SOS INTERIM



20 FRAGEN
20 ANTWORTEN

INTERIM united
ACV-CSC

Interimarbeitnehmer?

Das Profil des Interim- oder Leiharbeitnehmers unterscheidet sich wesentlich von dem des festangestellten Arbeitnehmers eines Unternehmens. In der Tat ist der Leiharbeitnehmer von einer Interimagentur eingestellt, und wird einem Nutzerunternehmen (Unternehmen, in dem der Leiharbeitnehmer arbeitet) zur Verfügung gestellt. Dies ändert Ihr Profil deutlich. Wie definiert man Leiharbeit? Wer zahlt Ihren Lohn? Haben Sie Anspruch auf bezahlte Feiertage? Was ist mit Ihrer sozialen Sicherheit und was passiert, wenn Sie krank werden? Oder wenn Ihr Vertrag beendet ist?

Die CSC setzt sich für gleiche Rechte für alle am Arbeitsplatz ein, Männer, Frauen, Belgier, Nicht-Belgier, Festangestellte und Leiharbeitnehmer. Diese Rechte und Pflichten werden in Gesetzestexten und Kollektivabkommen festgehalten. Leider werden diese Rechte nicht immer respektiert. Oft sind sich die Leiharbeitnehmer ihrer Rechte nicht ausreichend bewusst.

Der Zweck dieses Handbuchs besteht darin, Sie in dieser häufig komplexen Thematik zu orientieren. Wir fassen die wichtigsten Informationen in 20 Fragen und Antworten zusammen.

Frank Cosaert, Piet Van den Bergh, Eva Van Laere,
im Namen von Interim United

Sie haben ein Problem oder möchten eine Frage stellen? Unsere CSC-Delegierten stehen Ihnen zur Verfügung.
Besuchen Sie unsere Webseite **www.interimunited.be oder scannen Sie den QR Code** oder wenden Sie sich an Ihr CSC-Dienstleistungszentrum
(Adressen und Öffnungszeiten unter **www.diecsc.be**).

Inhaltsverzeichnis

1	Was ist Leiharbeit / Interim?	4
2.	Wann und wie lange kann ein Unternehmen auf Leiharbeit zurückgreifen?	5
3.	Muss ich einen Vertrag unterschreiben?	8
4.	Was versteht man unter Dimona-Erklärung?	10
5.	Was geschieht, wenn ich meinen Interimvertrag verspätet oder gar nicht unterzeichne?	11
6.	Wie viele Stunden muss ich leisten?	11
7.	Was ist mit der Probezeit und beruflichen Testverträgen?	12
8.	Kann ich als Student oder Flexijobber unter Leiharbeitsvertrag arbeiten?	12
9.	Habe ich Anspruch auf Jahresurlaub und Urlaubsgeld?	13
10.	Habe ich Anrecht auf bezahlte Feiertage und auf Urlaub wegen „bürgerlichen Abwesenheiten“?	16
11.	Auf welchen Lohn habe ich Anspruch?	18
12.	Habe ich Anspruch auf eine Rückerstattung der Fahrtkosten?	19
13.	Habe ich zusätzlich zu meinem Lohn Anspruch auf eine Prämie?	20
14.	Was geschieht bei Krankheit oder Arbeitsunfall?	21
15.	Sie sind schwanger?	25
16.	Wie meine Sicherheit und meine Gesundheit am Arbeitsplatz schützen?	25
17.	Kann ich eine Weiterbildung absolvieren?	29
18.	Habe ich Anspruch auf soziale Vorteile?	30
19.	Wie beende ich meinen Vertrag und was geschieht in Sachen Arbeitslosigkeit nach einer Interimbeschäftigung?	30
20.	An wen kann ich mich bei Problemen wenden?	33

1. Was ist Leiharbeit / Interim?

Leiharbeit ist eine zeitweilige Arbeit. Normalerweise ist es verboten, Arbeitnehmer an andere Unternehmen auszuleihen, aber Leiharbeit (Interim) ist eine akzeptierte Ausnahme, untersteht aber spezifischen Gesetzen und Regeln.

Leiharbeit ist nur aus vier Gründen zulässig (siehe Frage 2), dabei handelt es sich immer um temporäre Einsätze. Die maximal zulässige Dauer hängt von dem Grund für die Leiharbeit ab (siehe Frage 2). In erster Linie müssen Sie sich als Leiharbeitnehmer bei einer **Interimagentur** einschreiben. Da die Registrierung kostenlos ist, können Sie sich auch bei mehreren Agenturen einschreiben, auch wenn oft das Gegenteil behauptet wird.

Die Registrierung impliziert, dass die Interimagentur dafür verantwortlich ist, Ihnen eine akzeptable Arbeit zu suchen. Die Agentur arbeitet nicht nur für Sie, sondern auch für ein **Nutzerunternehmen** (die Firma oder die Organisation, die Sie beschäftigen wird). Die Agentur versucht, den richtigen Kandidaten für das Jobangebot zu finden. Die Arbeit muss der Definition von „menschenwürdiger Arbeit" entsprechen. Es ist selbstverständlich, dass das Nutzerunternehmen die Arbeitsgesetzgebung einhalten muss.

Die Interimagentur kann Ihnen eine kurzfristige oder langfristige Arbeitsstelle anbieten. Sie können ein Stellenangebot ablehnen, dies kann jedoch Auswirkungen auf das Recht auf Arbeitslosenunterstützung haben.

Als Leiharbeitnehmer erledigen Sie Ihre Arbeit bei dem Nutzerunternehmen, aber die Leiharbeitsfirma bleibt der offizielle Arbeitgeber. Auf der anderen Seite ist es das Nutzerunternehmen, das tatsächlich die Anweisungen in der Ausführung der Arbeit gibt und das für Ihr Wohlergehen, Ihre Gesundheit und Ihre Sicherheit während Ihrer Mission verantwortlich ist. In der Praxis hat das Nutzerunternehmen die Befugnis des Arbeitgebers Ihnen gegenüber und muss gewährleisten, dass Sie sicher arbeiten können.

⚠

Die Interimagentur darf vom Nutzerunternehmen keine diskriminierende Anforderung akzeptieren. Belästigung, Einschüchterung und jede andere Form der Diskriminierung aufgrund von Hautfarbe, Alter, Behinderung, Geschlecht, Religion, usw. sind untragbar!

Bei Verhaltensweisen, die auf Diskriminierung hindeuten, wenden Sie sich an die Gewerkschaftsdelegierten in Ihrem Unternehmen oder an ein CSC-Dienstleistungszentrum in Ihrer Nähe.

2. Wann und wie lange kann ein Unternehmen auf Leiharbeit zurückgreifen?

Leiharbeit ist definitionsgemäß immer befristet und kann zwischen einem Tag bis zu mehreren Monaten variieren. Der Leiharbeitssektor arbeitet im Allgemeinen mit wöchentlichen Verträgen. Die maximal zulässige Dauer hängt vom Grund ab (siehe www.interimunited.be).

Die Leiharbeit ist nur aus folgenden Gründen erlaubt:

- **Um einen abwesenden ständigen Arbeitnehmer zu ersetzen**: Die Dauer des Arbeitsvertrages wird in Funktion zur Rückkehr des abwesenden Arbeitnehmers festgelegt.
- **Um eine zeitweilige Arbeitszunahme zu bewältigen**: Die Dauer muss dann mit der Gewerkschaftsdelegation festgelegt werden. Die Höchstdauer des Arbeitsvertrages beträgt maximal 3x 6 Monate.
- **Um außergewöhnliche Arbeiten durchzuführen**: Aus diesem Grund wird eine maximale Dauer der Leiharbeit im Kollektivabkommen festgelegt (KAA). Diese beträgt normalerweise 6 Monate (mit möglicher Verlängerung).
- **Um Personal anzuwerben aus „Eingliederungsgründen“**: Die Dauer des Arbeitsvertrages beträgt mind. 1 Woche und max. 6 Monate. Ist der Leiharbeitnehmer für die Funktion geeignet, muss er am Ende seiner Leiharbeit mit unbefristetem Vertrag eingestellt werden. Wenn nicht, kann er die Interimagentur fragen, ihm den Grund dafür mündlich oder schriftlich mitzuteilen.

Der Grund muss im Arbeitsvertrag angegeben werden. Im Falle von Mehrarbeit mit Zustimmung der Gewerkschaftsdelegation muss dies auch in Ihrem Vertrag erwähnt werden.

Sie werden am Ende Ihrer Interimarbeit mit einem unbefristeten Vertrag eingestellt? Das Dienstalter als Leiharbeitnehmer wird auch für die Berechnung der Kündigungsentschädigung berücksichtigt (bei Kündigung im Rahmen eines festen Vertrages). Das Dienstalter als Leiharbeitnehmer wird für maximal ein Jahr berücksichtigt. Bei Eigenkündigung wird diese Berechnung nicht angewandt.



Es ist verboten, Leiharbeitnehmer in einem bestreikten Unternehmen zu beschäftigen. Bei einem Streik muss das Nutzerunternehmen die Interimagentur informieren. Diese muss Sie umgehend zurückrufen und darf keine anderen Leiharbeitnehmer für dieses Unternehmen einstellen. Wenden Sie sich an die CSC, wenn das Unternehmen diese Regel nicht einhält.

Option fester Vertrag? VORSICHT! Die Option „unbefristeter Vertrag/ Job“ ist oft nichts anderes als ein Verkaufsargument der Leiharbeitsfirma... Ein netter Aufhänger, um Kandidaten zu gewinnen, von dem aber im Arbeitsvertrag keine Spur ist. Nach Ablauf des Arbeitsvertrages (bei wöchentlichen Verträgen am Ende der Woche) gibt es keine Garantie auf einen neuen Vertrag.

