



Handbuch des Leiharbeitnehmers

20 Fragen, 20 Antworten | Ausgabe 2019



Leiharbeiter?

Das Profil des Leiharbeitnehmers unterscheidet sich wesentlich von dem des festangestellten Arbeitnehmers eines Unternehmens. In der Tat ist der Leiharbeiter von einer Leiharbeitsagentur (Interimagentur) eingestellt. Dies ändert Ihr Profil deutlich. Wie definiert man Leiharbeit? Wer zahlt Ihren Lohn? Haben Sie Anspruch auf bezahlte Feiertage? Was ist mit Ihrer sozialen Sicherheit und was passiert, wenn Sie krank werden? Oder wenn Ihr Vertrag beendet ist?

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

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



Sie haben ein Problem oder möchten eine Frage stellen? Unsere CSC-Delegierten stehen Ihnen zur Verfügung. Besuchen Sie unsere Website www.csc-ostbelgien.be oder wenden Sie sich an Ihr CSC Dienstleistungszentrum (Adressen und Öffnungszeiten unter www.csc-ostbelgien.be).

INHALTSVERZEICHNIS

1. Was ist Leiharbeit?	4
2. Wann und wie lange kann ein Unternehmen auf Leiharbeit zurückgreifen?	5
3. Muss ich einen Vertrag unterzeichnen?	7
4. Was versteht man unter Dimona-Erklärung?	9
5. Was geschieht, wenn ich meinen Leiharbeitsvertrag verspätet oder gar nicht unterzeichne?	9
6. Wie viele Arbeitsstunden muss ich leisten?	10
7. Was ist mit der Probezeit und beruflichen Testverträgen?	11
8. Kann ich als Student unter Leiharbeitsvertrag arbeiten?	11
9. Habe ich Anspruch auf Jahresurlaub und Urlaubsgeld?	12
10. Habe ich Anspruch auf bezahlte Feiertage und „Bürgerliche Abwesenheiten“?	14
11. Auf welchen Lohn habe ich Anspruch?	16
12. Habe ich Anspruch auf eine Rückerstattung der Fahrtkosten?	17
13. Habe ich zusätzlich zu meinem Lohn Anspruch auf eine Prämie?	18
14. Was geschieht bei Krankheit oder Arbeitsunfall?	19
15. Schwanger?	21
16. Wie kann ich meine Sicherheit und meine Gesundheit am Arbeitsplatz schützen?	22
17. Kann ich eine Weiterbildung mitmachen?	25
18. Habe ich Anspruch auf soziale Vorteile?	26
19. Wie beende ich meinen Vertrag und was geschieht in Sachen Arbeitslosigkeit nach einer Interimbeschäftigung?	27
20. An wen kann ich mich bei Problemen wenden?	29

1. Was ist Leiharbeit?

Leiharbeit ist eine zeitweilige Arbeit. Normalerweise ist es verboten Arbeitnehmer an andere Unternehmen auszuleihen, aber Leiharbeit ist eine akzeptierte Ausnahme. Leiharbeit ist jedoch Gegenstand von spezifischen Gesetzen und Regeln.

Leiharbeit ist nur aus vier Gründen zulässig (siehe Frage 2). Leiharbeit betrifft in der Regel die Realisierung von temporären Aufgaben. Die maximal zulässige Dauer hängt von dem Grund für die Leiharbeit ab (siehe Frage 2). In erster Linie müssen Sie sich als Leiharbeiter bei einer **Interimagentur** einschreiben. Da die Registrierung kostenlos ist, können Sie sich auch bei mehreren Agenturen einschreiben.

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

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

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

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

Leiharbeit ist definitionsgemäß immer befristet und kann zwischen einem Tag bis zu mehreren Monaten variieren. Der Interimssektor arbeitet im Allgemeinen mit wöchentlichen Verträgen. Die maximal zulässige Dauer hängt vom Grund ab.

Die Leiharbeit ist nur aus folgenden Gründen erlaubt:

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

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



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



Es ist verboten, Leiharbeitnehmer in einem bestreikten Unternehmen zu beschäftigen. Im Falle eines Streiks muss das Benutzerunternehmen die Interimagentur informieren. Diese muss Sie umgehend zurückrufen und darf keine anderen Leiharbeitnehmer für dieses Unternehmen einstellen. Wenn das Unternehmen diese Regel nicht einhält, wenden Sie sich an die CSC.

