



Junge Menschen und Gewerkschaft

Seite 6



© papan saenkutreueang

Arbeitslose haben ein höheres Risiko für Herz-Kreislauf-Erkrankungen

Arbeitslosigkeit ist eine große Belastung für die Betroffenen. Wie eine große französische Studie aufzeigt, erhöht die Arbeitslosigkeit das Risiko für Herz-Kreislauf-Erkrankungen und ist daher ein Problem für die öffentliche Gesundheit.

Zum ersten Mal hat ein Team aus Sozialwissenschaftlern und Medizinern untersucht, wie sich der Sozialstatus, das Arbeitsumfeld und die Arbeitslosigkeit - gemeinsam und im Einzelnen - auf das Risiko von Herz-Kreislauf-Erkrankungen im Laufe eines Lebens auswirken. Über 130.000 Personen, die in Frankreich zwischen 2012 und 2021 krankenversicherungspflichtig waren, unterzogen sich freiwillig regelmäßigen Gesundheitschecks und beantworteten Fragen zu ihren sozialen und beruflichen Verhältnissen, ihrer Lebensweise und ihrem gesundheitsbezogenen Verhalten.

Die Studie zeigt, dass Arbeitslosigkeit die Wahrscheinlichkeit, einen tödlichen Herzinfarkt zu erleiden, stark erhöht, und zwar unabhängig von der gesellschaftlichen Stellung und dem vorherigen Arbeitsumfeld.

„Dies ist teilweise auf die riskanten Verhaltensweisen zurückzuführen, die bei Arbeitslosen häufiger anzutreffen sind, wie Rauchen, Alkoholismus, unausgewogene Ernährung oder auch Bewegungsmangel“, erklärt Pierre Menet

ton, Forscher am Inserm, dem französischen Institut für Gesundheit und medizinische Forschung. „Aber auch die Arbeitslosigkeit als solche wirkt sich direkt auf den Organismus aus. Sie verursacht Schlafstörungen, führt zu Depressionen und Stress, die das Herz-Kreislauf-Risiko erhöhen. Diese Folgen sind umso ausgeprägter, je länger die Arbeitslosigkeit andauert.“

Aussagekräftige Gesundheitsfaktoren

„Die Arbeitslosigkeit, die gesellschaftliche Stellung und die Arbeitsbedingungen haben einen großen Einfluss auf die Gesundheit des Einzelnen“, fügt Pierre Menetton hinzu. Diese drei Faktoren sind eng miteinander verbunden. Dennoch haben sie unterschiedliche Auswirkungen auf das Risiko von Herz-Kreislauf-Erkrankungen. „Eine niedrige gesellschaftliche Stellung und eine lange Arbeitslosigkeit erhöhen das Risiko für Angina Pectoris, Herzinfarkt und periphere arterielle Verschlusskrankheit. Ein schlechtes Arbeitsumfeld hingegen

erhöht das Risiko eines Schlaganfalls besonders stark“, stellt der Forscher fest.

Vorbeugung und Aktion

Leider kommt es vor, dass Menschen im Laufe ihres Lebens die drei ungünstigen Umstände kumulieren: eine niedrige gesellschaftliche Stellung, Beschäftigungszeiten mit belastenden Arbeitsbedingungen und mehr oder weniger lange oder häufige Arbeitslosigkeit. „Diese Anhäufung wird ihre Gesundheit umso mehr verschlechtern“, sagt Pierre Menetton und empfiehlt den Ärzten, den aktuellen und früheren Lebensumständen ihrer Patienten mehr Aufmerksamkeit zu schenken und eine gründlichere Betreuung zu gewährleisten, wenn diese ungünstigen Faktoren gehäuft auftreten. Der Forscher plädiert auch für umfassende Vorbeugungsstrategien angesichts dieses von den Behörden zu wenig beachteten Problems der öffentlichen Gesundheit.

Welche künftigen Herausforderungen für Arbeitnehmervertreter?

Der Königliche Erlass über die wirtschaftlichen und finanziellen Informationen, die den Personalvertretern in den Betriebsräten zur Verfügung gestellt werden müssen, ist 50 Jahre alt. Höchste Zeit für eine Aktualisierung.

Der Königliche Erlass von 1973 wurde im Rahmen der Demokratisierung der Wirtschaft verabschiedet. Indem er den Beschäftigten ermöglichte, die wirtschaftlichen und finanziellen Informationen ihres Unternehmens zu verstehen, wollte der Gesetzgeber die Voraussetzungen für echte Demokratie in den Unternehmen schaffen. Dies ist auch heute noch der Geist der sozialen Konzertierung in diesem Bereich.

Den Zugang zu klaren, verständlichen und relevanten Informationen zu erleichtern, bedeutet, den Arbeitnehmern die Möglichkeit zu geben, mit der Unternehmensleitung über strategische Elemente zu diskutieren und gleichzeitig ihre Sicht der Gegebenheiten vor Ort einzubringen. Es ermöglicht ihnen auch, ihre wichtigsten Anliegen zu antizipieren: Geschäftstätigkeit, Beschäftigung, Qualität der Arbeitsplätze, Arbeitsorganisation, Anpassung der Kompetenzen, Entlohnung, usw.

Gewerkschaften, Unternehmensleitungen und Revisoren haben diese Organisation der Demokratie am Arbeitsplatz übernommen und setzen sie in rund 3.200 Betriebsräten um.

Aktualisierung erforderlich

Der besagte Erlass bringt den Sozialdialog in Unternehmen voll zum Tragen. Es ist kein Zufall, dass er Ende Januar vom Zentralen Wirtschaftsrat, dem paritätischen Beratungsgremium von Arbeitnehmern und Arbeitgebern, mit großem Pomp gefeiert wurde. Bei dieser Feier ergriffen Sophie Reginster, Ökonomin bei der CSC Liège-Verviers-Ostbelgien, und

Bart Vannetelbosch, Nationalsekretär der CSC, das Wort.

Beide betonten, dass dieser Erlass aktualisiert werden müsse, da sich das wirtschaftliche Umfeld in einem halben Jahrhundert stark verändert hat. Der Anteil der Dienstleistungen ist gestiegen, der nicht-kommerzielle Sektor hat sich entwickelt, die Zahl der erwerbstätigen Frauen ist angestiegen, von den Unternehmen wird immer mehr Verantwortung für die Umwelt und die Gesellschaft erwartet,... Die Wirtschaft ihrerseits erlebte eine Globalisierung und Finanzialisierung. Die Wirtschafts- und Finanzinformationen müssen sich an diese Entwicklungen sowie an die Notwendigkeit, zur Verbesserung des Sozialdialogs beizutragen, anpassen.