Tagesverträge

Tagesverträge sind nur unter spezifischen Bedingungen zulässig und wenn das Unternehmen den Rückgriff darauf anhand von Zahlen begründen kann. Darüber hinaus ist das Unternehmen verpflichtet, den Betriebsrat/ die Gewerkschaftsdelegation jedes Semester über die Nutzung aufeinander folgender Tagesverträge zu informieren und zu konsultieren. In Ermangelung einer Gewerkschaftsdelegation im Unternehmen muss das Unternehmen diese Informationen an den Sozialfonds für Leiharbeitnehmer weiterleiten.
Aufeinander folgende Tagesverträge sind Interimverträge mit demselben Nutzerunternehmen, mit einer Dauer von 24 Stunden, die sich aufeinander folgen oder höchstens durch einen Feiertag oder einen gewöhnlichen Tag der Inaktivität im Nutzerunternehmen getrennt sind.

Der Rückgriff auf aufeinander folgende Tagesverträge wird durch das Kollektivabkommen (KAA) Nr. 108 von 2013 geregelt. Die Gesetzgebung über den Rückgriff auf aufeinander folgende Tagesverträge wurde verschärft. Seit Januar 2023 muss das Unternehmen, in dem Sie arbeiten, einen zusätzlichen LSS-Beitrag zahlen, wenn es Sie zu lange mittels aufeinander folgendenen Tagesverträgen beschäftigt. Zudem muss das Unternehmen beweisen, dass diese tägliche Flexibilität gerechtfertigt ist. Aufeinander folgende Tagesverträge schaffen Unsicherheit. Der Leiharbeitnehmer weiß nie, wann er arbeiten muss und ist nie sicher in Bezug auf sein Einkommen. Die CSC will diese Situation beenden!

Sie arbeiten lange mit (aufeinander folgenden) Tagesverträgen in derselben Firma? Eventuell haben Sie Anspruch auf einen langfristigen Vertrag. Kontaktieren Sie einen CSC-Delegierten in Ihrem Unternehmen oder Ihr CSC-Dienstleistungszentrum. Die Beschäftigung mit Verträgen für zwei aufeinander folgende Tage ist für die CSC ebenso problematisch wie aufeinander folgende Tagesverträge.
Sprechen Sie mit Ihrem Gewerkschaftsvertreter oder kontaktieren Sie uns über **www.interimunited.be** oder über den nebenstehenden QR-Code.



Adriana *(32)*

Als Leiharbeitnehmerin arbeite ich in Schichten mit Tagesverträgen. Konkret erhalte ich meinen wöchentlichen Arbeitsplan am Donnerstag oder Freitag, und an dem Tag, an dem ich arbeite, schickt mir das Leiharbeitsunternehmen meinen Vertrag per Mail. In letzter Zeit werde ich oft erst um 16 Uhr darüber informiert, dass der 22-Stunden-Dienst nicht stattfindet. Ich habe die CSC kontaktiert, weil diese Vorgehensweise nicht korrekt ist! So kann man Beruf und Familie nicht miteinander vereinbaren!

⚠ Im Bausektor sind Tagesverträge verboten. Zudem erlegt er noch andere Einschränkungen auf. So können Baufirmen keine Leiharbeitskräfte als Ersatz für festangestellte Arbeitnehmer verwenden, die in Kurzarbeit sind oder im Falle einer Aussetzung (Urlaub, Ausgleichsruhe, ...). Mehr Infos auf ***www.interimunited.be***

3. Muss ich einen Vertrag unterzeichnen?

Für jede Arbeitsperiode (oder jeden Einsatz) als Leiharbeitnehmer muss die Interimagentur zwingend einen schriftlichen oder elektronischen Vertrag mit dem Leiharbeitnehmer abschließen. Man kann den Vertrag auf drei verschiedene Arten unterzeichnen:

- ein schriftlicher Vertrag;
- ein elektronischer Vertrag mittels eines Kartenlesers für Ihren Ausweis und Ihre PIN-Nummer;
- ein elektronischer Vertrag mittels eines persönlichen Codes, den Sie vorher gewählt haben.

Interimagenturen verlangen in der Regel eine Genehmigung, elektronische Verträge unterschreiben zu dürfen, sobald Sie sich angemeldet haben. Sie haben das Recht, schriftliche Verträge anzufordern.
Meistens werden Ihnen Wochenverträge angeboten, unabhängig von der voraussichtlichen Dauer des Einsatzes. Die Interimagentur könnte durchaus Verträge für zwei Wochen, einen Monat usw. abschließen. Sprechen Sie mit ihr darüber, und wenn Sie die Wahl haben, entscheiden Sie sich für eine feste und dauerhafte Anstellung bei demselben Unternehmen. So gewinnen Sie in jeder Hinsicht!

Der Vertrag muss von beiden Parteien (Interimagentur und Arbeitnehmer) vor dem Moment, in dem der Leiharbeitnehmer tatsächlich anfängt zu arbeiten oder spätestens zu diesem Zeitpunkt, unterzeichnet werden.

Interimagenturen müssen den Standardvertrag verwenden, der von den Gewerkschaften und den Arbeitgebern erstellt wurde und der Folgendes enthält:

- den Namen und die paritätische Kommission des Nutzers (die Firma oder die Organisation, die Sie beschäftigt);
- die Art des Vertrages (befristet, Ersetzung eines festen Arbeitnehmers, ...);

- der Grund für die Nutzung von Leiharbeit, die mögliche Zustimmung der Gewerkschaftsdelegation und das Datum dieser Vereinbarung;
- die Vertragsdauer (normalerweise wöchentlich);
- die wöchentliche Arbeitszeit;
- je nach Grund des Rückgriffs auf Leiharbeit: der Grund für den Ersatz oder Erwähnung des ersten, zweiten oder dritten Versuches, den Arbeitsposten zum Eingliederungszweck zu besetzen;
- die berufliche Qualifikation des Leiharbeitnehmers;
- den Ort der Beschäftigung;
- die Arbeitszeiten;
- die Entlohnung und die Zusatzleistungen;
- die Fahrtkosten.

⚠ Achtung: Immer mehr Interimagenturen verwenden eine Smartphone-App. Ein Versprechen oder eine Bestätigung der Arbeit oder des Einsatzes ist kein Arbeitsvertrag: Achten Sie darauf, dass Sie neben der Bestätigung oder dem Versprechen auch einen Arbeitsvertrag unterschreiben. Bewahren Sie möglichst viele Beweise auf, indem Sie Screenshots machen und schriftliche Aufzeichnungen aufbewahren. Diese können Ihnen nützlich sein!

Andere Dokumente: Arbeitsordnungen

Als Leiharbeitnehmer müssen Sie auch die folgenden Dokumente erhalten:
- die Arbeitsordnung der Interimagentur;
- die Arbeitsordnung des Unternehmens, das Sie beschäftigen wird.

Diese beinhalten die Regelungen zur Sicherheit, Gesundheit und Arbeitsorganisation, aber auch zum Beispiel die Regeln in Bezug auf die Krankmeldung.

⚠ Mit der Unterzeichnung eines elektronischen Vertrages geben Sie auch Ihr Einverständnis zur Arbeitsordnung. Unterzeichnen Sie erst, wenn Sie die Arbeitsordnung auch wirklich erhalten haben!

Sie sind neu in der Firma? Wenden Sie sich an Ihre Gewerkschaftsdelegierten! Sie werden Sie gerne empfangen und Sie über die Gewohnheiten des Unternehmens informieren.

Der Geschäftsvertrag zwischen der Interimagentur und dem Nutzer
Zwischen der Interimagentur und dem Nutzer (dem Unternehmen, in dem Sie arbeiten) wird ein Geschäftsvertrag geschlossen. Diesen Vertrag bekommt der Leiharbeitnehmer selten zu Gesicht. Die Interimagentur ist gesetzlich nicht dazu verpflichtet, Ihnen eine Kopie auszuhändigen. Diese Verträge enthalten aber meist Bestimmungen, die Sie direkt betreffen. Wenn sie ein „Abwerbeverbot" enthalten, schränkt dieses sogar Ihre Arbeitsfreiheit ein.

Ein **„Abwerbeverbot"** bedeutet, dass Sie während einer bestimmten Periode nicht als festangestellter Arbeiter beim Nutzer anfangen dürfen (mit einem festen Arbeitsvertrag). Es sei denn, der Nutzer zahlt der Interimagentur eine bedeutende Summe, was in der Regel nicht der Fall ist. Diese Periode ist meistens (zu) lang. Fragen Sie bei Ihrer Interimagentur nach. So sind Sie richtig informiert und wissen, woran Sie sind.

4. Was versteht man unter „Dimona-Erklärung"?

Eine Dimona-Erklärung ist die elektronische Nachricht, durch die die Interimagentur dem Landesamt für Soziale Sicherheit (LSS) den Beginn und das Ende einer Beschäftigung mitteilt. Vor dem Beginn der Leistungen beim Nutzer ist die Leiharbeitsfirma verpflichtet, eine Dimona-Erklärung abzugeben über Ihren Interim-Auftrag. Es ist wichtig, dass diese Erklärungen Ihren Missionen entsprechen. Sie werden nur Arbeitslosenzulagen erhalten, wenn keine Dimona-Erklärung für den betreffenden Zeitraum eingetragen wurde.

⚠ Wenn der Vertrag nicht unterzeichnet wurde und Sie nicht arbeiten konnten, müssen Sie sicherstellen, dass die Interimagentur keine Dimona-Erklärung macht oder diese annulliert.

Sie können Ihre Dimona-Registrierungen online über Interim@work verfolgen (Sie finden das Tool unter **www.mysocialsecurity.be**).

So können Sie überprüfen, ob die Interimagentur ihre gesetzliche Verpflichtung zur Abgabe einer Erklärung erfüllt hat. Bei fehlerhaften oder fehlenden

Angaben wenden Sie sich an die Interimagentur. Wenn daraufhin keine Korrektur erfolgt, wenden Sie sich so schnell wie möglich an die CSC.

