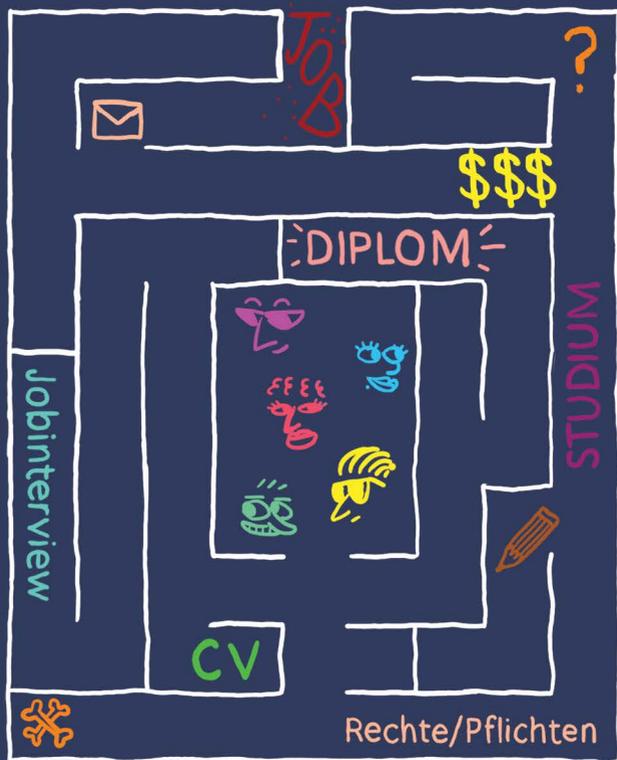


# DEINE RECHTE





*Die Jung CSC ist eine anerkannte Jugendorganisation. Dazu gehören junge Menschen unter 35 Jahren, Studenten und Arbeitnehmer mit oder ohne Arbeit. Kurz gesagt, eine Gewerkschaft für junge Leute!*

*Unsere Werte und Missionen sind:*

- > die Interessen junger Menschen bei den politischen Entscheidungsträgern zu vertreten;*
- > junge Menschen über ihre Rechte und Pflichten informieren und beraten;*
- > junge Menschen zur Bürgerbeteiligung zu schulen, basierend auf den Realitäten, die sie täglich betreffen und Stärkung der Solidarität in Belgien und im Rest der Welt;*
- > solidarisch junge Menschen und ihren Platz in der Gesellschaft, ihre Bildung und Arbeit verteidigen!*

**Männer / Frauen**

**Die Referenzen und Funktionen in der männlichen Form gelten selbstverständlich sowohl für Männer als auch für Frauen**

## VORWORT

Du bist fertig mit deiner Ausbildung?

Dann wirst du nun eine Arbeit suchen. Es ist nicht immer einfach zu wissen, was nach Beendigung der Ausbildung zu erledigen ist und welches deine Rechte und Pflichten als junger Arbeitsuchender oder als junger Arbeitnehmer sind.

Seit einigen Jahren sind die aufeinander folgenden Regierungen dabei, den jungen Arbeitsuchenden das Leben zu erschweren.

2012 wurde die doppelte Kontrolle der Arbeitsuche während der Eingliederungswartezeit eingeführt und diese Wartezeit wurde von 9 auf 12 Monate verlängert.

Seit September 2015 werden die Jugendlichen, die ihr Studium nach ihrem 24. Lebensjahr beenden sowie die Schulabgänger ohne Diplom des Sekundarunterrichtes vom Grundrecht auf Sozialschutz ausgeschlossen, d.h. sie erhalten kein Anrecht auf Wartegeld (Eingliederungsentschädigung).

Die Jung CSC widersetzt sich diesen ungerechten Maßnahmen. Zögere nicht, dich uns anzuschließen, um diesen Kampf fortzusetzen!

Wir hoffen, dass du in dieser Broschüre die wichtigsten Infos für den Eintritt ins Berufsleben findest: die Eingliederungswartezeit, die Kontrollen des LfA, die verschiedenen Vertragsarten, die Beschäftigungspläne, die Kündigungen,...

Eine Frage?

Dann kontaktiere die Jung-CSC oder die CSC in deiner Nähe!  
Dort wird man dich informieren, beraten und verteidigen!

Ludovic Voet  
Nationalverantwortlicher der Jung-CSC

März 2018

# INHALTSVERZEICHNIS

<b>1. Deine Ausbildung ist zu Ende</b>	<b>6</b>
1.1 Zuständige Organismen	7
1.2 Eingliederungsentschädigungen	8
1.3 Die berufliche Eingliederungswartezeit	8
<b>2. Nach der Eingliederungswartezeit</b>	<b>12</b>
2.1 Zu erledigende Schritte	13
2.2 Betrag der Eingliederungsentschädigung	13
2.3 Die Kontrollkarte	14
<b>3. Du suchst eine Arbeit</b>	<b>16</b>
3.1 Wo suchen?	17
3.2 Wie sich bewerben?	17
3.3 Der Schutz des Arbeitsuchenden	19
3.4 Du bist ausländischer Herkunft	20
<b>4. Alternanz Beschäftigung - Inaktivität und Teilzeitarbeit</b>	<b>22</b>
<b>5. Du hast eine Arbeit gefunden</b>	<b>24</b>
5.1 Die verschiedenen Statute	25
5.2 Die Vertragsformen	26
5.3 Beschäftigungshilfen	28
5.4 Die Arbeitssysteme	28
5.5 Die Arbeitsverträge	28
<b>6. Jahresurlaub und Ferien</b>	<b>32</b>
6.1 Feiertage	33
6.2 Urlaub für Jugendliche	33
6.3 Europäischer Urlaub	35
6.4 Bürgerliche Abwesenheiten	36
6.5 Urlaub aus persönlichen Gründen	38
6.6 Urlaub aus zwingenden Gründen	38
6.7 Zeitkredit und thematische Urlaube	38
<b>7. Du wirst krank</b>	<b>40</b>
7.1 Verpflichtungen gegenüber dem Arbeitgeber	41
7.2 Der garantierte Lohn	41
7.3 Intervention der Krankenkasse	43

<b>8. Entlassung und Eigenkündigung</b>	<b>46</b>
8.1 Allgemeine Erklärungen	47
8.2 Entlassung - unbefristeter Vertrag	47
8.3 Entlassung - befristeter Vertrag	48
8.4 Die Entlassung aus schwerwiegendem Grund	48
8.5 Die missbräuchliche Entlassung	49
8.6 Demission	50
8.7 Vertragsauflösung in beiderseitigem Einverständnis	50
8.8 Zu erledigende Schritte um Entschädigungen zu erhalten	50
<b>9. Du bist Opfer oder Zeuge eines Arbeitsunfalls</b>	<b>52</b>
9.1 Was versteht man unter Arbeitsunfall?	53
9.2 Zu erledigende Formalitäten	53
<b>10. Arbeit und Weiterbildung</b>	<b>54</b>
10.1 Der bezahlte Bildungsurlaub	55
<b>11. Du bist schwanger</b>	<b>58</b>
11.1 Schutzmaßnahmen	59
11.2 Mutterschaftsurlaub	59
11.3 Stillpause	60
<b>12. Nützliche Adressen</b>	<b>62</b>
Berufszentralen der CSC	63
Regionale CSC-Dienstleistungszentren	63
Grenzgänger und Arbeit im Ausland	64
Regionale Arbeitsämter	64
Büro des LfA	64
<b>13. Die Jung CSC</b>	<b>67</b>



# 1. Deine Ausbildung ist zu Ende

## 1.1 Zuständige Organismen

### A. DIE ÖFFENTLICHEN ARBEITSÄMTER

Die öffentlichen Arbeitsämter haben folgende Aufgaben:

- Die Arbeitssuchenden eintragen
- Bei der Arbeitssuche helfen (individuelle Begleitung, Arbeitsplatzangebote,...)
- Die Arbeitssuchenden vorladen, um ihr Arbeitssuchverhalten zu kontrollieren
- Schulungen anbieten
- Über Einstellungshilfen informieren
- Dem LfA die Informationen über die Arbeitssuchenden übermitteln.

**ACHTUNG! Du musst jedem Brief von ihnen Folge leisten!**

### B. DAS LFA

Das Landesamt für Arbeitsbeschaffung (LfA) ist der föderale Organismus. Er hängt vom Landesinstitut der Sozialen Sicherheit (LASS) ab. Seine Rolle:

- Entscheidung über das Recht, Eingliederungs- oder Arbeitslosenentschädigungen zu gewähren aufgrund der Dossiers, die von den Zahlstellen (Gewerkschaften/CAPAC) erstellt werden.
- Die Kontrolle der Arbeitssuchenden (familiäre Situation, berufliche Situation, Arbeitssuche,...).

### C. DIE ZAHLSTELLEN

Die Zahlstelle erstellt dein Dossier für den Entschädigungsantrag und reicht diesen beim LfA ein. Sie zahlt die Eingliederungsentschädigung oder die Arbeitslosenentschädigung, insofern sie grünes Licht vom LfA erhält. Unterschiede zwischen den Zahlstellen:

CAPAC	GEWERKSCHAFTEN: CSC, FGFB, CGSLB
Öffentlicher Dienst	Private Dienste
– Erstellt das Antragsdossier und reicht es beim LfA ein	
– Zahlt die Eingliederungs- oder Arbeitslosenentschädigungen	
Bietet keine andere Dienstleistung	Bieten zusätzliche Dienste: Arbeitslosendienst, juristischer Dienst, spezialisierte Dienste, kollektive Aktionen: Gegengewicht
Kostenlos	Zahlung eines Beitrags

### D. DIE KRANKENKASSEN

Sie verteidigen deine Interessen im Bereich der Gesundheitspflege. Sie erstatten die Gesundheitspflege und zahlen Krankenentschädigungen, Invalidengeld...

Die HKIV (Hilfskasse für Kranken- und Invalidenversicherung) ist eine öffentliche Institution der sozialen Sicherheit, die Eintragung ist kostenlos und sie kümmert sich nur um die Pflichtversicherung.

## 1.2 Die Eingliederungsentschädigungen

### A. DEFINITION

- Entschädigungen, auf die eine Person nach ihrer beruflichen Eingliederungswartezeit von 310 Tagen (außer Sonntage), die ab Eintragung beim ADG läuft, Anrecht hat.
- Die Entschädigungen werden aufgrund des Studiums berechnet.
- Die Entschädigungen werden dir überwiesen, wenn du keine Arbeit hast.

### B. GEWÄHRUNGSBEDINGUNGEN

- Dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen (+ aktive Arbeitsuche).
- Unter 25 Jahre alt sein zum Zeitpunkt des Antrags und die Wartezeit abgeschlossen haben.
- Zwei positive Bewertungen erhalten haben.
- Ein bestimmtes Diplom erhalten haben oder bestimmte Lehren abgeschlossen haben.

#### *Sekundarunterricht*

- Das 6. Jahr des allgemeinen Sekundarunterrichtes abgeschlossen haben.
- Das 3. Jahr des technischen, beruflichen oder artistischen vollzeitigen Sekundarunterrichtes abgeschlossen haben.

**ACHTUNG! Abgeschlossen haben bedeutet, dass man das komplette Schuljahr beendet haben muss. Man muss den Unterrichten gefolgt sein, alle Praktika und praktischen Arbeiten erfüllt haben und an den Prüfungen teilgenommen haben.**

#### *Alternanz/Lehre/reduzierter Unterricht*

- Als regelmäßiger Schüler während 2 Schuljahren einem Unterricht mit reduziertem Stundenplan gefolgt sein oder einer anerkannten Ausbildung im Rahmen der teilzeitigen Schulpflicht.

#### **Ab dem 1. September 2015!!!**

Für einen Jugendlichen unter 21 Jahren, der einen Entschädigungsantrag stellt, wurde folgende Diplombedingung eingeführt:

Er muss entweder:

- ein Diplom der oberen Sekundarschule besitzen (Abitur);
- oder eine Alternanzausbildung vollständig absolviert und bestanden haben;
- oder ein gleichwertiges Diplom erhalten haben.

Wenn du unter 21 Jahre alt bist und diese Bedingung des Diploms nicht erfüllst, musst du eine längere Eingliederungswartezeit leisten (bis zum Tag vor deinem 21. Geburtstag). Das bedeutet, dass du mit 21 Jahren Eingliederungszulagen erhältst, insofern du die Zugangsbedingungen erfüllst.

## 1.3 Die berufliche Eingliederungswartezeit

### A. DEFINITION

Ab dem Tag deiner Eintragung beim Arbeitsamt wird deine Eingliederungswartezeit 1 Jahr dauern. Während dieser Periode bekommst du keine Eingliederungsentschädigung, auch nicht, wenn du keinen Job hast. Du bist unentschädigter Arbeitsuchender.

## B. DEINE EINTRAGUNG

Am Ende deiner Ausbildung musst du dich beim ADG eintragen vor dem 1. Juli, wenn du unter 18 Jahre alt bist und vor dem 8. August, wenn du älter als 18 Jahre bist. Wenn du deine Ausbildung vor dem Ende des Schuljahres unterbrichst, trägst du dich beim Arbeitsamt ein sobald du auf Arbeitsuche bist. Diese Eintragung kannst du per Internet beim Arbeitsamt deiner Region vornehmen.

## C. DEINE BEWERTUNG

Das Landesamt für Arbeitsbeschaffung (LfA) bewertet dein aktives Arbeitssuchverhalten im 7. und im 11. Monat deiner Wartezeit. Wenn beide Bewertungen positiv sind, bekommst du nach dieser Wartezeit Eingliederungsentschädigungen. Die beiden Bewertungen müssen sich nicht unbedingt folgen. Wenn beide Bewertungen negativ sind, verlängert sich deine Wartezeit.

- Die Bewertungen finden auf Vorladung bei individuellen Gesprächen mit einem Eingliederungshelfer des LfA statt.
- Du kannst dich von einem Anwalt oder einem Gewerkschaftsvertreter begleiten lassen.
- Eine Periode von mindestens 4 Monaten Vollzeitarbeit wird einer positiven Bewertung gleichgestellt.
- Eine Periode von mindestens 8 Monaten Vollzeitarbeit wird zwei positiven Bewertungen gleichgestellt.
- Wenn zwei Bewertungen positiv sind, erhältst du am Ende deiner Eingliederungswartezeit die Eingliederungszulagen. Die beiden positiven Bewertungen müssen nicht unbedingt aufeinanderfolgen. Wenn die beiden Bewertungen nicht positiv sind, hat dies eine Verschiebung des Endes deiner Eingliederungswartezeit zur Folge.
- Nach einer negativen Bewertung musst du eine neue Bewertung beantragen, die 6 Monate später stattfindet. Dieser Antrag ist unerlässlich, damit du dein Anrecht auf Familienzulagen behältst.

**ACHTUNG! Wenn du ohne Begründung einer Bewertung fernbleibst, wird diese als negativ gewertet und deine Wartezeit wird verlängert.**

## D. DEINE PFLICHTEN WÄHREND DER EINGLIEDERUNGSWARTEZEIT

- Beim Arbeitsamt als Arbeitssuchender eingetragen sein
- Dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen
- Aktiv eine Arbeit suchen
- Den Vorladungen des LfA/ONEm und des ADG Folge leisten
- Auf Arbeitsangebote des ADG reagieren
- Dem Arbeitsamt jede Änderung deiner Situation mitteilen (Adresse, Krankheit, Arbeit,...)
- Beim LfA/ONEm in bestimmten Fällen eine Genehmigung beantragen (Ehrenamt, Weiterbildung, Praktikum/Arbeit im Ausland,...)
- 2 positive Bewertungen erhalten

## **E. DEINE RECHTE WÄHREND DER EINGLIEDERUNGSWARTEZEIT**

- Du bleibst abgedeckt durch die Krankenkasse deiner Eltern solange du nicht arbeitest und unter 25 Jahre alt bist.
- Du behältst dein Recht auf Familienzulagen:
  - wenn du max. 240 Stunden im Juli, August, September arbeitest;
  - wenn du weniger als 520,08 € brutto/Monat verdienst.

## **F. DIE PERIODEN, DIE DIE EINGLIEDERUNGSWARTEZEIT VERLÄNGERN**

Bestimmte Situationen verlängern die Wartezeit:

- Nachprüfung oder eine verspätete Abgabe der Endarbeit (weil du dich später beim Arbeitsamt einträgst)
- Unverfügbarkeit auf dem Arbeitsmarkt: Urlaub, Krankheit, Krankenhausaufenthalt,...
- Bestimmte Weiterbildungen (Aufgepasst auf die Dauer und die Kreditstunden)
- Die Aufenthalte oder Praktika, die nicht auf die berufliche Eingliederung ausgerichtet sind (Au pair, kultureller Austausch,...)

## **G. DIE PERIODEN, DIE ALS BERUFLICHE EINGLIEDERUNGSWARTEZEIT GELTEN**

- Die Perioden der Einschreibung als Arbeitsuchender
- Die Perioden der entlohnten Arbeit oder einer hauptberuflichen Selbständigkeit
- Die Perioden der Weiterbildung, Praktika, ehrenamtliche Arbeit, die deine Möglichkeiten zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt erhöhen und die mit Einverständnis des LfA/ONEm erfolgen
- Der Mutterschaftsurlaub
- Praktika im Ausland, die deine Möglichkeiten zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt erhöhen (mit Freistellung vom LfA/ONEm)
- Die Perioden, während deren du unterstützt wurdest mit einem Kredit, um dich selbstständig zu machen
- Die Perioden des freiwilligen Militärdienstes

## **H. AUSNAHMEN**

Du wirst nicht zum Bewertungsgespräch des LfA vorgeladen, wenn:

- du ein Praktikum im Ausland machst;
- du dich auf eine Tätigkeit als Selbstständiger vorbereitest;
- du als Selbstständiger arbeitest;
- du als Lohnempfänger arbeitest;
- du schwanger bist und in der Periode des Arbeitsverbots
- du beim Militär bist;
- du mit einem Soldaten zusammenwohnst, der im Ausland stationiert ist.