„Natürlich werden gute Praktiken eingeführt, um den Sozialdialog zu beleben. Aber abgesehen von den Initiativen einzelner Unternehmen muss sich der Inhalt der Wirtschafts- und Finanzinformationen weiterentwickeln, um den neuen Herausforderungen der Arbeitswelt wie Dekarbonisierung, Digitalisierung, Einsatz von Subunternehmen, Integration lokaler Unternehmen in multinationale Konzerne usw. zu begegnen. Es geht darum, den Arbeitnehmern zu helfen, besser durchzublicken und sich gleichzeitig an die Realitäten und Herausforderungen von heute und morgen anzupassen“, betont Sophie Reginster.

Transparenz und Erweiterung

Eine gute Unternehmensführung erfordert mehr Transparenz, und diese muss formeller organisiert werden, um die soziale Konzertierung besser in die Unternehmenswelt zu integrieren.



Der Erlass muss aktualisiert werden, da sich die Wirtschaft stark verändert hat.

Bart Vannetelbosch betonte ebenfalls, dass der Zugang zu Wirtschafts- und Finanzinformationen auf Unternehmen ab 50 Beschäftigten ausgeweitet werden müsse. Dies ist eine europäische Auflage, die in Belgien noch nicht umgesetzt wurde.



Bessere Prävention von Muskel-Skelett-Erkrankungen



Die Sozialpartner haben eine positive Stellungnahme zum Gesetzesvorschlag zur Bekämpfung von Muskel-Skelett-Erkrankungen am Arbeitsplatz abgegeben (wir berichteten). Diese Beschwerden stellen das häufigste arbeitsbedingte Gesundheitsproblem dar und sind für ein Drittel der Langzeiterkrankungen verantwortlich.

Angesichts der gesundheitlichen Herausforderungen, die diese Muskel-Skelett-Erkrankungen darstellen, kann man die Bedeutung der neuen Gesetzgebung nur unterstreichen. Die besagten Erkrankungen betreffen 2,5 Millionen Belgier und verursachen Kosten in Höhe von 5 Milliarden Euro durch zusätzliche Gesundheitsausgaben und krankheitsbedingte Fehltage.

Psychosoziale Probleme und Muskel-Skelett-Erkrankungen sind die zwei Hauptgründe für Fehlzeiten aufgrund von Langzeiterkrankungen. Ein Drittel der rund 500.000 Langzeitkranken leidet an Muskel-Skelett-Erkrankungen wie Arthrose, Sehnenentzündungen oder Rückenschmerzen. Die präventive Bekämpfung dieser Hauptursachen ist der beste Weg, um die Herausforderung der Langzeiterkrankungen zu bewältigen.

Der Gesetzesvorschlag führt einen separaten Abschnitt über Muskel-Skelett-Erkrankungen in die Gesetzgebung über das Wohlbefinden am Arbeitsplatz ein. Damit werden diese Risikofaktoren auf die gleiche Stufe gestellt wie psychosoziale Risiken oder die Exposition gegenüber krebserregenden Stoffen.

Folglich müssen die obligatorischen Risikoanalysen künftig ausdrücklich auf die Risiken für den Bewegungsapparat eingehen, und der Arbeitgeber ist verpflichtet, entsprechend zu handeln. Die Rolle des Präventionsberaters wird ebenfalls zunehmen, und die Arbeitnehmervertreter werden die Politik zur Bekämpfung von Muskel-Skelett-Risiken am Arbeitsplatz stärker überwachen.

Dank der neuen Gesetzgebung ist Belgien das erste europäische Land mit einem speziellen Rechtsrahmen zur Bewältigung dieses großen Problems. Ein weiterer Gewerkschaftserfolg, auf den die CSC stolz sein kann!

Marie-Hélène Ska
CSC-Generalsekretärin

Am 27/02 in der CSC Eupen

Bürgerdialog und Sozialwahlen: Hä??

Was haben der Bürgerdialog und die Sozialwahlen in den Betrieben gemeinsam? Gute Frage! Auf den ersten Blick mag einem nicht direkt etwas einfallen, auf dem zweiten schon: Beteiligung der Bürger und Einbindung in die Entscheidungen. Das schafft Vertrauen.

Wenn es um die Politik und die öffentliche Hand im Allgemeinen geht, hört man regelmäßig Kommentare wie: „Die Politiker entscheiden über unsere Köpfe hinweg“, „Der kleine Mann hat nichts mehr zu sagen“ oder „Denen da oben vertraue ich nicht mehr“.

Stellt sich die Frage, wie man die Beteiligung der Bürger an der Politikgestaltung verbessern und ihr Vertrauen in die öffentliche Beschlussfassung festigen kann?

Etwas daran ändern soll der „permanente Bürgerdialog Ostbelgien“. Was hat er gebracht und wie ist der Stand der

Dinge? Darüber berichten Anna Stuers (Mitarbeiterin PDG) und einige Bürgerdialog-TeilnehmerInnen am 27. Februar in der CSC Eupen. Der partizipative Infoabend, der sich an alle Interessierten richtet, bietet zudem Raum für Diskussion und Austausch.

Datum: 27. Februar, 18.30 Uhr

Ort: CSC Eupen

Anmeldung erwünscht: viviane.leffin@acv-csc.be





„Junge Menschen bauen gemeinsam die Gewerkschaft auf“



In diesem Jahr der sozialen und politischen Wahlen erinnert uns die Jung-CSC daran, wie wichtig es für junge Menschen ist, einer Gewerkschaft beizutreten, und welche Rolle sie spielen können, wenn sie bei den Sozialwahlen in ihrem Unternehmen kandidieren. Sie wollen die Interessen junger Menschen in der Gesellschaft und an ihren Arbeitsplätzen vertreten: Junge Menschen und die Gewerkschaft brauchen einander, um eine faire, gleichberechtigte und solidarische Gesellschaft aufzubauen. Wir sprachen mit Nel van Slijpe, Verantwortlicher der frankophonen Jung-CSC

Warum ist es wichtig, als Student einer Gewerkschaft beizutreten?

Es gibt heute viele Studenten, die einen Studentenjob haben. Aber wenn man sich allein mit seinem Arbeitgeber auseinandersetzen muss, ist es manchmal schwierig, seine Rechte als Arbeitnehmer zu kennen und durchzusetzen. 15.000 Schülerinnen und Schüler haben sich uns angeschlossen. Gemeinsam stellen wir sicher, dass sie die richtigen Informationen erhalten und ihre Rechte am Arbeitsplatz verteidigen können. Wir können auch juristisch eingreifen, um einen Studenten in seinem Job zu verteidigen, wenn er ein Problem mit seinem Arbeitgeber hat. Wir kämpfen ebenfalls für die Erhöhung der Löhne der Arbeitnehmer und für einen besseren Zugang zur sozialen Sicherheit für junge Menschen.