5. Was geschieht, wenn ich meinen Interimvertrag verspätet oder gar nicht unterzeichne?

Der Interimvertrag, der von der Interimagentur nicht oder zu spät unterzeichnet wurde, wird in einen unbefristeten Arbeitsvertrag mit der Interimagentur umgewandelt. Daher hat der Leiharbeitnehmer am Ende eines unbefristeten Vertrages Anrecht auf Kündigungsentschädigung. Eine Klage vor dem Arbeitsgericht muss dann stattfinden.

Achtung, diese Umwandlung in einen unbefristeten Arbeitsvertrag gilt nicht, wenn die vier folgenden Elemente alle erfüllt sind:

- die Absichtserklärung zur Arbeit wurde rechtzeitig erstellt;
- der Leiharbeitnehmer erhielt seinen Arbeitsvertrag vor Beginn seiner Beschäftigung, unterschrieb ihn aber nicht;
- der Leiharbeitnehmer begann zu arbeiten oder wurde beim Nutzer vorstellig;
- die Leiharbeitsfirma hat eine Dimona-Erklärung abgegeben.

6. Wie viele Stunden muss ich leisten und wie viel Zeit im Voraus muss ich über meinen Stundenplan informiert werden?

Ihr Vertrag muss angeben, ob es sich um eine Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung handelt. **Die wöchentliche und/oder tägliche Arbeitszeit sollte in Ihrem Vertrag angegeben werden. Die Anzahl der Arbeitsstunden pro Tag muss mindestens drei Stunden betragen.** Diese Mindestarbeitszeit muss dieselbe sein wie für die festangestellten Arbeitnehmer des Unternehmens. Gleiches in Bezug auf die Überstunden. Wenn die festen Arbeitnehmer des Unternehmens, in dem der Leiharbeitnehmer arbeitet, eine Reduzierung der Arbeitszeit erhalten haben, hat der Leiharbeitnehmer ebenfalls Anspruch darauf. Sie wird entweder in Form von Ausgleichsruhetagen gewährt oder im Stundenlohn integriert.

Um zu wissen, ob Ihr Einsatz als Leiharbeitnehmer der Gesetzgebung entspricht, wenden Sie sich an die Gewerkschaftsdelegation des Unternehmens, in dem Sie arbeiten, oder kontaktieren Sie uns über das Online-Formular **www.interimunited.be**.

⚠ Wenn in Ihrem Teilzeitarbeitsvertrag kein Stundenplan erwähnt wird, arbeiten Sie in einem „variablen Stundenplan“. Die Leiharbeitsfirma muss Ihnen dann mindestens eine Woche im Voraus einen Arbeitsplan zur Verfügung stellen, sofern in der Branche, in der Sie tätig sind, nichts anderes vereinbart ist. Den Arbeitsplan im Voraus zu erhalten, trägt zu einer besseren Work-Life-Balance bei, was gut für Sie und Ihren Arbeitgeber ist!

7. Was ist mit der Probezeit und beruflichen Testverträgen?

Die ersten drei Arbeitstage des ersten Interim-Einsatzes bei demselben Nutzer gelten als Probezeit. Während dieser Probezeit können sowohl der Arbeitgeber als auch der Leiharbeitnehmer den Vertrag fristlos kündigen.
Die CSC ist jedoch der Ansicht, dass die Interimagentur einen unterzeichneten Vertrag nicht einseitig kündigen darf, wenn Ihre Arbeit noch nicht begonnen hat, auch nicht unter dem Vorwand der Probezeit.

⚠ Es ist nicht erlaubt, die Probezeit bei aufeinander folgenden Arbeitsverträgen für dieselbe Funktion, denselben Arbeitsplatz und denselben Arbeitgeber zu verlängern, ebenso wie es nicht erlaubt ist, Ihren Vertrag unter dem Vorwand der Probezeit zu kündigen, obwohl Sie noch nicht einmal angefangen haben zu arbeiten!

Manchmal verlangen Interimagenturen von den Leiharbeitnehmern, einen Test durchzuführen oder einen Testtag ohne Entlohnung zu leisten. Diese Tests oder „Testverträge” sind zwar gesetzlich erlaubt, müssen aber folgenden Bedingungen entsprechen:

- die Tests müssen von kurzer Dauer sein und nur zur Überprüfung der Fähigkeiten des potenziellen Leiharbeitnehmers dienen;
- die Tests dürfen auf keinen Fall Teil des Produktionsprozesses des Unternehmens sein;
- die Tests dürfen nicht länger als einen halben Tag dauern.

8. Kann ich als Student oder Flexijobber unter Leiharbeitsvertrag arbeiten?

Ja. Immer mehr Studenten arbeiten im Rahmen eines Interimvertrages. Der Hauptvorteil besteht zweifellos darin, dass die Schüler nicht mehr selbst nach einem Arbeitsplatz suchen müssen. Die Interimagentur sucht an ihrer Stelle

nach einem Ferienjob oder einer zusätzlichen Aktivität während des Jahres. Nur weil Sie als Zeitarbeitskraft arbeiten, bedeutet das nicht, dass Ihre Rechte nicht respektiert werden müssen! Seien Sie achtsam und kontaktieren Sie uns bei Problemen!

Die Studenten haben Anspruch auf eine Reduzierung der Sozialversicherungsbeiträge (für den Arbeitgeber und den Studenten). Daher erhalten sie für einen entsprechenden Bruttolohn einen höheren Nettolohn als die festen Arbeitnehmer. Die Dauer der Beschäftigung mit geringerem LSS-Beitrag ist begrenzt. Mehr Infos: **www.diecsc.be/jung-csc**

Sie können auch über eine Interimagentur als Flexijobber tätig sein.

In diesem Fall muss der Vermerk „Flexijob" (neben anderen obligatorischen Vermerken) unbedingt deutlich im Interimvertrag aufgeführt sein.

Die Arbeit im Rahmen eines Flexijobs hat gewisse Vorteile, aber auch Nachteile. Diese Art der Beschäftigung ist nur in genau definierten Sektoren und unter bestimmten strengen Bedingungen zulässig.

☞ Für mehr Infos: **www.diecsc.be/flexijob**

⚠ Vergewissern Sie sich, dass Ihr Interimvertrag dem Status entspricht, unter dem Sie eigentlich beschäftigt sein sollten (Student, Flexi-Jobber oder klassischer Leiharbeiter) . Fehler passieren immer öfter und es kommt vor, dass ein Arbeitnehmer unter einem falschen Status registriert wird. Dies hat jedoch Auswirkungen auf Ihre Rechte, Ihren Lohn, Ihre Steuererklärung und Ihren Sozialversicherungsschutz.

Achten Sie darauf, dass Ihre Rechte respektiert werden und kontaktieren Sie uns bei Zweifeln oder Problemen! www.interimunited.be

9. Habe ich Anspruch auf Jahresurlaub und Urlaubsgeld?

Bezahlter Urlaub und gesetzliche Feiertage sind Bestandteil der Entlohnung, egal ob Sie Interimarbeitnehmer oder Festangestellter sind. Zumindest theoretisch. Die Realität sieht oft anders aus. In der Mehrzahl der Fälle haben Leiharbeitnehmer keine Möglichkeit, ihren bezahlten Urlaub während ihrer Beschäftigung im Unternehmen zu nehmen.

Wer zahlt das Urlaubsgeld?

Für die Arbeiter wird das Urlaubsgeld nicht durch den Arbeitgeber gezahlt, sondern vom Landesamt für Jahresurlaub (LJU). Die Zahlung erfolgt im Mai oder Juni per Überweisung auf Ihr Bankkonto. Um eine Zahlung zu erhalten, müssen Sie Ihre Kontonummer dem LJU mitteilen.

Für die Angestellten wird das Urlaubsgeld von der Interimagentur gezahlt und zwar zur gleichen Zeit wie das Gehalt am Ende eines jeden Vertrages.



Wenn Ihre Betriebszugehörigkeit aufgrund von Jahresurlaub unterbrochen wird, wenden Sie sich an interim@acv-csc.be. Urlaub ist ein Recht, auch für Leiharbeitnehmer. Die CSC möchte sicherstellen, dass Ihre Betriebszugehörigkeit nicht wegen des Urlaubs unterbrochen wird! Bewahren Sie auf jeden Fall einen schriftlichen Beweis oder einen Screenshot Ihres Urlaubsantrags auf.

Auf wie viele Urlaubstage habe ich Anrecht?

Die Anzahl der Urlaubstage, auf die Sie in diesem Jahr Anspruch haben, wird berechnet aufgrund der Anzahl Arbeitstage im Vorjahr. Die Arbeiter haben Anspruch auf maximal 20 Urlaubstage ab 231 Arbeitstagen. Für einen Vollzeitangestellten im 5-Tagesystem sind dies mindestens 20 Tage (2 Tage pro Monat Vollzeitarbeit) und 24 Tage in einem 6-tägigen Arbeitssystem.

Die gleichgestellten Tage der Nichtbeschäftigung (z.B. bei Krankheit) werden bei der Berechnung der Anzahl der geleisteten Tage berücksichtigt.

Jugendliche, die ihre Ausbildung abgeschlossen haben und mindestens einen Monat in diesem Jahr gearbeitet haben, haben im folgenden Jahr Anrecht auf:

- Urlaubstage und Urlaubsgeld, anteilig zur Anzahl der vom Arbeitgeber (für die Angestellten) oder von der Urlaubsgeldkasse (für Arbeiter) gezahlten Arbeitstage;
- eine Anzahl zusätzlicher „Jugendurlaubstage“ (bis zu 4 Wochen) und „Jugendurlaubsgeld”, beides vom LfA bezahlt, in Höhe von 65 % der normalen Entlohnung.

Wie nehmen Sie Ihren bezahlten Urlaub?

