



Urlaubsregelung für Angestellte

Seite 14

Inhalt

Öffnungszeiten & Kontakt

Seiten 3-4

Nicht-kommerzieller Sektor

Seite 5

Kurzarbeitergeld

Seite 6

Meldungen

Seite 7

Baubehilfsprämie für Bauarbeiter

Seiten 8-9

Der Grenzgängerdienst Deutschland informiert

Seite 10

Meldungen

Seite 11

Versicherer von Arbeitsunfällen im Visier

Seite 12

Dienstleistungsschecks

Seiten 13-15

CNE Info

Seite 16

Meldungen

Impressum

Verantwortlicher Herausgeber:

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

Redaktion:

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

Layout: Jessica Halmes

Druck:

Kliemo A.G.
Hütte 53, 4700 Eupen

Anschrift der Redaktion:

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

Erscheinungsrhythmus:

Vierzehntäglich

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 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



Nicht-kommerzieller Sektor

Wer hat die besten Absichten für die Arbeitnehmer in der DG?

Alle vier Jahre verhandeln die Gewerkschaften ein sogenanntes Rahmenabkommen mit der Regierung der Deutschsprachigen Gemeinschaft, das die zukünftigen Arbeits- und Gehaltsbedingungen des nicht-kommerziellen Sektors festlegt. Diese Verhandlungen, die zirka 2.800 Arbeitnehmer in der DG betreffen, hätten schon letztes Jahr beginnen sollen. Die scheidende Regierung war jedoch nur bereit, wenig Mittel zur Verfügung zu stellen. Die CSC-Personalvertreter haben deswegen vor den Wahlen alle Parteien aufgesucht, um ihren Frust kundzutun. Jetzt ist die neue Regierung am Zug und die Erwartungen sind hoch...

Der nicht-kommerzielle Sektor (NKS) umfasst soziale Einrichtungen wie Vivadom (häusliche Hilfe), Kinderbetreuung, Tagesstätten, Wohnheime für Personen mit Beeinträchtigung, Beschützende Werkstätten, private Alten- und Pflegeheime sowie den soziokulturellen Bereich. Der Dienst an der Allgemeinheit ist enorm, aber die Branche erhält nicht immer die politische und gesellschaftliche Anerkennung dafür.

Hauptforderungen der CSC

Hauptforderungen der CSC sind Lohngerechtigkeit für ALLE, Verbesserungen der Zulagen für außergewöhnliche Arbeitszeiten oder -leistungen, kollektive Arbeitszeitverringerung, mehr Geld für mehr Hände, qualifiziertes Personal sowie Maßnahmen zur Verringerung der Arbeitsbelastung und -zeit am Laufbahnende.

Diese Forderungen wurden schon vergangenes Jahr bei der Regierung hinterlegt. Sie stellte damals dem gesamten nicht-kommerziellen Sektor jährlich 50.000 Euro in Aussicht. „Dieses Angebot war in unseren Augen in-diskutabel. Das ist nicht das, was wir unter Wertschätzung verstehen. Das ist ein Tropfen auf den heißen Stein“, erklären die beiden zuständigen Gewerkschaftssekretärinnen Vera Hilt (CNE) und Rebecca Peters (CSCBIE) unisono.

„Da die scheidende Regierung nicht mehr bereit war vor den Wahlen in Verhandlungen zu treten, haben wir beschlossen, den Wahlkampf zu nutzen, um unseren Forderungskatalog den einzelnen Parteien vorzustellen. Wir haben nachgefragt, wer unsere Interessen in einer künftigen Regierung umsetzen würde“, umschreibt Rebecca Peters die Zielsetzung.

Zusammenfassend kann man sagen, dass sich alle Parteien für eine Verbesserung der Lohn- und Gehaltsbedingungen aussprechen. „Auffällig ist, dass der Fokus fast ausschließlich auf die Pflege und besonders auf die Wohn- und Pflegezentren gelegt wird. Der Behindertenbereich und

die häusliche Pflege werden nur am Rande erwähnt. Bei der Lohngerechtigkeit stimmt eigentlich jeder den Gewerkschaften zu, dass alle Arbeitnehmer Lohn erhöhungen verdient haben und ein gewisses Lohngefälle wieder hergestellt werden muss“, so die Gewerkschafterinnen.

Beim Thema der kollektiven Arbeitszeitverkürzung herrscht nicht bei allen Zustimmung. Alle Parteien sehen, dass etwas an den Arbeitszeitmodellen gemacht werden muss, aber nicht jede Partei verteidigt eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung.

Eine bessere Finanzierung des Sektors scheint hingegen für alle Parteien notwendig zu sein. Betreuungsschlüssel und -normen sind auch bei allen ein Thema. Laut den meisten Parteiprogrammen sind Aus- und Weiterbildung, der Quereinstieg und die Anwerbung von externen Fachkräften Lösungsansätze für den Fachkräftemangel.

Fazit der Runde

Alle Parteien haben eine Absichtserklärung der CSC unterschrieben, in der steht, dass sie sich „verstärkt für die Belange des nicht-kommerziellen Sektors einsetzen wollen und bei den Regierungsverhandlungen diese Forderungen zu ihrer Priorität machen“.

„Unser Fazit: alle Parteien sehen die Bedeutung der Branche, jedoch wird der Fokus fast ausschließlich auf die Pflege gelegt. Da wünschen wir uns mehr für den Behindertenbereich, die häusliche Hilfe und somit für den gesamten Sektor“, sagt Vera Hilt. „Wir



werden natürlich aufmerksam bleiben. Wir sind gespannt, ob der NKS jetzt die Wertschätzung erhält, die er verdient und die in vielen Parteiprogrammen zu lesen war. Genau daran werden wir die neue Regierung messen.“

Nach einer ersten Analyse des Koalitionsabkommens „kann man etwas positiv gestimmt sein“, so Vera Hilt weiter. „Ich lese, dass sich die Koalition zukünftig für eine finanzielle Aufwertung der Gehälter und eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen im gesamten Gesundheitssektor, eine Aufwertung der häuslichen Hilfe, eine bessere Anerkennung und Aufwertung des Berufs der Sozialarbeiter sowie für eine generelle Aufwertung des Sektors - in Anlehnung an den CSC-Forderungskatalog - einsetzen wird. Wir erwarten, dass wir nun zeitnah zu Gesprächen eingeladen werden und diese Punkte konkret erörtern können, da es nun Taten braucht.“



Wir erwarten, dass wir nun zeitnah zu Gesprächen eingeladen werden und die Punkte konkret erörtern können, da es nun Taten braucht.

VERA HILT



Der CSC-Forderungskatalog für den nicht-kommerziellen Sektor wurde den Parteien vor den Wahlen vorgestellt.

„STEUERZAHLEN IST KEINE STRAFE“

Spätestens beim Blick auf den Lohnzettel oder auf die Steuererklärung stellt man sich schon mal die Frage, wo gehen all diese Steuern hin? Wozu zahlen wir Steuern? Was macht der Staat mit dem Geld?



