) zu Ihrem ursprünglichen Arbeitsvertrag unterzeichnen, in dem klar festgehalten wird, dass dieser weiterhin gilt und der Nachtrag lediglich Ihre Arbeitszeit und/oder Ihren Arbeitsort und/oder ... ändert. Die zweite Möglichkeit besteht darin, dennoch einen neuen Vertrag zu unterzeichnen, jedoch mit folgender Klausel:

„Jede Partei kann diesen Arbeitsvertrag unter Einhaltung der in Artikel 37/2 des Arbeitsvertragsgesetzes vorgesehenen Kündigungsfristen beenden. Die Parteien vereinbaren jedoch, Artikel 37/2, §1/1 des Arbeitsvertragsgesetzes nicht anzuwenden.“

Es bleibt nämlich möglich, in Betriebsabkommen oder in individuellen Arbeitsverträgen für Arbeitnehmer günstigere Kündigungsfristen vorzusehen. Auch wenn dies nicht den Hauptgegenstand der Rechtssache bildete, haben sowohl der Verfassungsgerichtshof als auch der Ministerrat dies im Jahr 2018 erneut bestätigt. Die CSC und die anderen Gewerkschaften werden die Begrenzung auf 52 Wochen zudem vor dem Verfassungsgerichtshof anfechten.



Jahrestreffen Jung-CSC

Der Green Trip ist das jährliche Treffen der Jung-CSC. Jedes Jahr bringt er Militanten und junge Menschen zusammen, die sich einem sozialen Thema verschrieben haben. Die Ausgabe 2026, die am 26. Juni in Lüttich stattfindet, ist dem Widerstand gewidmet: Wie können wir handeln und unsere Rechte verteidigen in einer Welt, die junge Menschen prekärer macht, Solidarität schwächt und gesellschaftliche Vorteile infrage stellt? In einem Kontext, der von den umstrittenen Reformen der letzten Monate und der bei mehreren Mobilisierungen beobachteten Polizeigewalt geprägt ist, ist dieses Thema aktueller denn je. Im Programm: Diskussionen, Treffen, Workshops und gesellige Momente, um gemeinsam zu reflektieren und konkrete Werkzeuge zum Handeln zu erarbeiten.

Die Jung-CSC ist auch auf Festivals zu finden. Dort trifft sie junge Menschen, um ihre Realitäten, ihre Rechte und ihre Anliegen zu besprechen. Ihre Botschaft bleibt dieselbe: „Schütze dich, organisiere dich!“

www.facebook.com/JeunesCSC

Mobilitätswoche

Aus seinen Gewohnheiten herauskommen und konkrete Alternativen zum Privatauto testen: zu Fuß, Radfahren, Fahrgemeinschaften, geteilte Mobilität und öffentliche Verkehrsmittel. Dies ist das Ziel der Mobilitätswoche, die traditionell vom 16. bis 22. September stattfindet. Möchten Sie als Arbeitnehmervertreter teilnehmen? Melden Sie Ihr Gewerkschaftsteam an.

Infos+ www.rise.be

Erlebe meinen Alltag als Reinigungskraft

In Mons und Brüssel haben Delegierte und Militanten der CSC Nahrung und Dienste Politik und Öffentlichkeit für die hohe Belastung in Reinigungsberufen sensibilisiert und gleichzeitig die Maßnahmen der Arizona-Regierung kritisiert, die diese Beschäftigten betreffen.

Reinigungsarbeit ist anspruchsvoll und mit zahlreichen Gesundheitsrisiken verbunden. Laut einer Umfrage der CSC Nahrung und Dienste leidet beinahe jede dritte Haushaltshilfe an Hauterkrankungen. Fast ebenso viele klagen über Atembeschwerden, die mit der Verwendung von Reinigungsprodukten zusammenhängen. Am 17. Juni suchte die Gewerkschaft in Mons gezielt das Gespräch mit der Öffentlichkeit, um für diese Problematik zu sensibilisieren und konkrete Lösungen vorzuschlagen, wie beispielsweise eine klare Kennzeichnung von Produkten.