Tagesverträge

Tagesverträge sind nur unter spezifischen Bedingungen zulässig und wenn das Unternehmen den Rückgriff darauf anhand von Zahlen begründen kann. Darüber hinaus ist das Unternehmen verpflichtet, den Betriebsrat/die Gewerkschaftsdelegation jedes Semester über die Nutzung aufeinander folgender Tagesverträge zu informieren und zu konsultieren. In Ermangelung einer Gewerkschaftsdelegation im Unternehmen muss das Unternehmen diese Informationen an den Sozialfonds für Leiharbeiter weiterleiten.

Die aufeinander folgenden Tagesverträge sind Interimverträge mit dem gleichen Benutzerunternehmen, mit einer Dauer von 24 Stunden, die sich aufeinander folgen oder höchstens durch einen Feiertag oder einen gewöhnlichen Tag der Inaktivität im Benutzerunternehmen getrennt sind.



Der Rückgriff auf aufeinander folgende Tagesverträge wird durch das Kollektivabkommen (KAA) Nr. 108 von 2013 geregelt. Die Gesetzgebung über den Rückgriff auf aufeinander folgende Tagesverträge wurde im Sommer 2018 verschärft. Die aufeinander folgenden Tagesverträge schaffen Unsicherheit. Der Leiharbeiter weiß nie, wann er arbeiten muss und ist nie sicher in Bezug auf sein Einkommen. Die CSC will diese Situation beenden!



Sie arbeiten lange mit (aufeinander folgenden) Tagesverträgen in derselben Firma? Es ist möglich, dass Sie Anspruch auf einen langfristigen Vertrag haben. Kontaktieren Sie einen CSC-Delegierten in Ihrem Unternehmen oder Ihr CSC-Dienstleistungszentrum.



Tägliche Verträge sind im Baugewerbesektor verboten. Der Bausektor erlegt noch andere Einschränkungen auf. So können Baufirmen keine Leiharbeitskräfte als Ersatz für festangestellte Arbeitnehmer verwenden, die in Kurzarbeit sind oder im Falle einer Aussetzung (Urlaub, Ausgleichsruhe, ...). Weitere Informationen auf www.csc-ostbelgien.be.

3. Muss ich einen Vertrag unterzeichnen?

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

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



Zeitarbeitsfirmen verlangen in der Regel eine Genehmigung, elektronische Verträge unterschreiben zu dürfen, sobald Sie sich angemeldet haben. Sie haben das Recht, schriftliche Verträge anzufordern.

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

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

- den Namen und die paritätische Kommission des Benutzers (die Firma oder die Organisation, die Sie beschäftigt);
- die Art des Vertrags (befristete Laufzeit, Ersetzung eines festen Arbeitnehmers, ...);
- der Grund für die Nutzung von Leiharbeit, die mögliche Zustimmung der Gewerkschaftsdelegation und das Datum dieser Vereinbarung;
- die Vertragsdauer (normalerweise wöchentlich);
- die wöchentliche Arbeitszeit;
- je nach Grund des Einsatzes von Leiharbeit: der Grund für den Ersatz oder Erwähnung des ersten, zweiten oder dritten Versuches, den Arbeitsposten zum Eingliederungszweck zu besetzen;
- die berufliche Qualifikation des Leiharbeitnehmers;
- den Ort der Beschäftigung;
- die Arbeitszeiten;
- die Entlohnung und die Zusatzleistungen;
- die Fahrtunkosten.

Andere Dokumente: Absichtserklärung und Arbeitsordnung

Bevor der Interim-Kandidat Arbeitsleistungen erbringen kann, muss er eine Absichtserklärung unterzeichnen. Dieses Dokument muss von der Interimagentur und vom Leiharbeitnehmer unterzeichnet werden. Dieses Dokument bestätigt, dass sich der Arbeitnehmer bei der Agentur registriert hat und dass die Agentur einwilligt, ihm eine Arbeitsstelle zu suchen.