© stockadobe.com

27. JUNI | **18.30 UHR** | CSC Eupen, Aachener Straße 89

Unter dem Motto „Steuerzahlen ist keine Strafe“ greift das Regionalkomitee Eupen-St.Vith am Donnerstag, 27. Juni, die Steuerthematik auf. Erhalten Sie interessante Einblicke in die Steuerpolitik und erfahren Sie mehr darüber, wie Ihre Steuergelder berechnet und verwendet werden. Diskutieren Sie mit uns über die Auswirkungen von Pendlerströmen auf die Finanzierung des Gemeinwohls und die Beziehung zwischen Steuerbetrug, Steuerhinterziehung und Steuervermeidung.

Anmeldungen bis zum 23/06 bei:
susanne.niessen@acv-csc.be

Wir freuen uns auf Ihre Teilnahme und einen regen Austausch.

Kurzarbeitergeld: Neuer Zuschlag zu Lasten des Arbeitgebers

Seit dem 1. Januar 2024 beträgt das Arbeitslosengeld bei vorübergehender Arbeitslosigkeit (Kurzarbeit) 60 % des Höchstlohns statt bisher 65 %. Dies gilt für alle Arten der Kurzarbeit, außer in Fällen höherer Gewalt, wo weiterhin 65 % gezahlt werden. Als Ausgleich für die Kürzung des Arbeitslosengeldes hat der Arbeitnehmer Anspruch auf einen Arbeitgeberzuschlag (außer bei Kurzarbeit aufgrund höherer Gewalt).

Wie hoch ist der zusätzliche Betrag?

Der an den Schwellenindex gekoppelte Zusatzbetrag beträgt seit dem 1. Mai dieses Jahres 5,10 Euro (vom 1. Januar bis zum 30. April 2024 waren es 5 Euro). Je nach Höhe der Entlohnung gilt jedoch eine andere Regelung: Verdient ein Arbeitnehmer maximal 4.000 Euro brutto im Monat, hat er ab dem ersten Tag der Kurzarbeit Anspruch auf diesen Zuschlag. Bei Arbeitnehmern, die mehr verdienen, ist dies erst ab dem 27. Tag der Kurzarbeit der Fall. Die Obergrenze von 4.000 Euro wird jedes Jahr am 1. Januar indiziert.

Was geschieht mit anderen Zuschlägen, die bei Kurzarbeit gezahlt werden?

Dieser Zuschlag kommt zu den Zuschlägen hinzu, die schon durch das Gesetz, ein kollektives Abkommen oder andere Abkommen im Betrieb vorgesehen sind. Der Arbeitgeber

muss diesen Zuschlag zahlen, es sei denn, ein kollektives Arbeitsabkommen, das durch die Interne Ordnung für verbindlich erklärt wurde, erlegt diese Zahlung dem Fonds für Existenzsicherheit auf.

Ist eine Befreiung möglich?

Es gibt eine Ausnahme, bei der der oben genannte Zuschlag nicht geschuldet ist, nämlich wenn ein kollektives Arbeitsabkommen dem Arbeitnehmer im Falle von Kurzarbeit die Beibehaltung eines bestimmten Prozentsatzes seiner Vergütung garantiert. Aber diese Ausnahme gilt nur unter der Voraussetzung, dass der besagte Prozentsatz dem Arbeitnehmer einen Betrag sichert, der mindestens dem entspricht, auf den er gemäß Artikel 29 des Gesetzes über die Arbeitsverträge Anspruch hätte.

Kontaktieren Sie immer Ihren Gewerkschaftssekretär, um zu prüfen, ob Ihr Unternehmen diese Befreiung in Anspruch nehmen kann.



© Shutterstock

ALLE INFORMATIONEN ÜBER IHRE SITUATION AUF „MEINE CSC“

Im Portal „Meine CSC“ auf unserer Website www.diecsc.be können die Mitglieder alle Informationen über ihre Arbeitslosigkeit und die ihnen gewährten Arbeitslosengelder abrufen. Es ist auch möglich, eine Bescheinigung zu erstellen, die eine detailliertere Übersicht über die Zahlungen über mehrere Monate hinweg enthält.

Achtung: Wenn unsere Mitglieder in demselben Zeitraum Leistungen für verschiedene Arten von vorübergehender Arbeitslosigkeit (Kurzarbeit) erhalten haben, unterscheidet „Meine CSC“ nicht zwischen diesen verschiedenen Arten. Daher ist es nicht möglich, die Anzahl der fälligen Zuschläge genau zu berechnen. Gegebenenfalls werden auch die Leistungen für Vollarbeitslosigkeit, die ebenfalls gewährt wurden, nicht berücksichtigt. In diesem Fall können sich unsere Mitglieder an die CSC (www.diecsc.be/kontakt) wenden, die ihnen die Einzelheiten der ihnen gezahlten Leistungen mitteilen kann.

Interim: Prämien nicht vergessen!

Alle Interimarbeitnehmer, die während der Referenzperiode 65 Tage oder länger als Interim gearbeitet haben, haben Anspruch auf eine Jahresendprämie, den sogenannten „13. Monat“. Die Referenzperiode beginnt am 1. Juli 2024 und endet am 30. Juni 2025.

Wenn Sie diese Bedingung erfüllen, haben Sie Anspruch auf die Jahresendprämie. Diese entspricht 8,33 % des in dieser Referenzperiode verdienten Bruttolohnes. Als Mitglied der CSC haben Sie auch Anspruch auf eine Gewerkschaftsprämie. Diese Prämien werden im Dezember 2025 ausgezahlt. Für die aktuelle Referenzperiode, die am 30. Juni 2024 endet, werden die Prämien im Dezember 2024 ausgezahlt.

Gut zu wissen

Zur Anzahl der geleisteten Tage werden gezählt:

- die Tage des garantierten Lohnes im Krankheitsfall;
- die Tage eines Arbeitsunfalls (Tage nach dem Vertrag können ebenfalls berücksichtigt werden);
- die bezahlten Ausgleichsruhetage;
- die Tage der Kurzarbeit aus wirtschaftlichen oder technischen Gründen (maximal 5 Tage);
- die Tage/Stunden, die im Rahmen eines Flexijobs gearbeitet werden (Achtung: Diese Tage/Stunden zählen für die Jahresendprämie, aber die Flexijob-Löhne werden

nicht für die Berechnung der Jahresendprämie berücksichtigt).

Interim United wacht darüber, dass Interimarbeitnehmer genauso behandelt werden wie fest angestellte Arbeitnehmer. Haben Sie Fragen oder ein Problem? Kontaktieren Sie interimunitied@acv-csc.be oder besuchen Sie die Webseite.

www.interimunitied.be



© stock.adobe.com

Für die Region Eupen/Verviers sucht die CSC einen:



Mitarbeiter (m/w/d) für den Arbeitslosendienst

Sie betreuen Arbeitslosenakten, zahlen Arbeitslosengelder aus und informieren, beraten und verteidigen unsere Mitglieder.