Ein weiteres häufig auftretendes Gesundheitsproblem sind monotone, sich ständig wiederholende Bewegungen sowie ein vorgegebenes Arbeitstempo, die oft zu Muskel-Skelett-Erkrankungen führen. In Brüssel lud die CSC Nahrung und Dienste am 19. Juni politische Verantwortliche zu einer interaktiven Aktion mit dem Titel „Erlebe meinen Alltag als Reinigungskraft“ ein. Ziel war es, ihnen die praktischen Herausforderungen des Berufs näherzubringen, etwa durch Reinigungsaufgaben unter Zeitdruck und unter der Anleitung von Delegierten. Im ganzen Land fanden zudem Dankes- und Sensibilisierungsaktionen in den Betrieben statt.

Eine ungerechte Benachteiligung

Um mit den schwierigen Arbeitsbedingungen zurechtzukommen, bleibt vielen Reinigungskräften oft keine andere Wahl, als in Teilzeit zu arbeiten. Die neuen Maßnahmen der Arizona-Regierung führen jedoch dazu, dass diese Beschäftigten künftig mit niedrigeren Renten rechnen müssen: Der Rentenmalus sieht nun 156 tatsächlich geleistete Arbeitstage pro Jahr vor (statt wie zuvor 104), um eine Sanktion zu vermeiden. Für Teilzeitbeschäftigte bedeutet das konkret, dass bereits ein einziger Fehltag ausreichen kann, um ein ganzes Jahr an Ansprüchen zu verlieren!

Die CSC Nahrung und Dienste fordert die Arizona-Regierung daher auf, ihre Maßnahmen zu überdenken.



Berufskrankheit: die ungerechte Situation der Haushaltshilfen

Die CSC Nahrung und Dienste hat vor kurzem mit einer Aktion auf die fehlende Anerkennung von Berufskrankheiten bei Haushaltshilfen aufmerksam gemacht.

Tausende Haushaltshilfen schuferten sich zu Tode, profitieren jedoch von keiner Anerkennung, keinem Schutz und keiner Entschädigung. Um auf diese strukturelle Ungerechtigkeit aufmerksam zu machen, führte die CSC Nahrung und Dienste gemeinsam mit „Médecine pour le Peuple“ eine Aktion vor dem Arbeitsgericht in Brüssel durch.

Anlässlich des Welttages für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz reichte die CSC sieben Fälle gegen Fedris, die Föderalagentur für Berufsrisiken, ein. In diesen Fällen weigert sich Fedris, schwere Muskel- und Skelett-Erkrankungen (MSE) bei Haushaltshilfen als Berufskrankheiten anzuerkennen.

Alarmierende Zahlen

Der Dienstleistungsscheck-Sektor zählt mehr als 140.000 Haushaltshilfen. Diese Branche ist durch körperlich sehr belastende Arbeit gekennzeichnet. Bestimmte Gesundheitsprobleme treten bei Haushaltshilfen besonders oft auf: Rückenschmerzen (68 %), Muskel- und Gelenkschmerzen (67 %) sowie Schmerzen im Nacken- und Schulterbereich (62 %).

Jeden Tag fehlt eine von fünf Haushaltshilfen krankheitsbedingt, und mehr als 10 % sind langfristig arbeitsunfähig.

Diese Zahlen liegen mehr als doppelt so hoch wie in anderen Branchen und steigen mit den Arbeitsjahren in diesem Sektor an.

„Ich arbeite so schnell wie möglich, was mich extrem ermüdet und zu Rücken- und Handschmerzen führt. Ich weiß nicht, wie lange mein Körper dieses Tempo noch durchhält“, erklärt eine 40-jährige Haushaltshilfe.

Massive Ablehnung durch Fedris

Im Dezember 2024 wurden 112 Dossiers bei Fedris eingereicht, um arbeitsbedingte MSE anzuerkennen, die durch Sehnenentzündungen der Schulter, des Ellenbogens oder des Handgelenks oder durch das Karpaltunnelsyndrom verursacht wurden.

Die meisten dieser Dossiers wurden abgelehnt, obwohl offensichtliche berufliche Risikofaktoren vorliegen: sich wiederholende Bewegungen, Heben schwerer Lasten und Arbeiten in unbequemen Positionen.

Das Problem geht über Einzelfälle hinaus. Haushaltshilfen, von denen 97 % Frauen sind, sind bei der Anerkennung von Berufskrankheiten unterrepräsentiert, obwohl sie in den Krankheitsstatistiken stark überrepräsentiert sind.

Die Nichtanerkennung dieser Erkrankungen beeinträchtigt auch die Prävention: Solange der Zusammenhang mit der Arbeit nicht anerkannt wird, wird es keine Investitionen in bessere Arbeitsbedingungen geben.