Als Leiharbeiter müssen Sie auch die folgenden Dokumente erhalten:

- die Arbeitsordnung der Interimagentur;
- die Arbeitsordnung des Unternehmens, das Sie beschäftigen wird.

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



Mit der Unterzeichnung eines elektronischen Vertrags geben Sie auch Ihr Einverständnis zur Arbeitsordnung. Häufig wird die Arbeitsordnung nicht zugestellt. Prüfen Sie, ob Sie sie erhalten haben!



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



4. Was versteht man unter Dimona-Erklärung

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



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



Sie können Ihre Dimona-Registrierungen online über Interim@work verfolgen (Sie finden das Tool, wenn Sie sich unter www.mysocialsecurity.be einloggen). So können Sie überprüfen, ob die Interimagentur ihre gesetzliche Verpflichtung zur Abgabe einer Erklärung erfüllt hat. Bei fehlerhaften oder fehlenden Angaben wenden Sie sich an die Interimagentur. Wenn daraufhin keine Korrektur erfolgt, wenden Sie sich so schnell wie möglich an die CSC.

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

Der Vertrag muss von beiden Parteien (der Interimagentur und dem Interimarbeitnehmer) vor dem Moment, in dem der Leiharbeiter tatsächlich anfängt zu arbeiten oder spätestens zu diesem Zeitpunkt, unterzeichnet werden. Der Interimvertrag, der von der Leiharbeitsagentur nicht oder zu spät unterzeichnet wurde, wird in einen unbefristeten Arbeitsvertrag mit der Interimagentur umgewandelt. Daher hat der Leiharbeiter am Ende eines unbefristeten Vertrages Anrecht auf Kündigungsentschädigung. Eine Klage vor dem Arbeitsgericht müsste dann stattfinden.

Achtung, diese Sanktion gilt nicht, wenn die vier folgenden Elemente alle erfüllt sind:

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

6. Wie viele Arbeitsstunden muss ich leisten?

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



Um zu wissen, ob Ihre Interim-Aufgabe der Gesetzgebung entspricht, wenden Sie sich an die Gewerkschaftsdelegation des Unternehmens, in dem Sie arbeiten, oder kontaktieren Sie uns über das Online-Formular www.csc-interim.be.



7. Was ist mit der Probezeit und beruflichen Testverträgen?

Die ersten drei Tage der ersten Interimmission beim gleichen Benutzer gelten als Probezeit, während der der Arbeitgeber und der Leiharbeiter den Vertrag ohne Einhaltung einer Frist kündigen können.

Es ist nicht zulässig, die Probezeit im Fall von aufeinander folgenden Arbeitsverträgen für dieselbe Funktion, für denselben Arbeitsposten, beim selben Benutzer zu erneuern.

Manchmal verlangen Leiharbeitsagenturen von den Leiharbeitnehmer einen Test durchzuführen oder eine eintägige Testphase ohne Entlohnung zu leisten. Diese Tests oder „Testverträge“ müssen folgenden Bedingungen entsprechen:

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

8. Kann ich als Student unter Leiharbeitsvertrag arbeiten?

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



Die Studenten haben Anspruch auf eine Reduzierung der Sozialversicherungsbeiträge für den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer. Daher erhalten sie für einen entsprechenden Bruttolohn einen höheren Nettolohn als die festen Arbeitnehmer. Die Dauer der Beschäftigung mit geringerem LASS-Beitrag ist jedoch auf 50 Tage (oder 475 Stunden) begrenzt (verteilt auf das ganze Jahr). Eine Beschäftigung von mehr als 50 Tagen (oder 475 Stunden) ist möglich, aber in diesem Fall müssen der Student und sein Arbeitgeber normale Sozialbeiträge zahlen. Der Leiharbeiter-Student kommt dann jedoch ebenfalls in den Nutzen der sozialen Vorteile, die auch die anderen Leiharbeiter erhalten (bezahlter Urlaub, usw.).



Wenn Sie während des Jahres mehr als 240 Stunden pro Quartal arbeiten, verlieren Sie Ihre Familienzulagen für das gesamte Trimester (unabhängig von der 475-Stunden-Regel). Diese Einschränkung gilt nicht für das 3. Trimester (Juli-September), wenn Sie sich nach der Sommerzeit im Hauptstatus erneut als Schüler anmelden.