Du wirst dann nach dieser Periode vorgeladen, insofern du das LfA mindestens einen Monat vor deiner Unverfügbarkeit informiert hast. Solltest du trotzdem eine Vorladung erhalten, genügt es, deine Abwesenheit spätestens 3 Werktage nach dem vorgesehenen Vorladungsdatum zu rechtfertigen.

## I. AKTIVES VORGEHEN

Aktiv vorzugehen bei der Arbeitssuche bedeutet:

- Eine dir angebotene annehmbare Arbeit oder vorgeschlagene Weiterbildung akzeptieren.
- Dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen.
- Aktiv teilnehmen an den Begleitaktionen, Weiterbildungen, Berufserfahrungen oder beruflichen Eingliederungen, die dir durch das Arbeitsamt angeboten werden.
- Selbst aktiv eine Arbeit suchen, auf regelmäßige und vielfältige Art.

**ACHTUNG!!! Bewahre alle schriftlichen Unterlagen deiner Bewerbungen auf (Kopie der spontanen Bewerbungen, der Anzeigen, der Antworten der Arbeitgeber, der Kopien der Mails, Anwesenheitsbescheinigung bei einem Arbeitgeber,...). Worte alleine genügen nicht. Lege dir einen Ordner an mit all diesen Belegen und eine vollständige Agenda, damit du beides mit zum Gespräch nehmen kannst. Das LfA verlangt, dass du mindestens zwei Bewerbungen pro Woche verschickst.**



NACH

DER

EINGLIEDERUNG

WARTZEIT

## 2. Nach der Eingliederungswartezeit

Deine Wartezeit geht zu Ende und du arbeitest noch nicht?

Du erhältst Eingliederungsentschädigungen (keine Arbeitslosenentschädigungen):

- nach zwei positive Bewertungen, aufeinander folgend oder nicht;
- während maximal 3 Jahren, unter bestimmten Bedingungen verlängerbar (verlängerte Periode, wenn du mindestens 156 Tage im Laufe der beiden letzten Jahre gearbeitet hast.)

Abweichende Regeln sind vorgesehen für Mitbewohner mit Personen zu Lasten, Alleinstehende und sogenannte „privilegierte“ Mitbewohner. Für sie beginnt der Kredit von 36 Monaten (3 Jahre) ab dem Monat, der ihrem 30. Geburtstag folgt.

### 2.1 Zu erledigende Schritte

Wenn du am Ende deiner Eingliederungswartezeit keinen Job hast oder teilzeitig arbeitest, musst du:

- dich erneut beim Arbeitsamt eintragen, frühestens 1 Monat vor oder spätestens 8 Kalendertage nach der Wartezeit;
- dich bei einer Krankenkasse einschreiben (du erhältst dort ein Dokument für deine Zahlstelle);
- dich bei einer Zahlstelle eintragen, die dir die Eingliederungsentschädigung auszahlt.

### 2.2 Betrag der Eingliederungsentschädigung

Sie wird für alle Tage der Woche, außer für den Sonntag gewährt (6 Entschädigungen/Woche). Sie untersteht nicht dem Berufssteuervorabzug, insofern du kein zusätzliches Einkommen bezieht.

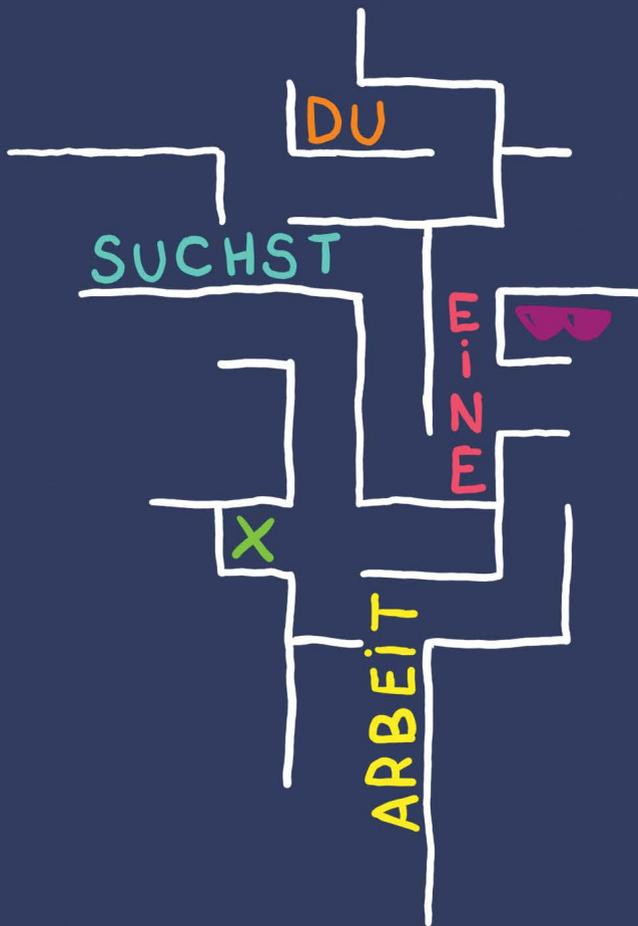
Alter	Alleinstehend		Haushaltsvorstand		Mitbewohner	
	Tag	Monat	Tag	Monat	Tag	Monat
-18 Jahre	12,32 €	320,32 €	43,37 €	1127,62 €	10,46 €	271,96 €
18-20 Jahre	19,37 €	503,62 €	43,37 €	1127,62 €	16,69 €	433,94 €
21 Jahre +	32,09 €	834,34 €	43,37 €	1127,62 €	16,69 €	433,94 €

## 2.3 Die Kontrollkarte

*Benutzung der Kontrollkarte in elektronischer oder in Papierform.*

- An den Tagen, wo du arbeitslos bist (auch Wochenenden und Feiertage) füllst du nichts aus.
- Wenn du arbeitest, schwärzt du das Kästchen des entsprechenden Tages bevor du die Arbeit beginnst.
- Im Krankheitsfall trägst du ein „M“ ein.
- Im Urlaubsfall trägst du ein „V“ ein. Du musst die Urlaubstage, die eventuell durch ein Urlaubsgeld abgedeckt sind, vor dem Ende des Jahres nehmen. Tust du dies nicht, werden sie dir von den Entschädigungen des Monats Dezember abgezogen.
- Benutze unauflösliche Tinte zum Ausfüllen der Kontrollkarte auf Papier.
- Behalte immer die Kontrollkarte auf Papier bei dir, damit du sie sofort bei einer eventuellen Kontrolle vorzeigen kannst.
- Frühestens am Ende des Monats gibst du die Papierkarte - ausgefüllt und unterschrieben - bei der CSC ab. Du kannst auch die Karte elektronisch ausfüllen. Solltest du dich entscheiden, die elektronische Karte zu verwenden, kannst du nicht zum Papierformat zurückkehren.





## 3. Du suchst eine Arbeit

---

### 3.1 Wo suchen?

Wenn du eine Arbeit suchst, gibt es zahlreiche Möglichkeiten:

- Angebote des Forem, Actiris, ADG und VDAB
- Anzeigen in der Tagespresse
- spontane Bewerbungen
- Internet: spezielle Seiten und große Unternehmen - Rubrik „Jobs“
- die Leiharbeitsagenturen: die Adressen findest du unter [www.federgon.be](http://www.federgon.be)
- Beziehungen

### 3.2 Wie sich bewerben?

Je nach Sektor, Unternehmen und Funktion ändert die Art der Personalanwerbung (vom einfachen formlosen Kontakt bis zur Auswahlprozedur mit einer Reihe von Tests). In den meisten Fällen wird eine Vorwahl der Kandidaten durchgeführt aufgrund des Bewerbungsschreibens und des Lebenslaufes.

#### A. DER LEBENSLAUF (CV)

Du musst deinem Lebenslauf einen Titel geben (das ist der Name der Funktion für die du dich im Unternehmen bewirbst).

##### *Ziele des CV*

- Einen ersten Überblick geben über dich und deinen bisherigen Weg.
- Deine persönlichen, beruflichen und technischen Fähigkeiten zeigen.
- Überzeugen, dass du die ideale Person für den vorgeschlagenen Posten bist.
- Den Arbeitgeber mit deinen Fähigkeiten begeistern.
- Ein Gespräch mit dem Arbeitgeber herbeiführen: Dein CV muss die Aufmerksamkeit des Arbeitgebers auf dich lenken.

##### *Inhalt*

- Deine persönlichen Angaben.
- Deine Berufserfahrung: deine vorherigen Arbeitsplätze (wenn vorhanden), deine Studentenjobs, deine Praktika aber auch deine ehrenamtlichen Tätigkeiten.
- Deine Ausbildungen: Beginne mit deinem letzten Diplom und ende mit dem ältesten.
- Deine Fremdsprachenkenntnisse:
  - Schwach: wenn das Erlernen der Sprache weit zurückliegt oder nur kurze Zeit dauerte.
  - Mittel: wenn dein Niveau korrekt ist.
  - Gut: wenn du die Sprache perfekt beherrschst.
  - Präzisiere ebenfalls, ob deine Kenntnisse die gesprochene oder geschriebene Sprache betreffen.
- Deine Computerkenntnisse mit Aufzählung der bekannten Programme.

## **Verschiedenes**

Dein Lebenslauf gibt Informationen über deine Persönlichkeit. Achte darauf, diejenigen auszuwählen, die dir in Bezug auf die Funktion nutzen könnten: deine Qualitäten, Hobbys, ...

## **B. DAS BEWERBUNGSSCHREIBEN**

### **Ziele des Bewerbungsschreibens**

- Dein Interesse für den Posten zeigen und dem Arbeitgeber Lust geben, dich kennen zu lernen.
- Die Elemente deiner Kompetenzen und deiner Persönlichkeit hervorheben, die auf den Posten zutreffen, für den du dich bewirbst.

### **Inhalt**

- Der Grund, der dich zu dieser Bewerbung gebracht hat (spontane Bewerbung, Antwort auf eine Anzeige,...)
- Deine Motivationen und Kompetenzen, die auf diesen Posten zutreffen (in diesem Bereich, in diesem Unternehmen, in diesem Dienst,...): verweise auf die Elemente, die aus dir die „ideale Person“ für diesen Posten machen: hebe deine Trümpfe hervor, deine Erfahrungen, deine Qualitäten. Argumentiere deine Bewerbung!
- Verweise auf deinen Lebenslauf (weitere Informationen können Sie meinem Lebenslauf entnehmen)
- Ein Bewerbungsgespräch vorschlagen
- Eine Höflichkeitsformel und deine Unterschrift

### **Form**

- Lesbar und sauber
- Persönlich in Funktion der Beschäftigung, deiner Person und deiner Kompetenzen
- Jede einzelne Bewerbung der entsprechenden Stelle anpassen
- In verschiedenen Abschnitten strukturieren
- Prägnant, max. 1 Seite

## **C. DAS BEWERBUNGSGESPRÄCH**

Bereite dich auf folgende Fragen vor zu deiner Berufserfahrung, deiner Persönlichkeit, deiner Sichtweise in punkto Arbeit und deiner Kenntnis des Betriebes:

### **Deine Berufserfahrung**

- Sprich chronologisch über deinen Werdegang
- Hebe deine verschiedenen Erfahrungen hervor und bleibe dabei objektiv und präzise
- Erläutere die Kompetenzen, die du wirklich erworben hast
- Vermeide affektive Erwägungen. Sprich nicht negativ über ehemalige Kollegen und/oder Chefs.

### **Deine Persönlichkeit**

Erwähne deine wichtigen Qualitäten, die für die Besetzung dieses Arbeitspostens nützlich sind: gute Laune, Ausdauer, Stressresistenz, Gründlichkeit,... Gib konkrete Beispiele, in denen sich dies zeigt. Erwähne deine Schwächen (oder was du noch verbessern könntest), aber bringe dich nicht in Misskredit.

### **Deine Sicht der Arbeit**

Erkundige dich über die erforderlichen Kompetenzen für die Funktion, die Zwänge und Realitäten vor Ort, die daran gebunden sind, den Lohn auf den du Anrecht hast...

### **Deine Kenntnisse und dein Interesse für das Unternehmen**

Erkundige dich über das Unternehmen, seine Tätigkeiten. Zeige dein Interesse, indem du stichhaltige Fragen über den Beruf und die interne Organisation stellst.

NB: Informiere dich für die Fortsetzung der Anwerbeprozedur.

### **Beispiele von Fragen, die ein Arbeitgeber dir stellen könnte:**

- Weshalb haben Sie eine Karriere in diesem Sektor gewählt?
- Erzählen Sie mir Ihren beruflichen Werdegang
- Welches sind Ihre starken und schwachen Punkte?
- Weshalb haben Sie Ihren letzten Job verlassen, was haben Sie seitdem getan?
- Wie würde Ihr letzter Arbeitgeber Sie beschreiben?
- Wie beschreiben Ihre Nahestehenden Sie?
- Welche Art von Situation stresst Sie?
- Wenn Sie sich mit nur einem Wort beschreiben müssten, welches wäre das?
- Welche Charakterzüge bei Ihren Kollegen stören Sie am meisten?
- Welche mögen Sie am liebsten?
- Sprechen Sie von sich
- Was bringen Ihnen Ihre Hobbys?
- Was haben Sie seit Ihrer letzten Anstellung gemacht?
- Worüber sind Sie in Ihrer Laufbahn am meisten stolz?
- Wie organisieren Sie sich, damit Ihre Kinder betreut werden?
- Wie sieht es mit Ihrer Verfügbarkeit aus?
- Wie meistern Sie den Druck?
- Welches sind Ihre Lohnvorstellungen?
- Wie arbeiten Sie in einer Gruppe?
- Welche Art von Schwierigkeiten fallen Ihnen schwer zu meistern?
- Was wissen Sie über diesen Betrieb?
- Können Sie mir genau sagen, was Sie über diesen Posten verstanden haben?
- Weshalb glauben Sie der ideale Kandidat zu sein?
- Was können sie dieser Organisation/Gesellschaft/Unternehmen bringen?
- Weshalb möchten Sie in unserem Unternehmen arbeiten?
- Wie sehen Sie Ihre Laufbahn in den nächsten 5 Jahren?
- Was interessiert Sie an unserem Produkt/Dienst?
- Was haben Sie aus Ihren vorherigen Arbeitsstellen gelernt?
- Stellen Sie sich vor, Sie bekämen den Posten. Was sind die ersten Dinge, die Sie tun werden?

## **3.3 Der Schutz des Arbeitsuchenden**

Das belgische Gesetz hat 19 Kriterien erstellt, aufgrund derer die Diskriminierung verboten ist. Diese Kriterien werden „geschützte Kriterien“ genannt. Es handelt sich um: Geschlecht, Nationalität, angebliche Rasse, Hautfarbe, nationale oder ethnische Herkunft, Alter, sexuelle Orientierung, religiöse, philosophische oder politische Überzeugungen, Behinderung, Zivilstand, Geburt, aktueller oder zukünftiger Gesundheitszustand, physische oder genetische Charakteristik, soziale Herkunft, Vermögen, Sprache und gewerkschaftliche Gesinnung.

Bestimmte Fragen sind nicht nur indiskret, sie sind auch illegal. Trotzdem werden sie von manchen Arbeitgebern oder Anwerbern gestellt. Du kannst zwar sagen, dass diese Fragen illegal sind und den Arbeitgeber nichts angehen oder die Antwort verweigern. Das ist dein gutes Recht, aber du bekommst damit sicher nicht den Posten, auf den du dich bewirbst. Man muss wissen, dass man den Anwerber nicht kritisieren oder ihm besser nicht widersprechen sollte.