Sie können während des Vertrages Ihren Urlaub bei der Interimagentur beantragen. Im Allgemeinen lehnen die Interimagenturen ab. Wir empfehlen Ihnen, vorab mit der Interimagentur zu sprechen (besonders, wenn Sie oft mit derselben Interimagentur zusammenarbeiten) und Ihre Anfrage schriftlich

zu formulieren. Wenn Sie eine negative schriftliche Antwort erhalten, senden Sie uns diese bitte zu. Wir können diese verwenden, um Ihr Recht geltend zu machen.
Möchten Sie Ihren Urlaub nehmen, um z.B. wegzufahren, empfehlen wir Ihnen, die bezahlten Urlaubstage auszuschöpfen. Für die Perioden, während denen Sie nicht unter Vertrag stehen und während denen Sie keine bezahlten Urlaubstage nehmen, können Sie natürlich Arbeitslosengeld beantragen.

Am Ende des Kalenderjahres (im Dezember) können Sie keine Arbeitslosentage beantragen, wenn Sie die bezahlten Urlaubstage noch nicht ausgeschöpft haben.



Younes *(20)*

Als mein Großvater starb, arbeitete ich mit Wochenverträgen. Ich habe meinem Vorgesetzten am Arbeitsplatz sofort mitgeteilt, dass ich am Tag der Beerdigung nicht da sein würde. Das Leiharbeitsunternehmen sagte mir am Telefon, dass mir ein Tag bürgerliche Abwesenheit zusteht. Danach erhielt ich aber nur noch einen Vertrag und einen Lohn für 4 statt für 5 Tage. Glücklicherweise hat die CSC eingegriffen. Als Student ist meine Mitgliedschaft übrigens kostenlos.

10. Habe ich Anrecht auf bezahlte Feiertage und auf Urlaub wegen „Bürgerlichen Abwesenheiten“?

Leiharbeitnehmer haben Anspruch auf bezahlte Feiertage. Die Feiertage werden von der Interimagentur bezahlt, sind aber manchmal Gegenstand von Diskussionen. In der Vergangenheit gab es eine Reihe von Interimagenturen, die versuchten, das Recht auf Feiertage zu umgehen, daher mussten Anpassungen in der Gesetzgebung vorgenommen werden, um dies zu verhindern.

Feiertage zwischen zwei Verträgen

Aufeinander folgende Feiertage, die zwischen zwei Verträge fallen (mit derselben Agentur und demselben Unternehmen) müssen von der Interimagentur bezahlt werden. Dasselbe gilt für Feiertage vor oder nach dem Wochenende. Fällt der Feiertag auf einen normalen Tag der Inaktivität (z.B. Sonntag), haben Sie Anspruch auf einen Ersatztag, insofern dieser in die Dauer Ihres Vertrages fällt. In großen Unternehmen wird dieser Tag vom Betriebsrat festgelegt und in einer jährlichen Mitteilung an das Personal vermerkt. Wurde kein Ersatztag festgelegt, können Sie in Absprache mit Ihrem Arbeitgeber einen Tag selbst auswählen. Wenn keine Vereinbarung vorliegt, wird der erste Tag nach dem Feiertag als Ersatztag betrachtet.

⚠

Drei Beispiele:

- Sie haben am Dienstag, den 24.12., und am Donnerstag, den 26.12. als Leiharbeitnehmer über dieselbe Interimagentur im gleichen Unternehmen gearbeitet. Die Interimagentur muss den Feiertag vom 25.12. bezahlen.
- Fällt der Feiertag auf einen Freitag und Sie haben am Donnerstag und am darauf folgenden Montag über dieselbe Interimagentur in derselben Firma gearbeitet (und Samstag und Sonntag sind zwei normale Tage der Inaktivität), muss die Interimagentur diesen Feiertag bezahlen.
- Fällt der Feiertag auf einen Sonntag (oder einen anderen regulären Tag der Inaktivität), haben Sie Anspruch auf einen Ersatztag, der von der Nutzerfirma festgelegt wird, wenn der Tag in die Periode fällt, unter der Sie unter Vertrag stehen. Dieselbe Regel gilt für diese Ersatztage: Stehen Sie vor und nach dem Tag unter Vertrag, haben Sie Anspruch auf die Zahlung des Feiertages.

Teilzeitbeschäftigte (mit festen Tagen und Arbeitszeiten) haben keinen Anspruch auf bezahlte Feiertage, die in eine Periode normaler Inaktivität fallen. Angenommen, Sie arbeiten nie mittwochs, Sie haben am Dienstag und Donnerstag gearbeitet und der Feiertag fällt auf einen Mittwoch, dann haben Sie keinen Anspruch auf den bezahlten Feiertag.

Bezahlung der Feiertage, die nach Vertragsende anfallen

Unter bestimmten Bedingungen besteht für den Leiharbeitnehmer auch nach Vertragsende ein Anspruch auf die Bezahlung von Feiertagen sowie gegebenenfalls von Ersatzfeiertagen:

- Vertrag, der sich auf einen Einsatz von weniger als 14 Tagen Betriebszugehörigkeit* bezieht: kein Anrecht auf Lohn für die Feiertage, die nach dem Vertragsende anfallen.
- Vertrag, der sich auf einen Einsatz von 14 Tagen bis zu einem Monat Betriebszugehörigkeit bezieht: Anrecht auf Lohn für einen Feiertag, der innerhalb von 14 Tagen nach dem Vertragsende anfällt.
- Vertrag, der sich auf einen Einsatz von mehr als einen Monat Betriebszugehörigkeit bezieht: Anrecht auf Lohn für alle Feiertage, die innerhalb von 30 Tagen nach dem Vertragsende anfallen.

Sie haben nach Beendigung des Interimvertrages keinen Anspruch auf einen Feiertag, wenn Sie eine Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber (oder einer anderen Interimagentur) finden. In dem Fall zahlt Ihr neuer Arbeitgeber den Feiertag.

Geburtsurlaub

Auch Leiharbeitnehmer haben als Elternteil (oder Co-Elternteil) Anspruch auf Geburtsurlaub. Dank der Gewerkschaften wurde die Anzahl der Tage Geburtsurlaub im Jahr 2023 auf 20 Tage erhöht.
Stehen Sie zu dem Zeitpunkt, an dem Sie Ihren Geburtsurlaub antreten, unter Vertrag, haben Sie Anspruch auf drei Tage Lohnzahlung von der Interimagentur. Die restlichen 17 Tage werden von Ihrer Krankenkasse bezahlt.

Bürgerliche Abwesenheiten

Der Leiharbeitnehmer hat Anspruch auf bezahlte Urlaubstage anlässlich bestimmter Familienereignisse (Heirat, Tod eines Familienmitgliedes,...) oder um bestimmte Bürgerpflichten zu erfüllen. Dieser Urlaub wird „Bürgerliche Abwesenheit“ genannt.

Die Ereignisse, die zu diesem Urlaub berechtigen, sind auf unserer Website **www.diecsc.be/bürgerlicheabwesenheit** ausführlich beschrieben.

* Unter Betriebszugehörigkeit versteht man die verschiedenen (aufeinander folgenden) Tages- oder Wochenverträge beim demselben Interimunternehmen. Die Unterbrechungen zwischen zwei Verträgen werden ebenfalls berücksichtigt, wenn diese weniger als 7 Kalendertage betragen. Infomieren Sie uns, wenn Ihre Betriebszugehörigkeit wegen Jahresurlaub reduziert wurde. Der Jahresurlaub ist ein Recht für alle, auch für Interimarbeitnehmer. Ihr Arbeitgeber darf Ihre Betriebszugehörigkeit nicht reduzieren aufgrund des Jahresurlaubs.

11. Auf welchen Lohn habe ich Anspruch?

Der Leiharbeitnehmer hat Anspruch auf denselben Lohn wie die festen „vergleichbaren" Arbeitnehmer des Unternehmens, in dem er arbeitet. Wenn die festen Arbeiter andere Lohnvorteile erhalten (Mahlzeitschecks, Öko-Schecks, Rückerstattung der Fahrtkosten, Schichtzulagen, usw.), hat der Leiharbeitnehmer die gleichen Rechte. Der Lohn sowie die anderen möglichen Vorteile werden durch die Interimagentur gezahlt.

⚠ Auch wenn Sie als Leiharbeitnehmer Anrecht auf denselben Lohn haben wie ein „vergleichbarer" Festbeschäftigter, der dieselbe Arbeit leistet, wird der Vergleich oft nicht korrekt durchgeführt. Im Allgemeinen ist der vergleichbare Arbeitnehmer ein Berufseinsteiger (Mindestlohn). Die Unternehmen sind sehr kreativ, um neue Funktionen und Jobbeschreibungen zu erfinden, die nicht ganz mit einer besser bezahlten Funktion übereinstimmen. Darüber hinaus entwickeln sich die Aufgabenbeschreibungen manchmal, sodass der konkrete Inhalt nicht mehr mit Ihrer Funktion übereinstimmt. Falls Sie sich nicht sicher sind, können Sie sich an einen Gewerkschaftsdelegierten oder an ein CSC-Dienstleistungszentrum wenden oder besuchen Sie www.interimunited.be.

Ihr Lohn als Interimarbeitnehmer ist je nach Arbeit und Sektor, in dem Sie arbeiten, unterschiedlich. In manchen Sektoren haben die Leiharbeitnehmer Anrecht auf eine „Prämie für die Zusatzpension", zusätzlich zum Bruttolohn.

Diese Prämie, die Lohntarife oder die Barema werden während den Verhandlungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern festgelegt. Wenn Sie den für Sie zutreffenden Lohn erfahren wollen, wenden Sie sich bitte an die CSC-Delegation in dem Unternehmen, in dem Sie arbeiten, oder an den Gewerkschaftsverantwortlichen Ihrer Berufszentrale. Weitere Informationen finden Sie unter **www.diecsc.be**.

⚠ Berufssteuervorabzug auf den Lohn des Interimarbeitnehmers:
Die Steuergesetzgebung sieht vor, dass die Interimagenturen die Lohnsteuern (Berufssteuervorabzug) einbehalten. Im Allgemeinen geschieht dies zum gesetzlichen Mindestsatz von 11,11 %. Dadurch erhält der Leiharbeitnehmer einen höheren Nettolohn als der feste Arbeitnehmer. Im Gegenzug wird er wahrscheinlich später eine Steuernachzahlung haben. Um diese schlechte Überraschung zu vermeiden, schlagen bestimmte Interimagenturen den Leiharbeitnehmern vor, einen erhöhten Berufssteuervorabzug abzuhalten. Manchmal muss man dies beantragen.