Mehr zur Studentenarbeit im „Info Point jobiste“ der Jung-CSC:
02 244 35 00, 0476 99 96 92, pjobiste@acv-csc.be.

9. Habe ich Anspruch auf Jahresurlaub und Urlaubsgeld?

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

Wer bezahlt das Urlaubsgeld?

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

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

Auf wie viele Tage habe ich Anrecht?

Die Anzahl der Urlaubstage, auf die Sie 2019 Anspruch haben, wird berechnet aufgrund der Anzahl Arbeitstage in 2018. Die Arbeiter haben Anspruch auf maximal 20 Urlaubstage ab 231 Arbeitstagen. Für einen Vollzeitangestellten im 5-Tagesystem sind dies mindestens 20 Tage (2 Tage pro Monat Vollzeitarbeit) und 24 Tage in einem 6-tägigen Arbeitssystem.



Die gleichgestellten Tage der Inaktivität (z.B. bei Krankheit) werden bei der Berechnung der Anzahl Arbeitstage berücksichtigt.



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

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

Wie nehmen Sie Ihren bezahlten Urlaub?

Sie können während des Vertrags Ihren Urlaub bei der Interimagentur beantragen. Im Allgemeinen lehnen die Interimagenturen ab. Wir empfehlen Ihnen, vorab mit der Interimagentur zu sprechen (sicherlich, wenn Sie oft mit derselben Interimagentur zusammenarbeiten). Wenn Sie eine negative schriftliche Antwort erhalten, senden Sie uns diese bitte zu. Wir können diese verwenden, um Ihr Recht geltend zu machen.

Wenn Sie Ihren Urlaub nutzen möchten, zum Beispiel um in den Urlaub zu fahren, empfehlen wir Ihnen, die bezahlten Urlaubstage auszuschöpfen. Für die Perioden, während denen Sie nicht unter Vertrag stehen, können Sie natürlich Arbeitslosengeld beantragen.



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

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

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

Feiertage zwischen zwei Verträgen

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



Drei Beispiele:

- *Wenn Sie am Dienstag, 10. November, und am Donnerstag, 12. November, über dieselbe Interimagentur in derselben Firma gearbeitet haben, muss die Interimagentur Ihnen den Feiertag vom 11. November bezahlen.*
- *Wenn der Feiertag auf einen Freitag fällt und Sie Donnerstag und am darauf folgenden Montag über dieselbe Interimagentur und in derselben Firma gearbeitet haben (und Samstag und Sonntag sind zwei normale Tage der Inaktivität), muss die Interimagentur diesen Feiertag bezahlen.*
- *Angenommen, der 1. November fällt auf einen Sonntag. Sie berücksichtigen den Ersatztag für den 1. November, der von der Firma festgelegt wurde, in der Sie gerade beschäftigt sind. Dieselbe Regel gilt für diese Ersatztage: wenn Sie vor und nach dem Tag unter Vertrag stehen, haben Sie Anspruch auf die Zahlung des Feiertags.*



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

Zahlung der Feiertage, die nach Vertragsende vorkommen

In bestimmten Fällen hat der Leiharbeiter zudem Anrecht auf die Zahlung der Feiertage und möglichen Ersatztage, die nach Ende seines Vertrags vorkommen:

- Vertrag, der sich auf eine Aufgabe von weniger als 15 Tagen bezieht: kein Anrecht auf Lohn für die Feiertage, die nach dem Vertragsende vorkommen.
- Vertrag, der sich auf eine Aufgabe von 15 Tagen bis zu einem Monat bezieht: Anrecht auf Lohn für einen Feiertag, der innerhalb von 14 Tagen nach dem Vertragsende vorkommt.
- Vertrag, der sich auf eine Aufgabe von mehr als einen Monat bezieht: Anrecht auf Lohn für alle Feiertage, die innerhalb von 30 Tagen nach dem Vertragsende vorkommen.