Du kannst diese Vorgehensweisen beim Dienst für Diversität der CSC anzeigen, beim Zentrum für Chancengleichheit und Kampf gegen Rassismus oder beim Institut für die Gleichheit zwischen Männern und Frauen. Weitere Infos findest du auf der Webseite [www.csc-diversité.be](http://www.csc-diversité.be)

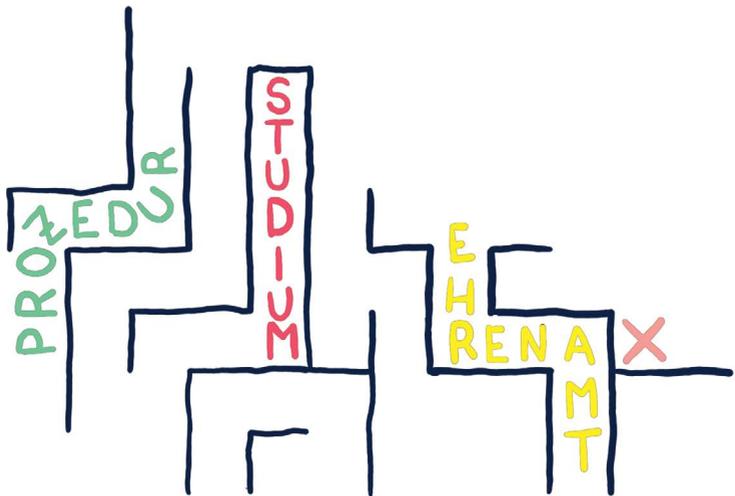
### **3.4 Du bist ausländischer Herkunft**

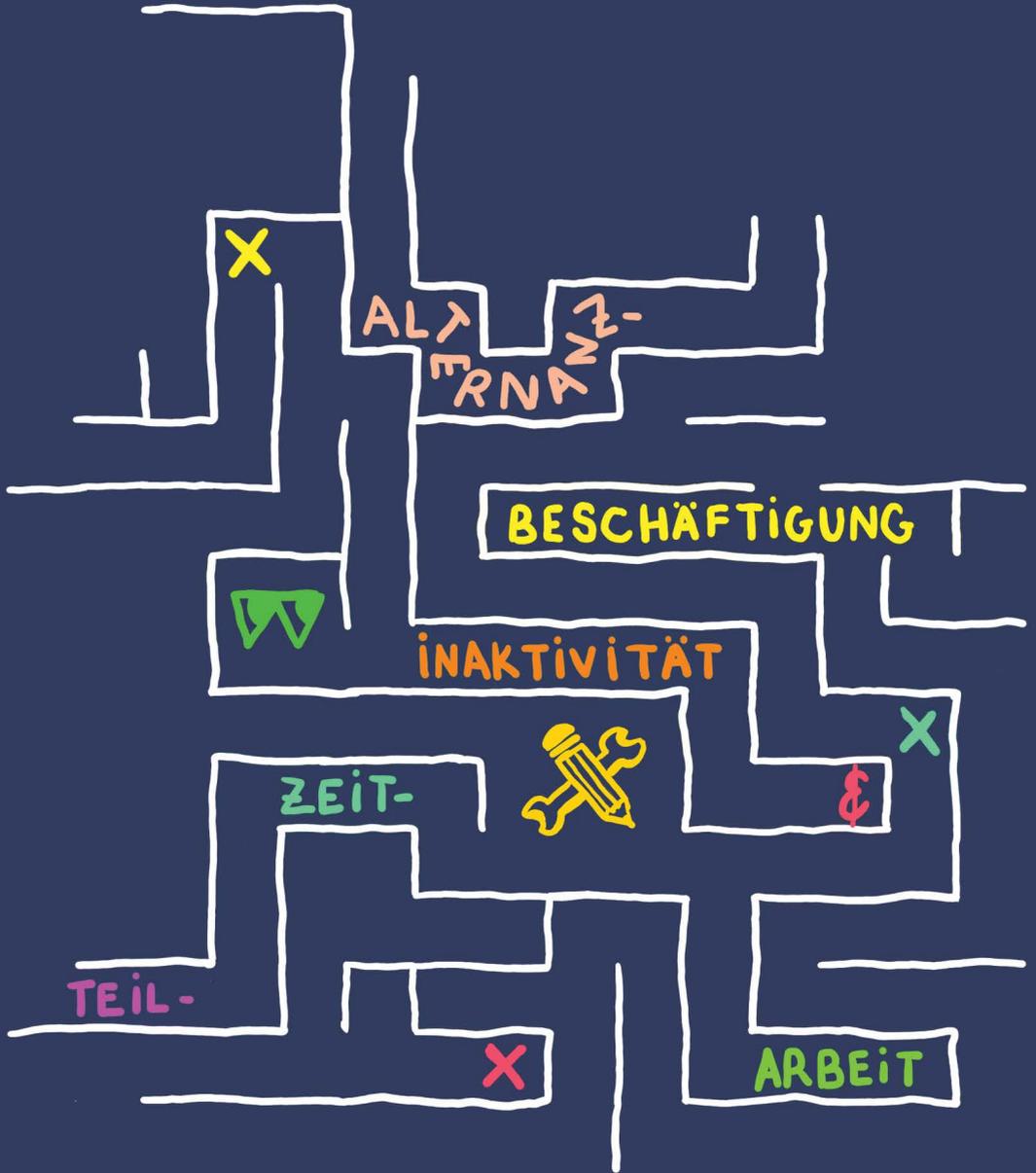
Als Ausländer kann es sein, dass du eine Arbeitserlaubnis benötigst. Diese ist nicht erforderlich:

- wenn du aus einem Mitgliedsstaat des Europäischen Wirtschaftsraumes (EWR) stammst, sowie aus Norwegen, Island und Liechtenstein;
- wenn du der Ehepartner oder das Kind eines Belgiers oder eines Einwohners des EWR bist;
- Wenn du in Belgien etabliert bist, d.h. du bist Inhaber eines „Ausländerausweises“;
- wenn du anerkannter Flüchtling bist;
- wenn du bestimmte Berufe ausführen wirst (Journalist, Sportler, Studentenjob, Au-pair, Lehre, usw.).

Wenn du eine Arbeitserlaubnis benötigst, kannst du den Antrag beim Arbeitsamt deiner Region stellen und dort auch weitere Auskünfte einholen.

Weitere Infos findest du unter [www.migrantscsc.be](http://www.migrantscsc.be)





## 4. Alternanz Beschäftigung - Inaktivität und Teilzeitarbeit

---

### *Eine Vollzeitbeschäftigung*

Dauerte deine Arbeit weniger als vier Wochen (28 Tage), musst du keine speziellen Schritte unternehmen. Du erklärst dich erneut als Arbeitsloser, indem du deine Kontrollkarte nach den darauf angegebenen Hinweisen ausfüllst.

Verlierst du deine Arbeit nach vier Wochen, musst du einen neuen Antrag auf Entschädigungen stellen und dich wieder als Arbeitsuchender eintragen.

### *Eine Teilzeitbeschäftigung*

Wenn du eine Teilzeitarbeit findest, hast du im Allgemeinen Interesse daran, das Statut der „Aufrechterhaltung der Rechte“ zu beantragen. Das bedeutet, dass du als Arbeitsuchender einer Vollzeitstelle eingetragen bleibst. Wenn du deine Teilzeitarbeit verlierst, bekommst du zumindest die Entschädigung, die du davor bezogen hast. Wenn du dieses Statut nicht erhältst, giltst du als „freiwilliger Teilzeitbeschäftigter“ und bekommst im Falle der Arbeitslosigkeit nur Entschädigungen, die aufgrund dieser Teilzeitbeschäftigung berechnet werden. Unter bestimmten Bedingungen kannst du eine „Entschädigung der Einkommensgarantie“ erhalten, die dir als Zusatz zu deinem Teilzeitlohn ein insgesamt höheres Einkommen sichert. Erkundige dich diesbezüglich bei der CSC.



## 5. Du hast eine Arbeit gefunden

---

### 5.1 Die verschiedenen Statute

#### A. ARBEITER-ANGESTELLTER

Die Unterscheidung zwischen einem Arbeiter- und einem Angestelltenvertrag gründet auf die intellektuelle oder handwerkliche Natur der Arbeit. Diese Unterscheidung ist im Gesetz verankert:

- Der Arbeiter ist der Arbeitnehmer, der hauptsächlich handwerklich tätig ist.
- Der Angestellte ist der Arbeitnehmer, der hauptsächlich intellektuelle Arbeiten verrichtet.

Es ist also ausschließlich die Art der Arbeit, die das Statut des Arbeitnehmers bestimmt. Doch aufgrund der Entwicklung der Arbeitswelt ist es heute nicht mehr einfach, diese Unterscheidung zu machen. Deshalb ist seit Jahren eine Angleichung beider Statute im Gange.

#### B. SELBSTSTÄNDIGE

Ob man als Selbstständiger oder als Lohnempfänger gilt, ist keine Sache der persönlichen Wahl des Arbeitnehmers. Es gibt gesetzliche Kriterien, die die Art der beruflichen Aktivität festlegen.

Du bist selbstständig, wenn du in Belgien eine berufliche Aktivität ausführst, aufgrund derer du keinem Arbeitsvertrag oder Statut (Staatsbeamter) unterstehst und dies zum Zweck, Gewinne daraus zu erzielen.

Weitere Infos zu diesem Statut findest du bei der Vereinigung des Mittelstandes. [www.ucm.be](http://www.ucm.be)

#### C. BEAMTE, LEHRER UND VERTRAGSBESCHÄFTIGTE

Wenn du im Dienste der Bürger (Beamte und Lehrer) arbeiten möchtest, dann ist die öffentliche Funktion in vielfältiger Hinsicht eine interessante Wahl:

- du hast Zugang dazu, egal welche Ausbildung oder welches Diplom du erhalten hast;
- die Funktionen decken verschiedene Bereiche ab und sind daher abwechslungsreich.

Der öffentliche Sektor umfasst:

- die föderale Verwaltung;
- die gemeinschaftlichen und regionalen Verwaltungen;
- die provinziellen und Gemeindeverwaltungen (einschließlich die ÖSHZ);
- spezielle Körperschaften wie die Armee, der Rechnungshof, die Gerichtsbarkeit...

In der öffentlichen Funktion muss man zwischen zwei Arten von Beschäftigungen unterscheiden:

- die statutären Beschäftigungen, für die das Personal definitiv ernannt wird und deren Arbeitsbedingungen in Texten geregelt sind, die das Statut definieren;
- die Vertragsbeschäftigungen, die, wie im Privatsektor, das Personal mittels befristetem oder unbefristetem Arbeitsvertrag beschäftigen.

## 5.2 Die Vertragsformen

### A. DER UNBEFRISTETE VERTRAG

Dieser Vertrag ist der interessanteste. Er sieht kein Enddatum vor und bietet somit eine gewisse Beschäftigungsstabilität.

### B. DER BEFRISTETE VERTRAG

Im Gegensatz zum unbefristeten Vertrag hat dieser Vertrag ein Anfangs- und ein Enddatum. Er bleibt aber ein gewöhnlicher Vertrag, für den die allgemeinen Bestimmungen des Gesetzes über den Arbeitsvertrag gelten.

Der Gesetzgeber verbietet im Prinzip die Aufeinanderfolge von befristeten Verträgen oder von Verträgen für eine bestimmte Arbeit zwischen den gleichen Parteien. Sollten die Parteien mehrere solche Verträge hintereinander vereinbaren, geht das Gesetz davon aus, dass ein unbefristeter Vertrag besteht.

Man spricht von aufeinander folgenden befristeten Verträgen ab dem Moment, wo mindestens zwei solcher Verträge mit dem gleichen Arbeitgeber abgeschlossen wurden.

**ACHTUNG! In bestimmten Fällen sind aufeinander folgende Verträge erlaubt (Elternurlaub, schlechte Gesundheit, Nicht-Erneuerung der Arbeitslaubnis B, ...).**

Es dürfen sich nur maximal 4 befristete Verträge folgen von einer Dauer von jeweils mindestens 3 Monaten und unter der Bedingung, dass die Gesamtdauer dieser Verträge 2 Jahre nicht überschreitet.

#### Beispiel

*Die Parteien dürfen einen ersten Vertrag für eine Dauer von 4 Monaten vereinbaren, dann zwei Verträge von jeweils 8 Monaten und schließlich noch einen letzten Vertrag von 4 Monaten.*

Befristete Verträge von jeweils mindestens 6 Monaten dürfen nur aufeinander folgen, wenn vorher ein Genehmigungsantrag (beim FÖD Beschäftigung) eingereicht wurde und die Gesamtdauer dieser aufeinander folgenden Verträge 3 Jahre nicht überschreitet. Wenn die aufeinander folgenden Verträge die Mindest- oder Höchstdauer nicht respektieren, oder wenn die Genehmigung nicht angefragt oder erteilt wurde, muss der Arbeitgeber beweisen, dass die vereinbarten Verträge gerechtfertigt waren durch die Natur der Arbeit oder durch andere legitime Gründe. Ansonsten gilt der Vertrag als unbefristet.

Die Ausführung eines befristeten Vertrages oder eines Vertrages für eine bestimmte Arbeit kann unterbrochen werden aus den gleichen Gründen wie ein unbefristeter Vertrag (Bsp. Arbeitsunfähigkeit, Kurzarbeit, Jahresurlaub, usw.). Diese Ereignisse unterbrechen den Vertrag auf die gleiche Weise und unter den gleichen Bedingungen als wenn es sich um einen unbefristeten Vertrag handeln würde; so muss der Arbeitgeber bei einer Arbeitsunfähigkeit den garantierten Lohn zahlen nach den gewöhnlichen Regeln, unter Vorbehalt bestimmter Besonderheiten.

Die Unterbrechung eines befristeten Vertrages führt auch nicht dazu, dass das vorher vereinbarte Enddatum verschoben wird. Der Vertrag endet normal am vorgesehenen Datum, egal wie lange die Unterbrechungsperiode(n) war(en).

Das Enddatum wird auch nicht verschoben, wenn die Unterbrechung zu diesem Zeitpunkt immer noch läuft.

## C. DER ERSATZVERTRAG

Manchmal muss der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer ersetzen, dessen Abwesenheitsdauer nicht genau bekannt ist (z.B. wegen Krankheit). Deshalb darf der Arbeitgeber Ersatzverträge abschließen, die die Abwesenheit eines oder mehrerer Arbeitnehmer ausgleichen.

Der Vertrag muss drei unterschiedliche Angaben enthalten:

- Der Grund für die Ersetzung. Im Falle der Änderung des Ersatzgrundes oder wenn dieser nicht vermerkt wurde, muss ein neuer Vertrag erstellt werden.
- Die Identität des oder der ersetzten Arbeitnehmer.
- Die Bedingungen der Einstellung (Dauer des Vertrages, Kündigungsfristen...).

### **Maximale Dauer**

Die Dauer des Vertrages darf nicht über 2 Jahre hinausgehen und diese Grenze gilt ebenfalls, wenn mehrere Ersatzverträge aufeinander folgen. Diese Begrenzung gilt aber nicht, wenn aufeinander folgende Verträge abgeschlossen wurden, um einen Arbeitnehmer in Zeitkredit zu ersetzen.

### **Sanktion im Falle der Überschreitung der maximalen Dauer**

Bei einer Überschreitung der Periode von 2 Jahren untersteht der Vertrag den gleichen Bedingungen wie die unbefristeten Verträge.

Die Sanktion ist also die gleiche, wie wenn kein schriftlicher Vertrag bestehen würde. Damit kann der Vertrag nur aufgelöst werden mittels Einhaltung der gesetzlich normal geltenden Kündigungsfrist (und nicht durch eine reduzierte Kündigungsfrist) oder durch die Zahlung einer entsprechenden Kündigungsentschädigung.

### **Möglichkeit des Abschlusses aufeinander folgender Verträge**

So können mehrere Ersatzverträge hintereinander mit der gleichen Person abgeschlossen werden, um verschiedene Arbeitnehmer des Unternehmens zu ersetzen, deren Arbeitsvertrag vollständig unterbrochen ist, unter der Bedingung, dass ein Schriftstück (mit den Pflichtangaben) spätestens zu Beginn der Ausführung jedes neuen Vertrages erstellt wird.

### **Probezeit**

Ob bei einem unbefristeten, einem befristeten oder einem Ersatzvertrag, eine Probezeit kann nicht mehr vorgesehen werden.

## D. Die Leiharbeit

Die Leiharbeit ist vor allem eine prekäre Beschäftigung (Vertrag für 1 Tag, 1 Woche, 1 Monat...).

Da die Verträge meistens von kurzer Dauer sind, raten wir dir, alle deine Verträge, Lohnzettel und C4 sorgfältig aufzubewahren, um Probleme mit der Arbeitslosigkeit zu vermeiden.

Der Leiharbeiter hat Anrecht auf den gleichen Lohn und auf die gleichen Vorteile wie die Arbeitnehmer des Benutzerunternehmens.

- Der Steuervorabzug beträgt 11 %. Da dieser Prozentsatz niedriger ist als bei den gewöhnlichen Verträgen, kann es sein, dass du im nächsten Jahr Steuern nachzahlen musst!
- Im Rahmen des Sozialfonds für Leiharbeiter bestehen Prämien und Vorteile: Jahresendprämie, Garantien für Kredite, zusätzliche Entschädigungen...
- Unter Vorbehalt gegenseitiger Abmachungen gelten die ersten drei Arbeitstage als Probezeit. Bis zum Ablauf dieser Periode kann jede der Parteien den Vertrag ohne Kündigungsfrist oder Kündigungsentschädigung beenden. Wird der Leiharbeiter mittels aufeinander

folgender Leiharbeitsverträge im gleichen Arbeitsposten, in der gleichen Funktion und beim gleichen Benutzer beschäftigt, so sind aufeinander folgende Probezeiten verboten.

**Mehr Infos unter [www.csc-ostbelgien.be](http://www.csc-ostbelgien.be)**

### **5.3 Beschäftigungshilfen**

Diese Verträge ermöglichen dem Arbeitgeber, Subventionen und/oder Reduzierungen der Sozialbeiträge zu erhalten. Für den Arbeitnehmer handelt es sich entweder um gewöhnliche Verträge mit einigen Besonderheiten, oder um Ausbildungsverträge. Die Bedingungen und die Regeln sind sehr komplex, manche Verträge können sich sogar überlappen. Erkundige dich beim LfA.

Die verschiedenen Statute des Arbeitssuchenden:

- Der beschäftigte Arbeitssuchende = jede Person, die beschäftigt ist und trotzdem eine Arbeit sucht.
- Der unbeschäftigte Arbeitssuchende = der Arbeitssuchende, der beim Arbeitsamt eingetragen ist und der keine Arbeit hat.
- Der entschädigte Vollarbeitslose = der Arbeitssuchende, der Eingliederungs- oder Arbeitslosenentschädigungen bezieht.

### **5.4 Die Arbeitssysteme**

Es ist möglich einen Teilzeitvertrag abzuschließen, d.h. von einer kürzeren Dauer als eine Vollzeit.

Im Prinzip muss ein Vertrag mindestens eine Drittel-Zeit umfassen und die täglichen Arbeitsleistungen dürfen nicht weniger als 3 Stunden betragen. Zu dieser Regelung gibt es einige Ausnahmen für Tätigkeiten, die oft nebenher geleistet werden.

Wenn du einen Teilzeitvertrag unterzeichnet, kontaktiere die CSC wegen der Aufrechterhaltung deiner Rechte.

### **5.5 Die Arbeitsverträge**

Welche Elemente müssen darin enthalten sein?

- Dein Name, deine Adresse, dein Geburtsdatum
- Name, Adresse des Unternehmens
- Datum des Beginns und des Endes der Vertragsausführung
- Der Ort der Vertragsausführung
- Eine kurze Beschreibung der Funktion
- Die wöchentliche Arbeitsdauer und der Stundenplan
- Beginn und Ende des gewöhnlichen Arbeitstages, der Zeitpunkt und die Dauer der Pausen und die Tage, an denen normalerweise nicht gearbeitet wird
- Der Lohn und eventuelle Vorteile
- Das Datum der Lohnzahlung
- Die Anwendung des Gesetzes vom 12. April 1965 über den Lohnschutz der Arbeitnehmer
- Die zuständige paritätische Kommission, d.h. der Sektor, in dem du beschäftigt wirst

- Adresse und Telefonnummer des medizinischen Dienstes des Unternehmens
- Der Ort an dem sich der Erste-Hilfe-Kasten befindet, der Name der Person, die bezeichnet wurde, um die Erste Hilfe zu leisten sowie der Ort, wo diese geleistet wird und wie man diesen findet.
- Gegebenenfalls die Namen und die Kontaktmöglichkeiten der Arbeitnehmervertreter, des Betriebsrates und/oder des Ausschusses für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz.
- Die Adresse und die Telefonnummer der Sozialinspektion des Distriktes, in dem du eingestellt wirst.