Sie können Ihre Interimagentur bitten, den Berufssteuervorabzug Ihrer beruflichen Tätigkeit und Ihrer familiären Situation anzupassen. Wenn Sie den Betrag des Berufssteuervorabzugs kennen möchten, konsultieren Sie den Brutto-Netto-Rechner auf www.diecsc.be, mit dem Sie den genauen Betrag des Berufssteuervorabzugs in Ihrer Situation bestimmen können.

Wenn die Festbeschäftigten andere Lohnvorteile erhalten, hat der Leiharbeitnehmer auch Anspruch darauf. Manchmal werden diese Vorteile erst nach 6 Monaten gewährt. In diesem Fall haben Sie als Interimarbeitnehmer kein Anrecht darauf. Im Zweifelsfall oder bei Fragen wenden Sie sich an den CSC-Delegierten in der Firma, die Sie beschäftigt.

12. Habe ich Anspruch auf eine Rückerstattung der Fahrtkosten?

Sie haben Anspruch auf Erstattung Ihrer Fahrtkosten von Ihrem Wohnsitz bis zu Ihrem Arbeitsort auf der Grundlage der Regelung, die für Festangestellte des Unternehmens gilt, in dem Sie arbeiten.

Fahren Sie mit öffentlichen Verkehrsmitteln zur Arbeit und es gibt ein Drittzahlersystem (die SNCB stellt dem Arbeitgeber die Kosten in Rechnung), haben Sie ebenfalls Anspruch darauf. In Ermangelung eines Drittzahlersystems haben Sie in jedem Fall Anspruch auf eine Teilerstattung der Fahrtkosten mit öffentlichen Verkehrsmitteln.

Wenn das Unternehmen, in dem Sie arbeiten, keine Kostenbeteiligung für Fahrten mit privaten Verkehrsmitteln anbietet, haben Sie Anspruch auf eine Kostenbeteiligung auf Grundlage einer Mindestkilometerzahl und der dafür im Interimsektor festgelegten Tabelle. Weitere Informationen finden Sie unter **www.interimunited.be.** Sie haben außerdem Anspruch auf eine Fahrradzulage, wie sie auch festangestellten Arbeitnehmern gewährt wird.

Achtung: Wenn Sie in einem Betrieb arbeiten, in dem Arbeitnehmern keine Fahrradpauschale gewährt wird, haben Sie Anspruch auf eine Fahrradpauschale* pro tatsächlich gefahrenem Kilometer (mit einer maximalen Anzahl Kilometer pro Tag).

(*) Dieser Betrag wird jährlich am 1. Januar indexiert.

Wenn der Sektor, in dem Sie Ihre Arbeit durchführen, günstigere Bestimmungen vorsieht, gelten diese auch für Sie.

13. Habe ich zusätzlich zu meinem Lohn Anspruch auf eine Prämie?

Jahresendprämie und Gewerkschaftsprämie

Sie haben Anspruch auf zwei Prämien, Jahresendprämie und Gewerkschaftsprämie, wenn Sie eine Reihe Bedingungen erfüllen.

Um als Leiharbeitnehmer Anrecht auf **eine Jahresendprämie** zu haben (8,33 % der Bruttolöhne, die während der Referenzperiode vom 1. Juli bis 30. Juni verdient wurden), müssen Sie mindestens 65 Tage (7,6 Stunden pro Tag) oder 494 Stunden während der Referenzperiode gearbeitet haben. Werden Sie nach Beendigung Ihres Vertrags definitiv durch den Nutzer (Unternehmen, das Sie beschäftigt) eingestellt, müssen Sie 60 Tage oder 456 Stunden während der Referenzperiode gearbeitet haben. Wenden Sie sich an uns, wir sorgen dafür, dass der Sozialfonds für Leiharbeitnehmer diese Informationen erhält.



Als Mitglied der CSC erhalten Sie die Jahresendprämie schneller und Sie erhalten auch eine jährliche Gewerkschaftsprämie. Dank des sozialen Dialogs und der harten Arbeit der Gewerkschaften betrug die Gewerkschaftsprämie in 2025 120 Euro! Diese Prämie wird nur den Gewerkschaftsmitgliedern gezahlt. Sie kompensiert zum Teil die Zahlung Ihrer Gewerkschaftsbeiträge. Mehr Infos unter **www.interimunited.be.**

Nur die Gewerkschaften bezahlen die Gewerkschaftsprämie von 120 € zusätzlich zur Jahresendprämie. Geben Sie daher das Dokument für die Jahresendprämie umgehend bei der CSC ab. Dann erhalten Sie beide Prämien. Wenn Sie das Formular beim Sozialfonds abgeben, erhalten Sie keine Gewerkschaftsprämie.

Die als Student gearbeiteten Tage mit Reduzierung der Sozialsicherheitsbeiträge werden nicht für die 65 Tage berücksichtigt, an denen Sie gearbeitet haben müssen, um Anspruch auf eine Jahresendprämie zu haben.
Die gleichgestellten Tage werden natürlich auch bei der Berechnung der 65 Tage berücksichtigt. Infos unter **www.interimunited.be**

Die Produktivitätsprämie

Die Produktivitätsprämie wird den Arbeitnehmern aus Unternehmen gewährt, in denen ein Kollektivabkommen (KAA) 90 abgeschlossen wurde. Sie ist an die Ergebnisse des Unternehmens gebunden. Interimarbeitnehmer haben Anrecht auf diese Prämie zu den gleichen Bedingungen wie die festen Arbeitnehmer. Diese Produktivitätsprämie wird vom Gesetz als Entlohnung betrachtet.

Andere Prämien

Einige Sektoren und Unternehmen gewähren Prämien für Schichtarbeit, Homeoffice, Nachtarbeit und/oder Sonntagsarbeit. Als Leiharbeitnehmer haben Sie Anspruch auf diese Prämien zu den gleichen Bedingungen wie die Festbeschäftigten.

⚠ Die Regel lautet: Auf was „vergleichbare" Festangestellte Anrecht haben, darauf haben auch Sie als Interimarbeitnehmer Anrecht (Ergebnisprämie, Schichtprämie, Homeofficeprämie,...)! Manchmal werden diese Vorteile erst nach einigen Monaten Betriebszugehörigkeit gewährt. In diesem Fall gilt dies sowohl für Festangestellte als auch für Sie. Wenn Sie Zweifel oder Fragen haben, helfen Ihnen die CSC-Vertreter in dem Unternehmen, in dem Sie arbeiten, gerne weiter. Sie erreichen uns auch unter: **interim@acv-csc.be**

⚠ Beteiligungsprämien, die gezahlt werden, wenn Sie als Arbeitnehmer nicht krank werden, nicht rauchen oder keinen Arbeitsunfall melden, sind gesetzlich verboten. Alle Arbeitnehmer, auch Leiharbeitnehmer, haben das Recht, krankheitsbedingt zu fehlen, und ein Arbeitsunfall muss immer gemeldet werden - siehe unten.

14. Was geschieht bei Krankheit oder Arbeitsunfall?

Im Allgemeinen sind Sie als Leiharbeitnehmer im Rahmen eines täglichen oder wöchentlichen Vertrages beschäftigt. Interimagenturen haben also kein Interesse, Ihren Vertrag zu verlängern oder Ihnen einen neuen anzubieten, wenn Sie erkranken. Schlimmer noch, manchmal versuchen die Interimagenturen die Dauer der geplanten Verträge durch Löschen der Dimona-Erklärungen für die Tage, an denen Sie normalerweise unter Vertrag stehen und arbeiten mussten, zu reduzieren (siehe Frage 4).

Das Gesetz über den garantierten Lohn im Krankheitsfall ist recht komplex. Es variiert je nach Ihrem Dienstalter im Unternehmen sowie Ihrem Status (Arbeiter oder Angestellter). Darüber hinaus benachteiligt das Gesetz die Leiharbeitnehmer gegenüber Festbeschäftigten und bringt sie so dazu, auch weiter zu arbeiten, wenn sie krank sind.

BEI KRANKHEIT, WENN SIE UNTER LEIHARBEITSVERTRAG ARBEITEN

Wenn Sie krank werden, während Sie unter Leiharbeitsvertrag arbeiten, müssen Sie sofort Ihrer Interimagentur Bescheid geben sowie am besten auch der Krankenkasse. Ihrer Interimagentur müssen Sie ein ärztliches Attest übermitteln, häufig innerhalb von 2 Tagen (siehe Arbeitsordnung der Interimagentur).
Die Frist für das Einreichen des Attests darf nicht kürzer als zwei Arbeitstage sein.

Sie haben Anspruch auf die Zahlung des garantierten Lohnes, wenn Sie mindestens einen Monat Dienstalter in derselben Interimagentur haben. Der garantierte Lohn wird bis zum Ende des laufenden Vertrages (wöchentlich, täglich, ...) gezahlt. Danach - oder wenn Sie keinen Anspruch auf den garantierten Lohn haben - erhalten Sie Krankengeld von der Krankenkasse ab dem ersten Tag der Krankheit. Sind Sie länger als einen Monat krank, können Sie eine Zulage vom Fonds für Leiharbeitnehmer erhalten, wenn Sie eine Reihe von Bedingungen erfüllen. Wir raten Ihnen, sich an Ihr CSC-Dienstleistungszentrum zu wenden.