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

Bürgerliche Abwesenheiten

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



Die Ereignisse, die Anrecht auf diese bürgerlichen Abwesenheiten geben, werden auf unserer Webseite www.csc-ostbelgien.be angegeben.

11. Auf welchen Lohn habe ich Anspruch?

Der Leiharbeiter hat Anspruch auf denselben Lohn wie die festen Arbeitnehmer (Anfangslohn) des Unternehmens, in dem er arbeitet. Wenn die festen Arbeiter andere Lohnvorteile erhalten (Mahlzeitschecks, Öko-Schecks, Rückerstattung der Fahrtunkosten, Schichtzulagen usw.), hat der Leiharbeiter die gleichen Rechte. Dieser Lohn sowie die anderen möglichen Vorteile werden durch die Leiharbeitsagentur gezahlt.



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

Ihr Lohn als Interimarbeitnehmer ist je nach Arbeit und Sektor, in dem Sie arbeiten, unterschiedlich. In manchen Sektoren haben die Leiharbeiter Anrecht auf eine „Prämie für die Zusatzpension“, zusätzlich zum Bruttolohn. Der Betrag dieser Prämie hängt vom Berufssektor ab, in dem der Leiharbeiter beschäftigt ist.

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



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



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



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

12. Habe ich Anspruch auf eine Rückerstattung der Fahrtkosten?

Der Leiharbeiter hat Anspruch auf die Rückerstattung seiner Fahrtkosten von seinem Wohnsitz bis zu seinem Arbeitsort aufgrund der öffentlichen Verkehrstarife. Wenn das Unternehmen, in dem man arbeitet, diesbezüglich keine besonderen Regeln festgelegt hat, ist eine Intervention in den Kosten des öffentlichen Transports ab einer Mindestdistanz von zwei Kilometern vorgesehen. Dieselbe Regel findet Anwendung, wenn das Unternehmen, für das man arbeitet, seinem Personal eine „Fahrradzulage“ gewährt, insofern der Leiharbeiter die Gewährungsbedingungen erfüllt, die auch für die festen Arbeitnehmer vorgesehen sind.

Wenn das Stammpersonal die Anwendung des Drittzahlersystems für die Erstattung der Fahrtkosten erhalten hat (Mindest-Rückerstattung ihrer Fahrtkosten zu 80 % der Fahrtkosten der öffentlichen Verkehrsmittel), müssen auch die Leiharbeitnehmer dieses System erhalten.



Wenn der Sektor, in dem man seine Arbeit durchführt, günstigere Bestimmungen vorgesehen hat, gelten diese auch für den Leiharbeiter.

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

Jahresendprämie und Gewerkschaftsprämie

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

2018 haben Sie als Leiharbeiter Anrecht auf **eine Jahresendprämie**, wenn Sie während der Periode vom 1. Juli bis 30. Juni mindestens 65 Tage oder 494 Stunden als Leiharbeiter gearbeitet haben. Der Betrag dieser Jahresendprämie beläuft sich auf 8,33 % der Bruttolöhne, die während dieser Referenzperiode verdient wurden. Die Leiharbeiter, die definitiv durch den Entleiher nach ihrer Leiharbeitsperiode eingestellt wurden, können ebenfalls die Jahresendprämie erhalten, insofern sie 60 Tage oder 456 Stunden Arbeit als Leiharbeiter während der Referenzperiode nachweisen können. Wenden Sie sich in diesem Fall an uns, wir sorgen dafür, dass der Sozialfonds für Leiharbeiter diese Informationen erhält.

Als Mitglied der CSC erhalten Sie die Jahresendprämie schneller und Sie erhalten auch eine jährliche Gewerkschaftsprämie. 2018 beläuft sich die Gewerkschaftsprämie für die Leiharbeiter auf 104 €. Diese Prämie wird nur den Gewerkschaftsmitgliedern gezahlt. Sie kompensiert zum Teil die Zahlung Ihrer Gewerkschaftsbeiträge. Mehr Infos unter www.csc-ostbelgien.be/Leiharbeit.



Nur die Gewerkschaften bezahlen die Gewerkschaftsprämie von 104 € zusätzlich zur Jahresendprämie. Geben Sie daher das Dokument für die Jahresendprämie umgehend bei der CSC ab. Dann erhalten Sie beide Prämien. Wenn Sie das Formular beim Sozialfonds abgeben, erhalten Sie keine Gewerkschaftsprämie.