Forderungen der CSC

Angesichts dieser Ungerechtigkeit fordert die CSC Nahrung und Dienste Fedris und die politischen Entscheidungsträger auf, die betreffenden MSE in den laufenden Dossiers als Berufskrankheiten anzuerkennen, die Gesetzgebung anzupassen, indem typische Erkrankungen von Haushaltshilfen in die geschlossene Liste der Berufskrankheiten aufgenommen werden, und die Bewertungsverfahren von Fedris zu reformieren.

Außerdem fordert sie mehr Aufmerksamkeit für Frauen und deren Gesundheit im Bereich der Berufskrankheiten sowie die Einführung einer soliden Präventionspolitik und menschenwürdiger Arbeitsbedingungen im Dienstleistungsscheck-Sektor.

Für die CSC Nahrung und Dienste verdienen Haushaltshilfen Anerkennung: Die mit Muskel- und Skelett-Erkrankungen verbundenen Probleme sind kein Zufall, sondern ein Berufsrisiko.





© stock.adobe.com

Abkommen für Friseurhandwerk, Schönheitspflege und Fitness

Nach intensiven Verhandlungen im Sektor Friseurhandwerk, Schönheitspflege und Fitness hat die CSC die Kollektivabkommen unterzeichnet. Ergebnis: konkrete Fortschritte für die Beschäftigten der paritätischen Kommission 314.00.

„Wir haben es geschafft, konkrete und greifbare Fortschritte für die Beschäftigten der PK 314.00 zu erzielen“, erklärt Luca Baldan, Sekretär der CSC Bau-Industrie und Energie (CSCBIE), nach schwierigen Verhandlungen in einem restriktiven Kontext. „Die abgeschlossenen Abkommen stärken direkt den sozialen Schutz und verbessern die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben. Sie sehen insbesondere eine stärkere Anerkennung des Mutterschaftsurlaubs und vor allem eine deutliche Erhöhung der verschiedenen Zulagen im Sektor vor.“

Konkret sind die Maßnahmen dieses Abkommens am 2. April in Kraft getreten und gelten für eine Dauer von zwei Jahren (sofern nicht anders angegeben*). Diese Maßnahmen sind:

- **Erhöhung der Beteiligung an den Kinderbetreuungskosten**

Der Beitrag des Existenzsicherheitsfonds steigt von 10 auf 11 Euro pro Kind und Betreuungstag für Kinder im Alter von 0 bis 3 Jahren. Beschäftigte können einen Zuschuss von bis zu 1.320 Euro pro Jahr und Kind erhalten. Anträge können zudem über den Berufsverband oder direkt beim Fonds eingereicht werden.

- **Erhöhung der ergänzenden Zulage bei Arbeitsunfähigkeit**

Diese tägliche Zulage steigt in den ersten 30 Tagen von 15 auf 16,5 Euro und für die folgenden 90 Tage von 5 auf 5,50 Euro.

- **Erhöhung der ergänzenden Zulage bei vorübergehender Arbeitslosigkeit**

Diese Tageszulage beträgt künftig 5,5 Euro brutto pro Tag, bis zu maximal 100 Tage pro Jahr.

- **Verbesserung der Entschädigung beim Mutterschaftsurlaub**

Der Beitrag des Existenzsicherheitsfonds für den Mutterschaftsurlaub steigt in den ersten 30 Tagen auf 10 Euro und danach auf 18 Euro pro Tag. Zudem wird der Zeitraum des Mutterschaftsurlaubs vollständig für die Jahresendprämie angerechnet.

- **Verbesserung der Kostenübernahme für Dermatologie und Ausweitung auf Osteopathie**

Die Beteiligung des Fonds an dermatologischen und osteopathischen Kosten steigt auf 88 Euro pro Jahr (also 2 × 44 Euro pro Jahr).

- **Kleidergeld**

Das Kleidergeld wird erhöht: von 1,50 Euro auf 2,15 Euro pro Tag, wenn der Arbeitgeber keine Kleidung zur Verfügung stellt und diese nicht pflegt, und von 1 Euro auf 1,65 Euro, wenn der Arbeitgeber die Kleidung stellt, sie aber nicht pflegt.