BEI KRANKHEIT, DIE ÜBER DAS VERTRAGSENDE HINAUSGEHT

Erstreckt sich Ihre Erkrankung über das Ende Ihres Leiharbeitsvertrages hinaus, haben Sie Anspruch auf eine zusätzliche Entschädigung – vorausgesetzt, Sie verfügen über ein ärztliches Attest, haben Ihren Arbeitgeber benachrichtigt und sind seit einem Monat bei derselben Leiharbeitsfirma beschäftigt (Achtung, die doppelte Bedingung des Dienstalters ist daher nicht mehr relevant, dies ist auch ein großer gewerkschaftlicher Sieg). Die zusätzliche Entschädigung wird maximal bis zum Ende eines Zeitraumes von 30 Tagen ab dem 1. Tag des garantierten Lohnes von der Leiharbeitsfirma ausgezahlt.



Die Studenten, die als Leiharbeitnehmer arbeiten (unter begrenztem LSS-Beitragssystem), haben keinen Anspruch auf eine Zulage seitens der Krankenkasse.

Die verschiedenen täglichen oder wöchentlichen (aufeinander folgenden) Verträge bei derselben Interimagentur werden für die Berechnung des Dienstalters berücksichtigt. Unterbrechungen zwischen zwei Verträgen werden ebenfalls berücksichtigt, sofern die Unterbrechung 7 Kalendertage nicht überschreitet.

Die Abschaffung des ärztlichen Attests für einen Tag / den ersten Tag der Krankheit gilt auch für Interimarbeitnehmer! Diese Maßnahme ist aktuell nur begrenzt möglich. Informieren Sie sich über die aktuelle Regelung auf: www.interimunited.be

Arbeitnehmer, also auch Leiharbeitnehmer, müssen dem Arbeitgeber (oder in Ihrem Fall der Interimagentur) für einen einzigen Krankheitstag kein ärztliches Attest mehr vorlegen, und das höchstens zweimal im Jahr. **Achtung**: Nur weil Sie kein ärztliches Attest vorlegen müssen, heißt das nicht, dass Sie Ihren Arbeitgeber nicht benachrichtigen müssen. Seien Sie aufmerksam und informieren Sie im Krankheitsfall immer Ihren Arbeitgeber: Das ist eine gesetzliche Verpflichtung.

Wenn Sie denken, dass Sie länger als einen Tag krank sein werden, wenden Sie sich an Ihren Arzt und übermitteln Sie Ihrer Interimagentur das ärztliche Attest innerhalb von 2 Arbeitstagen.
Denken Sie daran, sofort Ihre Interimagentur zu benachrichtigen und wenn möglich ebenfalls das Unternehmen, für das Sie arbeiten.

BEI KRANKHEIT, DIE NACH IHREM LETZTEN LEIHARBEITSVERTRAG BEGINNT

Wenn Sie eine Reihe von Bedingungen erfüllen, können Sie zu Lasten Ihrer Interimagentur eine zusätzliche Entschädigung erhalten und zwar zuzüglich zur Intervention Ihrer Krankenkasse.

Der Leiharbeitnehmer, der am ersten Arbeitstag nach Ende der Interimperiode krank wird, hat eine Woche lang Anspruch auf diese zusätzliche Entschädigung, die in etwa 25 % des Lohnes entspricht.

Diese Entschädigung wird nur gezahlt, wenn:
- Sie 65 Tage ohne Unterbrechung von mehr als 7 Kalendertagen bei derselben Interimagentur gearbeitet haben;
- Sie Ihr ärztliches Attest innerhalb von 48 Stunden nach Ende Ihres Interimvertrages zugestellt haben.

Hat sich Ihre Betriebszugehörigkeit verringert, weil Sie Ihren Jahresurlaub genommen haben? Wenn ja, wenden Sie sich bitte an Ihren CSC-Delegierten oder Ihr CSC-Dienstleistungszentrum. Jahresurlaub ist ein Recht für alle, auch für Interimarbeitnehmer. Die CSC fordert, dass der Jahresurlaub die Betriebszugehörigkeit nicht aufhebt und dass die Rechte gewahrt bleiben!

BEI LANGZEITKRANKHEIT

Bei Langzeitkrankheit (länger als einen Monat) kann unter bestimmten Bedingungen eine Zusatzentschädigung des Sozialfonds für Leiharbeitnehmer gezahlt werden, die 40 % des Krankengeldes entspricht, das von der Krankenkasse gezahlt wird. Bedingungen und Formular zum Erhalt dieser Zulage finden Sie auf der Webseite des Sozialfonds (**www.fondsinterim.be**).



Leider sind kranke Interimarbeitnehmer benachteiligt. Wenn Sie als Interimarbeitnehmer krank werden oder operiert werden müssen, wird Ihr Vertrag wahrscheinlich nicht verlängert/erneuert. Seien Sie aufmerksam!

IM FALLE EINES ARBEITSUNFALLS

Als Opfer eines Arbeitsunfalls werden Ihre medizinischen Unkosten zurückerstattet und die Interimagentur zahlt Ihren Lohn bis zum Vertragsende (unter der Bedingung, dass Sie seit einem Monat bei dieser Interimagentur beschäftigt sind)*. Danach zahlt die Versicherungsgesellschaft eine zeitweilige Arbeitsunfähigkeitsentschädigung. Es muss aber schnell gehandelt werden!

- Informieren Sie sofort die Interimagentur und das Unternehmen, in dem Sie beschäftigt sind.
- Die Interimagentur ist verpflichtet, ein Arbeitsunfallformular auszufüllen (innerhalb von 8 Tagen!).
- Übermitteln Sie der Interimagentur möglichst viele Informationen über den Unfall (Fotos, Zeugen,...).
- Leiten Sie diese auch an die Versicherungsgesellschaft weiter.
- Verlangen Sie eine Kopie der Unfallerklärung und bewahren Sie sie gut auf.
- Informieren Sie auch Ihre Krankenkasse innerhalb von 48 Stunden. Wird Ihr Unfall nicht anerkannt, so zahlt die Krankenkasse eine Entschädigung.

Zögern Sie nicht, bei Fragen oder Unklarheiten Ihren Delegierten oder Ihr CSC-Dienstleistungszentrum zu kontaktieren. Für mehr Infos: **www.interimunited.be**

** Sie arbeiten noch keinen Monat für dieselbe Interimagentur? Dann haben Sie Anrecht auf eine Ersatzentschädigung der Krankenkasse. In dem Fall müssen Sie sie sofort informieren.*



Anders als beim garantierten Lohn im Krankheitsfall ist bei einem (anerkannten) Arbeitsunfall keine Betriebszugehörigkeit erforderlich, um in den Genuss des Versicherungsschutzes zu kommen!
Wird Ihr Unfall ungerechtfertigterweise nicht als Arbeitsunfall anerkannt, wenden Sie sich bitte an Ihren Gewerkschaftsvertreter oder kontaktieren Sie uns über www.interimunited.be.

15. Sie sind schwanger?

Informieren Sie die Interimagentur über Ihre Schwangerschaft. Schicken Sie ihr ein Foto von Ihrem ärztlichen Attest per E-Mail und setzen Sie sich selbst (oder Ihren Partner) in Kopie, um eventuelle Diskussionen über den Empfang der Nachricht zu vermeiden.

Die Interimagentur darf Ihre Beschäftigung nicht aufgrund Ihrer Schwangerschaft beenden, außer aus medizinischen Gründen (wenn Sie z.B. gefährliche Aufgaben durchführen). Jede nachteilige Behandlung wegen der Schwangerschaft ist eine Diskriminierung und daher verboten. In der Praxis stellen wir jedoch regelmäßig fest, dass die Interimagenturen die Verträge von schwangeren Frauen nicht verlängern.

Bei Verdacht auf Ablehnung, basierend auf Ihrer Schwangerschaft, muss die Interimagentur beweisen, dass sie Ihre Beschäftigung aus anderen triftigen Gründen beendet hat. Zögern Sie nicht, sich bei Fragen an die CSC zu wenden. Weitere Informationen auf **www.interimunited.be**.

16. Wie kann ich meine Sicherheit und meine Gesundheit am Arbeitsplatz schützen?

Als Leiharbeitnehmer haben Sie Anrecht auf den gleichen Schutz in Bezug auf die Sicherheit und die Gesundheit am Arbeitsplatz wie die festangestellten Arbeitnehmer des Unternehmens, in dem Sie arbeiten.

Die Verpflichtungen der Interimagentur

Vor Arbeitsanfang muss die Interimagentur Ihnen eine „Beschreibung des Arbeitsplatzes“ aushändigen, falls Sie einen der folgenden Posten besetzen:

- einen Sicherheitsposten: Führen von Fahrzeugen, Kränen, Laufkränen, die eine Gefahr für die anderen Arbeitnehmer darstellen;
- einen Überwachungsposten: Überwachung oder Kontrolle von Installationen, die eine Gefahr für die Arbeitnehmer darstellen können;
- einen Posten mit „definiertem Risiko“: Arbeitsplatz, der eine physische, biologische oder chemische Gefahr umfasst, oder mühsame, monotone, sich wiederholende Arbeiten.

Diese Beschreibung des Arbeitsplatzes muss Folgendes erklären:

- wo Sie arbeiten werden (Definition des Postens und seiner Eigenschaften);
- die vorherigen und/oder obligatorischen Schulungen vor Beginn Ihrer Aktivität an diesem Arbeitsplatz;
- ob Sie der obligatorischen Gesundheitsüberwachung (ärztliche

Untersuchung, Fragebogen, Gespräch,...) unterliegen. Wenn dies der Fall ist, verweist die Beschreibung auf die besonderen Risiken dieses Arbeitspostens, die diese Untersuchung rechtfertigen;
- ob Sie persönliche Schutzausrüstungen tragen müssen (Helm, Stiefel, Handschuhe, Brillen,...), wenn Sie in diesem Unternehmen arbeiten;
- gegebenenfalls die Maßnahmen, die an den Mutterschaftsschutz gebunden sind und die sofort getroffen werden müssen.

Die Beschreibung des Arbeitspostens kann (und sollte) auch die zu ergreifenden Maßnahmen erklären, um Arbeitsunfälle an diesem Arbeitsplatz zu vermeiden und Ihre Gesundheit zu schützen.