Wir bieten ein attraktives Gehalt mit Aufstiegsmöglichkeiten, Gruppenversicherung, Hospitalia und Mahlzeitschecks. Es handelt sich um eine befristete Vollzeitstelle mit Aussicht auf eine unbefristete Anstellung.

INTERESSIERT?

Bewerben Sie sich **bis zum 3. Juli 2024** bei Christine Mertens:

cscopwallon.rh@acv-csc.be



Vollständige Stellenanzeige auf www.diecsc.be

Baubeihilfsprämie für Bauarbeiter

Der Existenzsicherheitsfonds des Baugewerbes Constructiv gewährt Bauarbeitern, die einen laufenden Hypothekenkredit haben, einen finanziellen Vorteil.

Seit 2023 betrifft diese Zulage nicht mehr nur den Hypothekenkredit, sondern kann auch für einen Energie- oder einen grünen Kredit angefragt werden (zur Durchführung von Energiesparmaßnahmen).

Der Hypothekenkredit und der Energie- oder grüne Kredit kann aufgenommen werden für den Kauf eines Hauses oder eines Appartements, für Umbauarbeiten, den Hausbau, Installation einer PV-Anlage usw.

Wie hoch ist der Betrag der Zulage?

Der maximale Betrag beträgt 500 Euro pro Jahr. Dieser Betrag hängt von der geliehenen Summe und von der Dauer des Kredites ab.

Achtung! Wenn Sie den Betrag von 500 Euro pro Jahr nicht erreichen und Sie einen zweiten Hypothekenkredit haben, können Sie die Baubeihilfsprämie ebenfalls anfragen. Diese Prämie kann auch für Umbauarbeiten genutzt werden. Das gilt insbesondere für die (Energie-)Kredite, die z.B. für die Installation von PV-Anlagen aufgenommen wurden.

Unter welchen Bedingungen haben Sie Anrecht?

- Sie sind Arbeiter und arbeiten im Baufach (PK124).
- Sie sind im Besitz von mindestens drei anspruchsberechtigten Legitimationskarten (Frostkarten) für die letzten zehn Jahre, wovon eine Legitimationskarte für das Dienstjahr (z.B. 2022), für das die erste Anfrage eingereicht werden kann.

- Sie haben seit mindestens einem Jahr einen laufenden Hypothekenkredit.
- Sie bewohnen selbst die Wohnung, für die Sie die Baubeihilfsprämie anfragen.
- Der Betrag des Kredites beträgt mindestens 2.478,94 Euro.
- Sie reichen über die CSC ein Originaldossier ein.

© Shutterstock



Neue PV-Anlage auf CSC-Gebäude in Verviers

Landesweit investiert die CSC in grünen Strom. So wurde vor kurzem eine Fotovoltaikanlage auf dem CSC-Gebäude in Verviers montiert. Die 82 Solarmodule haben eine Leistung von 35 Kilowattstunden. Pro Jahr soll die neue PV-Anlage etwa 31.000 kWh Strom produzieren und somit zu beträchtlichen Einsparungen bei den Stromkosten führen. Auch auf dem CSC-Gebäude in Eupen ist eine PV-Anlage geplant.



Der Grenzgängerdienst Deutschland informiert

Ungefähr 6.000 Belgier arbeiten täglich in Deutschland und etwa gleich viele in Luxemburg. Hinzu kommen etwa 1.100 Pendler von Deutschland nach Belgien. In einem Land leben und in einem anderen Land arbeiten kann aufgrund der unterschiedlichen Anwendung der Gesetzgebung in den Bereichen Familienzulagen, Kranken- und Arbeitslosengeld, Beschäftigungsvertrag, Renten, Besteuerung usw. zu Problemen führen.

Der Grenzgängerdienst für die in Deutschland tätigen CSC-Mitglieder ist ein nationaler Dienst und betreut daher alle Pendler, nicht nur diejenigen, die in der DG beheimatet sind. Er behandelt somit alle Grenzgänger-spezifischen Probleme in Sachen Arbeits- und Sozialgesetzgebung (vom Kindergeld bis zur Rente).

ELTERNGELD

Schon gewusst? Auch Grenzgänger und deren Partner haben Anspruch auf Elterngeld: kontaktieren Sie uns, um Näheres zu erfahren!

Änderungen in Bezug auf das Elterngeld 2024: Für Kinder, die ab dem 1. April 2024 geboren werden, ist ein gleichzeitiger Bezug von Basiselterngeld durch beide Elternteile nur noch in maximal einem der ersten zwölf Lebensmonate des Kindes möglich. Außerdem entfällt der Anspruch auf Elterngeld für Paare ab einem zu versteuernden Einkommen von 200.000 Euro pro Jahr. Bei Alleinerziehenden liegt diese Obergrenze bei 150.000 Euro.

ERINNERUNG: HOME-OFFICE FÜR GRENZGÄNGER

Grundsätzlich gilt: Man kann nur in EINEM Land sozialversichert sein. Arbeitnehmer sind in dem Land sozialversichert, in dem sie arbeiten.

ABER: Ein Grenzgänger bleibt dennoch im Land seines Arbeitgebers versichert, sofern er weniger als 25 % der Zeit in seinem Wohnsitzland aus der Ferne arbeitet (Regelung bereits gültig vor Corona und wieder in Kraft seit dem 01.07.2023). Das A1-Formular ist im Wohnland zu beantragen.

Seit dem 1. Juli 2023 ist es aber auch möglich, im Home-Office zu arbeiten und im Arbeitsland sozialversichert zu bleiben, WENN diese Tätigkeit den Bedingungen des neuen EU-Rahmenabkommens entspricht und weniger als 50 % der gesamten Arbeitszeit ausmacht. Diese Möglichkeit ist an zusätzliche Bedingungen geknüpft:

- Es muss eine Vereinbarung zwischen beiden Ländern vorliegen („Check/OK“ /liegt vor für die Grenzländer zu Belgien).
- Es handelt sich um reine Telearbeit mit direkter Netzwerkverbindung.
- Die Regel gilt NICHT für Kundenbesuche, Arbeiten in Drittländern und Selbstständige.

Das entsprechende A1-Formular ist im Arbeitsland (Deutschland = DVKA) zu beantragen.

Bis Ende Juni 2024 kann noch eine rückwirkende Beantragung ab 01.07.2023 vorgenommen werden, danach nur noch für maximal 3 Monate rückwirkend.

Achtung! Steuern bleiben von dieser neuen Regel ausgenommen. Versteuert wird dort, wo die Arbeitsleistung erbracht wird.

Weitere Informationen:

CSC-Grenzgängerdienst Deutschland

Aachener Straße 89

4700 Eupen

Tel.: 087/85.99.49

grenzgaenger.deutschland@acv-csc.be



DEUTSCHE RENTEN STEIGEN ZUM 1. JULI UM 4,57 %

Aufgrund der ebenfalls gestiegenen Löhne wird die deutsche Rente ab dem 1. Juli 2024 erhöht. Dadurch erhöht sich der Rentenwert von 37,60 Euro auf 39,32 Euro pro Entgeltpunkt. Dies entspricht einer Erhöhung von 4,57 %.