### **Ein schriftlicher Vertrag?**

Dein Vertrag muss spätestens am Tag deines Dienstantritts unterzeichnet werden. Besteht kein schriftliches Dokument, wird er als unbefristet und vollzeitig angesehen. Selbst für einen unbefristeten Vertrag ist ein Schriftstück wünschenswert, um die Beschäftigung, die Funktion, den Arbeitsort,... zu beweisen.

**Achte immer darauf, eine Kopie deines schriftlichen Arbeitsvertrages aufzubewahren!**

## **A. DIE PROBEZEIT**

Seit dem 1. Januar 2014 wurde die Möglichkeit, eine Probezeit im Arbeitsvertrag vorzusehen, gestrichen.

Das Probesystem besteht aber noch für die Studentenverträge und für die Leiharbeitsverträge. Die 3 ersten Tage gelten als Probezeit. Bis zum Ablauf dieser Periode kann der Vertrag ohne Kündigungsfrist und ohne Kündigungsentschädigung beendet werden. Man darf die Probezeit nicht mit Eignungstest vor der Einstellung verwechseln.

Trotz der Streichung der Probezeit ist es dem Arbeitgeber nicht verboten, einen Kandidaten einem Einstellungstest zu unterziehen, der sich im Laufe einer Anwerbebeprozur abspielt. Diese Vortests haben das Ziel, die Persönlichkeit des Bewerbers kennenzulernen und seine Kenntnisse und Fähigkeiten in Bezug zur vorgeschlagenen Funktion zu kontrollieren. Diese Test dürfen aber keine wirkliche Arbeitsleistung vertuschen, wie z.B. Schwarzarbeit!

Hier einige Indizien, die es erlauben, den Test von der eigentlichen Vertragsausführung zu unterscheiden:

- Der gefragte Test kann produktiv sein, aber diese Produktivität darf zu keiner rentablen Aktivität des Unternehmens führen.
- Der Test darf nicht bezahlt werden. Der Arbeitgeber kann aber die Fahrtkosten des Kandidaten zurückerstatten.
- Die Dauer des Tests oder der praktischen Prüfung muss auf die notwendige Zeit zur Feststellung der Fähigkeiten des Kandidaten begrenzt sein (d.h. maximal einige Stunden).

Der Arbeitgeber muss darauf achten, die Modalitäten der Tests mitzuteilen (Datum, Uhrzeit, Dauer und Art des oder der Tests), die er dem Kandidaten auferlegt. Der Arbeitgeber präzisiert, dass der Test nicht bezahlt wird, dass er zeitlich begrenzt ist und keinen produktiven Charakter hat. Wenn der Kandidat Arbeitssuchender ist, händigt der Arbeitgeber ihm vor dem Test eine Bescheinigung aus für die Kontrolle der Arbeitslosen, in der er bestätigt, dass der Kandidat wirklich hinsichtlich seiner Fähigkeit, die zu besetzende Funktion auszuüben, bewertet wurde.

## B. DER LOHN

Wie wird der Lohn berechnet?

Im Privatsektor ist die Höhe des Lohnes fast immer in kollektiven Arbeitsabkommen (KAA) festgelegt. Das KAA ist ein Abkommen zwischen dem Arbeitgeber (oder einer Arbeitgeberorganisation) und den Gewerkschaften. Je nach Fall wird dieses Abkommen innerhalb der paritätischen Kommission unterzeichnet oder auf Betriebsebene. Es besteht ein Nationalabkommen, das einen „garantierten monatlichen Durchschnittsmindestlohn“ je nach Alter festlegt.

Der Bruttolohn ist der Betrag, von dem aus der Nettolohn berechnet wird. Von ihm werden die Arbeitgeberbeiträge abgezogen ( $\pm 32\%$  dieses Bruttolohnes).

Bruttolohn -  $13,07\%$  = steuerbarer Bruttolohn. Vom Bruttolohn zieht man  $13,07\%$  an Sozialbeiträgen ab. Dieses Geld wird zur Finanzierung der sozialen Sicherheit genutzt.

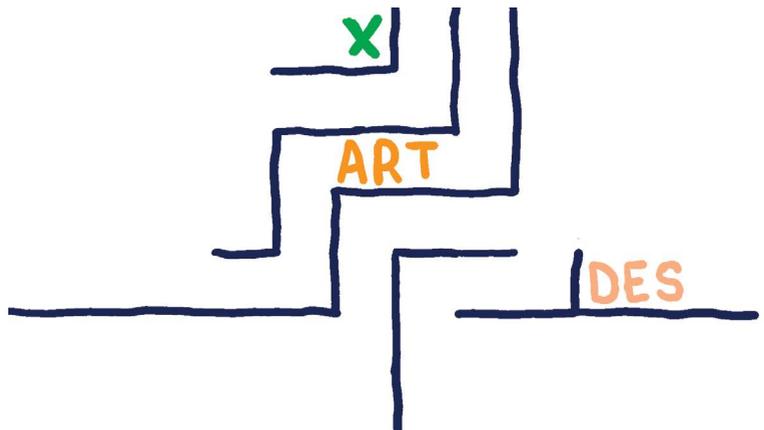
Steuerbarer Bruttolohn - Berufssteuervorabzug = Nettolohn

Von diesem steuerbaren Bruttolohn zieht der Arbeitgeber eine Lohnsteuer ab: das ist eine Vorauszahlung auf die Steuern, die in Funktion der Einkommen, der familiären Situation,.. gezahlt werden.

Die Steuererklärung, die du jedes Jahr ausfüllst, ermöglicht der Steuerverwaltung die Gesamtheit deiner Einkünfte mit der Gesamtheit der vorausgezählten Berufssteuer zu vergleichen. In Funktion zu deiner Situation bekommst du entweder Steuern zurückbezahlt oder du musst Steuern nachzahlen.

Der Nettolohn ist die Summe, die du erhältst, nachdem alle notwendigen Abzüge erfolgt sind.

NB: Bevor du deinen Nettolohn bekommst, kann es sein, dass andere Kosten ebenfalls abgezogen oder deinem steuerbaren Bruttolohn hinzugefügt werden (Mahlzeitschecks, Telefon, Firmenwagen,...).



Alter	Bruttolohn / Monat / Vollzeit	Bruttostundenlohn
18 Jahre	1501,82 €	9,1224 €
Mindestens 19 Jahre	1541,67 €	9,3624 €
Mindestens 20 Jahre	1559,38 €	9,4699 €

## C. DER LOHNZETTEL

### Inhalt

- Die Angaben deines Arbeitgebers
- Deine Angaben
- Die Periode auf die sich diese Abrechnung bezieht
- Die Arbeitsleistungen (Anzahl Stunden oder gearbeitete Tage, die Feiertage,...)
- Der Lohn (Basislohn + Prämien, Überstunden,...)
- Die Abzüge der soziale Sicherheit (LASS und Berufssteuervorabzug)
- Der Nettolohn
- Eventuelle Abzüge vom Nettobetrag (Pfändungen, Lohnvorauszahlungen...).

### Lohnzahlung

Außer bei einer Abweichung per Kollektivabkommen muss der Lohn spätestens am 4. Werktag des Monats gezahlt werden, der dem Monat folgt, auf den sich die Zahlung bezieht. Im Prinzip muss der Arbeitgeber Fahrtkosten, Überstunden, Arbeitskleidung,... erstatten. Dies hängt vom Sektor ab, in dem du arbeitest. Mehr dazu erfährst du bei der CSC.

Für die Angestellten muss der Lohn mindestens einmal im Monat gezahlt werden. Für die anderen Arbeitnehmer muss er mindestens zweimal im Monat gezahlt werden, außer wenn ein KAA das Gegenteil vorsieht. Diese Regelung gilt nicht für bestimmte Lohnarten, zum Beispiel für die Provisionen der Handelsvertreter.



JAHRES-

URLAUB



FERIEN



## 6. Jahresurlaub und Ferien

---

Die Anzahl Urlaubstage hängen ab von den Arbeitsleistungen im Vorjahr (das „Urlaubsreferenzjahr“). Ein Arbeitnehmer, der während des gesamten Jahres beschäftigt war, wird im folgenden Jahr Anrecht auf 20 Tage Urlaub haben, wenn er im System der 5-Tageweche arbeitet; 24 Tage wenn er im System der 6-Tageweche beschäftigt ist

Derjenige, der teilzeitig gearbeitet hat, erhält Urlaubstage im Verhältnis zu seinen Leistungen.

Für die Urlaubstage hat der Arbeitnehmer Anrecht auf den doppelten Lohn: die Wahrung seines normalen Lohnes (einfaches Urlaubsgeld) und ein Zuschlag („doppeltes Urlaubsgeld“). Das Urlaubsgeld wird für die entlohten Urlaubstage bezahlt. Der Angestellten wird direkt vom Arbeitgeber gezahlt. Die Arbeiter erhalten ihr Urlaubsgeld von einer Urlaubskasse der sozialen Sicherheit.

Wenn auch die Grundsätze für die Arbeiter und die Angestellten gleich sind, so können die technischen Regeln zur Bestimmung der Anzahl Urlaubstage, die Gleichstellung der aktiven Tage oder die Urlaubsberechnung verschieden sein.

### 6.1 Feiertage

Das Gesetz sieht 10 Feiertage vor:

- 1. Januar
- Ostermontag
- 1. Mai
- Christi Himmelfahrt
- Pfingstmontag
- 21. Juli
- 15. August
- 1. November
- 11. November
- 25. Dezember

### 6.2 Urlaub für Jugendliche

#### **A. ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE**

Die Anzahl Urlaubstage und das Urlaubsgeld, auf die ein Arbeitnehmer Anrecht hat, hängen von der Anzahl gearbeiteter Tage im Vorjahr ab. Nach dem Ende des Studiums kannst du also im Prinzip im folgenden Jahr keinen vollständigen Urlaub und kein vollständiges Urlaubsgeld erhalten.

Das System des „Jugendurlaubs“ ermöglicht es, den gesamten Urlaub zu erhalten. Dieser Teil des Urlaubsgeldes, die Zulage Jugendurlaub wird vom LfA gezahlt.

## **B. UNTER WELCHEN BEDINGUNGEN HAT MAN ANRECHT AUF DEN JUGENDURLAUB?**

- Am 31. Dezember des Jahres, in dem das Studium beendet wird, unter 25 Jahre alt sein.
- Im Privatsektor beschäftigt sein.
- Nach Beendigung des Studiums bis zum 31. Dezember mindestens einen Monat gearbeitet haben (Studentenjobs gelten nicht) und mindestens 13 Arbeitstage (oder gleichgestellte Tage) im Jahr geleistet haben.
- Seine normal bezahlten Urlaubstage ausgeschöpft haben.
- Keine anderen Einkünfte während dem Jugendurlaub beziehen.

## **C. WANN KÖNNEN DIE TAGE „JUGENDURLAUB“ GENOMMEN WERDEN?**

Jugendurlaub darf nur während einer bezahlten Beschäftigung und nach der Erschöpfung des normalen bezahlten Urlaubs genommen werden.

Die Festlegung des Jugendurlaubs wird wie für die Festlegung der gewöhnlichen Urlaubstage durchgeführt. Dies geschieht also im Einklang mit einem Kollektivabkommen oder im gegenseitigen Einvernehmen zwischen dem jungen Arbeitnehmer und seinem Arbeitgeber. Diese Tage können in einem Mal oder in mehreren Malen in kompletten oder halben Tag genommen werden. Der junge Arbeitnehmer ist jedoch nicht verpflichtet, diese Jugendurlaubstage zu nehmen.

Der Jugendurlaub wird für die anderen Zweige der sozialen Sicherheit (Krankenversicherung, Rente) normalem Urlaub gleichgestellt, ebenso für das Recht auf Urlaub des folgenden Jahres.

## **D. WIE HOCH IST DIE ZULAGE „JUGENDURLAUB“?**

Die Zulage wird nicht durch das Urlaubsgeld abgedeckt.

Die Zulage für die Tage des Jugendurlaubs beläuft sich auf 65 % des Bruttolohnes des jungen Arbeitnehmers, begrenzt auf 2.235,05 Euro monatlich. Der Höchstbetrag entspricht also 55,88 Euro, berechnet im System der 6 Tagewoche. Von diesem Betrag wird ein Berufssteuervorabzug von 10,09 % abgehalten.

## **E. WANN UND WIE REICHT MAN EINEN ANTRAG AUF ENTSCHÄDIGUNGEN FÜR DEN JUGENDURLAUB EIN?**

Am Ende des ersten Monats mit Jugendurlaub muss der Jugendliche zwei Formulare einreichen: Das C103 - Jugendurlaub - Arbeitnehmer, das er selber ausfüllt und das C103 Jugendurlaub - Arbeitgeber, das sein Arbeitgeber ausfüllen muss. Diese Formulare könne auf der Webseite des LfA heruntergeladen werden. Man kann sie aber auch beim Arbeitgeber oder bei der CSC erhalten.

Wenn der Arbeitgeber die elektronische Erklärung nutzt, muss der Jugendliche nur sein eigenes Formular einreichen Er braucht die ausgedruckte Version der elektronischen Erklärung, die er von seinem Arbeitgeber erhalten hat, nicht einzureichen.

Danach muss er die ausgefüllten Formulare seiner Zahlstelle, sprich CSC übermitteln. Das LfA muss den Antrag spätestens im Februar des Jahres nach dem Jahr erhalten, in dem der Urlaub genommen wurde.

Die CSC reicht den Antrag beim LfA ein.

Das LfA gibt sein Einverständnis, wenn der Jugendliche die Bedingungen erfüllt.

Die CSC überweist das Geld für den Monat, der dem „Jugendurlaub“ folgt.

Für jeden Monat in dem der Jugendliche Jugendurlaub nimmt, muss der Arbeitgeber eine elektronische Erklärung über die Anzahl Stunden Jugendurlaub machen. Er wird dann dem Jugendlichen eine ausgedruckte Version dieser Erklärung aushändigen. Er muss diese ausgedruckte Version nicht der Zahlstelle, sprich CSC übermitteln. Diese wird die Zulagen aufgrund der Angaben berechnen und bezahlen, die sie auf elektronischem Weg erhalten hat.

### **F. KANN DER TEILZEITBESCHÄFTIGTE EBENFALLS JUGENDURLAUB NEHMEN?**

Das vorgenannte System gilt auch für die Teilzeitbeschäftigten. Diese können nach Ausschöpfung ihres bezahlten Urlaubs Jugendurlaubstage nehmen. Die Tage werden in Proportion zur sozialen Sicherheit (Krankenversicherung, Pension) entschädigt und für das Recht auf Urlaub des folgenden Jahres berücksichtigt.

### **G. KANN DER ARBEITNEHMER IN EINEM AKTIVA-PROGRAMM EBENFALLS JUGENDURLAUB NEHMEN?**

Das vorgenannte System gilt auch für die jungen Arbeitnehmer in einem Aktiva-Programm, die unter ein Urlaubssystem des Privatsektors fallen. Nach Ausschöpfung ihres bezahlten Urlaubs können sie Jugendurlaubstage nehmen.

Der Jugendurlaub hat keinen Einfluss auf die Berechnung der Aktivationszulage.

## **6.3 Europäischer Urlaub**

Dieses Urlaubssystem besteht aus der Gewährleistung von 4 Wochen Urlaub pro Jahr ab dem ersten Arbeitsjahr für alle Arbeitnehmer, die mit der Arbeit beginnen oder wieder eine Arbeit aufnehmen.

Unter „Beginn einer Aktivität“ versteht man:

- Personen, die eine berufliche Tätigkeit als Arbeitnehmer aufnehmen;
- Personen, die nach einer Tätigkeit im Ausland eine Tätigkeit ausüben;
- Personen, die von einem Selbständigenstatut zu einem Angestelltenstatut wechseln;
- Personen, die vom öffentlichen in den privaten Sektor gehen.

Die Wiederaufnahme einer Tätigkeit bezieht sich auf Situationen, in denen eine Person bereits Tätigkeiten als Arbeitnehmer ausgeübt hat, diese aber unterbrochen hat (Arbeitslosigkeit, Arbeitsunfähigkeit, Zeitkredit, thematischer Urlaub, Elternurlaub, unbezahlter Urlaub usw.).

### **A. WELCHE BEDINGUNGEN, UM ANRECHT AUF EUROPÄISCHEN URLAUB ZU HABEN?**

Sie müssen 3 Monate im selben Kalenderjahr bei einem oder mehreren Arbeitgebern gearbeitet haben, kontinuierlich oder nicht. Dieser Zeitraum von 3 Monaten wird „Vorbereitungsperiode“ genannt. Um Anspruch auf europäische Urlaubstage zu haben, muss der Arbeitnehmer all seine normalen Urlaubstage ausgeschöpft haben und in der Privatwirtschaft beschäftigt sein.

Das Recht auf zusätzliche Urlaubstage ist fakultativ. Der Arbeitnehmer ist nicht verpflichtet, diese zu benutzen. Wenn der Arbeitnehmer sie jedoch nehmen möchte, muss der Arbeitgeber ihm das vor dem Ende des Jahres genehmigen.