- Sie können nicht an einen anderen Arbeitsplatz versetzt werden, als den, der in der Beschreibung des Arbeitsplatzes angegeben wird. Im Zweifelsfall kontaktieren Sie sofort Ihren Gewerkschaftsdelegierten oder gehen Sie auf www.interimunited.be.
- Arbeiten Sie in einer Funktion mit erhöhtem Risiko? Dann ist eine ärztliche Untersuchung durch einen Arbeitsmediziner obligatorisch, außer, wenn Sie noch ein gültiges Attest besitzen, das sich auf eine vorige Untersuchung für dieselben Risiken bezieht (Gültigkeit maximal ein Jahr!).

Die Verpflichtungen des Unternehmens, in dem Sie arbeiten

Das Unternehmen, in dem Sie arbeiten, muss bei Arbeitsantritt Ihren Empfang organisieren.

- Sie erhalten Informationen über die Risiken Ihres Arbeitsplatzes, die gefährlichen Zonen im Unternehmen, wer die Verantwortlichen des Unternehmens sind, wie die erste Hilfe organisiert wird, die Notfallmaßnahmen, an wen Sie sich bei Sicherheitsproblemen wenden können, usw.
- Sie müssen vor Arbeitsbeginn eine Schulung erhalten zu den Risiken des Arbeitsplatzes und des Unternehmens im Allgemeinen.
- Eine Patenschaft für Leiharbeitnehmer muss gewährleistet werden. Der Betrieb muss einen festangestellten erfahrenen Arbeitnehmer bezeichnen, der Ihnen bei Ihrer Arbeit und bei der Entdeckung der Risiken des Unternehmens helfen wird. Die Direktion des Unternehmens, in dem Sie arbeiten werden, muss ebenfalls vor dem Beginn Ihrer Arbeit prüfen:
  - ob Sie die beruflichen Qualifikationen haben, um Ihren Arbeitsplatz zu besetzen;
  - ob Sie der Gesundheitsüberwachung am Arbeitsplatz unterliegen und ob Sie aus ärztlicher Sicht fähig sind, diesen Arbeitsplatz zu besetzen.

In den Unternehmen, wo eine Gewerkschaftsdelegation der CSC vertreten ist, kann diese ein Treffen organisieren. Bei diesem Treffen erklären Ihnen die CSC-Delegierten die Rolle der Gewerkschaftsdelegation, ihre Rolle in den Konzertierungsorganen (BR, AGS) sowie die Interventionsmöglichkeiten. Sie teilen Ihnen auch die Kontaktangaben der Gewerkschaftsdelegierten mit. Wird ein solches Treffen nicht organisiert, wenden Sie sich selber an die CSC-Delegierten. Sie kennen die Routine des Betriebes und können Ihnen verschiedene Ratschläge erteilen oder Ihnen bei Problemen helfen.



Malika *(28)*

Ich arbeite als Leiharbeitskraft mit Wochenverträgen. Die festangestellten Arbeitnehmer in dem Unternehmen haben geeignete Arbeitskleidung, warme Unterwäsche, bequeme Arbeitsschuhe usw., wir aber nicht.
Abends tun mir die Füße sehr weh. Ein Freund hat mir geraten, der Gewerkschaft beizutreten. Ich bin eine Leiharbeiterin und keine Arbeiterin zweiter Klasse.

Wie Arbeitsunfälle vermeiden

Auf den Informations-, Schulungs- und Empfangsveranstaltungen, die das Nutzerunternehmen organisiert, wird der Verantwortliche des Unternehmens Ihnen die Risiken Ihres Arbeitsplatzes, die zu respektierenden Sicherheitsanweisungen und die Schutz- und Vorbeugungsmittel erklären, um Arbeitsunfälle zu vermeiden. Diese Ratschläge werden aufgrund der entdeckten Risiken und der ausgearbeiteten Präventivmaßnahmen infolge von Unfällen, die sich bereits in diesem Unternehmen ereignet haben, ausgearbeitet. Der Arbeitgeber muss diese Maßnahmen anpassen, nachdem er die Delegierten des AGS konsultiert hat.

Gewisse Arbeitsunfälle sind oft auf fehlende Schulung und Schutzmaßnahmen an der Arbeit zurückzuführen. Wenn Sie selbst gefährliche Situationen bemerken, ist es angebracht, dies sofort dem direkten Verantwortlichen des Unternehmens mitzuteilen. Wenn die Situation fortbesteht, kontaktieren Sie die CSC-Delegierten des Unternehmens, ein CSC Dienstleistungszentrum oder konsultieren Sie **www.diecsc.be.**

Schützen Sie sich vor Arbeitsunfällen!

Um sich soweit wie möglich vor Arbeitsunfällen zu schützen, ist es wichtig, die Schutzmittel zu erhalten und zu tragen. Wenn das Gesetz oder die Arbeitsordnung dies vorsehen, muss das Unternehmen Ihnen obligatorisch Folgendes kostenlos zur Verfügung stellen:

- Ihre persönliche Arbeitskleidung;
- Ihre persönlichen Schutzausrüstungen (EPI/PSA).

Diese Arbeitskleidung und diese individuellen Schutzausrüstungen müssen vor Beginn der Tätigkeit ausgehändigt werden. Der Betrieb muss Ihnen die Arbeitskleidung und/oder die individuelle Schutzausrüstung (ISA: Helm, Brillen und Sicherheitsschuhe, usw.) beschaffen und unterhalten. Es kann keine Zahlung und keine finanzielle Garantie von Ihnen gefordert werden. Man kann Sie eventuell verpflichten, zu unterschreiben, dass Sie bei Nicht-Rückerstattung der Arbeitskleidung am Ende Ihres Interimeinsatzes diese bezahlen müssen. Diese ISA müssen identisch mit jenen sein, die den festangestellten Arbeitnehmern des Unternehmens zur Verfügung gestellt wurden. Die Liste der ISA, die Sie bei Ihrer Arbeit tragen müssen, ist auf der Beschreibung des Arbeitsplatzes vermerkt.

Achtung: Bewahren Sie so viele schriftliche Beweise Ihrer Kontakte mit der Interimagentur wie möglich (Email, Screenshots, SMS, usw.). Allzu oft wendet sich das Fehlen schriftlicher Nachweise zum Nachteil des Leiharbeitnehmers (bei Krankmeldungen, Urlaubsanträgen, Überstunden, Arbeitsunfällen, Einstellungszusagen des Nutzerunternehmens usw.).

17. Darf ich eine Weiterbildung absolvieren?

Für Leiharbeitnehmer nicht selbstverständlich

Leiharbeitnehmer werden selten zu Schulungen während ihrer Arbeitszeit eingeladen. Die Schulungen werden oft außerhalb des Arbeitsvertrages organisiert. Die Unkosten werden erstattet, aber es wird keine Entlohnung gewährt. Handelt es sich um eine obligatorische Fortbildung in der Branche oder im Nutzerunternehmen, muss diese im Rahmen eines Vertrags stattfinden und Sie müssen dafür vergütet werden. Wird am Ende der Fortbildung ein Zertifikat ausgestellt, gehört dieses Ihnen. Weder die Zeitarbeitsagentur noch das Nutzerungernehmen dürfen es unter keinen Umständen einbehalten oder Anspruch darauf erheben. Zögern Sie nicht, sich bei Fragen oder Unklarheiten an uns zu wenden!

Der Schulungsfonds

Der Schulungsfonds für Leiharbeitnehmer (FFI) hilft den Leiharbeitnehmern, wenn sie Schulungen allgemeinen Charakters oder in Sachen Sicherheit nutzen möchten. Die Schulung findet während der Arbeitszeit statt und Sie erhalten einen Lohn, der durch die Interimagentur während der Schulung gezahlt wird.

Arbeitsamt der DG

Die Interimagentur kann auch eine Ausbildung beim Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft (ADG) empfehlen. In diesem Fall bleiben Sie ein Arbeitsuchender und erhalten keinen Lohn.

Bildungsschecks

Als Leiharbeitnehmer können Sie Bildungsschecks verwenden.

Andere Möglichkeiten

Neben Forem, Brüssel Formation und dem Ausbildungsfonds des Sektors gibt es mehrere andere Ausbildungseinrichtungen, insbesondere in der Erwachsenenbildung. Mehre Infos auf www.interimunited.be

18. Habe ich Anspruch auf soziale Vorteile?

Der Sozialfonds für Leiharbeitnehmer zahlt zusätzliche Entschädigungen und kann Ihnen eine Bescheinigung für den Erhalt eines Hypothekenkredites ausstellen.

Wirtschaftliche oder technische Arbeitslosigkeit

Im Falle höherer Gewalt, bei wirtschaftlicher oder technischer Arbeitslosigkeit oder bei Krisenarbeitslosigkeit erhalten Sie eine Entschädigung von 5 Euro (Betrag 2026) pro nicht gearbeiteten Werktag und zwar zusätzlich zu Ihrem Arbeitslosengeld (insofern Sie Anrecht darauf haben). Um diesen Vorteil zu erhalten muss man unter Leiharbeitsvertrag stehen.

Langfristige Arbeitsunfähigkeit

Wenn Sie während zwei Monaten Leistungen als Leiharbeitnehmer erbracht haben und danach Opfer einer Langzeitkrankheit wurden, haben Sie Anspruch auf eine zusätzliche Entschädigung, die 40 % der von der Krankenkasse gezahlten Bruttoentschädigung beträgt. Diese Zulage wird ab dem zweiten Krankheitsmonat für eine Dauer von max. 3 Monaten gezahlt.

Hilfe für den Erhalt eines Kredits

Angesichts des zeitweiligen Charakters ihrer Leihaufgaben bei verschiedenen Arbeitgebern haben die Leiharbeitnehmer manchmal Schwierigkeiten, einen Kredit bei einer Bank zu erhalten. Bevor Sie einen Kredit anfragen, können Sie den Sozialfonds für Leiharbeitnehmer um eine Aufstellung Ihrer Leistungen als Interimarbeitnehmer bitten. Diese Bestätigung kann den Interimarbeitnehmern beim Erhalt eines Kredits helfen, denn sie beweist, dass Sie ein regelmäßiges Einkommen haben.