Wie kann die Jung-CSC jungen Menschen bei der Suche nach Arbeit helfen?

Wenn man die Schule verlässt, ist man oft schlecht über alle administrativen Schritte informiert, die erforderlich sind, um sich beim Arbeitsamt einzutragen und Berufseingliederungsgeld zu beantragen. Wir sind da, um diese Jugendlichen zu unterstützen und zu verteidigen. Zum Beispiel können sich arbeitslose Jugendliche zum Zeitpunkt der Evaluierung durch das Arbeitsamt an uns wenden, um ihre aktive Arbeitssuche zu verteidigen.

Wir setzen uns auch für die kollektive Verkürzung der Arbeitszeit ein, damit die Arbeit besser verteilt werden kann und junge Menschen zu Beginn ihrer Karriere nicht so schwer kämpfen müssen.

Warum ist es wichtig, einer Gewerkschaft beizutreten, wenn man ein junger Arbeitnehmer ist?

Als Arbeitnehmer kann man am Arbeitsplatz mit missbräuchlichen Praktiken konfrontiert werden. Manchmal wird die Sozialgesetzgebung nicht eingehalten oder es wird Rat und Hilfe in Bezug auf den Arbeitsvertrag, den Lohn oder die Lohnabrechnung benötigt. Die Gewerkschaft ist da, um individuelle Fragen zu beantworten. Im weiteren Sinne kann sie kollektiv auch neue Rechte für Arbeitnehmer aushandeln.

Bei der Jung-CSC kann man einfach nur Mitglied sein. Aber kann man auch Militant werden?

In jeder Region treffen sich Jugendkomitees, die Aktionen durchführen oder sich anderen Aktionen anschlie-



ßen. Sie wollen die Gesellschaft als Ganzes verändern, sowohl in Bezug auf das, was in Unternehmen passiert, als auch in Bezug auf die Themen Klimagerechtigkeit, Mobilität, soziale Sicherheit und Zugang zur Beschäftigung. Gemeinsam bauen sie die Gewerkschaft und Projekte auf und bringen Dinge voran. Wir organisieren auch Schulungen zu den Themen Rechtsextremismus, Rassismus, Ökologie, usw.

Welche Rolle spielen junge Menschen bei den Sozialwahlen?

Die Arbeitnehmer werden ihre Vertreter in Tausenden von Unternehmen wählen, die dann über eine ganze Reihe von Themen des Unternehmens verhandeln und diskutieren werden, seien es Löhne, Arbeitsordnung, Arbeitsbedingungen, usw. Die zentrale Frage lautet: Wie werden junge Arbeitnehmer in den Betrieben vertreten sein? Dazu ist es wichtig, dass sich junge Menschen engagieren und kandidieren, denn es gibt spezifische Themen für junge Arbeitnehmer. Der wichtigste Grund ist die Stabilität des Arbeitsplatzes: Viele junge Menschen haben Leiharbeitsverträge oder befristete Verträge und können daher nicht wirklich ihre Zukunft planen. Wichtig ist auch die Frage nach der Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben: Wie kann man neben der Arbeit Hobbys und ein Familienleben haben und Kinder großziehen? Vielen jungen Menschen bereitet dieses Thema Sorgen: Weil die Arbeit flexibler und manchmal intensiver wird, fällt es ihnen schwer, alles unter einen Hut zu bringen.

In einigen Unternehmen gibt es ein „Jugendkollegium“, oder?

Jedes Unternehmen, das am Wahltag mindestens 25 junge Menschen unter 25 Jahren beschäftigt, ist verpflichtet, ein oder mehrere Jugendmandate im AGS sowie im Betriebsrat vorzusehen. Arbeitnehmer unter 25 Jahren werden dann in getrennte Wählerlisten eingetragen. Bei Jugendlichen wird nicht zwischen ihrem Statut (Arbeiter, Angestellte, Kader) unterschieden. Wenn sie am Wahltag das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, werden sie in die Wählerliste des Jugendkollegiums eingetragen. In diesem Fall erhalten die Jugendli-



chen im Unternehmen einen separaten Stimmzettel, auf dem nur die Jugendkandidaten aufgeführt sind, und sie können nur für diese stimmen. Sie können also weder Arbeiter noch Angestellte noch Kader wählen. Junge Menschen unter 25 Jahren, die in einem Unternehmen mit weniger als 25 jungen Arbeitnehmern arbeiten, können selbstverständlich auf den Listen „Arbeiter“, „Angestellte“ oder „Kader“ kandidieren.

Und hat man auch Spaß bei der Jung-CSC?

Oh ja! Wir nehmen an Fachmessen, Festivals, den 24-Stunden-Radrennen, usw. teil, um mit jungen Leuten ins Gespräch zu kommen und mit ihnen Party zu machen. Wir sind sehr gesellig und ich denke, das ist einer der Hauptgründe, warum junge Leute zu uns kommen. Wir akzeptieren jeden, wir treffen Menschen, die wir außerhalb der Gewerkschaft nie getroffen hätten. Wir haben viel Spaß.

Ein Gewerkschaftsdelegierter ist nie allein

Du bist jung, voller Ideen und brennst darauf, einem Gewerkschaftsteam beizutreten. Aber du zögerst, den Sprung zu wagen? Hier sind die Antworten auf vier berechtigte Fragen.

Wie hoch ist der Arbeitsaufwand?

Die meisten Gewerkschaftsaktivitäten finden während der Arbeitszeit im Unternehmen statt. In vielen Unternehmen versammelt sich das Gewerkschaftsteam tagsüber. Gelegentlich finden auch abends Schulungen und Versammlungen statt. Du entscheidest, wie viel Zeit du für deine Gewerkschaftsarbeit aufwenden möchtest. Alle neu gewählten Mitglieder müssen an mindestens einer gewerkschaftlichen Grundschulung teilnehmen. Die CSC ist da, um dich zu unterstützen.

Du machst dir Sorgen, dass du die Gesetze nicht genug kennst?

Ein guter Delegierter muss kein Anwalt sein. Er ist vor allem eine Person, die sich auf die Suche nach Informationen macht, um die Fragen der Mitglieder so gut wie möglich zu beantworten. Und das Gewerkschaftsteam ist da, um dich zu unterstützen.

Sind die Themen nicht zu kompliziert?

Manchmal sind die Dinge in der Tat kompliziert. Aber du bist nicht allein! Du kannst dich auf erfahrene Delegierte und deinen Berufssekretär verlassen. Sie begleiten dich bei den Verhandlungen. Durch Schulungen und Teambesprechungen kannst du dir nach und nach Wissen aneignen.

Wie bin ich gegenüber meinem Arbeitgeber geschützt?