## **B. AUF WIE VIELE URLAUBSTAGE HAT DER ARBEITNEHMER ANRECHT?**

- Am Ende der 3-monatigen Vorbereitungsperiode:
  - 3 Monate Vollzeitarbeit berechtigen zu einer bezahlten Urlaubswoche.  
Bsp.: 5 Tage / Woche = 5 Tage frei  
Bsp.: 6 Tage / Woche = 6 Tage frei
  - 3 Monate Teilzeitarbeit geben Anspruch auf bezahlte Urlaubstage im Verhältnis zum Arbeitssystem  
Bsp.: 3 Tage / Woche = 3 Tage frei
- Nach dieser 3-monatigen Vorbereitungsperiode:
  - 2 zusätzliche Urlaubstage pro Monat, wenn der Arbeitnehmer vollzeitig im System der 6-Tage-Woche gearbeitet hat
  - oder Urlaub proportional zum Arbeitssystem

## **C. WIE WERDEN DIESE FERIEEN BEZAHLT?**

- Der Arbeitnehmer erhält weiterhin seinen normalen Lohn.
  - Zu Lasten des Arbeitgebers, wenn er Angestellter ist.
  - Zu Lasten der Jahresurlaubskasse, wenn er Arbeiter ist.
- Er finanziert seinen europäischen Urlaub selber.

### ***Für den Angestellten***

- Im folgenden Jahr, wenn man das doppelte Urlaubsgeld erhält, wird man davon die Entlohnung abziehen, die der Betreffende während der europäischen Urlaubstage erhalten hat.
- Er erhält im Voraus den Zuschlag, den das doppelte Urlaubsgeld darstellt.
- Man wird niemals das einfache Urlaubsgeld anrühren, d.h. die „übliche“ Entlohnung.

### ***Für den Arbeiter***

- Es wird nicht zwischen einfachem und doppeltem Urlaubsgeld unterschieden.
- Die Entlohnung, die während der europäischen Urlaubstage gezahlt wurde, wird vom Urlaubsgeld des folgenden Jahres abgezogen, bis zu einem maximalen Betrag von 50 % des Urlaubsgeldbetrages.

## **6.4 Bürgerliche Abwesenheiten**

Für bestimmte Ereignisse hast du Anrecht auf Urlaub unter fortgesetzter Lohnzahlung.

GRUND DER ABWESENHEIT	DAUER
Heirat oder gesetzlich eingetragenes Zusammenwohnen des Arbeitnehmers	2 Tage, die in der Woche des Ereignisses oder der ihm folgenden Woche nach Wunsch des Betroffenen genommen werden können
Heirat des Kindes des Arbeitnehmers oder des Ehegatten, des Bruders, der Schwester, des Schwagers, der Schwägerin, des Vaters, der Mutter, des Schwiegervaters, der Schwiegermutter, des 2. Gatten der Mutter, der 2. Gattin des Vaters, des Enkelkindes des Arbeitnehmers oder des gesetzlich eingetragenen Mitbewohners	Tag der Heirat
Niederkunft der Ehegattin des Arbeitnehmers und Geburt eines Kindes des Arbeitnehmers, dessen Filiation anerkannt ist	10 Tage zu wählen innerhalb des Monats ab der Geburt
Tod des Ehegatten, eines Kindes des Arbeitnehmers oder des Ehegatten, des Vaters, der Mutter, des Schwiegervaters, der Schwiegermutter, des 2. Gatten der Mutter, der 2. Frau des Vaters	3 Tage zu wählen zwischen dem Todestag und dem Tag der Beerdigung
Tod von Bruder, Schwester, Schwager, Schwägerin, Großeltern, Urgroßeltern, Enkel, Urenkel, Schwiegersohn oder Schwiegertochter, die beim Arbeitnehmer wohnen	2 Tage zu wählen zwischen dem Todestag und dem Tag der Beerdigung
Tod von Bruder, Schwester, Schwager, Schwägerin, Großeltern, Urgroßeltern, Enkel, Urenkel, Schwiegersohn oder Schwiegertochter, die nicht beim Arbeitnehmer wohnen	Tag der Beerdigung
Feierliche Kommunion oder „Jugendweihe“: Kind des Arbeitnehmers oder des Ehegatten	Tag des Ereignisses oder normaler Arbeitstag unmittelbar vor oder nach dem Ereignis, wenn dieses auf einen Sonntag, Feiertag oder einen gewöhnlichen freien Tag fällt.
Teilnahme an der Sitzung des durch den Friedensrichter einberufenen Familienrates	Die notwendige Zeit mit einem Maximum von 1 Tag.
Vorladung als Zeuge; persönliches Erscheinen vor Gericht auf Veranlassung des Arbeitsgerichtes; Teilnahme als Geschworener	Die notwendige Zeit mit einem Maximum von 5 Tagen, außer beim Schwurgericht, wo keine Grenze besteht
Beisitzer in einem Wahl- oder Hauptzählbüro (Wahlen auf gemeinschaftlicher, provinzieller, föderaler oder europäischer Ebene)	Die notwendige Zeit, mit einem Maximum von 5 Tagen
Adoption oder Geburt eines Kindes	10 Tage zu wählen innerhalb des Monats, der der Eintragung des Kindes in das Nationalregister der Gemeinde, wo das Kind wohnt, folgt.

## 6.5 Urlaub aus persönlichen Gründen

Wenn du deine Arbeit aus einem persönlichen Grund unterbrechen musst, kannst du natürlich immer bezahlten Urlaub nehmen oder mit deinem Arbeitgeber einen „unbezahlten Urlaub“ vereinbaren. Das Gesetz gewährt bestimmte andere Möglichkeiten, am besten erkundigst du dich beim juristischen Dienst der CSC.

## 6.6 Urlaub aus zwingenden Gründen

Du hast Anrecht auf 10 Abwesenheitstage pro Jahr aus zwingenden Gründen, d.h. für jeden „unvorhersehbaren Grund, unabhängig von der Arbeit, der die dringende und unerlässliche Intervention des Arbeitnehmers benötigt“:

- Krankheit, Unfall oder Hospitalisierung eines Haushaltsmitgliedes
- schwere Schäden an den Gütern des Arbeitnehmers (Brand oder Überschwemmung des Hauses, ...)
- persönliches Erscheinen vor Gericht

Im Prinzip werden diese Tage nicht bezahlt. In vielen Sektoren und Unternehmen sieht man aber einen Lohn für alle oder einen Teil dieser Tage vor.

## 6.7 Zeitkredit und thematische Urlaube

Das System des Zeitkredits bietet den Arbeitnehmern im Privatsektor die Möglichkeit, ihre Arbeitstätigkeit vollzeitig oder teilzeitig zu unterbrechen, ohne dass der Arbeitsvertrag beendet wird. Nach dieser Unterbrechung kann der Arbeitnehmer seine Tätigkeit wieder aufnehmen.

Der Zeitkredit ohne Begründung ermöglicht den Arbeitnehmern, ihre berufliche Aktivität vollzeitig zu unterbrechen oder sie auf eine Halbzeit oder um 1/5 zu reduzieren während einer Periode, die max. 12 vollzeitigen Monaten entspricht.

Der Zeitkredit mit Begründung ermöglicht den Arbeitnehmern, ihre berufliche Tätigkeit in gewissen Situationen zu unterbrechen oder zu reduzieren. In diesem Fall kann der Arbeitnehmer seine Arbeit unterbrechen oder auf eine Halbzeit oder auf eine 4/5-Zeit reduzieren während einer maximalen Dauer von 36 Monaten, in bestimmten Fällen auch 48 Monaten.

### **A. ELTERNURLAUB**

Der Arbeitnehmer hat Anrecht auf Elternurlaub:

- aufgrund der Geburt seines Kindes. In diesem Fall muss der Urlaub genommen werden innerhalb der Periode von der Geburt bis zu dessen 12. Lebensjahr;
- im Rahmen der Adoption eines Kindes innerhalb der Periode ab dem Tag der Eintragung des Kindes als Haushaltsmitglied bei der Gemeinde und bis zu dessen 12. Lebensjahr.

Der Arbeitnehmer muss 2 Bedingungen erfüllen:

- durch einen Arbeitsvertrag gebunden sein an den Arbeitgeber, der ihn innerhalb der letzten 15 Monate vor dem Antrag während mindestens 12 Monaten beschäftigte;
- spätestens an dem Tag, wo der Elternurlaub beginnt, das oder die Dokumente vorlegen, die die Geburt des Kindes belegen.

Der Urlaub kann genommen werden in Form:

- einer vollständigen Unterbrechung des Vertrages während 4 Monaten;
- einer halbzzeitigen Reduzierung, wenn der Arbeitnehmer vollzeitlich beschäftigt ist, während 8 Monaten;
- einer Reduzierung um 1/5, wenn der Arbeitnehmer vollzeitlich beschäftigt ist, während 20 Monaten.

Der Arbeitnehmer hat die Möglichkeit, diese verschiedenen Formen zu kombinieren.

Im Rahmen des Elternurlaubs haben nur die Eltern, deren Kind ab dem 8. März 2012 geboren oder adoptiert wurde, die Möglichkeit Unterbrechungsentschadigungen für den 4. Monat der vollständigen Unterbrechung (oder die 7. und 8. Monate der halbzzeitigen Unterbrechung oder die 16. bis 20. Monate der 1/5 Reduzierung) zu erhalten. Die Arbeitnehmer, deren Kinder vor diesem Datum geboren oder adoptiert wurden, können zwar diesen seit dem 1. Juni 2012 gewährten 4. Monat nutzen, erhalten dafür aber keine Entschädigung!

## **B. URLAUB ZWECKS PALLIATIVPFLEGE**

Unter Palliativpflege versteht man jede Form des vor allem medizinischen, sozialen, administrativen und psychologischen Beistands sowie der Pflege einer unheilbar kranken Person in der Endphase. Dabei muss es sich nicht um einen Verwandten oder Nahestehenden des Arbeitnehmers handeln. Der Arbeitnehmer muss allerdings beweisen, dass er diese Pflege effektiv leistet. Die Dauer des Palliativurlaubs beträgt einen Monat pro Person, der um einen weiteren Monat verlängert werden kann (also insgesamt max. 2 Monate).

## **C. URLAUB ZUR PFLEGE EINES SCHWER KRANKEN FAMILIENMITGLIEDES**

Es handelt sich hier um eine Laufbahnunterbrechung zur Unterstützung eines Haushaltsmitgliedes oder eines engen Familienmitgliedes (bis zum 2. Grad), das schwer erkrankt ist.

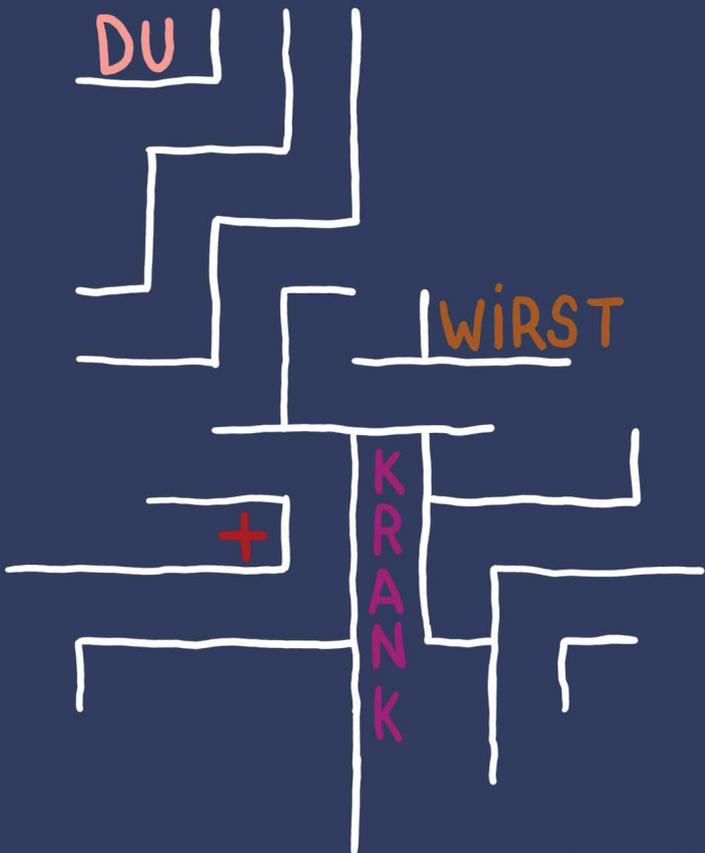
Der Arbeitnehmer hat die Wahl seine Laufbahn vollständig zu unterbrechen oder um 1/5 oder auf die Hälfte zu reduzieren. Bei vollständiger Unterbrechung des Vertrages ist die maximale Dauer der Unterbrechung auf 12 Monate pro Patient festgelegt. Die Dauer des Urlaubs zur Pflege eines schwer kranken Kindes bis maximal 16 Jahre eines ledigen Elternteils beträgt 24 Monate.

Bei Unterbrechung der Leistungen (um 1/5 oder halbzzeitig) ist die maximale Dauer der Unterbrechung auf 24 Monate pro Patient festgelegt. Die Dauer des Urlaubs zur Pflege eines schwer kranken Kindes bis maximal 16 Jahre eines ledigen Elternteils beträgt in diesem Fall 48 Monate.

Der Arbeitnehmer kann im Prinzip von einer kompletten Unterbrechung der Leistungen zu einer 1/5 oder halbzzeitigen Unterbrechung übergehen (und umgekehrt), darf jedoch nie die maximale Dauer von 12, 24 oder 48 Monaten überschreiten. Diese sind effektiv nicht kumulierbar.

Um diese maximale Dauer zu ermessen, muss man von dem Prinzip ausgehen, dass ein kompletter Unterbrechungsmonat 2 Monaten Reduzierung (um 1/5 oder halbzzeitig, gleich welcher Form) entspricht und dass umgekehrt 2 Monate Unterbrechung einem kompletten Unterbrechungsmonat gleichkommen.

In Abweichung von der allgemeinen Regel kann der Arbeitnehmer, wenn sein minderjähriges Kind im Krankenhaus verweilen muss, den Pflegeurlaub auf flexiblere Weise nehmen: eine Woche komplette Unterbrechung, verlängerbar um eine weitere Woche, im Falle eines Krankenhausaufenthaltes und um sein Kind anschließend zuhause zu betreuen.



DU

WIRST

KRANK

+

## 7. Du wirst krank

---

### 7.1 Verpflichtungen gegenüber dem Arbeitgeber

#### **A. DAS ÄRZTLICHE ATTEST**

Du musst deinen Arbeitgeber sofort verständigen. Im Allgemeinen musst du deine Abwesenheit mit einem ärztlichen Attest rechtfertigen. Du musst die in deinem Vertrag oder in der Arbeitsordnung vorgesehene Frist respektieren. Wenn nichts vorgesehen ist, muss das Attest innerhalb von zwei Arbeitstagen versandt werden, sonst kann der Arbeitgeber die Zahlung des garantierten Lohnes verweigern für die Tage, die nicht durch das Attest abgedeckt sind, oder er kann dich sogar wegen schwerwiegendem Fehler entlassen! Bei einer Verlängerung deiner Krankheit musst du ihm ein neues Attest zukommen lassen. Auch hier gilt die gleiche Frist.

#### **B. KONTROLLE DURCH DEN ARBEITGEBER**

Der Arbeitgeber hat das Recht, deine Arbeitsunfähigkeit durch einen zu diesem Zweck vom Arbeitsministerium anerkannten Arzt kontrollieren zu lassen. Du bist verpflichtet, dich dieser Kontrolle zu unterziehen. Solltest du nicht zuhause sein, wenn er vorbeikommt, raten wir dir, ihn schnellstens zu kontaktieren.

**Die Kosten dieser Kontrolle gehen an den Arbeitgeber.**

### 7.2 Der garantierte Lohn

#### **A. DAS RECHT AUF DEN GARANTIERTEN LOHN**

Ein Arbeitnehmer, der nicht in der Lage ist zu arbeiten, weil er krank ist oder weil er im Rahmen seines Privatlebens einen Unfall erlitt, hat während einer bestimmten Periode Anrecht auf ein Ersatzeinkommen, ‚garantierter Lohn‘ genannt, zu Lasten seines Arbeitgebers, insofern er seine Pflichten bezüglich der Abgabe eines ärztlichen Attestes eingehalten hat.

Sobald diese Periode abgelaufen ist, hat der Arbeitnehmer normalerweise Anrecht auf die Entschädigungen der Kranken- und Invalidenversicherung, die von der Krankenkasse gezahlt werden, insofern sein Gesundheitszustand ihn immer noch von der Arbeit abhält.

## ANGESTELLTE

Befristeter Vertrag unter 3 Monaten und noch kein Monat bei der Arbeit	Befristeter Vertrag unter 3 Monaten und mehr als 1 Monat bei der Arbeit	Befristeter Vertrag von mindestens 3 Monaten	Unbefristeter Vertrag
Der Arbeitgeber zahlt keinen Lohn für die Krankheitstage während diesem ersten Arbeitsmonat. Wird das Betriebsalter von einem Monat erreicht während den ersten 30 Tagen der Arbeitsunfähigkeit, zahlt der Arbeitgeber den verbleibenden garantierten Lohn für die Unfähigkeitstage nach diesem ersten Arbeitsmonat.	Der Arbeitgeber interveniert während den ersten 30 Kalendertagen der Arbeitsunfähigkeit auf folgende Weise: <ul style="list-style-type: none"> <li>• vom 1-7. Kalendertag: 100 % des monatlichen Bruttolohnes;</li> <li>• vom 8-14. Kalendertag: 86,93 % des monatlichen Bruttolohnes;</li> <li>• vom 15-30. Kalendertag: 26,93 % des auf 3.604,37 € begrenzten Bruttolohnes und 86,93 % auf den Teil, der über diese Grenze liegt.</li> </ul>	Der Arbeitgeber zahlt während den ersten 30 Kalendertagen der Arbeitsunfähigkeit 100 % des normalen Bruttolohnes.	Der Arbeitgeber zahlt während den ersten 30 Kalendertagen der Arbeitsunfähigkeit 100 % des normalen Bruttolohnes.