19. Wie beende ich meinen Vertrag und was geschieht in Sachen Arbeitslosigkeit nach einer Interimbeschäftigung?

Seinen Vertrag freiwillig beenden

Ein Interimvertrag kann nur gekündigt werden, wenn beide Parteien (die Interimagentur und der Leiharbeitnehmer) damit einverstanden sind. Wenn Sie nicht mehr arbeiten, obwohl Sie einen Vertrag unterschrieben haben, kann die Interimagentur eine Entschädigung in Höhe des Lohnes verlangen, den Sie für die nicht geleisteten Tage erhalten hätten. Umgekehrt ist die Interimagentur verpflichtet, Ihnen Ihren Lohn für die gesamte Dauer des Vertrages zu zahlen, auch wenn sie Sie nicht mehr beschäftigt.

Achtung, diese Regeln gelten nur, wenn beide Parteien den Vertrag unterzeichnet haben.

Ihr Vertrag wird von der Interimagentur einseitig und vorzeitig gekündigt?
Die Interimagentur ist verpflichtet, Ihren Lohn bis zum Ende des Vertrags weiter zu zahlen, oder sie muss Ihnen einen neuen Einsatz mit den gleichen Lohn- und Arbeitsbedingungen übertragen. Aber normalerweise tut sie das nicht.

Ihr Vertrag wird nicht erneuert?
Ein Interimvertrag ist ein befristeter Vertrag. Im Prinzip arbeiten Sie bis zum Ende des Vertrages. Dann bezahlt die Interimagentur Sie für die Arbeitsperiode. Nach Beendigung des Vertrages haben Sie Anrecht auf eine teilzeitige oder komplette Arbeitslosenunterstützung (bei wirtschaftlicher Arbeitslosigkeit zum Beispiel), insofern Sie das Anrecht auf Arbeitslosengeld eröffnet haben. Dazu müssen Sie sich innerhalb von 8 Tagen nach der letzten Arbeitsperiode beim ADG (wenn Sie in der Deutschsprachigen Gemeinschaft leben), beim Forem (wenn Sie in der Wallonie leben), bei Actiris (wenn Sie in Brüssel leben) oder VDAB (wenn Sie in Flandern leben) eintragen. Am Ende Ihres Vertrages muss die Interimagentur Ihnen ein C4 (Kündigungsschreiben) und eine Beschäftigungsbescheinigung ausstellen. Diese Unterlagen müssen so schnell wie möglich bei der CSC eingereicht werden, um Ihre Arbeitslosenakte zu erstellen oder zu vervollständigen, insofern Sie die Bedingungen erfüllen (mehr Infos auf **www.diecsc.be/arbeitslosigkeit**).

Sie arbeiten teilzeitig? Wenden Sie sich sofort an die CSC, um Ihren möglichen Anspruch auf die Einkommensgarantiezulage (AGR) prüfen zu lassen. Mehr Infos auf **www.interimunited.be.**
Stellen Sie sicher, dass Ihre Arbeitslosenakte immer in Ordnung ist und tun Sie dies unverzüglich, um administrative Formalitäten oder mögliche Sanktionen zu vermeiden.





Arno *(21)*

Heute sollte ich meinen Studentenjob um 10 Uhr beginnen, aber es war niemand in der Firma, der mich in Empfang nehmen konnte. Später sah ich, dass die Interimagentur mir um 8.30 Uhr eine E-Mail geschickt hatte, um mich zu informieren, dass der Studentenjob nicht stattfindet und dass ich nicht bezahlt werde. Ich hatte doch einen Vertrag unterzeichnet und müsste daher trotzdem Anrecht auf meine Arbeit und meinen Lohn haben? Zum Glück kann ich auf die Hilfe der CSC zählen.

Wenn Sie Ihren Antrag auf Arbeitslosenunterstützung in einem CSC-Dienstleistungszentrum gestellt haben, müssen Sie sich bei Fragen zu Ihrem Antrag nicht mehr dorthin begeben. Sie können Ihre Akte (Zahlungen, Steuerbescheinigungen, usw.) online über „“Meine CSC“ auf **www.diecsc.be** einsehen. Dazu benötigen Sie einen elektronischen Kartenleser und den PIN-Code, den Sie bei Erhalt Ihres elektronischen Personalausweises (e-ID) bei der Gemeindeverwaltung angegeben haben. Außerdem müssen Sie die kostenlose e-ID-Software auf Ihrem Computer installieren. Diese Software (und alle erforderlichen Informationen) finden Sie unter **http://eid.belgium.be.**

Wenn Sie insgesamt mindestens 65 Tage oder 494 Stunden gearbeitet haben, haben Sie Anrecht auf eine Jahresendprämie. Sie sind CSC-Mitglied? Dann erhalten Sie eine Gewerkschaftsprämie (ermitteln Sie den Betrag auf **www.interimunited.be**).

20. An wen kann ich mich bei Problemen wenden?

Falls Sie im Rahmen Ihres Interimvertrages auf Schwierigkeiten stoßen oder nicht das erhalten, was Ihnen zusteht, wenden Sie sich an die CSC.

- Wenden Sie sich an die CSC-Delegation in dem Unternehmen, in dem Sie arbeiten. Diese kennt die Abläufe im Unternehmen und kann Sie über Lohn- und Gehaltstabellen, Sozialleistungen, Arbeitsvorschriften, usw. informieren. Gegebenenfalls wird sie Sie an den CSC-Verantwortlichen, der Ihr Unternehmen gewerkschaftlich betreut, oder an den juristischen Dienst der CSC weiterleiten.
- Wenn es in dem Unternehmen, in dem Sie arbeiten, keine CSC-Delegation gibt, wenden Sie sich an ein Dienstleistungszentrum in Ihrer Nähe oder kontaktieren Sie das Interim-Team über **www.interimunited.be**.

Wenn Sie die Kontaktdaten des Gewerkschaftsvertreters Ihres Unternehmens nicht haben, wenden Sie sich bitte an die Berufszentrale, die für Ihr Unternehmen zuständig ist. Diese Kontaktdaten finden Sie auch in der Arbeitsordnung.

Warum Mitglied werden?

Die CSC verteidigt und schützt die Interessen von 1,4 Millionen Mitgliedern im Bereich Arbeit, Einkommen und Arbeitslosigkeit. Mit persönlicher Beratung, individuellen Berechnungen und juristischer Hilfe sorgen wir dafür, dass Ihr Berufsleben so reibungslos wie möglich verläuft.

Aber es gibt noch mehr. Durch den Abschluss von soliden Kollektivabkommen (KAA) arbeiten wir für eine gerechtere und solidarischere Gesellschaft. Je zahlreicher wir sind, umso besser finden wir Gehör.

Ihre Vorteile als Mitglied:

- ein eigener Dienst für Leiharbeitnehmer mit individueller Beratung und bei Bedarf mit Intervention bei der Interimagentur und dem Nutzerunternehmen;
- kostenlose juristische Beratung und Begleitung;
- Karriereberatung;
- Erstellen und Begleitung der Arbeitslosenakte;
- Hilfe bei Steuererklärungen;
- Rechtshilfe bei Konflikten mit dem Arbeitgeber;
- Unterstützung am Arbeitsplatz. In Unternehmen mit gewerkschaftlicher Vertretung gibt es im Durchschnitt weniger Arbeitsunfälle, höhere Löhne, die Arbeitnehmer erhalten mehr Ausbildungsangebote und Urlaubstage und es besteht weniger Personalfluktuation;
- zusätzliche Rabatte und Prämien in gewissen Zentralen;
- Streikgeld nach 6 Monaten Mitgliedschaft;
- 120 € Beitragsermäßigung über die Gewerkschaftsprämie (Betrag 2025) (wenn Sie zwischen dem 1. Juli und 30. Juni mindestens 65 Tage als Interimarbeitnehmer gearbeitet haben).

Eine Frage oder ein Problem? **www.interimunited.be**

Weitere Informationen und Online-Mitgliedschaft auf **www.diecsc.be/Mitgliedschaft** oder besuchen Sie ein CSC-Dienstleistungszentrum in Ihrer Nähe.
Adressen und Öffnungszeiten finden Sie ebenfalls auf **www.diecsc.be**.

ZÄHLEN SIE IHRE TAGE AB DEM 1. JULI!

INTERIMER?

NUTZEN SIE UNSERE KOSTENLOSE APP UND VERZICHTEN SIE NICHT AUF IHR GELD!



In der kostenlosen App können Sie Ihre geleisteten Tage und Stunden eingeben. So erfahren Sie:

- wann Ihre Jahresendprämie gezahlt wird;
- wie viele Urlaubstage Sie haben,
- wann Sie Anrecht auf Ihren Lohn haben, wenn Sie krank werden.

Was müssen Sie tun?

- Laden Sie die ACV-CSC App im Google Play Store oder App Store herunter;
- Wählen Sie die Option "Je travaille comme intérimaire".

Downloaden Sie die App!

INTERIM united ACV-CSC

CSC

E.S.: Dominique Leyon, Chaussée de Haecht 579

65 ARBEITSTAGE ALS INTERIMER?

ZWISCHEN DEM 01.07.25 UND DEM 30.06.26

SIE HABEN ANRECHT AUF EINE

JAHRESENDPRÄMIE!

SIE SIND MITGLIED DER CSC?

Sie erhalten auch Ihre Gewerkschafts-prämie in Höhe von

€120

NOCH NICHT MITGLIED?

Werden Sie Mitglied und erhalten Ihre Gewerkschafts-prämie in Höhe von

€120

SCANNEN & MITGLIED WERDEN

INTERIM united
ACV-CSC

V.H.: Dominique Leyon - Chaussée de Haecht, 579 – 1030 Brüssel - www.diecsc.be | D/2025/0780/09