Wenn du gewählt wirst, genießt du einen zusätzlichen Kündigungsschutz für die Dauer deines Mandates. Wenn du nicht gewählt wirst, gilt dieser Kündigungsschutz für einen Zeitraum von vier Jahren nach der Wahl.



100 Millionen Euro für die Jugend

Im Rahmen der politischen Wahlen im Juni 2024 spricht die Jung-CSC mit ihrer Kampagne „Mehr Sicherheit am Beginn der Berufslaufbahn“ ihre Forderungen an, um jungen Menschen eine echte finanzielle Autonomie zu ermöglichen.

Eine Verbesserung des Status für Jobstudenten

In Belgien haben 3 von 4 Studenten einen Studentenjob. Als Jugendgewerkschaft kann die Jung-CSC angesichts der explosionsartigen Zunahme der Inanspruchnahme von Studenten-jobs, die prekär und fast ungeschützt sind, nicht untätig bleiben. Im Falle von Kurzarbeit oder Entlassung hat der Student beispielsweise keinen Anspruch auf ein Ersatzeinkommen. Da jeder dritte Studierende arbeitet, um sein Studium zu finanzieren, muss die Jung-CSC sicherstellen, dass sie dies unter guten Bedingungen

tun und Rechte in Bezug auf sozialen Schutz aufbauen können. Deshalb fordert die Jung-CSC eine Neubewertung des Status von Jobstudenten.

Garantiertes Einkommen nach der Ausbildung für arbeitssuchende Jugendliche

Die aufeinander folgenden Regierungen in unserem Land haben die Bedingungen für den Zugang zum Arbeitslosengeld für junge Menschen, die direkt nach dem Schulabschluss keine Arbeit finden können, verschärft. In den letzten zehn Jahren haben besagte Regierungen die Bedingungen für den Zugang zu diesem Eingliederungsgeld verschärft: die Berufseingliederungszeit (Wartezeit ohne Einkommen) wurde auf 310 Tage verlängert, die Altersgrenze für den Anspruch von 30 auf 25 Jahre gesenkt und der Anspruch auf einen Zeitraum von maximal drei Jahren begrenzt. Infolgedessen wurden seit 2015 mehr als 200.000 junge Menschen ihrer

Rechte beraubt. Eine der direkten Folgen war, dass im Jahr 2019 ganze 32 % der Leistungsempfänger junge Menschen waren, so der FÖD Soziale Integration. Eine weitere Folge ist die deutliche Zunahme prekärer Verträge, da im Jahr 2022 laut dem Personaldienstleister Federgon 62,74 % der Leiharbeitnehmer jünger als 35 Jahre und 30,7 % jünger als 25 Jahre waren.

In diesem Zusammenhang sammeln junge Menschen Unterschriften, um 100 Millionen Euro für die Finanzierung folgender Maßnahmen zu erhalten:

- Zugang zum Eingliederungsgeld bis zum 30. Lebensjahr;
- Zugang zu diesem Schutz ohne zeitliche Begrenzung;
- Verkürzung der Wartezeit für den Zugang zu diesem Recht auf 75 Tage.

Unterzeichnen Sie die Petition
www.jeunescsc.be/campagnealloc



Schütze dich und werde Mitglied!

Die kostenlose Mitgliedschaft

Diese Mitgliedschaft gibt es für junge Menschen unter 25 Jahren: Studenten, Praktikanten, in dualer Ausbildung oder auf Arbeitsuche. Sie ermöglicht den Zugang zu den verschiedenen Dienstleistungen der CSC und zu den Aktivitäten, die von der Jung-CSC angeboten werden.

Die Mitgliedschaft zum reduzierten Preis

Diese Mitgliedschaft betrifft alle jungen Arbeitnehmer unter 25 Jahren, die zum ersten Mal der CSC beitreten. Ein Jahr lang können sie mit einem Mitgliedsbeitrag von 11 Euro die Gewerkschaft und die Jung-CSC entdecken. Die Mitgliedschaft gewährt den Zugang zu einer Gewerkschaftsprämie in den meisten Sektoren, in denen eine solche vorgesehen ist.



„Die Jung-CSC schützt mich am Arbeitsplatz“

Philippe, Interimer und Militant der Jung-CSC Liège-Verviers-Ostbelgien, schloss sich der Jung-CSC an, als er Arbeit suchte. Er fand einen Job als Leiharbeitnehmer und empfand es als große Erleichterung, auf seinen Berufssekretär zurückgreifen zu können. Er hatte Schwierigkeiten, seine Arbeitskleidung zu erhalten, die im Baufach sehr spezifisch ist. Er wandte sich an seine Gewerkschaftssekretäre, die ihm direkt die rechtlichen Informationen gaben, mit denen er seinen Arbeitgeber konfrontieren konnte. Daraufhin erhielt er seine Schutzkleidung. Für ihn steht die Jung-CSC vor allem für Schutz am Arbeitsplatz und für einen Ort, an dem er lernen kann.

Ich kandidiere für den AGS: Welche Rolle werde ich spielen?

Ein Unternehmen oder eine Organisation mit mindestens 50 Arbeitnehmern muss einen Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz (AGS) wählen.

Die Aufgabe des AGS besteht darin, das Wohlbefinden aller Menschen am Arbeitsplatz zu gewährleisten, damit sie sicher und ohne Gefährdung ihrer Gesundheit arbeiten können.

Als Delegierter im AGS tragen Sie insbesondere zu Folgendem bei:

- die korrekte Anwendung der Gesetzgebung in Sachen Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz;
- die Vorbeugung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten, Stress, Belästigung;
- die Konzertierung mit dem Arbeitgeber über die Arbeitsbelastung;
- die Verbesserung der Arbeitsbedingungen, der Mobilität, usw.;
- das gute Funktionieren des Dienstes für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz (Sicherheit, Arbeitsmedizin usw.);
- die korrekte Anwendung der Umweltgesetzgebung.

Als Delegierter sind Sie der Wortführer Ihrer Kollegen: Sie hören sich ihre Beschwerden, Bedürfnisse, Fragen und Vorschläge an und diskutieren diese mit der Direktion.

Sie möchten kandidieren, haben aber noch Zweifel?

Sprechen Sie mit der CSC-Delegation in Ihrem Unternehmen oder Ihrer Organisation.

Es gibt dort noch keine CSC-Delegation? Besuchen Sie unsere Internetseite www.diecsc.be/sozialwahlen oder senden Sie eine Mail an sozialwahlen@acv-csc.be.

Sie arbeiten bei der Bahn?

Das Kandidatenformular finden Sie auf: www.lacsc.be/cheminsdefer

Stellen Sie Ihre Fragen dem CSC-Delegierten an Ihrem Arbeitsplatz oder per Mail an: transcom.cheminots@acv-csc.be

**SOZIAL
WAHLEN
2024**



Sie haben schon Ideen? Werden Sie Kandidat/in!