„Nicht alle Forderungen konnten bereits erfüllt werden“, räumt Luca Baldan ein. „Aber diese Maßnahmen stellen unbestreitbare Fortschritte dar und zeigen einmal mehr, dass nur eine entschlossene, kompetente und kämpferische gewerkschaftliche Verhandlung es ermöglicht, die Forderungen der Beschäftigten in konkrete Rechte umzuwandeln. Durch diese Ergebnisse gestärkt wird die CSCBIE weiterhin voll mobilisiert bleiben, um diese Errungenschaften in den kommenden Verhandlungen zu verteidigen, zu festigen und auszubauen.“

Ein historisches Abkommen für die Plattformarbeiter

Die 114. Internationale Arbeitskonferenz endete mit einem historischen Abkommen über die Rechte von Plattformarbeitern. Die CSC bezeichnet das Abkommen als einen großen Fortschritt für die Gesundheit und Sicherheit von Millionen von Plattformarbeitern. Gleichzeitig betont die CSC die Bedeutung eines soliden und unabhängigen Überwachungssystems innerhalb der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO).

Es war ein historischer Moment, als die diesjährige Internationale Arbeitskonferenz in Genf das IAO-Abkommen für Mitarbeiter digitaler Plattformen verabschiedete. Es ist das weltweit erste verbindliche Instrument, das sich speziell mit der Plattformarbeit befasst.

Das neue IAO-Abkommen:

- › bestätigt, dass die grundlegenden Arbeitsrechte uneingeschränkt für die Plattformwirtschaft gelten, insbesondere die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen;
- › schützt die Arbeitnehmer vor einer falschen Einstufung, einem häufigen Problem, bei dem Plattformarbeiter fälschlicherweise als Selbstständige betrachtet werden;
- › stärkt den Schutz vor missbräuchlichen Deaktivierungen durch digitale Plattformen;
- › erkennt die Auswirkungen der algorithmischen Arbeitssteuerung an und schreibt mehr Transparenz und Nachweispflicht vor;
- › gewährleistet eine korrekte und pünktliche Bezahlung, die niemals unter dem Mindestlohn liegen darf, sowie den Zugang zu sozialer Absicherung;
- › sieht strenge Garantien für den Schutz personenbezogener Daten vor;
- › verpflichtet die Regierungen, Maßnahmen zu ergreifen, die es Plattformarbeitern ermöglichen, ihre Arbeit abzulehnen oder zu unterbrechen, wenn ihre Gesundheit oder Sicherheit gefährdet ist, ohne Vergeltungsmaßnahmen befürchten zu müssen, und sie vor Gewalt und Belästigung zu schützen.

Das Abkommen ist ein wichtiger Fortschritt im Kampf gegen Ausbeutung und prekäre Arbeitsverhältnisse in einer boomenden Plattformwirtschaft.

Bedeutung von Überwachung und sozialer Gerechtigkeit

Bei der abschließenden Plenarsitzung des Ausschusses für die Anwendung der Normen (CAS) betonte CSC-Präsidentin Ann Vermorgen, Sprecherin der Arbeitnehmergruppe in diesem Ausschuss, die Bedeutung des Überwachungssystems der IAO. Sie erinnerte daran, dass soziale Gerechtigkeit den Kern des Mandats der Internationalen Arbeitsorganisation bildet: *„Ohne einen Überwachungsmechanismus verliert unser Mandat jegliche Substanz. Unsere Schlussfolgerungen sind weder Sanktionen noch politische Instrumente, sondern Ausdruck unseres verfassungsmäßigen Auftrags, die von uns gemeinsam und frei verabschiedeten Normen durchzusetzen.“*

Ann Vermorgen wies zudem auf die ernste Lage in Myanmar und Weißrussland hin, denen der CAS Sondersitzungen gewidmet hatte, und betonte, dass die verabschiedeten Schlussfolgerungen *„die volle Aufmerksamkeit und Weiterverfolgung aller Mitglieder der IAO erfordern“*.

Sie unterstrich, dass die internationalen Arbeitsnormen und deren Überwachung *„für die IAO von grundlegender Bedeutung sind, wobei sich die einzelnen Ausschüsse gegenseitig stärken“*. Die CSC-Präsidentin erinnerte zudem daran, dass der Internationale Gerichtshof bestätigt hat, dass das Streikrecht durch das IAO-Abkommen Nr. 87 geschützt ist.

Schließlich bekräftigte Ann Vermorgen, dass es keine nachhaltigen Unternehmen ohne die uneingeschränkte Achtung der Arbeitsrechte und ohne die Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze geben könne.