Die gearbeiteten Tage als Student mit Reduzierung der Sozialsicherheitsbeiträge werden nicht für die 65 Tage berücksichtigt, an denen Sie gearbeitet haben müssen, um Anspruch auf eine Jahresendprämie zu haben.

Die Produktivitätsprämie

Die Produktivitätsprämie ist eine Prämie, die den Arbeitnehmern aus Unternehmen gewährt wird, in denen ein Kollektivabkommen (KAA) 90 abgeschlossen wurde. Die Prämie ist an die Ergebnisse des Unternehmens gebunden. Interimarbeiter haben Anrecht auf diese Prämie zu den gleichen

Bedingungen wie die festen Arbeitnehmer. Der Vorteil wird vom Gesetz als Entlohnung betrachtet.

Die Schichtprämie

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



Sie sind noch kein CSC-Mitglied? Werden Sie Mitglied und profitieren Sie zusätzlich zu Ihrer Gewerkschaftsprämie von den zahlreichen Vorteilen, wie persönliche Beratung und Rechtshilfe. Weitere Informationen erhalten Sie bei den CSC-Delegierten, in einem CSC-Dienstleistungszentrum oder auf www.csc-ostbelgien.be

14. Was geschieht bei Krankheit oder Arbeitsunfall?

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

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

Bei Krankheit während Ihrer Leiharbeitsperiode

Bei Krankheit, die während einer Leiharbeitsperiode vorkommt, muss der Leiharbeiter sofort seiner Interimagentur Bescheid geben sowie am besten auch seiner Krankenkasse. Ihrer Interimagentur müssen Sie ein ärztliches Attest übermitteln, häufig innerhalb einer sehr kurzen Frist (manchmal selbst innerhalb von 24 Stunden, richten Sie sich nach der internen Ordnung). Es wird ebenfalls geraten, das Unternehmen zu verständigen, in dem man tatsächlich arbeitet („den Entleiher“).

Sie haben Anspruch auf die Zahlung des garantierten Gehalts, wenn Sie mindestens einen Monat Dienstalter in derselben Interimagentur haben. Das garantierte Gehalt wird bezahlt bis zum Ende des laufenden Vertrags (wöchentlich, täglich, ...). Danach - oder wenn Sie keinen Anspruch auf das garantierte Gehalt haben - erhalten Sie Krankengeld von der Krankenkasse ab dem ersten Tag der Krankheit. Wenn Sie länger als einen Monat krank sind, können Sie eine Zulage vom Fonds für Leiharbeiter erhalten, wenn Sie eine Reihe von Bedingungen erfüllen. Wir raten Ihnen sich an Ihr CSC-Dienstleistungszentrum zu wenden.



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



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

Im Krankheitsfall nach Ihrer Leiharbeit

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

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

Diese Entschädigung wird nur gezahlt, wenn:

- Sie 65 Tage ununterbrochen bei derselben Interimagentur gearbeitet haben und in derselben Benutzerfirma;
- Sie Ihr ärztliches Attest innerhalb von 48 Stunden nach Ende Ihres Interimvertrages zugestellt haben.

Bei langwieriger Krankheit

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



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

Im Falle des Arbeitsunfalls

Als Opfer eines Arbeitsunfalls haben Sie Anspruch auf die Rückerstattung der medizinischen Unkosten und die Zahlung Ihres Lohnes bis zum Ende des Vertrages.

Vergessen Sie nicht, die Leiharbeitsagentur sofort zu verständigen. Diese muss dann eine Arbeitsunfallerklärung ausfüllen. Lassen Sie der Versicherungsgesellschaft der Interimagentur sofort die ärztlichen Atteste und andere erhaltenen Formulare zukommen.