## ARBEITER

Du bist noch keinen Monat beschäftigt	Du bist mindestens einen Monat beschäftigt
Der Arbeitgeber muss keinen garantierten Lohn zahlen. Wird jedoch das Betriebsalter von einem Monat während den ersten 30 Tagen der Arbeitsunfähigkeit erreicht, zahlt der Arbeitgeber den verbleibenden garantierten Lohn für die Unfähigkeitstage nach diesem ersten Arbeitsmonat	Der Arbeitgeber interveniert während den ersten 30 Kalendertagen der Arbeitsunfähigkeit auf folgende Weise: <ul style="list-style-type: none"> <li>• vom 1-7. Kalendertag: 100 % des Brutto-Stundenlohnes;</li> <li>• vom 8-14. Kalendertag: 85,88 % des Brutto-Stundenlohnes;</li> <li>• vom 15-30. Kalendertag: 25,88 % des Brutto-Stundenlohnes, begrenzt auf einen monatlichen Bruttolohn von 3.604,37 € und 85,88 % auf den Teil, der über diese Grenze liegt.</li> </ul>

## **7.3 Intervention der Krankenkasse**

### **A. FORMALITÄTEN**

#### ***Die Krankenkasse informieren***

Nachdem du deinen Arbeitgeber informiert hast, musst du die Krankenkasse über deine Arbeitsunfähigkeit informieren, denn sie ist es, die dein Krankengeld nach der Periode des garantierten Lohnes auszahlt.

- **Frist:** Das 1. Attest muss während der Periode des garantierten Lohnes eingereicht werden.  
Arbeiter = innerhalb von 14 Tagen  
Angestellte = innerhalb von 28 Tagen
- **Dokument:** du musst dem Kontrollarzt der Krankenkasse per Post ein Attest über deine Arbeitsunfähigkeit senden. Dieses Attest muss von deinem Arzt datiert und unterschrieben sein und korrekt ausgefüllt sein: Name, Vorname, Datum des Beginns der Arbeitsunfähigkeit und Diagnose. Du musst unbedingt das Original zusenden: Fotokopien sind nicht gültig!

**Wenn die Arbeitsunfähigkeit verlängert wird, musst du dies der Krankenkasse innerhalb von 48 Stunden mitteilen.**

### **B. ENDE DER KRANKHEITSUNTERBRECHUNG, WIEDERAUFNAHME DER ARBEIT**

Du musst der Krankenkasse das Datum der Wiederaufnahme der Arbeit innerhalb von 24 Stunden mitteilen! Wenn du durch die Krankenkasse entschädigt wirst und du die Arbeit wieder aufnimmst, ist es wichtig, dass dein Arbeitgeber die Karte für die Arbeitswiederaufnahme ausfüllt und du sie sofort an deine Krankenkasse weiterleitest. Diese kann dann deine Akte schließen und dir den eventuellen Restbetrag der Entschädigung auszahlen.

Wenn du deine Krankenkasse nicht rechtzeitig informierst, riskierst du dich in einer Situation illegaler Kumulierung von Arbeitsunfähigkeitsleistungen und deines Lohnes (Sozialbetrug) zu befinden und die zu Unrecht gezahlten Beträge werden zurückgefordert.

#### ***Teilzeitige Arbeitswiederaufnahme***

Wenn du von einer teilzeitigen Wiederaufnahme der Arbeit betroffen bist solltest du vorher deine Krankenkasse kontaktieren, um die erforderlichen Schritte zu überprüfen.

#### ***Was ist eine teilzeitige Wiederaufnahme der Arbeit?***

Das ist die Möglichkeit, wenn du Vollzeit arbeitsunfähig bist, nach Meinung des Kontrollarztes die Arbeit teilweise wieder aufzunehmen.

#### ***Bedingungen***

Zwei Bedingungen müssen erfüllt sein:

- Der Rückkehr zur Arbeit muss eine völlige Arbeitsunfähigkeit vorausgehen.
- Der Kontrollarzt der Krankenkasse muss die Wiederaufnahme der Arbeit genehmigen. Es ist nie der behandelnde Arzt, der dies tun kann.

### **Prozedur**

- Du musst den Kontrollarzt SPÄTESTENS einen Tag vor der Wiederaufnahme der Arbeit schriftlich informieren.
- Du musst beim Kontrollarzt der Krankenkasse einen Antrag zur Genehmigung stellen.

Die Erklärung und der Antrag auf Genehmigung geschehen mittels eines einzigen Formulars, das du bei deiner Krankenkasse erhalten kannst.

### **Sanktionen**

Du riskierst Sanktionen finanzieller Art.

### **Auswirkungen auf die Arbeitsunfähigkeitsentschädigungen**

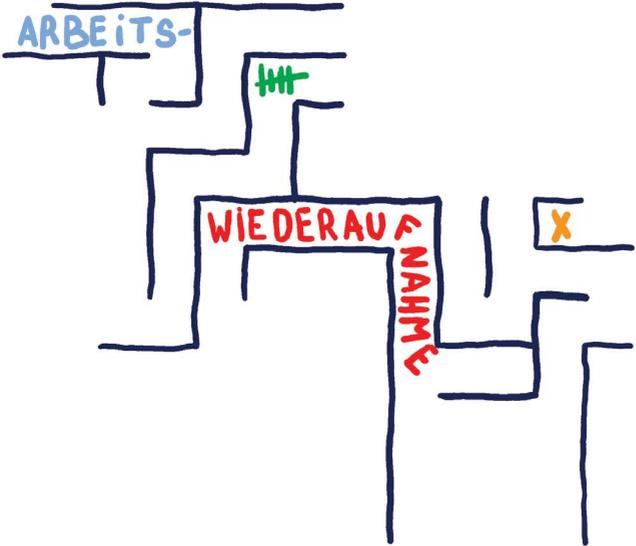
Die Wiederaufnahme eines Teilzeitbeschäftigung kann sich auf deine Entschädigungen auswirken. Jeden Monat musst du der Krankenkasse eine Einkommenserklärung zukommen lassen, die von deinem Arbeitgeber ausgefüllt wurde.

Angesichts der Komplexität dieser Materie empfehlen wir dir deine Krankenkasse für weitere Informationen zu kontaktieren.

### **Die Krankenkasse weigert sich, deine Arbeitsunfähigkeit anzuerkennen?**

Wenn du mit der Entscheidung der Krankenkasse nicht einverstanden bist, kannst du beim Arbeitsgericht Berufung einlegen. Der juristische Dienst der CSC kann dich informieren und dir bei deinen Schritten helfen.

Unter bestimmten Voraussetzungen werden Ersatzeinkommen und Beihilfen bereitgestellt, um vorübergehende Schwierigkeiten zu überwinden.





## 8. Entlassung und Eigenkündigung (Demission)

---

### 8.1 Allgemeine Erklärungen

Beide Parteien können den Vertrag mittels Kündigungsfrist beenden, d.h. mittels einer Periode, wo die andere Partei über die Auflösung des Vertrages Bescheid weiß, aber wo sich die Vertragsausführung normal fortsetzt. Das Gesetz sieht eine minimale Kündigungsfrist vor, wenn der Arbeitgeber die Entlassung vornimmt und eine maximale Dauer, wenn der Arbeitnehmer selbst kündigt.

Die Parteien können den Vertrag auch auflösen ohne Kündigungsfrist oder mit einer verkürzten Kündigungsfrist, dann aber mittels der Zahlung einer Kündigungsentschädigung. Während der Kündigungsfrist kann sich der Arbeitnehmer ohne Lohnverlust von der Arbeit entfernen, um einen neuen Arbeitsplatz zu suchen. Dauert die Kündigungsfrist nicht länger als 26 Wochen, beträgt diese Abwesenheit einen vollständigen oder zwei halbe Tage pro Woche. Bei einer Kündigungsfrist über 26 Wochen gilt diese Grenze für die letzten 26 Wochen. Für die Zeit davor und insofern der Arbeitnehmer sich nicht in einer Prozedur der beruflichen Umorientierung befindet, steht ihm ein halber Tag pro Woche zur Verfügung. Dieses Recht kann sowohl bei einer Entlassung wie bei einer Eigenkündigung genutzt werden, außer wenn der Arbeitnehmer mit verkürzter Kündigungsfrist selbst kündigt.

### 8.2 Entlassung - unbefristeter Vertrag

Wenn du einen unbefristeten Arbeitsvertrag hast, kann dich dein Arbeitgeber entlassen:

- indem er entweder eine Kündigungsfrist einhält, während derer er dich fragt, weiter zu arbeiten;
- oder indem er dir eine Kündigungsentschädigung zahlt.

Um gültig zu sein muss die Kündigung mitgeteilt werden:

- entweder per Einschreiben;
- oder per Gerichtsvollzieher.

Es ist also weder legal, mündlich zu kündigen, noch durch einen Brief, der persönlich übergeben wird oder der mit normaler Post verschickt wird, oder indem einfach nur ein Arbeitslosigkeitsformular (C4) verschickt wird. Der Brief muss angeben, wann die Kündigungsfrist beginnt und wie lange sie dauert.

Das Kündigungsschreiben und das „C4“ sind zwei verschiedene Dokumente. Das erste dient dazu, den Arbeitnehmer über seine Entlassung zu informieren, das zweite beinhaltet den Grund der Entlassung sowie alle notwendigen Informationen zur Berechnung der Arbeitslosen- oder Eingliederungsentschädigungen. Während der Kündigungsfrist musst du die vereinbarte Arbeit weiterhin ausführen, dein Arbeitgeber muss dich unter den gewöhnlichen Bedingungen beschäftigen und natürlich deinen gewöhnlichen Lohn zahlen. Die Kündigungsfrist verlängert sich durch Perioden des Jahresurlaubs, der Krankheit, des Mutterschaftsurlaubs, der Kurzarbeit, der

Untersuchungshaft, des Zeitkredits oder des thematischen Urlaubs sowie durch die Ausgleichsruhetage aufgrund von Überstunden.

**Um die Kündigungsfristen zu kennen, erkundige dich bei der CSC.**

## **8.3 Entlassung - befristeter Vertrag**

### **Auflösung vor Ablauf des Vertrages - während der 1. Hälfte des Vertrages**

Jede der Parteien kann nun den seit dem 1/01/2014 abgeschlossenen befristeten Vertrag während der ersten Hälfte des Vertrages und maximal innerhalb der ersten sechs Monate mittels einer Kündigungsfrist oder der Zahlung einer Kündigungsentschädigung auflösen. Die Kündigungsfrist wird in diesem Falle festgelegt, als ob es sich um einen unbefristeten Vertrag handeln würde.

Die Periode von maximal sechs Monaten ist eine feste Frist, die nicht verlängert wird im Falle von Vertragsunterbrechungen (Krankheit, Jahresurlaub, Kurzarbeit,...).

Im Falle aufeinander folgender befristeter Verträge kann nur der erste Vertrag auf diese Weise aufgelöst werden, insofern er nach 2013 abgeschlossen wurde.

### **Auflösung vor Ablauf des Vertrages - während der 2. Hälfte des Vertrages**

Während der 2. Hälfte des Vertrages oder nach 6 Monaten dieses Vertrages und abgesehen von schwerwiegenden Gründen kann jede der Parteien den Vertrag auflösen mittels der Zahlung einer Entschädigung, die dem fälligen Lohn bis zum vereinbarten Vertragsende entspricht. Diese Entschädigung darf aber nicht mehr als das Doppelte der Auflösungsentschädigung betragen, die im Falle eines unbefristeten Vertrages zu zahlen wäre.

### **Die Auflösung im Falle der Arbeitsunfähigkeit**

Der Arbeitgeber kann den befristet beschäftigten Arbeitnehmer von weniger als drei Monaten bei ununterbrochener Arbeitsunfähigkeit von mehr als 7 Tagen im Laufe der 2. Hälfte des Vertrages ohne Kündigungsfrist und ohne Entschädigung entlassen.

Der Arbeitgeber kann den zu mindestens drei Monaten befristet beschäftigten Arbeitnehmer bei Arbeitsunfähigkeit von mindestens 6 ununterbrochenen Monaten mittels der Zahlung einer Entschädigung entlassen. Die Entschädigung beträgt den bis zum Vertragsende fälligen Lohn, mit einem Maximum von 3 Monaten. Der Betrag der Entschädigung wird darüber hinaus um den garantierten Lohn reduziert, den der Arbeitgeber für diese Arbeitsunfähigkeit zahlen muss.

## **8.4 Die Entlassung aus schwerwiegendem Grund**

Unter schwerwiegendem Grund versteht man „den schweren Fehler, der jede berufliche Zusammenarbeit zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer sofort und definitiv unmöglich macht“. Wenn du dich eines solchen Fehlers schuldig machst, kannst du jederzeit ohne Kündigungsfrist und ohne Entschädigung entlassen werden, egal unter welchem Vertrag du stehst.

### **Mitteilung der Entlassung**

Das Gesetz zwingt dem Arbeitgeber eine Frist von 3 Tagen auf, um die Entlassung aus schwerwiegendem Grund mitzuteilen. Diese Frist beginnt am Tag nach der Kenntnisnahme des Geschehens (das einem schwerwiegenden Grund entspricht) und läuft also am dritten Werktag nach

dieser Kenntnisnahme ab (als Werktag gilt jeder Tag, an dem gearbeitet würde, einschließlich Samstag).

Um Gültigkeit zu erhalten, muss die Mitteilung:

- entweder per Einschreiben erfolgen;
- oder per Gerichtsvollzieher;
- oder durch die Abgabe eines Schriftstückes an den Empfänger. Dessen Unterzeichnung der Kopie des Dokumentes gilt als Empfangsbestätigung.

Das Gesetz sieht keine erschöpfende Liste an schwerwiegenden Fehlern vor. Als solche anerkannt gelten aber: Diebstahl und Betrug am Arbeitsplatz, Gewalt und Aggressionen am Arbeitsplatz, Insubordination - d.h. die Weigerung, eine Aufgabe zu erledigen (wenn diese Aufgabe nicht klar zu den normalen Aufgaben des Arbeitnehmers gehört, handelt es sich nicht um einen schweren Fehler), Trunkenheit am Arbeitsplatz (auch wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht zu einem Alkoholtest oder Bluttest zwingen kann), ein absichtlicher beruflicher Fehler und Interessenkonflikte werden häufig als schwerwiegende Fehler angesehen.

**Ein Arbeitssuchender kann Eingliederungs-/Arbeitslosenentschädigungen beziehen, insofern er UNFREIWILLIG arbeitslos ist. Wenn das LfA im Rahmen seiner Ermittlungen feststellt, dass du teilweise für diese Situation verantwortlich bist, wirst du sanktioniert und während einer bestimmten Zeit vom Bezug der Entschädigungen AUSGESCHLOSSEN.**

**Auch wenn du entlassen wurdest und nicht mit dem angegebenen Grund auf dem C4 einverstanden bist, raten wir dir, die CSC zu kontaktieren, um sich dem Grund zu widersetzen. Bei der Anhörung kannst du dich von einem Gewerkschaftssekretär begleiten lassen.**

## **8.5 Die missbräuchliche Entlassung**

In Belgien muss eine Entlassung nicht begründet werden. Das bedeutet zunächst, dass ein Arbeitgeber außer in besonderen Fällen (z.B. Schutz der Gewerkschaftsdelegierten) keine Genehmigung bei einer Verwaltung oder bei einem Richter anfragen muss, um zu entlassen. Das bedeutet auch, dass wenn es sich um eine Entlassung mit Kündigungsfrist oder Entschädigung handelt, die Gründe der Entlassung nicht im Kündigungsschreiben angegeben werden müssen.

Das bedeutet aber nicht, dass der Arbeitgeber aus einer Laune heraus oder aus unzulässigen Gründen oder aufgrund diskriminierender Kriterien entlassen darf. Die Kündigung muss sich aus den Notwendigkeiten des Unternehmens heraus rechtfertigen.

Außerdem muss die Entlassungsprozedur die Würde des Arbeitnehmers respektieren. Auch bei einer Entlassung aus schwerwiegendem Grund sollte vermieden werden, den Arbeitnehmer unnötig schädigenden Umständen auszusetzen.

Die Entlassung, die diese Bedingungen nicht erfüllt, gilt als Missbrauch des Rechtes und der Arbeitnehmer kann eine Entschädigung wegen missbräuchlicher Entlassung einklagen, zusätzlich zu den normalen Entlassungsentschädigungen.

Werden die Entlassungsgründe nicht im Kündigungsschreiben vermerkt, kann der Arbeitnehmer dies per Einschreiben anfordern. Dieses Einschreiben muss versandt werden:

- Wenn der Arbeitnehmer mittels zu leistender Kündigungsfrist entlassen wurde innerhalb der 6 Monate ab Mitteilung der Entlassung, ohne 2 Monate nach Vertragsende zu überschreiten.
- In den anderen Fällen innerhalb von zwei Monaten nach Vertragsende.

Der Arbeitgeber muss diese Anfrage innerhalb von 2 Monaten ab Erhalt des Briefes des Arbeitnehmers per Einschreiben beantworten. Ansonsten schuldet er dem Arbeitnehmer ein „pau-schales Bußgeld“ von 2 Wochenlöhnen. Es gibt einige Ausnahmen: siehe paritätische Kommissionen.

## **8.6 Demission**

Wenn du einen unbefristeten Vertrag hast, kannst du diesen unter Einhaltung einer Kündigungsfrist beenden. Wenn du diese Bedingung nicht respektierst, kann dein Arbeitgeber von dir eine Kündigungsentschädigung in Höhe deines Bruttolohnes für die Zeit, in der du nicht gearbeitet hast, verlangen. Oft ist es möglich, in bestimmten Fällen (z.B. wenn du eine andere Arbeit gefunden hast) den Vertrag in beiderseitigem Einverständnis aufzulösen. Deine Rechte und Pflichten sind die gleichen als wenn der Arbeitgeber dich entlassen hätte, mit einigen Besonderheiten:

- Die Demission kann per Einschreiben, per Gerichtsvollzieher oder von Hand zu Hand (gegen Erhalt einer Empfangsbestätigung) an den Arbeitgeber gerichtet werden (oder an eine Person, die berechtigt ist, solche Schreiben in dessen Namen zu erhalten).