Die Kampagne für die Sozialwahlen, die vom 13. bis 26. Mai 2024 stattfinden, ist angelaufen. Auf unserer Webseite finden Sie alle wichtigen Informationen, wenn Sie eine Kandidatur für die CSC in Erwägung ziehen oder sich noch nicht sicher sind.

Haben Sie Ideen, wie Sie das Leben in Ihrem Unternehmen verbessern können? Dann werden Sie Kandidat/in!

www.diecsc.be/sozialwahlen



Bürgergenossenschaften als Lösung für die Energiewende?

Die meisten Unternehmen sind gewinnorientiert. Sie müssen Geld verdienen. Geld ist das Ziel, Ware das Mittel. In der Privatwirtschaft scheint dies selbstverständlich zu sein. Anders ist es, wenn die öffentliche Hand ein Unternehmen gründet: dieses steht oft im Dienst einer Gesellschaft, die Bedürfnisse hat. Niemand verlangt, dass die Polizei oder Schulen Gewinne erzielen. Es gibt jedoch einen Eindringling in der privaten Branche, und zwar ein Unternehmen, das weder öffentlich noch privat ist. Gemeint ist das kollektive Unternehmertum: die Bürgergenossenschaften.

Sein mehr als 125 Jahren behandelt die Gesetzgebung den so genannten „kollektiven Sektor“ wie den privaten Sektor, obwohl er einen eigenen wirtschaftlichen Aktionsbereich neben dem privaten und dem öffentlichen Sektor verdient. Er unterscheidet sich nämlich stark von den meisten privaten Unternehmen. Der größte Unterschied besteht darin, dass diese Bürgergenossenschaften auf das öffentliche Wohl ausgerichtet sind. Mit anderen Worten: Für diese Unternehmen ist Geld das Mittel und die Ware der Zweck. Die Logik ist also umgekehrt im Vergleich zur Privatwirtschaft. Dieser Ansatz erklärt auch, warum diese Art von Unternehmertum helfen könnte, den Überkonsum zu reduzieren und un-

seren ökologischen Fußabdruck zu verkleinern.

Energiegenossenschaften

Nehmen wir das Beispiel Strom. Wir alle brauchen ihn. Warum also nicht gemeinsam in Solarmodule, Windräder oder Batterien investieren und diese dann unter den Genossenschaftern verteilen? So können wir die Ressourcen und den verfügbaren Platz gemeinsam nutzen. Gleichzeitig erfahren wir voneinander mehr über Energieeinsparungen und Isolierung, wir können mit den Gewinnen lokale Projekte unterstützen, wie z.B. die Renovierung der örtlichen Schule, und die übrigen Gewinne geben wir an unsere Mitglieder oder Genossen-

schafter weiter.

Genau das tun die autonomen REScoop-Energiegenossenschaften, die nach den demokratischen Prinzipien des Internationalen Genossenschaftsbundes arbeiten (www.ica.coop). Ecopower, Beauvent, Energent, Cociter, Émissions Zéro oder Courant d'Air aus Elsenborn sind nur einige von ihnen.

Die REScoop stehen voll und ganz in Einklang mit den Zielen der neuesten Energierichtlinie der Europäischen Union „Saubere Energie für alle Europäer“. Sie entsprechen den zwei Definitionen der „Erneuerbaren-Energie-Gemeinschaft“ und der „Bürger-Energiegemeinschaft“. In Belgien müssen diese Richtlinien noch in die



© Shutterstock

REScoop: Eine Bürger-Energiegenossenschaft

Wie finde ich eine lokale Genossenschaft, um die Energiewende aktiv mitzustalten? Diesbezügliche Infos finden Sie auf den Internetseiten von REScoop.

- In Wallonien vereint REScoop derzeit 20 Genossenschaften, die Strom hauptsächlich aus Windkraft, aber auch aus Photovoltaik, Wasserkraft, Biogas (Strom und Wärme) sowie Wärme aus Biomasse erzeugen. Die REScoop angegeschlossenen Energiegenossenschaften zählen zirka 19.000 Mitglieder und versorgen etwa 26.000 Haushalte mit erneuerbarer Energie. Auf www.REScoop-wallonie.be finden Sie eine Liste aller wallonischen REScoop-Energiegenossenschaften.
- Für REScoop in Flandern besuchen Sie die Internetseite www.REScoopv.be. Dort finden Sie auch lokale Genossenschaften und Vereine, die in ganz Belgien aktiv sind.

nationale und regionale Gesetzgebung umgesetzt werden. Es versteht sich von selbst, dass der Gesetzgeber das Rad nicht neu erfinden muss. Er braucht sich nur einige unserer Genossenschaften anzusehen.

Die Gewerkschaften haben eine lange Geschichte mit den Genossenschaften. Sie haben zu ihrem Wachstum beigetragen und es den Arbeitern ermöglicht, ihre eigene parallele kollektive Wirtschaft zu entwickeln. Aber der Gesetzgeber hat dieser Form des kollektiven Unternehmertums nie ein eigenes wirtschaftliches Aktionsfeld eingeräumt. Wie sähe unsere Welt aus, wenn neben dem privaten und öffentlichen Sektor auch ein kollektiver Sektor für Genossenschaften geschaffen worden wäre?

Rolle der Gewerkschaften bei der Energiewende

Die Gewerkschaften mit ihren zahlreichen Mitgliedern und Militanten in vielen Unternehmen haben eine bedeutende Rolle bei der Energiewende zu spielen. Wenn die Gewerkschaften ihre Mitglieder motivieren könnten, die Nachhaltigkeit der Unternehmen durch lokale REScoop-Energiegenossenschaften zu sichern, würde die Energiewende nicht nur beschleunigt, sondern auch zu einem entscheidenden sozialen Reflex werden. Im Rahmen der Energiewende ist es nämlich wichtig, die Umverteilung des Kapitals sicherzustellen. Je mehr es von vornherein umverteilt wird, desto mehr profitiert die Bevölkerung davon. Mit der Dezentralisierung der zukünftigen Energieversorgung hin zu den Bürgern bleibt ein äußerst strategischer Wirtschaftsbereich in den Händen der Bevölkerung.

Ist das wichtig? Wenn wir sehen, wie leicht der private oder öffentliche Sektor Unternehmen in Ländern, die immer noch Menschen- und Umweltrechte verletzen, an den Meistbietenden verkauft, können wir sagen, dass ein kollektiver Sektor tatsächlich die Lösung ist. Und das Geld? Die Belgier haben eine Menge Geld auf ihren Sparkonten, das sie nur zu gerne mit einer Rendite zwischen 2 und 6 % anlegen würden.