Sie wollen wissen, wieviel Rentenpunkte Ihnen zustehen? Sie finden die Anzahl der Rentenpunkte in Ihrem Rentenbescheid, den Sie von der DRV erhalten. Wenn Sie bereits im Rentenalter sind, bleibt die Anzahl der Rentenpunkte gleich.

DEUTSCHE STEUERERKLÄRUNG

Steuererklärung bezüglich der Einkünfte 2023 für Arbeitnehmer: Abgabefrist ist der 31.08.2024, wenn Sie Ihre Steuererklärung selbst ausfüllen. Über einen Steuerberater bleibt Ihnen Zeit bis Ende Februar 2025.

Für Rentner gilt: Grundfreibetrag Einkünfte 2023 = 10.908 Euro für Singles, 21.816 Euro für Verheiratete, um die unbeschränkte Steuerpflicht zu beantragen.

KINDERKRANKENGELD

Für 2024 + 2025 gilt: Der Anspruch pro Elternteil beträgt 15 Tage, um zuhause das kranke Kind zu pflegen, Alleinerziehende erhalten 30 Tage pro Jahr. Bei mehreren Kindern gilt die Höchstgrenze von 35 bzw. 70 Tagen.

Wenn ein Kind krank wird und ein Elternteil daher nicht zur Arbeit gehen kann, muss der Arbeitgeber für diese Zeit das Entgelt fortzahlen, sofern dies nicht vertraglich ausgeschlossen wurde. Ist der Anspruch ausgeschlossen, zahlt die Krankenkasse dem entsprechenden Elternteil das Kinderpflegekrankengeld. Mehr Infos bei Ihrer Krankenkasse.

Ein Sieg für die CSC Metea bei der Entlassung eines Delegierten

Nach einem fünfjährigen (juristischen) Kampf hat die CSC Metea einen Präzedenzfall für alle Personal- und Gewerkschaftsvertreter geschaffen. Anfang Mai verurteilte das Brüsseler Arbeitsgericht in einem wegweisenden Urteil das Metallunternehmen Commscope wegen Diskriminierung aufgrund gewerkschaftlicher Überzeugungen.

Auslöser war die Entlassung des Metea-Hauptdelegierten Chris Corten im Dezember 2018. Er war ohne schwerwiegenden Grund und ohne wirtschaftliche Gründe entlassen worden, was ein klarer Verstoß gegen das Gesetz über den Schutz von Personalvertretern war. Das Unternehmen hatte sich damit begnügt, die Kosten für die Entlassung des Delegierten zu berechnen, und dachte, damit sei die Angelegenheit erledigt.

Chris Corten und die CSC Metea ließen das jedoch nicht auf sich beruhen und verklagten das Unternehmen wegen Diskriminierung. Das Arbeitsgericht folgte ihnen in dieser Argumentation und stellte fest, dass Chris Corten „aus-

drücklich in seiner Eigenschaft als Personal- und Gewerkschaftsvertreter visiert worden war“. Jetzt muss Commscope als Strafe für sein diskriminierendes Verhalten eine zusätzliche Entschädigung in Höhe von sechs Monatslöhnen zahlen. Diese Verurteilung ist ein Präzedenzfall und zeigt deutlich, dass der „Kauf“ eines Delegierten nicht legal ist. Vor dem Hintergrund der Sozialwahlen ist dies ein wichtiger Sieg!





In dem betreffenden, dem Verfassungsgerichtshof vorgelegten Fall war der Arbeitnehmer aufgrund höherer Gewalt (Corona) für fünfeinhalb Monate vorübergehend arbeitslos geworden. Der variable Lohn ist daher auf der Grundlage der sechseinhalb Monate zu berechnen, in denen der Arbeitnehmer tatsächlich gearbeitet hat. Die fünfeinhalb Monate, in denen der Arbeitnehmer nicht gearbeitet hat und keinen Anspruch auf einen variablen Lohn hatte, dürfen daher nicht berücksichtigt werden. Das ist eine gute Nachricht.

Unter variablem Lohn versteht man alle Bestandteile des Lohnes, die sich von Monat zu Monat ändern: zum Beispiel Provisionen, Bereitschaftsdienstzulagen und die AASO-Prämie im Transportbereich, Wochenend- und Nachtzuschläge, Überstundenzuschläge sowie Prämien für schwere oder gefährliche Arbeiten. Diese müssen in die Kündigungsentschädigung einbezogen werden, die auf der Grundlage des Zeitraums berechnet wird, in dem der Arbeitnehmer in den zwölf Monaten vor der Kündigungsentschädigung tatsächlich gearbeitet hat.

Diese Argumentation des Verfassungsgerichtshofes gilt für alle Arbeitsunterbrechungen, die außerhalb des Willens des Arbeitnehmers erfolgen, wie z.B. bei vorübergehender Arbeitslosigkeit, höherer Gewalt und Krankheit. Diese Argumentation gilt jedoch nicht, wenn unbezahlter Urlaub vereinbart wurde. In diesem Fall wird der variable Lohn immer über die 12 Monate berechnet, auch wenn einige Monate keine Arbeitsleistungen erbracht wurden.

Wie wird die Kündigungsentschädigung berechnet, wenn der Arbeitsvertrag vor der Kündigung ausgesetzt war?



Piet Van den Bergh,
Rechtsberater der CSC

Kündigt der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag ohne schwerwiegenden Grund, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Kündigungsentschädigung. Um diese Entschädigung zu berechnen, wird die Kündigungsfrist mit dem Lohn des Arbeitnehmers multipliziert. Für den festen Teil ist dies der Lohn, auf den der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Kündigung Anspruch hat, auch wenn der Arbeitnehmer zu diesem Zeitpunkt z.B. langfristig krank ist.

Das Gesetz sieht vor, dass der variable Lohn, auf den ein Arbeitnehmer Anspruch hat, auch in die Kündigungsentschädigung einbezogen werden muss, berechnet auf der Grundlage der 12 Monate vor Beendigung des Arbeitsvertrages. Was ist aber, wenn der Arbeitnehmer vor der Kündigung längere Zeit abwesend

war und in dieser Zeit keinen variablen Lohn erhalten hat? In einem Urteil vom 9. November 2023 stellte der Verfassungsgerichtshof fest, dass für die Berechnung der Kündigungsentschädigung nur der Zeitraum zu berücksichtigen ist, in dem der Arbeitnehmer tatsächlich gearbeitet hat.

Belgien verstößt gegen Grundprinzipien der Rechtsstaatlichkeit

2023 hat sich die Krise der Rechtsstaatlichkeit verschärft und banalisiert. Fast zweieinhalb Jahre verstößt die Föderalregierung in beispielloser Weise gegen die Grundprinzipien der Rechtsstaatlichkeit, wenn man die erste Verurteilung des belgischen Staates und von Fedasil am 19. Januar 2022 wegen der Nichtaufnahme von Personen, die um internationalen Schutz ersuchen, als Anhaltspunkt nimmt. Der Bericht verweist zudem auf

die Einschränkung der bürgerlichen Freiheiten. 2023 war durch den großen Arbeitskonflikt bei Delhaize gekennzeichnet. Das Unternehmen griff missbräuchlich auf einseitige Anträge bei Gericht zurück, um Proteste zu verhindern, was unter anderem die Grundlagen des Streikrechts erschütterte.