Studentenjobs: Was junge Arbeitnehmer unbedingt wissen müssen



Viele Schüler und Studenten nutzen Ferien oder freie Zeit, um sich mit einem Studentenjob Geld dazu zu verdienen. Doch dabei gelten besondere Regeln. Wer sie kennt, vermeidet unangenehme Überraschungen.

© Shutterstock



Ein spezieller Vertrag mit Vor- und Nachteilen

Ein Studentenjob basiert auf einem eigenen Arbeitsvertrag. Dieser unterscheidet sich vom klassischen Arbeitsverhältnis vor allem durch geringere Sozialabgaben. Für Arbeitgeber sind Studierende dadurch günstiger, was ihre Chancen auf einen Job erhöht.

Allerdings hat dieser Vorteil auch eine Kehrseite: Wer unter einem Studentenvertrag arbeitet, baut keine vollständigen Ansprüche auf soziale Leistungen wie Urlaubsgeld, Arbeitslosengeld oder Rente auf.

Grundsätzlich gilt: Ein Studentenjob ist eine temporäre Lösung, nicht aber eine langfristige Absicherung.

Die 650-Stunden-Grenze als zentrale Regel

Die wichtigste Grenze für Studierende betrifft die Arbeitszeit. In Belgien dürfen Studierende maximal 650 Stunden pro Jahr unter einem Studentenvertrag arbeiten.

Wer diese Grenze überschreitet, arbeitet automatisch zu den Bedingungen eines normalen Arbeitsvertrages. Das bedeutet höhere Sozialabgaben - und kann auch Auswirkungen auf andere Ansprüche haben.

Kindergeld bleibt meist erhalten

Eine gute Nachricht für Familien: In der Deutschsprachigen Gemeinschaft bleibt der Anspruch auf Kindergeld in der Regel bestehen. Unter 18 Jahren besteht der Anspruch automatisch. Zwischen 18 und 25 Jahren gilt er weiterhin, sofern der Student eine Ausbildung besucht (mindestens 17 Unterrichtsstunden pro Woche). In den übrigen Landesteilen gelten andere Regeln.

Mehr Infos dazu auf www.studentatwork.be

Achtung bei Steuern und Einkommen

Neben der Arbeitszeit spielt auch das Einkommen eine wichtige Rolle: Um steuerlich zu Lasten der Eltern zu bleiben, darf ein bestimmtes Einkommen nicht überschritten werden. Für das Steuerjahr 2025 liegt diese Grenze bei 12.000 Euro netto pro Jahr (bei der Berechnung können die ersten 6.840 Euro abgezogen werden). Wird diese Grenze überschritten, kann das finanzielle Nachteile für die Eltern haben.

Unabhängig davon gilt: Ab einem Einkommen von rund 15.971,43 Euro brutto (Betrag für 2026) jährlich werden Steuern fällig. Ab 18 Jahren muss in jedem Fall eine Steuererklärung abgegeben werden.

Ohne Vertrag kein Schutz

Ein häufiger Fehler ist es, ohne unterschriebenen Vertrag zu arbeiten. Experten warnen: Ohne Vertrag besteht kein rechtlicher Schutz. Das kann dramatische Folgen haben, etwa bei einem Arbeitsunfall, der dann nicht anerkannt wird. Ein gültiger Vertrag muss unter anderem Arbeitszeiten, Lohn, Tätigkeiten und Dauer der Beschäftigung enthalten. Mit dem Vertrag muss auch die Arbeitsordnung ausgehändigt werden.



www.studentatwork.be/de



Rechte bei Krankheit und Kündigung

Auch für Studierende gelten arbeitsrechtliche Schutzmechanismen: Im Krankheitsfall muss der Arbeitgeber sofort informiert werden und ein ärztliches Attest ist innerhalb von 48 Stunden vorzulegen. Nach einem Monat ununterbrochener Beschäftigung besteht sogar Anspruch auf einen garantierten Lohn bei Krankheit.

Bei einer Kündigung gelten klare Regeln: Sie muss schriftlich erfolgen, in der Regel per Einschreiben; Kündigungen per SMS, Telefon oder E-Mail sind ungültig.