Die CSC teilt die berechtigten Ängste der Landwirte

In der Landwirtschaft herrscht zurzeit Aufruhr. Abgesehen von der Vielfalt der Akteure und der Realität der Landwirtschaft machen die Bauern für angemessene Lebensbedingungen, ein besser vorhersehbares Einkommen und die Fähigkeit, sich auf ihre wesentliche Arbeit zu konzentrieren, mobil.

Die legitimen Forderungen der Landwirte in Bezug auf ihre Zukunft, die Lebensfähigkeit ihrer Betriebe und die Würde ihrer Arbeit werden von der CSC geteilt. Die CSC mobilisiert seit Jahren gegen geplante Freihandelsabkommen in zahlreichen Sektoren, darunter auch die Landwirtschaft, wie die Gespräche mit der lateinamerikanischen Wirtschaftsorganisation Mercosur.

Ein solches Freihandelsabkommen würde in der Tat die Gesundheit und Sicherheit der südamerikanischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gefährden und von den hiesigen Beschäftigten einen unmöglichen Spagat verlangen zwischen einer Produktion, die hohe Gesundheits- und Produktionsstandards erfüllt, und dem Druck, billiger zu produzieren.

Das Wirtschaftsmodell, das der Tätigkeit bestimmter Branchen wie dem Einzelhandel zugrunde liegt, lässt uns perplex. Die Beschäftigten von Delhaize, Intermarché und Mestdagh können davon ein Lied singen. Wir setzen uns entschieden für eine Wirtschaft und einen Lebensmittel sektor ein, die auf die menschliche Entwicklung ausgerichtet sind und die Umwelt respektieren.

Schließlich können wir nur beklagen, wie unterschiedlich die Politikerinnen und Politiker den kollektiven Vorgehensweisen der einen oder der anderen gegenüberstehen. Wir sind mehr denn je davon überzeugt, dass die mit den derzeitigen Übergängen verbundenen Schwierigkeiten eine Herausforderung darstellen, die man gemeinsam angehen muss, unabhängig von der Branche, in der man tätig ist.

Ein Jahr später droht Dieme Abdoulaye noch immer die Ausweisung

Anfang Februar hatten die Gewerkschaften zu einer Solidaritätskundgebung für Dieme Abdoulaye vor dem Helora-Krankenhaus in Nivelles aufgerufen. Zahlreiche Arbeitnehmer und die Krankenhausleitung waren anwesend, um ihre Solidarität mit ihrem von Ausweisung bedrohten Kollegen zu bekunden.

Dieme Abdoulaye ist ein Wanderarbeitnehmer, der seit 2020 einen unbefristeten Vertrag als Reinigungskraft im Krankenhaus von Nivelles hatte. Am 2. Februar 2023 wurde ihm mitgeteilt, dass sein Asylantrag abgelehnt wurde und ihm die Abschiebung drohte. Ein Jahr später wartet Dieme Abdoulaye immer noch auf die Bearbeitung seiner Berufungsakte. Jetzt ist er arbeitslos, obwohl die Krankenhausleitung ihn wieder einstellen will. Das ist eine schreiende Ungerechtigkeit.

Eine essentielle Arbeitskraft

Dieme Abdoulaye kam 2018 nach Belgien und stellte einen Asylantrag. Nach einer Ausbildung zur Reinigungskraft in Krankenhäusern wurde ihm ein Arbeitsvertrag im Helora-Krankenhaus in Nivelles angeboten. Dort fielen seine Kompetenzen, sein Integrationswille und seine offene Persönlichkeit seinen Kollegen und der Krankenhausleitung auf und wurden geschätzt.

Während der Coronakrise hat er zusammen mit seinen Kollegen das Krankenhaus weiter geputzt. Zusätzlich zu seiner normalen Arbeit übernahm er auch Bereitschaftsdienste für die Nachtreinigung. Dank seines beruflichen Werdegangs konnte er sich vollständig in die Gesellschaft integrieren. Er ist Gewerkschaftsmitglied und nimmt an sozialen Aktivitäten teil usw.



Heute wartet Dieme darauf, dass seine Berufungsakte bearbeitet wird und eine Lösung gefunden wird, damit er wieder ein normales Leben führen kann.

Regularisierungsantrag

Diese Situation ist für all seine Kolleginnen und Kollegen unerträglich. Es wurden mehr als 70 Aussagen gesammelt, die belegen, welchen Verlust seine Abwesenheit für das Krankenhaus darstellt. Die Gewerkschaften fordern, dass sein Fall so schnell wie möglich bearbeitet wird.

Zu einem Zeitpunkt, an dem die Reform der kombinierten Erlaubnis (Aufenthalt und Arbeit) diskutiert wird, können Lösungen gefunden werden, um Fälle wie den von Dieme zu lösen. Wir fordern, dass sein Antrag auf Regularisierung angenommen wird und dass klare und objektive Kriterien für alle Regularisierungsanträge festgelegt werden.

Die CSC Liège-Verviers-Ostbelgien sucht eine(n) zweisprachige(n) Mitarbeiter(in)

für ihre Standorte in Ostbelgien und Verviers.

Sie werden hauptsächlich für die Bearbeitung von Beschwerden und die Unterstützung des Gewerkschaftsteams zuständig sein.

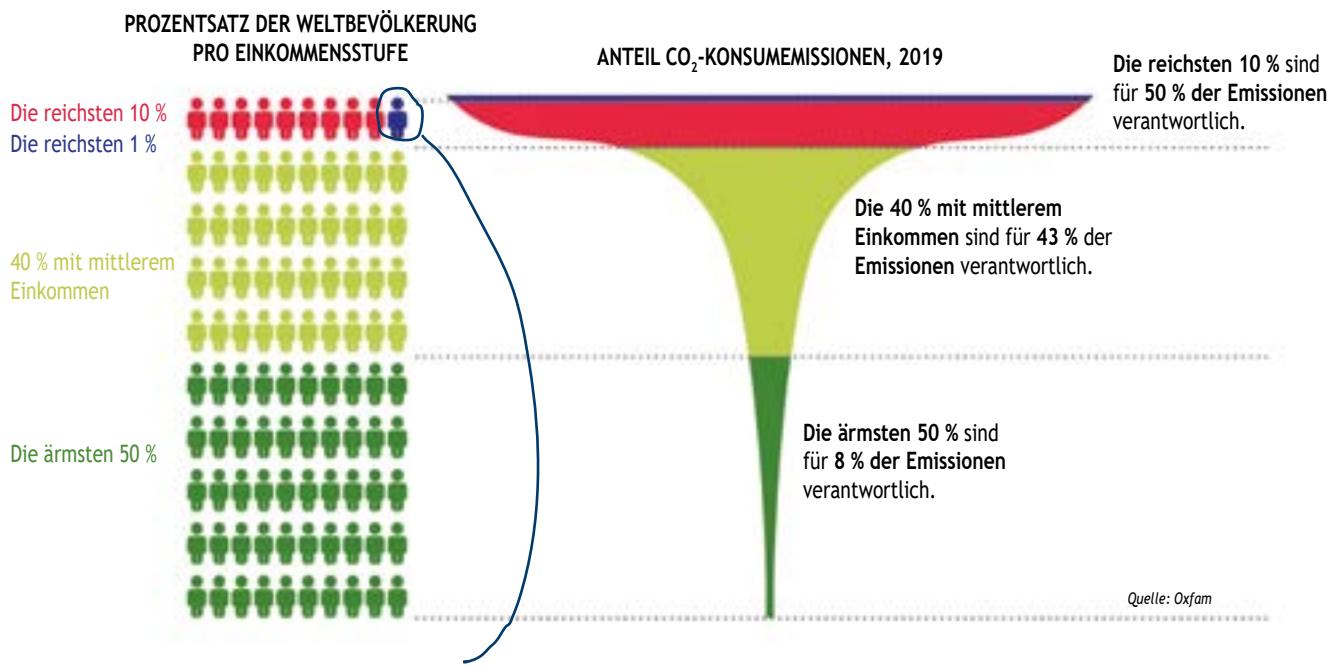
Neugierig? Dann bewerben Sie sich spätestens bis zum **08.03.2024** (12 Uhr) per Mail bei Bezirkssekretär Jean-Marc Namotte: veloy@acv-csc.be