Jeder von einem Versicherer abgelehnte schwere Arbeitsunfall wird künftig durch die öffentliche Hand kontrolliert.

Versicherer von Arbeitsunfällen im Visier

Die CSC fordert seit langem, dass die föderale Agentur für Berufsrisiken Fedris alle von den Versicherern abgelehnten Arbeitsunfälle untersuchen soll. Diese Forderung wurde von Gesundheitsminister Frank Vandenbroucke erhört: Er hat beschlossen, dass jeder schwere Arbeitsunfall, der von einem Versicherer abgelehnt wird, künftig von Fedris untersucht werden muss. Ist die Agentur der Ansicht, dass der Versicherer einen schweren Arbeitsunfall zu Unrecht ablehnt, wird sie den Versicherer verklagen, sollte dieser auf seinem Standpunkt beharren.

Die Zahl der von den Versicherern abgelehnten Arbeitsunfälle ist in den letzten Jahren stark angestiegen. Im Jahr 2022 wurden 15,5 % der gemeldeten Arbeitsunfälle, was 23.400 Fällen entspricht, abgelehnt. Einer Umfrage von Fedris zufolge wird eine von sechs Meldungen zu Unrecht abgelehnt. Bei schweren Unfällen beläuft sich die Zahl der Ablehnungen sogar auf fast 20 % der untersuchten Akten. Kris Van Eyck, Leiter der Unternehmensdienstes der CSC, sagte: „Die Zahlen sind bedenklich. Leidtragende sind immer die Opfer. Aber auch ihre Arbeitgeber und die öffentliche Hand/ Sozialversicherung zahlen die Rechnung, während die Versicherer die Versicherungsprämien kassieren. Die CSC führt seit Jahren Aktionen durch, um diese Situation anzuprangern.“

Notfalls vor Gericht gehen

Da Fedris bisher nicht über genügend Gelder und Personal verfügte, konnte die Agentur nur einen Teil der von den Versicherern abgelehnten Fälle analysieren. Diese Situation wird sich nun ändern. Der Minister für öffent-



— // —
Insbesondere ein schwerer Arbeitsunfall, der zu Unrecht abgelehnt wurde, hat finanzielle und psychische Folgen für die Opfer.

STIJN GRYP

liche Gesundheit stellt ein Budget bereit, um drei zusätzliche Juristen bei Fedris einzustellen, die alle abgelehnten schweren Arbeitsunfälle analysieren können. Fedris wird künftig alle zu Unrecht abgelehnten schweren Arbeitsunfälle mit den Versicherern erörtern und gegebenenfalls das Arbeitsgericht anrufen. Bisher hatte Fedris dies nur in Ausnahmefällen getan. Die Opfer selbst müssen sich somit nicht auf einen langwierigen und kostspieligen Rechtsstreit einlassen.

Stijn Gryp, nationaler Sekretär des CSC und bis vor kurzem Mitglied des Verwaltungsausschusses von Fedris, sagte: „Das ist eine sehr gute Nachricht. Hoffentlich wird diese Maßnahme dazu führen, dass weniger Opfer von schweren Unfällen das Nachsehen haben. Die finanziellen und psychischen Auswirkungen einer Ablehnung für die Opfer dürfen nicht unterschätzt werden, insbesondere wenn es sich um einen schweren Arbeitsunfall handelt, der zu Unrecht abgelehnt wurde.“

Dienstleistungsschecks: Strukturell gegen Arbeitsschwere vorgehen

Jedes Jahr erstellt der Personaldienstleister Securex eine Bestandsaufnahme der Krankenstände. Wieder einmal sind die Zahlen in der Branche der Dienstleistungsschecks alarmierend. Für die CSC Nahrung & Dienste ist es höchste Zeit, in Prävention und Wohlbefinden in diesem Sektor zu investieren, der 150.000 Beschäftigte zählt.

Vor kurzem konnte man in der Gazet van Antwerpen lesen: „Jeden Tag ist eine von fünf Haushaltshilfen krank.“ Jede zehnte Haushaltshilfe ist sogar schon länger als ein Jahr krankgeschrieben. Diese Zahlen überraschen die Gewerkschaften nicht. Verschiedene Studien zeigen, dass die Arbeit im Sektor der Dienstleistungsschecks (PK322.01) krank macht. Die Krankheitsrate lag dort im Jahr 2023 bei 20,2 %, während die Gesamtkrankheitsrate in allen Sektoren im selben Jahr 8,2 % betrug.

Beschwerden

Securex zufolge könnten die körperlich anstrengende Arbeit oder Einsamkeit am Arbeitsplatz diese Zahlen erklären. Aber die Gewerkschaften sind der Meinung, dass mehrere strukturelle Gründe vergessen werden. Sektorspezifische Studien belegen nämlich einen direkten Zusammenhang zwischen der Dauer der Arbeit in diesem Sektor und dem Krankenstand: Arbeitnehmer mit einer kurzen Betriebszugehörigkeit weisen weniger Beschwer-

den auf als ihre Kollegen mit längerer Betriebszugehörigkeit, was einen Zusammenhang zwischen der körperlichen Gesundheit und dem Beruf als Haushaltshilfe nahelegt¹. Mit anderen Worten: Es ist die Arbeit, die krank macht.

Die zwei häufigsten Erkrankungen sind einerseits Muskel-Skelett-Erkrankungen, die unter anderem durch wenig ergonomische Arbeitsmittel verursacht werden, und andererseits Haut- und Lungenerkrankungen, die durch die Verwendung schädlicher Reinigungsmittel hervorgerufen werden. Bei Haushaltshilfen ist die Wahrscheinlichkeit von Muskel-Skelett-Erkrankungen 35x höher als der Durchschnitt anderer Branchen. Verschiedene wissenschaftliche Studien belegen den Zusammenhang zwischen diesen Beschwerden und den Arbeitsbedingungen. Sie schlagen auch Lösungen vor, wie z.B. eine bessere Kontrolle der vom Kunden bereitgestellten Arbeits- und Reinigungsmittel durch den Arbeitgeber. In diesem Zusammenhang ist zu beachten, dass 90 % der Dienstleistungsscheck-Unternehmen die Gesetzgebung über das Wohlbefinden am Arbeitsplatz nicht einhalten, wie die Sozialinspektion für die Kontrolle dieses Wohlbefindens bereits mehrfach betont hat.

Einhaltung der Gesetze

Die Arbeit im Sektor der Dienstleistungsschecks führt immer häufiger zu medizinischen Beschwerden und Arbeitsunfähigkeiten, was enorme soziale Kosten verursacht. Für die CSC Nahrung & Dienste ist es völlig inakzeptabel, dass Arbeitgeber die Gesundheit ihrer Beschäftigten auf die leichte Schulter nehmen. Die Subventionen, die der Sektor erhält, müssen an die Einhaltung der Gesetzgebung zum Wohlbefinden und an eine echte Präventionspolitik geknüpft werden.