Der Lohn

In Belgien verdienen Jugendliche zwischen 15 und 20 Jahren weniger als ältere Menschen. Hier eine Übersicht der Mindestlöhne je nach Alter, gültig seit dem 1. Februar 2025:

Alter	%	Monatslohn	Stundenlohn (38 St./Woche)
21 +	100	2.111,89 €	12,8252 €
20	90	1.900,70 €	11,5427 €
19	85	1.795,11 €	10,9015 €
18	79	1.668,39 €	10,1319 €
17	73	1.541,68 €	9,3624 €
15 bis 16	67	1.414,97 €	8,5929 €

In einigen Sektoren gilt diese Tabelle nicht, weil dort mehr gezahlt wird.

Infobroschüren für Jugendliche

Die CSC veröffentlicht drei neue Broschüren: „Studentenjobs“, „Dein Studium ist zu Ende“ und „Du hast einen Job gefunden“.

Darin erfahren die jungen Leser, was gesetzlich vorgesehen ist, worauf sie achten müssen und welche Schritte zu unternehmen sind. Diese Broschüren befinden sich auf unserer Webseite:

www.diecsc.be/die-jung-csc



Schluss damit, die Rechnung den Arbeitnehmern zu präsentieren!

Mehr als 10.000 Menschen haben Mitte Juni in Namur demonstriert, um ihre Wut über die drastischen und unsozialen Sparmaßnahmen der Regierungen der Wallonischen Region und der Fédération Wallonie-Bruxelles auszudrücken.

Beschäftigte im öffentlichen Dienst, Lehrkräfte, Haushaltshilfen im Rahmen von Dienstleistungsschecks, Familienhelferinnen, Beschäftigte in der Kinderbetreuung, im Gesundheitswesen und im Sozialbereich - all diese Arbeitsplätze und Sektoren werden durch die beschlossenen Sparmaßnahmen sowie durch die noch geplanten Maßnahmen geschwächt oder sogar bedroht.

CSC-Nationalsekretär Daniel Cornesse erläutert die Gründe für diese Kundgebung: „Der wallonische Ministerpräsident kündigt an, dass bis zum Ende der Legislaturperiode noch fast zwei Milliarden eingespart werden müssen. Die derzeit ausgearbeiteten Dekretentwürfe bereiten uns Sorgen. Ebenso beunruhigt uns das Ende des Beamtenstatuts im öffentlichen Dienst sowie die Absicht, die Provinzen abzuschaffen und die Sozialhilfezentren (ÖSHZ) mit den Gemeinden zusammenzulegen. Hinzu kommt die Lage im Unterrichtswesen: Nach Einbußen bei der Indexierung steht nun die Funktion der Lehrkräfte selbst sowie die Infrastruktur im Fokus der Angriffe. Auch die Reform im Bereich der sozialen und beruflichen Eingliederung wird zahlreiche Arbeitsplätze gefährden, während die derzeit diskutierte Reform des Rechts auf Weiterbildung der Arbeitnehmer dieses Recht künftig einschränken könnte. Die Zukunft baut man nicht auf, indem man diejenigen schwächt, die sie täglich möglich machen.“

Für die Gewerkschaften ist klar: Es darf nicht erneut die Bevölkerung und die Arbeitnehmer treffen. Der Ansatz der Regierungen, ausschließlich auf Einsparungen und Haushaltskürzungen zu setzen, ist nicht akzeptabel. Es müssen andere Lösungen gefunden werden, und die Gewerkschaften müssen in diese Überlegungen einbezogen werden - zumal diese Maßnahmen keinerlei Politik zur Schaffung von Arbeitsplätzen begleiten.



Auch eine Delegation der CSC Ostbelgien nahm an der Kundgebung in Namur teil.

Sich weiterbilden, um sich zu verändern



Möchten Sie Ihrer beruflichen Laufbahn eine neue Richtung geben, ohne Ihren Arbeitsplatz aufzugeben? Die Fopes, die offene Fakultät für Wirtschafts- und Sozialpolitik der UCLouvain, organisiert einen universitären Master in Wirtschafts- und Sozialpolitik mit angepassten Unterrichtszeiten (1 Kurstag + 1 bis 2 Abende pro Woche), der sich an berufstätige Erwachsene richtet.

Der Studiengang wird in Louvain-la-Neuve, Charleroi und teilweise in Lüttich angeboten. Der Erwerb dieses Masters eröffnet vielfältige berufliche Perspektiven: sozioprofessionelle Integration, Erwachsenenbildung, Gesundheits- und Sozialwesen, öffentlicher Dienst, Unterricht und Ausbildung oder soziale Arbeit.

Infos und Kontakt: 010/47.39.07-08 oder info-fopes@uclouvain.be

www.uclouvain.be/fopes