Die vollständige Stellenanzeige unter: www.diecsc.be



Soziale Gerechtigkeit und Klimagerechtigkeit: derselbe Kampf!

Ein aktueller Oxfam-Bericht zeigt, dass es ohne soziale Gerechtigkeit keine Klimagerechtigkeit geben wird: Die Reichen tragen eine schwere Verantwortung für die Klimakrise.



Inwiefern ist das reichste 1% der Hauptverursacher der Klimakrise?

- durch ihren extrem umweltschädlichen täglichen Lebensstil,
- durch ihre Entscheidungsgewalt über Produktionsentscheidungen mit einem einzigen Ziel: die Maximierung ihres Gewinns,
- durch ihren Einfluss auf Medien und Politik.

Beispiel von 2 Milliardären:

Jährlicher CO₂-Ausstoß durch Immobilien, Autos, Flugzeuge und Yacht



Carlos Slim, 61 Milliarden Dollar

Jährlicher CO₂-Ausstoß durch ihre Investitionen

135.000 Tonnen CO₂

Larry Ellison, 88 Milliarden Dollar



6.974.000 Tonnen CO₂

Zum Vergleich: Die Konsumemissionen der weniger wohlhabenden 99 % der Bevölkerung belaufen sich auf 4,1 Tonnen CO₂ pro Person und Jahr.

Verschiebung von Urlaubstagen im Krankheitsfall

Seit dem 1. Januar 2024 können Sie die Tage, an denen Sie während Ihres Urlaubs krank sind, auf später verschieben.

Die Urlaubsregelung wurde geändert: Wenn Sie während Ihres Urlaubs krank werden, verlieren Sie diese Urlaubstage nicht mehr. Ein kurzer praktischer Leitfaden.

Das Prinzip des Jahresurlaubs

Jeder Arbeitnehmer hat das Recht, jedes Jahr gesetzlichen Jahresurlaub (auch „bezahlter Urlaub“ genannt) zu nehmen. Die Anzahl der Urlaubstage, die Ihnen in einem Jahr zustehen, hängt von der Anzahl Ihrer Arbeitstage im Vorjahr ab. Wenn Sie im Jahr 2023 Vollzeit in einer 5-Tage-Woche gearbeitet haben, haben Sie im Jahr 2024 Anspruch auf 20 Tage Jahresurlaub.

Bitte beachten Sie, dass Arbeitnehmer in vielen Sektoren und/oder Unternehmen zudem Anspruch auf außergesetzliche Urlaubstage (Dienstaltersurlaub, Altersurlaub usw.) haben. Die in diesem Artikel aufgeführten Regeln gelten nur für den gesetzlichen Jahresurlaub und nicht für außergesetzlichen Urlaub (es sei denn, der Text, der sie festlegt - dies kann ein KAA, die Arbeitsordnung oder der Arbeitsvertrag sein - sieht dies vor oder verweist auf die Regeln zum Jahresurlaub).

Krankheit während des Jahresurlaubs

Bis zum 31. Dezember 2023 galt für den Fall, dass ein Jahresurlaub mit einer Arbeitsunfähigkeit (Krankheit oder Unfall) zusammenfiel, folgende Regel: Der erste Grund für die Aussetzung des Arbeitsvertrags hat Vorrang vor dem zweiten Aussetzungsgrund. Das heißt, wenn Sie bereits im Jahresurlaub waren, als Sie

krank wurden, hat der erste Grund der Aussetzung (Jahresurlaub) Vorrang vor dem zweiten Grund (Krankheit).

Sie galten daher als im Jahresurlaub. Aufgrund dieser Regel hatten Arbeitnehmer, die während ihres Urlaubs krank wurden, effektiv keine 4 Wochen Urlaub, da sie während (eines Teils) des Urlaubs krank waren.

Eine europäische Richtlinie aus dem Jahr 2003 verlangt jedoch, dass die Mitgliedstaaten ihren Arbeitnehmern mindestens 4 Wochen Jahresurlaub gewähren. Um dem europäischen Recht zu entsprechen, musste die Regel geändert werden, und das ist jetzt geschehen.

Seit dem 1. Januar 2024 können Sie die Urlaubstage, die Sie nicht nehmen können, weil Sie während des Jahresurlaubs krank werden oder einen Unfall haben, bis zum 31. Dezember des laufenden Jahres oder, wenn dies nicht möglich ist, über einen Zeitraum von 2 Jahren verschieben.

Beispiele

Manfred hat seinen Urlaub in Absprache mit seinem Arbeitgeber von Montag, 22. Juli 2024, bis einschließlich Freitag, 16. August 2024, festgelegt. Von Mittwoch, 24. Juli 2024, bis Dienstag, 30. Juli 2024, ist er krank. Er kann 5 Urlaubstage (vom 24. bis 30. Juli abzüglich der 2 Wochenendtage) auf einen anderen Zeitpunkt im Jahr 2024 und spätestens bis zum 31. Dezember 2024 verschieben.

Jeanne hat ihren Urlaub in Absprache mit ihrem Arbeitgeber von Dienstag, 17. Dezember 2024, bis Dienstag, 31. Dezember 2024, festgelegt. Von Montag, 16. Dezember, bis Freitag, 20. Dezember, ist sie krank. Sie kann die 4 Urlaubstage (vom 17. bis 20. Dezember), die sie nicht vor dem 31. Dezember 2024 nehmen kann (weil sie bis zu diesem Datum bereits beurlaubt ist), über einen Zeitraum von 2 Jahren, also bis zum 31. Dezember 2026, verschieben.