Die Gewerkschaften fordern außerdem die Einrichtung eines sektoralen Präventionsdienstes, der mit ausreichenden Mitteln ausgestattet wird, um einen koordinierten und proaktiven Ansatz für Investitionen in Prävention und Gesundheit zu verfolgen. Sie fordern die sofortige Umsetzung der Stellungnahme der Sozialinspektion: eine obligatorische Risikoanalyse am Arbeitsplatz und eine strukturelle medizinische Überwachung von Haushaltshilfen.

Kurz gesagt, es ist höchste Zeit, dass Federgon, der Verband der Personaldienstleister, die Lage der Haushaltshilfen verbessert, anstatt weiterhin Geld an die Aktionäre zu verteilen.

¹ Auszug aus der Studie „Machbare und modulierbare Arbeit im Sektor der Dienstleistungsschecks“, 2018, Idea Consult.



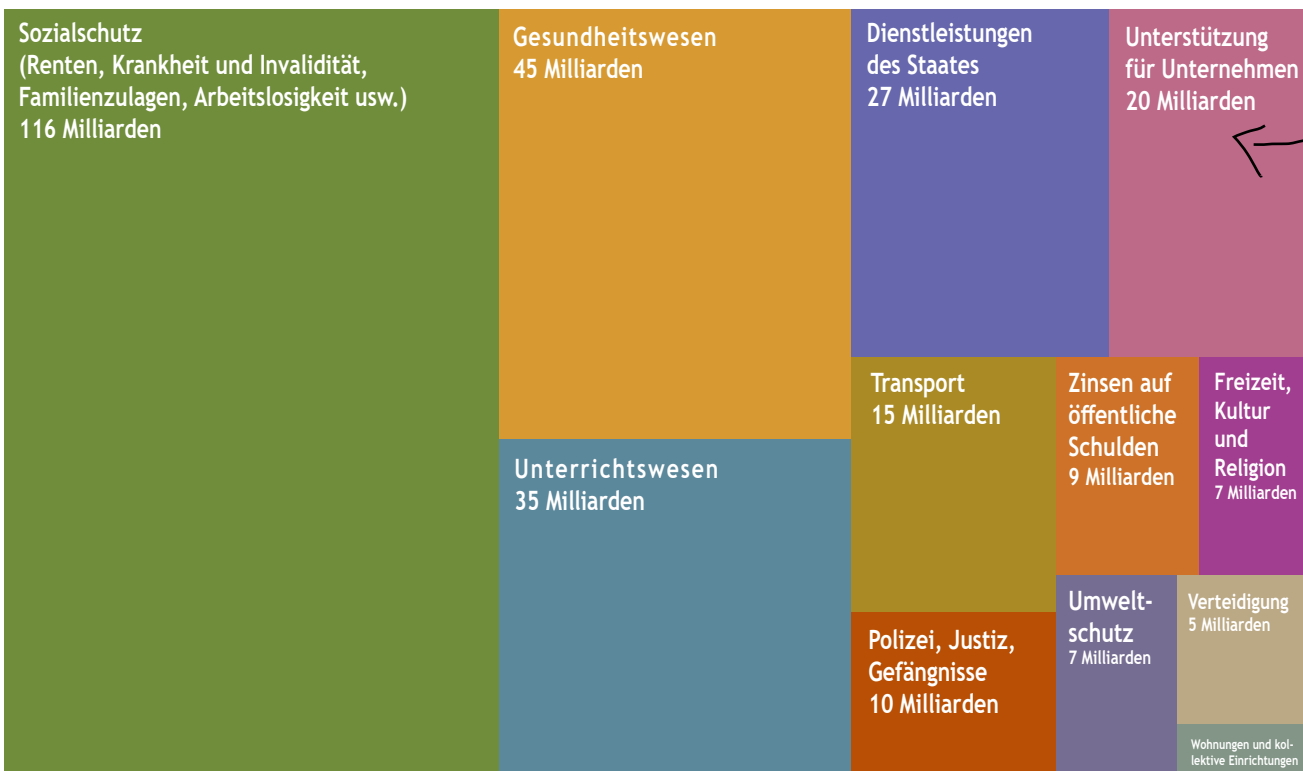
© Pierre Rousseau / Belpress.com

Wozu dienen unsere Steuern?

Im Wahlkampf haben wir unterschiedliche Meinungen über die öffentlichen Ausgaben gehört. Rechte Parteien verweisen auf zu hohe öffentliche Ausgaben in Belgien und das zunehmende Haushaltsdefizit. Die linken Parteien heben hervor, wie wichtig die sozialen und ökologischen Bedürfnisse und die Umverteilungsfunktion der Besteuerung sind. Ziehen wir also Bilanz: Im Jahr 2022 gab der belgische Staat 295 Milliarden Euro aus. Wofür wurden diese Milliarden verwendet?

Belgien ist eines der Länder, das am meisten Geld für die Unterstützung privater Unternehmen ausgibt (7 % des BIP), insbesondere durch die Senkung der Sozialbeiträge und die Lohnsubventionen.

295 Milliarden Euro



Unser Sozialschutzsystem wird angegriffen, ist aber nach wie vor wirksam bei der Armutsbekämpfung:
 Ohne Sozialschutz: 40 von 100 Belgiern wären armutsgefährdet



Mit Sozialschutz: 13 von 100 Belgiern sind armutsgefährdet



Ein großer Teil der öffentlichen Ausgaben hat einen direkten gesellschaftlichen Nutzen. Die Nützlichkeit bestimmter Ausgaben sollte zweifellos in Frage gestellt werden. Aber es muss vor allem auf die Subventionen hingewiesen werden, die kapitalistische Unternehmen oft ohne jegliche Gegenleistung erhalten. Machen wir uns nichts vor über die Rhetorik, die auf die Kürzung

der öffentlichen Ausgaben abzielt: Weniger öffentliche Ausgaben bedeuten in der Regel weniger öffentliche Dienstleistungen oder Sozialleistungen für die Arbeitnehmer.

Quelle: BNB, Minerva.

Jahresurlaub Angestellte: Zwei weitere Neuheiten

/// In unserer Ausgabe vom 23. Februar erklärten wir die neue Bestimmung im Falle der Krankheit während eines Urlaubs. Diese neue Regelung ist Teil eines Paketes von drei Maßnahmen, die seit dem 1. Januar 2024 gelten. Werfen wir nun einen Blick auf die beiden anderen neuen Regelungen.

Recht auf Übertragung vom Urlaub auf die Folgejahre

Grundsätzlich muss der Jahresurlaub (oder „gesetzliche Urlaub“) zwischen dem 1. Januar und dem 31. Dezember eines jeden Jahres genommen werden. Aber was passiert, wenn das nicht möglich ist?