***Wenn du deine Beschäftigung aufgibst, ohne eine andere Arbeitsstelle gefunden zu haben, hast du KEIN ANRECHT auf Eingliederungs-/Arbeitslosenentschädigungen, weil du als FREIWILLIGER Arbeitsloser angesehen wirst!***

***Du kannst deine Beschäftigung für eine andere verlassen, ohne Probleme mit dem LfA zu bekommen, solange zwischen den beiden Verträgen keine Unterbrechung besteht und der neue Vertrag mindestens 13 Wochen dauert. Bei Vertragsende sendet das LfA in der Regel ein Schreiben an den Arbeitgeber zur weiteren Erläuterung. Das LfA lädt dich dann zu einer Anhörung ein, bei der du die Gelegenheit hast deine Argumente zu erläutern.***

***Nach dieser Anhörung entscheidet das LfA, ob du am Tag deiner Antragstellung oder später (nach einer Sanktionsperiode) Leistungen erhalten kannst.***

## **8.7 Vertragsauflösung in beiderseitigem Einverständnis**

Sie beruht auf eine Vereinbarung zwischen beiden Parteien. Diese legen gemeinsam fest, wann der Vertrag endet, ob eine Entschädigung gezahlt wird, usw. Wir raten, diese Vereinbarung schriftlich festzuhalten, obschon dies keine Pflicht ist.

Manche Arbeitgeber versuchen diesen Weg, um die Zahlung einer Kündigungsentschädigung zu umgehen, erkundige dich daher zuerst bei der CSC, bevor du etwas unterzeichnest.

***Die Vertragsauflösung in beiderseitigem Einverständnis gilt für das LfA als Aufgabe einer Beschäftigung. Du verlierst dein Anrecht auf Eingliederungs-/Arbeitslosenentschädigungen, weil du als FREIWILLIGER Arbeitsloser betrachtet wirst!***

## **8.8 Zu erledigende Schritte um Entschädigungen zu erhalten**

### ***A. VOM ARBEITGEBER ZU ERHALTENDE DOKUMENTE***

Wenn dein Vertrag beendet ist, muss dein Arbeitgeber dir folgende Dokumente aushändigen:

- Deinen letzten Lohnzettel
- Einen Auszug deines individuellen Kontos, d.h. eine Übersicht über die im Laufe des Ziviljah-

res bezahlten Löhne

- Das C4 (notwendiges Dokument für die Gewährung der Arbeitslosen-/Eingliederungsent-schädigungen)
- Für die Angestellten, eine Urlaubsbestätigung (mit der Anzahl Urlaubstage, die du genom-men hast und dem im Laufe des Jahres bezahlten Urlaubsgeld)

## **B. EINTRAGUNG ALS ARBEITSUCHENDER**

Am Ende deines Vertrages, deiner Kündigungsfrist oder der Periode, die durch die Unterbre-chungsent-schädigung abgedeckt ist, musst du dich innerhalb von 8 Werktagen als Arbeitsu-chender beim Arbeitsamt (ADG) eintragen lassen, ansonsten werden die Entschädigungen erst ab deiner Einschreibung bezahlt.

## **C. ANTRAG AUF EINGLIEDERUNGS-/ARBEITSLOSENENTSCHÄDIGUNGEN**

Dieser Antrag muss bei einer Zahlstelle (Arbeitslosendienst der CSC) eingereicht werden. Die CSC wird deine Akte erstellen und an das LfA weiterleiten. Dieses entscheidet, ob du die Bedingun-gen erfüllst, um Arbeitslosenentschädigungen zu beziehen und erteilt der CSC sein Einverständnis (oder die Verweigerung), um die Entschädigungen auszuzahlen.

Zur Erstellung deiner Akte brauchst du folgende Dokumente:

- Deinen Ausweis
- Deine Arbeitserlaubnis, wenn du als Ausländer dieser Verpflichtung unterstehst
- Das Kündigungsschreiben
- Die Einschreibungsbestätigung, die du beim ADG erhalten hast
- Das C4 Formular, das der Arbeitgeber ausgefüllt hat

Der Arbeitgeber muss dir ein C4 ausstellen, auch wenn er sich im Streit mit dir befindet (z.B. wenn er dich aus schwerwiegendem Grund entlassen hat) oder wenn du gekündigt hast. Im Falle von Schwierigkeiten, wende dich an die CSC. Sie wird das Notwendige veranlassen, damit du dein C4 erhältst, das für das LfA unerlässlich ist, um über dein Anrecht auf Arbeitslosenent-schädigungen zu entscheiden.

## **D. GEWÄHRUNGSBEDINGUNGEN**

Du musst

- als Arbeitsuchender eingeschrieben sein;
- dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen;
- keinen Lohn mehr beziehen;
- die Alters- und Laufbahnbedingungen erfüllen, um Arbeitslosen- oder Eingliederungsent-schädigungen zu beziehen.

### ***Mindestanzahl nachzuweisender entlohnter Arbeitstage innerhalb einer Referenzperiode:***

- Für Arbeitnehmer unter 36 Jahren:
  - entweder 312 Tage im Laufe der 21 Monate vor der Antragstellung
  - oder 468 Tage im Laufe der 33 Monate vor der Antragstellung
  - oder 624 Arbeitstage im Laufe der 42 Monate vor der Antragstellung



DU

B  
I  
S  
T



X

OPFER

X

ODER

ZEUGE

EINES

X

ARBEITSUNFALLS

## 9. Du bist Opfer oder Zeuge eines Arbeitsunfalls

---

### 9.1 Was versteht man unter Arbeitsunfall?

Ein plötzliches Geschehen, das während und aufgrund der Ausführung des Arbeitsvertrages geschieht, und das zu Verletzungen führt. Das Opfer muss beweisen:

- Die Existenz des „plötzlichen Geschehens“
- Die Tatsache, dass dies während der Ausführung des Arbeitsvertrages geschah
- Den Schaden, d.h. die Verletzungen

Es werden nicht alle Unfälle auf dem Arbeitsweg/am Arbeitsort als Arbeitsunfälle betrachtet. Informiere dich immer bei der CSC.

### 9.2 Zu erledigende Formalitäten

#### A. DIE UNFALLERKLÄRUNG

Der Arbeitgeber muss den Arbeitsunfall innerhalb von 8 Tagen melden. Er hat nicht das Recht, die Meldung abzulehnen unter dem Vorwand, dass seiner Meinung nach der Unfall kein Arbeitsunfall war, dass keine Verletzungen oder Folgeschäden entstanden sind,... Wenn er die Unfallklärung verweigert, behältst du das Recht, dies persönlich zu tun.

Du musst deiner Aussage die Beweise über die du verfügst (Zeugen usw.), hinzufügen und sicherstellen, dass die Beschreibung der Fakten korrekt ist. Geschah der Unfall auf öffentlichen Wegen, besagt das Verkehrsgesetz, dass die Polizei eingeschaltet werden muss, wenn jemand die Verantwortung trägt. Was auch immer geschieht, du musst deiner Krankenkasse ein ärztliches Attest zukommen lassen.

#### B. DIE ENTSCHEIDUNG DER VERSICHERUNG

- Erkennt die Versicherung den Unfall an, wird sie dir mitteilen, was zu tun ist, um die Rückerstattungen der Arztkosten und die Auszahlung deiner Entschädigungen zu erhalten.
- Wenn der Versicherer es ablehnt, den Unfall als Arbeitsunfall anzuerkennen, bist du verpflichtet, die Krankenkasse zu benachrichtigen. Sie ist es, die dich während deiner Arbeitsunfähigkeit entschädigt, wenn eine solche vorliegt. Du kannst der Entscheidung des Versicherers immer widersprechen. Wende dich an die CSC, die den Fall vor das Arbeitsgericht bringen wird. Du kannst identische Schritte unternehmen, wenn der Versicherer es ablehnt, partielle oder endgültige Folgeschäden in Betracht zu ziehen.

Die Versicherung zahlt die Kosten der Gesundheitspflege und Arbeitsunfähigkeit (ganz oder teilweise). Die temporären Krankheitsentschädigungen unterstehen der LASS (13,07 %) und dem Berufssteuervorabzug (11 %).

Die Versicherung bezahlt auch eine Entschädigung für Lohnverlust im Falle einer „zeitweiligen Arbeitsunfähigkeit“, d.h. der Arbeitsunterbrechung bis zur Gesundung oder Stabilisierung (Konsolidierung) der Folgeschäden aber auch im Falle ständiger Unfähigkeit nach der Konsolidierung.



## 10. Arbeit und Weiterbildung

---

### 10.1 Der bezahlte Bildungsurlaub

#### **A. DEFINITION**

Der bezahlte Bildungsurlaub ermöglicht den Arbeitnehmern, Urlaub zu nehmen um sich weiterzubilden.

#### **B. ARTEN DER WEITERBILDUNG**

Werden als Berufsausbildungen anerkannt: eine gewisse Anzahl beruflicher Weiterbildungsunterrichte, die meisten Weiterbildungskurse, die meisten Schulungen des Mittelstandes, sektorielle Schulungen, die durch eine Entscheidung der paritätischen Kommission organisiert werden, Hochschule am Abend, an Wochenenden....

#### **C. WELCHE ARBEITNEHMER KÖNNEN DEN BILDUNGSURLAUB NUTZEN?**

Der Bildungsurlaub ist auf alle ganztägig beschäftigten Arbeitnehmer des privaten Sektors anwendbar.

Die Teilzeitbeschäftigten haben Anrecht auf den Bildungsurlaub, wenn sie sich in einer der folgenden Situationen befinden:

- Mindestens zu 4/5 beschäftigt sein für Berufsausbildungen oder allgemeine Ausbildungen.
- Im Rahmen einer variablen Stundenplanes mindestens zu 1/3 beschäftigt sein für Berufsausbildungen oder allgemeine Ausbildungen, die während oder außerhalb der Arbeitsstunden organisiert werden.
- Im Rahmen eines festen Stundenplanes mindestens halbezeitig beschäftigt sein für Berufsausbildungen, die während den Arbeitsstunden organisiert werden.

#### **D. STUNDEN DER WEITERBILDUNG**

Der Arbeitnehmer darf der Arbeit fern bleiben für eine Dauer, die der Anzahl Stunden der Weiterbildung entspricht. Das bedeutet aber nicht, dass er nur abwesend sein darf, um die Weiterbildung zu besuchen. Er kann seinen Urlaub auch dazu nutzen, zu lernen, Aufgaben zu machen, Prüfungen abzulegen...

Die Weiterbildung muss mindestens 32 Stunden pro Schuljahr erreichen.

Die maximale Anzahl der Stunden hängt von der Art der Weiterbildung ab und ob diese während der Arbeitszeit erteilt wird oder nicht.

Die Teilzeitbeschäftigten genießen Bildungsurlaub im Verhältnis zu ihrer wöchentlichen Arbeitszeit.

## **E. ENTLOHNUNG**

Der Arbeitnehmer, der sich von der Arbeit entfernt, um einer Ausbildung zu folgen, die im Rahmen des bezahlten Bildungsurlaubs anerkannt wurde, behält das Recht auf seinen normalen Lohn bis zu einer gewissen Höchstgrenze. Die Grenze wird pro Schuljahr festgelegt. Für die Teilzeitbeschäftigten wird sie proportional berechnet.

## **F. VERLUST DES ANRECHTES AUF BEZAHLTEN BILDUNGSURLAUB**

Das Recht auf Bildungsurlaub kann dem Arbeitnehmer zeitweise aberkannt werden, wenn dieser die Unterrichte nicht regelmäßig besucht (mehr als 10 % aller Unterrichte unentschuldig fernbleibt: 6 Monate Unterbrechung) oder gewinneinbringenden Tätigkeiten während des Bildungsurlaubes nachgeht (12 Monate Unterbrechung).

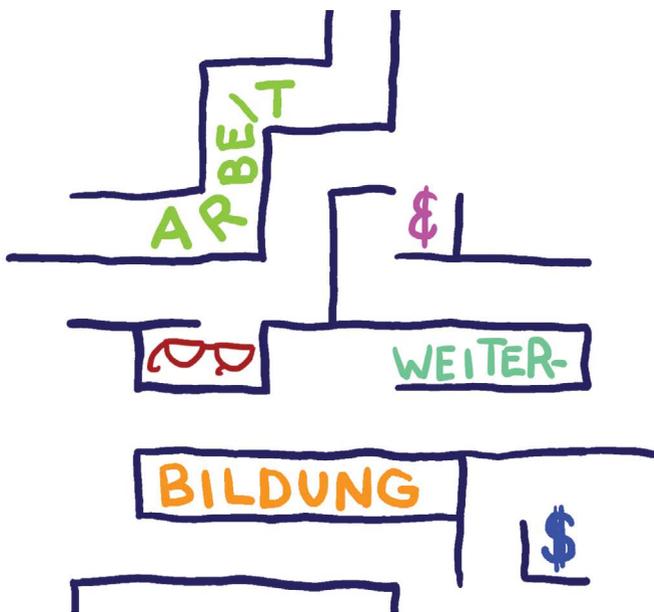
Der Arbeitnehmer, der zweimal einen Lehrgang oder ein Studienjahr ohne Erfolg wiederholen muss, hat für diesen Lehrgang oder dieses Studienjahr kein Anrecht mehr auf Bildungsurlaub. Wenn der zweimalige Misserfolg auf Gründe zurückzuführen ist, die unabhängig vom Willen des Betroffenen sind, kann er eventuell weiterhin Anrecht auf seinen Bildungsurlaub haben.

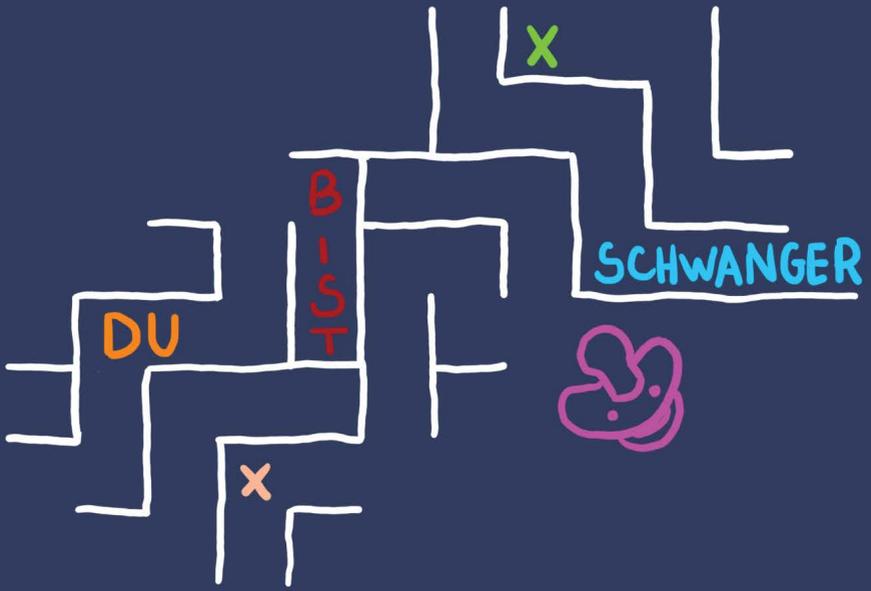
## **G. PLANUNG**

Im Gesetz ist vorgesehen, dass der Bildungsurlaub Gegenstand einer kollektiven Planung im Unternehmen sein muss.

Bezüglich der KMU präzisiert das Gesetz, dass möglichst darauf zu achten ist, dass Unterrichtsstunden nicht auf Arbeitsstunden fallen. Diese Planung ist keine Bedingung um Bildungsurlaub zu erhalten. Es ist ausdrücklich vorgesehen, dass diese Planung das Recht des Arbeitnehmers, die Unterrichte zu besuchen, daran teilzunehmen, nach den Unterrichten an den Arbeitsplatz zurückzukehren sowie die Prüfungen abzulegen, nicht beeinträchtigen darf.

Bei unvorhergesehenen Umständen oder bei höherer Gewalt kann man von dieser Kollektivplanung, auf Basis einer begründeten Anfrage seitens des Arbeitgebers oder des Arbeitnehmers, abweichen. Die genauen Regeln solch einer Abweichung können somit durch ein gegenseitiges Einverständnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bestimmt werden.





DU

B  
I  
S  
T

SCHWANGER

X

X



# 11. Du bist schwanger

---

## 11.1 Schutzmaßnahmen

Wenn du schwanger bist, verständige deinen Arbeitgeber umgehend. Sobald er über die Schwangerschaft informiert ist, bist du geschützt.

Du darfst nicht entlassen werden, außer aus einem Grund, der nicht in Verbindung zur Schwangerschaft steht. Die Beweislast trägt der Arbeitgeber. Du hast das Recht, deiner Arbeit fernzubleiben, um dich zu einer vorgeburtlichen Untersuchung zu begeben.

### *Entfernung von der Arbeit (écartement)*

Beinhaltet dein Arbeitsposten ein Risiko für deine Gesundheit oder für die des Kindes, kannst du von der Arbeit entfernt werden nach einem Gutachten des Arbeitsarztes. Gibt es im Unternehmen keine andere freie Arbeitsstelle, wirst du von der Krankenkasse entschädigt. Für bestimmte Beschäftigungen, die ein Berufskrankheitsrisiko bergen (z.B. bestimmte Virusinfektionen), wirst du vom Fonds für Berufskrankheiten entschädigt.

## 11.2 Mutterschaftsurlaub

Das Gesetz gewährt einen Mutterschaftsurlaub vor und nach der Geburt von insgesamt 15 Wochen.

### *Vorgeburtlicher Urlaub*

Der vorgeburtliche Urlaub sieht 6 Wochen vor (8 Wochen bei Mehrlingsgeburt):

- eine Woche obligatorischer vorgeburtlicher Urlaub vor dem voraussichtlichen Geburtstermin;
- 5 fakultative Wochen vorgeburtlicher Urlaub, die verschoben werden können (ganz oder teilweise).