Bedingungen für die Verschiebung

Bei Krankheit oder einem Unfall erlegt das Gesetz dem Arbeitnehmer drei Verpflichtungen auf, um den garantierten Lohn zu erhalten: erstens den Arbeitgeber von der Arbeitsunfähigkeit unterrichten, zweitens ein ärztliches Attest vorlegen (außer für den ersten Tag, maximal 3 Mal pro Kalenderjahr) und drittens sich von einem Kontrollarzt untersuchen lassen.

Bei Krankheit oder einem Unfall während des Jahresurlaubs greift das Gesetz diese drei Verpflichtungen für den Arbeitnehmer, der von seinem Recht auf Verschiebung seiner Urlaubstage Gebrauch machen möchte, auf und passt sie an:

1. Informieren Sie den Arbeitgeber. Sie müssen Ihren Arbeitgeber unverzüglich über die Krankheit oder den Unfall während Ihres Urlaubs informieren und über Ihren Aufenthaltsort, wenn Sie sich nicht an Ihrem dem Arbeitgeber bekannten Wohnort befinden (z.B. weil Sie im Ausland sind). Das Gesetz sieht keine besonderen Bedingungen vor: Sie können dies per Telefon, SMS, E-Mail, über einen Kollegen oder ein Familienmitglied tun. Es ist jedoch ratsam, diese Kommunikation schriftlich festzuhalten.
2. Reichen Sie ein ärztliches Attest ein. Sie müssen Ihrem Arbeitgeber immer ein ärztliches Attest übermitteln, wenn Sie von Ihrem Recht auf Verschiebung von Urlaubstagen, die mit einer Arbeitsunfähigkeit zusammenfallen, Gebrauch machen wollen. Die Freistellung von dieser Verpflichtung für den ersten Krankheitstag gilt nicht. Das ärztliche Attest muss die Arbeitsunfähigkeit (Krankheit oder Unfall) und deren voraussichtliche Dauer enthalten und angeben, ob Ausgang erlaubt ist. Die Frist für die Übermittlung des ärztlichen Attests kann in der Arbeitsordnung festgelegt werden.



Wenn nichts angegeben ist, beträgt die-
se Frist zwei Werkstage ab dem ersten
Tag der Arbeitsunfähigkeit (der Empfang
kann nach Ablauf der Frist erfolgen). Im
Falle höherer Gewalt (z.B. Krankenhaus-
aufenthalt) können Sie das ärztliche At-
test später senden, aber der Zeitrahmen
muss angemessen sein. Das Gesetz sieht
keine bestimmte Zustellungsart vor: Sie
können Ihr ärztliches Attest entweder
übergeben oder per E-Mail, Post, Whats-
App usw. senden.

3. Lassen Sie sich von einem Kontrollarzt
untersuchen. Der Arbeitgeber hat die
Möglichkeit, Ihre Arbeitsunfähigkeit
von einem Arzt seiner Wahl (dem sog.
„Arbeits- oder Kontrollarzt“) überprü-
fen zu lassen.

Der Kontrollarzt prüft lediglich, ob Sie
arbeitsunfähig sind und wie lange Sie vo-
raussichtlich arbeitsunfähig sein werden.
Alle anderen Daten unterliegen der ärzt-
lichen Schweigepflicht. Der Kontrollarzt
hat weder das Recht, dem Arbeitgeber die
Diagnose mitzuteilen noch in die vom Arzt
verordnete Behandlung einzugreifen.

Wenn diese drei Verpflichtungen erfüllt
sind, können Sie die Urlaubstage, die mit

Ihrer Arbeitsunfähigkeit zusammenfallen,
verschieben (wenn Sie dies wünschen).

Diese Tage werden als Aussetzung des
Vertrages wegen Arbeitsunfähigkeit be-
zeichnet und Sie erhalten den garan-
tierten Lohn. Die Wahl der Daten für die
Verschiebung der Urlaubstage erfolgt
im gegenseitigen Einvernehmen mit Ih-
rem Arbeitgeber und nach den üblichen
Regeln. Wenn Sie diese Tage unmittel-
bar nach der Arbeitsunfähigkeit nehmen
möchten, müssen Sie dies spätestens bei
der Übermittlung Ihres ärztlichen Attests
bei Ihrem Arbeitgeber beantragen. Dieser
kann dem Antrag zustimmen oder ihn ab-
lehnen.

Beispiel

Sonia ist vom 1. August bis zum 20.
August 2024 in Jahresurlaub. Sie reist
nach Spanien und bricht sich am 5.
August den Fuß, als sie beim Wandern
stürzt. Das spanische Krankenhaus
stellt ein ärztliches Attest aus, das sie
vom 5. August bis zum 31. August ab-
deckt. Wenn sie die Urlaubstage, die
sie nicht in Anspruch nehmen kann (12
Tage, vom 5. August bis zum 20. Au-
gust), verschieben möchte, muss sie ih-

ren Arbeitgeber ab dem 5. August über
ihren Unfall sowie ihren Aufenthalts-
ort in Spanien informieren. Außerdem
muss sie das spanische ärztliche Attest
spätestens bis zum 6. August (d.h. am
zweiten Arbeitstag ab dem 5. August,
dem ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit)
an ihren Arbeitgeber senden, es sei
denn, in der Arbeitsordnung ist eine
andere Frist festgelegt. Für den Fall,
dass ihr Arbeitgeber einen Kontroll-
arzt an ihren Aufenthaltsort in Spanien
schickt, muss sie sich von diesem un-
tersuchen lassen. Sie kann diese 12 Ur-
laubstage auf einen anderen Zeitpunkt
im Jahr 2024 verschieben, den sie mit
ihrem Arbeitgeber vereinbart. Wenn
sie diese 12 Urlaubstage am Ende der
Arbeitsunfähigkeit (ab dem 1. Septem-
ber) in Anspruch nehmen möchte, muss
sie dies spätestens bei der Übersen-
dung des ärztlichen Attests (d. h. am 6.
August) beim Arbeitgeber beantragen.
Dieser kann dem Antrag zustimmen
(dann kann Sonia ab dem 1. September
die 12 Urlaubstage nehmen) oder ihn
ablehnen (in diesem Fall müssen Sonia
und ihr Arbeitgeber sich auf einen an-
deren Zeitraum einigen).

SUPER MARIA

JONGLIERT UND BALANCIERT

Wie sieht's bei Ihnen aus?



Der 8. März ist der internationale Tag der Frauenrechte.
Wir unterstützen den Streikaufruf der Frauen.
Mehr Infos auf www.diecsc.be