Lage bis zum 31. Dezember 2023

Wenn es nicht möglich war, alle Urlaubstage vor dem 31. Dezember zu nehmen, konnten die nicht genommenen Tage nicht auf das Folgejahr

BEISPIEL:

Nora wurde am 27. Juni 2023 krank und hatte noch 12 Tage gesetzlichen Urlaub für 2023. Am 31. Dezember 2023 war sie immer noch arbeitsunfähig und konnte diese 12 Urlaubstage nicht nehmen. Diese konnten nicht auf das folgende Jahr übertragen werden, und der Arbeitgeber musste sie ihr bis zum 31. Dezember 2023 bezahlen.

übertragen werden. Sie waren „verloren“, wurden aber trotzdem vom Arbeitgeber bezahlt.

Lage seit dem 1. Januar 2024

Die Sachlage entsprach nicht dem EU-Recht, laut dem jeder Arbeitnehmer mindestens 4 Wochen Urlaub pro Jahr haben muss. Nach Jahren der Illegalität hat Belgien endlich seine Gesetze angepasst.

Jetzt ist vorgesehen, dass Urlaube, die aus bestimmten Gründen nicht genommen werden können, innerhalb von 24 Monaten nach Jahresende verschoben werden können.

Doch aufgepasst: Nicht alle Situationen, in denen es unmöglich war, seinen Urlaub zu nehmen, berechtigen Sie dazu, diesen Urlaub zu übertragen. Die Unfähigkeit, den Urlaub in Anspruch zu nehmen, muss auf einen

der folgenden 7 Gründe zurückzuführen sein:

1. einen Unfall oder eine Krankheit,
2. Mutterschaftsurlaub,
3. prophylaktischer Urlaub,
4. Geburtsurlaub (sog. Vaterschaftsurlaub),
5. Adoptionsurlaub,
6. Aufnahmeurlaub für Pflegeeltern oder
7. Urlaub, um mit dieser Aufnahme verbundene Aufgaben zu erledigen.

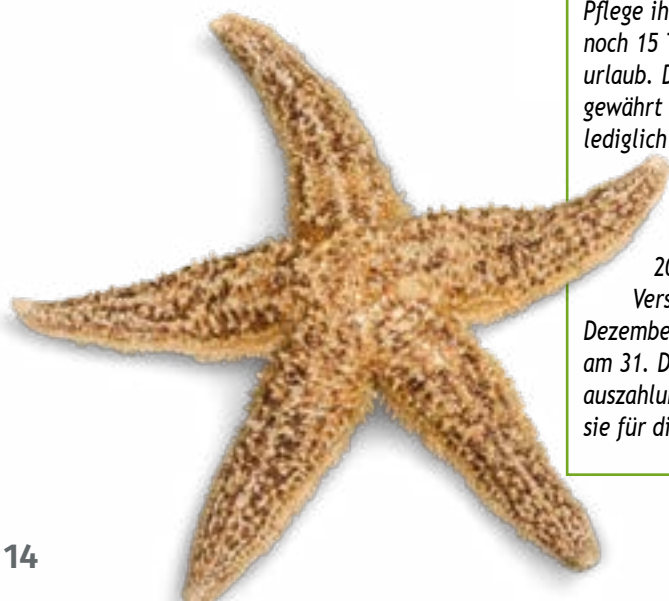
Es gibt keine andere Situation, in der Urlaubstage über das Urlaubsjahr hinaus übertragen werden können.

Was die Zahlung von verschobenen Urlaubstagen betrifft, so sieht das Gesetz eine Vorauszahlung vor. Ihr Arbeitgeber muss Ihnen bis zum 31. Dezember des Jahres den Lohn für die in den folgenden 24 Monaten zu nehmenden Tage zahlen. Es handelt sich also um einen Lohnvorschuss.

BEISPIELE:

Amalia hat ihre Arbeit ab dem 1. April 2024 im Rahmen eines thematischen Urlaubs zur Pflege ihres schwerkranken Sohnes komplett eingestellt. Zu diesem Zeitpunkt hatte sie noch 15 Tage Urlaub für 2024. Am 31. Dezember 2024 befindet sie sich noch im Pflegeurlaub. Da dieser thematische Urlaub nicht zu den Fällen gehört, für die ein Aufschub gewährt wird, kann Amalia diese 15 Tage nicht übertragen. Der Arbeitgeber muss sie ihr lediglich bis zum 31. Dezember 2024 bezahlen.

Olivia hat am 1. November 2024 ein Kind zur Welt gebracht. Zu diesem Zeitpunkt hatte sie noch 3 Tage Urlaub. Sie befindet sich am 31. Dezember 2024 noch im Mutterschutz. Da der Mutterschaftsurlaub einer der Gründe für die Verschiebung ist, kann Olivia die 3 Urlaubstage in den 24 Monaten nach dem 31. Dezember 2024, d.h. bis zum 31. Dezember 2026, übertragen. Ihr Arbeitgeber zahlt ihr am 31. Dezember 2024 den Lohn für die verbleibenden 3 Urlaubstage. Das ist eine Vorauszahlung: Wenn Olivia ihre 3 Tage Urlaub in den Jahren 2025 oder 2026 nimmt, erhält sie für diese Tage keinen Lohn mehr.





Verrechnung des einfachen Urlaubsgeldes bei Arbeitgeberwechsel

Der Anspruch auf Jahresurlaub richtet sich nach der im Vorjahr geleisteten Arbeit. Was den Lohn anbelangt, so konnten die Gewerkschaften eine Verdoppelung erreichen: die Beibehaltung des normalen Lohnes während der Urlaubstage („einfaches Urlaubsgeld“) und eine einmalige Prämie, die normalerweise 92 % des Monatslohnes entspricht („doppeltes Urlaubsgeld“). Im weiteren Verlauf dieses Artikels werden wir uns nur auf das einfache Urlaubsgeld konzentrieren.

Wenn Sie im Laufe des Jahres (z.B. im Jahr 2024) den Arbeitgeber wechseln, haben Sie möglicherweise noch nicht den gesamten Urlaub genommen, auf den Sie in diesem Jahr (2024, basierend auf Ihren Leistungen in 2023) Anspruch hatten. Darüber hinaus hatten Sie begonnen, Urlaubstage für das folgende Jahr (2025, basierend auf Ihren Leistungen in 2024) zu sammeln.

Aus diesem Grund muss Ihnen Ihr ehemaliger Arbeitgeber „Abgangsurlaubsgeld“ zahlen: dieses umfasst sowohl das einfache Urlaubsgeld für die noch nicht im laufenden Jahr genommenen Urlaubstage als auch das einfache Urlaubsgeld für die Urlaubstage, die Sie bereits für das nächste Jahr gesammelt haben. Diese Abgangsgelder sind auf der Urlaubsbescheinigung vermerkt, die Ihnen Ihr Arbeitgeber bei Ihrem Ausscheiden ausstellen muss.