### *Nachgeburtlicher Urlaub*

Er sieht 9 obligatorische Wochen vor. Der nachgeburtliche Urlaub kann eventuell durch die nicht genommenen fakultativen Wochen vorgeburtlicher Urlaub verlängert werden.

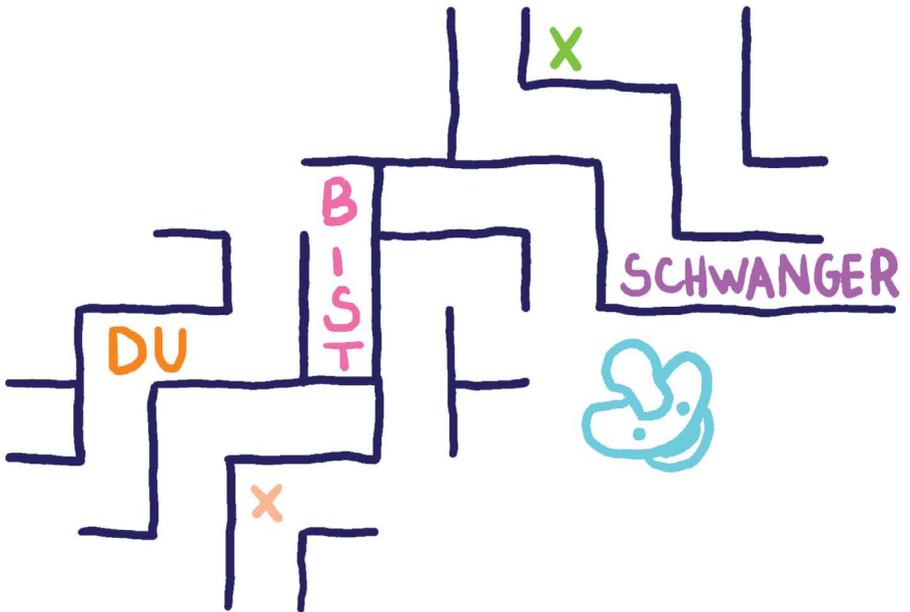
Diese 9 Wochen können zudem verlängert werden:

- bei einer schwierigen Schwangerschaft (eine Woche mehr);
- bei Mehrlingsgeburt (zwei Wochen mehr);
- bei Hospitalisierung des Neugeborenen (Verlängerung für die Dauer der Hospitalisierung, jedoch max. 24 Wochen).

## 11.3 Stillpause

Während 7 Monaten ab der Geburt kannst du ½ Stunde (wenn du mindestens 4 Stunden arbeitest) oder zwei halbe Stunden (wenn du mindestens 7 ½ Stunden arbeitest) Pause nehmen, um dein Kind zu stillen. Diese Pausen kannst du während des Tages nehmen... unter der Bedingung, dass dein Kind sich in der Nähe des Arbeitsplatzes befindet! Du kannst sie auch nehmen in Form einer Anpassung des Stundenplanes, die es dir ermöglicht, später anzukommen oder früher zu gehen. Diese Pausen werden durch die Krankenkasse entschädigt.

Das Gesetz sieht keinen Stillurlaub als solchen vor. Dagegen genießen die stillenden Mütter den gleichen Schutz wie die Schwangeren: Wenn der Arbeitsplatz Gefahren für die Mutter oder das Kind birgt, kann die Arbeitnehmerin von diesem Posten entfernt werden. Diese Entfernung wird von der Krankenkasse entschädigt.





## Adressen der Berufszentralen der CSC

### *Was ist die Rolle einer Berufszentrale?*

- Sie koordiniert und stimuliert die Gewerkschaftsaktion für berufliche Probleme.
- Die Zentrale vertritt die Arbeitnehmer in den paritätischen Kommissionen, untersucht die beruflichen Probleme innerhalb des Sektors, die Arbeitsbedingungen, die wirtschaftliche Situation der Betriebe und die Beschäftigung und führt die notwendigen Aktionen in Zusammenarbeit mit den Berufsverbänden, den Gewerkschaftsdelegationen und den gewerkschaftlichen Betriebsgruppen.
- Sie vertritt ihre Mitglieder im Gesamtverband.

### *Die verschiedenen Zentralen sind:*

- **ACV-CSC METEA**, Aachener Straße 89, 4700 Eupen  
087 85 99 46 | [csc-metea.verviers@acv-csc.be](mailto:csc-metea.verviers@acv-csc.be)
- **CNE**, Aachener Straße 89, 4700 Eupen  
087 85 99 26 | [cne.eupen@acv-csc.be](mailto:cne.eupen@acv-csc.be)
- **CSC Bau-Industrie & Energie**, Pont Léopold 4-6, 4800 Verviers  
087 85 99 66 | [cscbie.verviers@acv-csc.be](mailto:cscbie.verviers@acv-csc.be)
- **CSC Nahrung und Dienste**, Pont Leopold 4-6, 4800 Verviers  
087 85 99 76 | [cscalimentation.verviers@acv-csc.be](mailto:cscalimentation.verviers@acv-csc.be)
- **CSC Öffentliche Dienste**, Aachener Straße 89, 4700 Eupen  
087 85 99 36 | [csc.oeffentlicherdienst@acv-csc.be](mailto:csc.oeffentlicherdienst@acv-csc.be)
- **CSC Unterricht**, Aachener Straße 89, 4700 Eupen  
087 85 99 36 | [csc.unterricht@acv-csc.be](mailto:csc.unterricht@acv-csc.be)
- **CSC Transcom**, Boulevard Saucy 8-10, 4020 Liège  
04 340 74 22 | [transcom.liege@acv-csc.be](mailto:transcom.liege@acv-csc.be)

## Regionale CSC-Dienstleistungszentren

- **Eupen**, Aachener Straße 89
- **Kelmis**, Thimstraße 44
- **St.Vith**, Klosterstraße 16
- **Malmedy**, Route de Falize 39

Die aktuellen Öffnungszeiten findet ihr auf:

[www.csc-ostbelgien.be](http://www.csc-ostbelgien.be)

## Grenzgänger und Arbeit im Ausland

Wenn du in einem Grenzgebiet zu Belgien arbeitest, bestehen besondere Regeln für die soziale Sicherheit und die Steuern. Informiere dich, um deine Rechte in punkto soziale Sicherheit zu behalten.

Für nähere Informationen, kannst du dich an die auf diesem Gebiet spezialisierten Dienste der CSC wenden.

- ***Grenzgänger Deutschland***

Aachener Straße, 89 - 4700 Eupen - 087 85 99 49

- ***Grenzgänger Luxemburg***

Klosterstraße 16, - 4780 St.Vith – 087 85 99 32/33

- ***Grenzgänger Frankreich***

Place Charles de Gaulle, 3 - 7700 Mouscron - 069 88 09 30

St-Jacobsstraat 34 - 8900 Ieper - 059 34 26 39/11

- ***Grenzgänger Niederlande***

Mgr. Broeckxplein, 6 - 3500 Hasselt - 011 30 60 00

- ***Grenzgänger neue Mitgliedsstaaten EU***

Nationalestraat, 111 - 2000 Antwerpen - 03 222 71 50

## Regionale Arbeitsämter

- **Eupen Hütte**, 79 - 4700 Eupen - 087 63 89 00

- **St.Vith** Vennbahnstraße, 4/2 - 4780 St.Vith - 080 28 00 60

[www.adg.be](http://www.adg.be)

## Büro des LfA

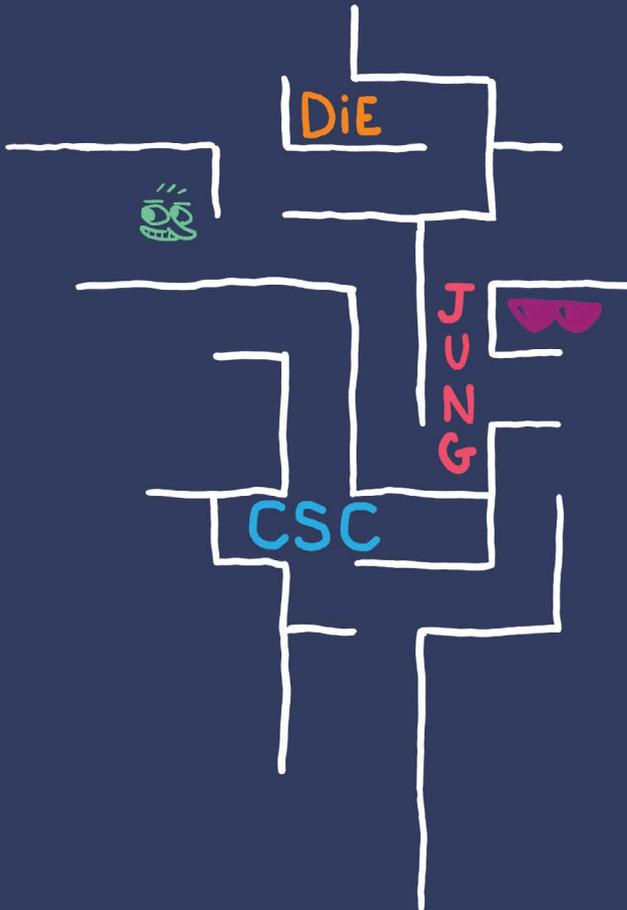
Rue Béribou, 33

4800 Verviers - 087 39 47 50

Je nach Statut bestehen verschiedene Formen der CSC-Mitgliedschaft. Sie bieten dir alle die gleichen Vorteile:

- Information und Beratung in den Bereichen, die dich betreffen
- Individuelle Begleitung
- Kostenloser juristischer Schutz

	ENTER	GO	Traditionelle CSC-Mitgliedschaft
<b>Wer?</b>	Jugendliche von 15 bis 25 Jahre ohne Einkommen	Junge Arbeitnehmer unter 25 Jahren, die zum 1. Mal Mitglied bei der CSC werden	Arbeitnehmer
<b>Vorteile</b>	<p>Studentenjob: Infos, Beratung, Intervention beim Arbeitgeber</p> <p>Rechte im Unterrichtswesen: Praktikum, Studienbörse,...</p> <p>Ende der Ausbildung: Infos zu den zu erledigenden Schritten</p> <p>Kostenloser juristischer Schutz</p> <p>Zugang zu den Projekten der Jung CSC</p> <p>Erste Beschäftigung: Infos zu den Arbeitsverträgen und der Sozialgesetzgebung</p> <p>Arbeitsuchende: Infos zu deinen Rechten und Pflichten</p> <p>Begleitung zum LfA und ADG bei Streitigkeiten</p>	<p>Information und Beratung</p> <p>Intervention beim Arbeitgeber</p> <p>Kostenloser juristischer Schutz nach 6 Monaten Mitgliedschaft</p> <p>Streikentschädigung</p> <p>Gewerkschaftsprämie</p> <p>(im Verhältnis zum Beitrag und wenn der Sektor eine solche vorsieht)</p>	<p>Information und Beratung</p> <p>Intervention beim Arbeitgeber</p> <p>Intervention beim LfA</p> <p>Kostenloser juristischer Schutz nach 6 Monaten Mitgliedschaft</p> <p>Streikentschädigung</p> <p>Gewerkschaftsprämie, wenn der Sektor eine solche vorsieht</p>
<b>Beitrag</b>	Die Mitgliedschaft Enter ist immer kostenlos. An dem Tag wo du arbeitest, entscheidest du, ob du Mitglied bleibst und zahlst dann den normalen Beitrag	Ab dem Datum deiner Einschreibung als junger Arbeitnehmer 10€ während 12 Monaten ohne Unterbrechung. Danach zahlst du den vollen Beitrag.	Beitrag von 7 bis 10 € pro Monat je nach Berufszentrale, in der du eingetragen bist



# Die Jung-CSC

---

## Gemeinsam sind wir stark

Der Gesamtverband der Christlichen Gewerkschaften zählt mehr als 1.700.000 Mitglieder in ganz Belgien. Sie ist die erste Gewerkschaftsorganisation unseres Landes. Sie verteidigt die Interessen der Arbeitnehmer in allen Bereichen der Arbeit, des Lohnes und des Sozialschutzes. Ziel ist, die Gesellschaft gerechter und gleicher zu machen (Teilung der Reichtümer, Wohlbefinden für alle,...).

### *Die großen Charakteristiken der CSC sind:*

- eine repräsentative Gewerkschaft für alle Arbeitnehmer;
- eine demokratische Gewerkschaft, die alle ihre Mitglieder an ihre Entscheidungen beteiligt;
- eine qualitative Dienstleistung;
- eine gemeinsame Aktion auf lokaler und betrieblicher Ebene;
- ein Gegengewicht, das die Konzertierung bevorzugt und, wenn nötig, auf die Aktion zurückgreift.

## Vorteile

Die CSC besteht aus regionalen Bezirksverbänden, die über mehrere Dienste verfügen:

- ***Der juristische Dienst***

Steht allen Mitgliedern gratis zur Verfügung. Er vertritt sie bei all ihren Schwierigkeiten vor den Arbeitsgerichten.

- ***Der Arbeitslosendienst***

Gewährt den Arbeitnehmern, die keine Beschäftigung haben, eine schnelle Bearbeitung ihrer Akte, die Bezahlung der Entschädigungen und ihre Verteidigung vor Gericht.

- ***Der Pressedienst***

Informiert die Mitglieder durch die Zeitung „CSC Info“ und die Militanten durch zahlreiche Broschüren über das soziale, wirtschaftliche, gewerkschaftliche und politische Leben auf lokaler, regionaler, nationaler und internationaler Ebene.

- ***Der Schulungsdienst***

Sorgt dafür, den Militanten Kenntnisse zu vermitteln, die sie nötig haben, um ihre schwere Aufgabe zu erfüllen.

- ***Prämien und verschiedene Vorteile in Funktion deiner Situation***

## Informationen und Dienste nur für Jugendliche

Jugendlichen die Möglichkeit bieten, sich zu begegnen, zu diskutieren, Erfahrungen auszutauschen, sich auszubilden, ihnen die Mittel geben sich auszudrücken, ihre eigene Verantwortung zu übernehmen. Innerhalb der CSC und der gesamten Arbeiterbewegung entwickelt und unterstützt die Jung-CSC eine globale Jugendpolitik, die alle Aspekte des Lebens beinhaltet: Beschäftigung, Ausbildung, Umwelt, Freizeit, Kultur, ...

Gemeinsam handeln in der Verschiedenartigkeit, im Respekt der Werte der Demokratie und der Grundsätze der globalen Erklärung der Menschenrechte für mehr Gerechtigkeit und Solidarität, das ist die Herausforderung der Jung-CSC.

### *Die Jung-CSC bietet Jugendlichen eine gewisse Anzahl Dienste an:*

- Jedes Jahr ermöglicht die Veröffentlichung von Broschüren wie "Deine Rechte", "Studentenjobs - Achte auf deine Rechte" oder "Entschädigung der beruflichen Eingliederungszeit - Gebrauchsanweisung" jungen Arbeitnehmern, Arbeitslosen, Studenten und Lehrlingen, sich über ihre Rechte und Pflichten zu informieren.
- Die Jugendsekretäre stehen immer zur Verfügung, um auf Fragen zu antworten, aber auch um Probleme in Bezug auf Arbeitsrecht, Arbeitslosengeld, Studentenarbeit, Integrationseinkommen, usw. zu lösen.
- Die Jung-CSC organisiert auch Informationstage inner- und außerhalb der Schule über die verschiedensten sozialen Themen (Soziale Sicherheit, berufliche Eingliederungszeit, Studentenjobs,...).

## Gemeinsame Projekte verwirklichen

Die Jung-CSC begnügt sich nicht damit, nur Dienste zu erweisen. Sie ist auch da, um dir zu helfen deine Stimme und Meinung hörbar zu machen und Projekte zu verwirklichen, um sich Schritt für Schritt zu einer mehr und mehr solidarischen Welt hinzubewegen.

Auf unserer Mutter Erde herrschen immer noch Ungerechtigkeiten und menschliche Dramen: Langzeitarbeitslosigkeit und anwachsender sozialer Ausschluss in den sogenannten reichen Ländern, durch die entwickelten Länder ihrem Schicksal überlassene Dritte-Welt-Länder, die Ungleichheit im Recht auf Erziehung und Ausbildung, das Wiederaufleben von Rassismus und Rassenhass, Hoffnungslosigkeit der Jugend, Ungleichheit in der Behandlung aufgrund des Geschlechtes, der Hautfarbe oder Religion, Kriege und Terrorismus, Umweltbedrohungen,... Für all diese Konfliktsituationen, die du vielleicht erlebst oder tagtäglich durch die Medien serviert bekommst, kann die Jung-CSC dir helfen, die Gründe und Konsequenzen zu analysieren.

Die Jung-CSC arbeitet mit dir und anderen Jugendlichen, die die gleichen Ideen und Wünsche haben, Lösungen aus und will die Forderungen in der Öffentlichkeit vorbringen, indem sie den Akzent auf gemeinsame Aktionen setzt.

*Hier unsere Adresse:*

**Jung CSC**

**Pont Léopold 4-6**

**4800 Verviers**

Kontaktperson: Manuel Adam

Jugendsekretär der Jung-CSC

0499 46 96 47 | madam@acv-csc.be



## Ich möchte mich bei der CSC einschreiben

Vorname:

Nachname:

Mann  Frau

Geburtsdatum (T/M/J):    /    /

Nationalität:

Straße:

Hausnummer:

Postleitzahl:

Ort:

E-Mail:

Telefon:

Handy:

Nationalregisternummer:

Status:  Inaktiv (Arbeitssuchend)

Aktiv (Arbeiter/Angestellter/...) - Arbeitgeber:

*Die CSC bewahrt Ihre persönlichen Daten auf, damit wir Sie als Mitglied unserer Organisation registrieren können, um Ihnen eine Vertretung, Informationen und Dienstleistungen anbieten zu können. Entsprechend dem Gesetz über den Schutz des Privatlebens hinsichtlich der Bearbeitung von persönlichen Daten vom 8.12.1992 haben Sie das Recht, die Informationen, die die CSC zu Ihrer Person hat, einzusehen und zu korrigieren.*