Wenn Sie im laufenden Jahr (2024) oder im Folgejahr (2025) Ihren Urlaub bei Ihrem neuen Arbeitgeber nehmen, berücksichtigt Ihr Arbeitgeber bei der Auszahlung Ihres Lohnes das Abgangsgeld, das Ihr ehemaliger Arbeitgeber Ihnen bereits gezahlt hat. Dies wird als „Verrechnung des Urlaubsgeldes“ bezeichnet.

Lage bis zum 31. Dezember 2023

Früher konnte die Verrechnung des Abgangsurlaubsgeldes in einem Mal, also über einen bestimmten Monat, geschehen.

BEISPIEL:

Lucie hat zum 1. Oktober 2022 den Arbeitgeber gewechselt. Sie hatte ihren gesamten Urlaub für 2022 (Leistungen in 2021) ausgeschöpft. Für das Jahr 2023 (Leistungen in 2022) erhielt sie ein einfaches Abgangsurlaubsgeld in Höhe von 2.000 Euro. Bei ihrem neuen Arbeitgeber verdient sie 3.000 Euro.

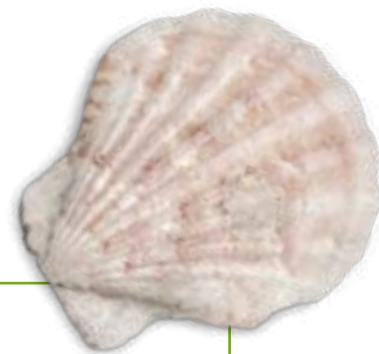
Im Jahr 2023 hatte Lucie Anspruch auf Urlaubstage (basierend auf ihrer Leistung im Jahr 2022), die in der Regel von ihrem neuen Arbeitgeber bezahlt werden sollten. Er konnte jedoch das einfache Abgangsurlaubsgeld des ehemaligen Arbeitgebers in einem Mal abrechnen. Der Arbeitgeber zog in einem bestimmten Monat von dem von ihm geschuldeten monatlichen Lohn (3.000 €) das einfache Urlaubsgeld des früheren Arbeitgebers (2.000 €) ab. Für diesen Monat erhielt Lucie also einen Lohn von nur 1.000 Euro (3.000 - 2.000 Euro).

BEISPIEL:

Leon hat zum 1. Oktober 2023 den Arbeitgeber gewechselt. Für das Jahr 2024 (Leistungen 2023) erhielt er einfaches Abgangsurlaubsgeld in Höhe von 2.000 Euro (entspricht 15 Tagen). Bei seinem neuen Arbeitgeber verdient er 3.000 Euro.

1. Im März 2024 (21 Arbeitstage) nimmt Leon 5 Tage Urlaub. Man zieht von seinem Lohn im März ab: $3.000 \text{ € (Lohn für den Monat März)} \times 5 \text{ (Urlaubstage)} / 21 \text{ (Arbeitstage im März)} \times 90 \% = 643 \text{ €}$. Er erhält also einen Lohn von 2.357 Euro (3.000 - 643 Euro). Im Juli 2024 (21 Arbeitstage) nimmt Leon seine letzten 10 Urlaubstage, die er bei seinem ehemaligen Arbeitgeber gesammelt hatte. Von seinem Lohn im Juli werden abgezogen: $3.000 \text{ €} \times 10 / 21 \times 90 \% = 1.286 \text{ €}$. Er erhält demnach einen Lohn von 1.714 Euro (3.000 - 1.286 Euro).

2. Im Dezember 2024 vergleicht man die Abzüge des einfachen Urlaubsgeldes (643 € + 1.286 € = 1.929 €) mit dem einfachen Urlaubsgeld des ehemaligen Arbeitgebers (2.000 €). Die Höhe der Anpassung ist negativ: Leon werden 71 Euro (2.000 € - 1.929 €) von seinem Dezemberlohn abgezogen.



Danke für diesen großartigen Sieg



Die Kampagne für die Sozialwahlen liegt hinter uns. Die CSC ist nach wie vor die führende Gewerkschaftsorganisation des Landes: Wir haben 55 % der Sitze in den Ausschüssen für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz (AGS) und 53 % der Sitze in den Betriebsräten (BR) errungen. Wir sind auch die Gewerkschaft mit den meisten gewählten weiblichen Kandidaten, und diese Zahl steigt mit jeder Wahl weiter an.

Die Beschäftigten haben vor allem den konstruktiven, lösungsorientierten Ansatz der CSC-Delegierten geschätzt. Diese Dynamik macht Mut in Zeiten, die von Individualismus und einer starken Polarisierung der Gesellschaft geprägt sind.

Dieser erste Platz ist auch das Spiegelbild der Arbeit unserer Delegierten, ihrer Leidenschaft

und ihres Einsatzes für unsere gemeinsamen Werte und Ziele.

Daher möchten wir euch allen von Herzen für euer Engagement und euren unermüdlichen Einsatz bei den Sozialwahlen danken. Euer Engagement hat entscheidend zum Erfolg der CSC beigetragen!

Wir sind stolz auf das, was wir gemeinsam erreicht haben, und wir danken euch ganz herzlich für euren Einsatz im Dienst eurer Arbeitskollegen. Lasst uns auf der Grundlage dieses Erfolges weiterhin gemeinsam voranschreiten, um die Rechte und Interessen aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu verteidigen.

Marie-Hélène Ska
CSC-Generalsekretärin

Arbeitslosigkeit kann jeden treffen!

Anfang Juni trafen sich knapp hundert Militanten der CSC-Arbeitslosengruppe vor dem Sitz der MR, um die zeitliche Begrenzung der Arbeitslosenzulagen und die Vorurteile, die sie verbreitet, anzuprangern.

„Wir haben uns versammelt, um ihre stigmatisierende Plakatkampagne zu verurteilen und anzufechten. Als wären die Arbeitslosen nur deshalb ewig arbeitslos, weil sie es so wollen“, erklärt Khadija Khourcha, Verantwortliche der Arbeitslosengruppe der CSC. Eine Delegation von Militanten traf sich mit Vertretern der Liberalen Partei und ihrem Vorsitzenden. Anhand von Erfahrungsberichten wollten sie vor Augen führen, dass ihre Realität meilenweit von den Vorurteilen entfernt ist, die die MR während ihrer Kampagne verbreitet hat. So berichtete Djibril von seinen Problemen, trotz seiner Diplome und seines Arbeitswillens eingestellt zu werden, oder Losseni, der trotz sei-

ner Ausbildung als Haushaltshilfe und zahlreicher Bewerbungen nach Vorstellungsgesprächen nie wieder angerufen wurde.

In Wirklichkeit suchen sie Arbeit und nehmen manchmal sogar Jobs an, die überhaupt nicht zumutbar sind, nur weil sie aus der Arbeitslosigkeit raus

wollen. „Wir haben argumentiert, dass die Begrenzung des Arbeitslosengeldes ungerecht und unwirksam ist, weil sie diese Menschen nicht unbedingt in Arbeit bringen wird. Das ist Fake News und bestärkt die Vorurteile, denen Arbeitslose ausgesetzt sind“, so Khadija Khourcha abschließend.