15. Schwanger?

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

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

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



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

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

Die Verpflichtungen der Interimagentur

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

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

Diese Beschreibung des Arbeitsplatzes muss Folgendes erklären:

- wo Sie arbeiten werden (Definition des Postens und seiner Eigenschaften);
- die vorherigen und/oder obligatorischen Schulungen vor Beginn Ihrer Aktivität an diesem Arbeitsplatz;
- ob Sie gemäß der Regelung des Schutzes des Wohlbefindens am Arbeitsplatz vor der Einstellung einer medizinischen Visite unterliegen. Wenn dies der Fall ist, verweist die Beschreibung auf die besonderen Risiken dieses Arbeitspostens, die diese Untersuchung rechtfertigen;
- ob Sie persönliche Schutzausrüstungen tragen müssen (Helm, Stiefel, Handschuhe, usw.), wenn Sie in diesem Unternehmen arbeiten;
- gegebenenfalls die Maßnahmen, die an den Mutterschaftsschutz gebunden sind und die sofort getroffen werden müssen.

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



Sie können nicht an einen anderen Arbeitsplatz versetzt werden, als den, der in der Beschreibung des Arbeitsplatzes angegeben wird. Im Zweifelsfall kontaktieren Sie sofort Ihren Gewerkschaftsdelegierten oder gehen Sie auf www.csc-ostbelgien.be.



Sie üben einen Risikoposten aus? Dann ist eine medizinische Untersuchung, die von einem Arbeitsarzt (Gefahrenverhütungsberater) praktiziert wurde, immer obligatorisch, außer wenn Sie noch ein gültiges Attest besitzen, das sich auf eine vorhergehende Prüfung für identische Risiken bezieht (Gültigkeit maximal ein Jahr!).

Die Verpflichtungen des Unternehmens, in dem Sie arbeiten

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

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



In den Unternehmen, wo eine Gewerkschaftsdelegation der CSC vertreten ist, kann diese eine Zusammenkunft zwischen den Leiharbeitern und den Mitgliedern der Delegation organisieren. Bei diesem Treffen werden die CSC Delegierten Ihnen die Rolle der Gewerkschaftsdelegationen, ihre Rolle in den Konzertierungsorganen (BR, AGS), sowie die Interventionsmöglichkeiten der Gewerkschaftsdelegation erklären. Sie werden Ihnen auch die persönlichen Daten der Gewerkschaftsdelegierten mitteilen. Wird eine solche Zusammenkunft nicht organisiert wenden Sie sich selber an die CSC Delegierten. Sie kennen die Routine des Betriebes und können Ihnen verschiedene Ratschläge erteilen oder Ihnen bei Problemen helfen.

Wie Arbeitsunfälle vermeiden

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



Gewisse Arbeitsunfälle sind oft auf fehlende Schulung und Schutzmaßnahmen an der Arbeit zurückzuführen. Wenn Sie selbst gefährliche Situationen bemerken, teilen Sie dies angemessen und sofort den direkten hierarchischen Verantwortlichen des Unternehmens mit. Wenn die Situation fortbesteht, kontaktieren Sie die CSC Delegierten des Unternehmens, ein CSC Dienstleistungszentrum oder konsultieren Sie www.csc-ostbelgien.be.

Schützen Sie sich vor Arbeitsunfällen

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

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

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

17. Kann ich eine Weiterbildung mitmachen?

Nicht einfach für Leiharbeiter

Leiharbeiter werden selten zu Schulungen während ihrer Arbeitszeit eingeladen. Die Schulungen werden oft außerhalb des Arbeitsvertrags organisiert. Die Unkosten werden erstattet aber es wird keine Entlohnung gewährt. Theoretisch wird auch das Recht auf bezahlten Bildungsurlaub abgelehnt. Es gibt viel zu wenige Schulungen angesichts der Entwicklung der Arbeitsplätze. Ein individueller Anspruch auf fünf Schultage pro Jahr könnte dieses Problem beantworten.

Der Schulungsfonds

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

Arbeitsamt der DG

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

Schulungsschecks

Als Leiharbeiter können Sie Schulungsschecks verwenden.

Andere Möglichkeiten

Neben Forem, Brüssel Formation und dem Ausbildungsfonds des Sektors gibt es mehrere andere Ausbildungseinrichtungen, insbesondere in der Erwachsenenbildung.

18. Habe ich Anspruch auf soziale Vorteile?

Der Sozialfonds für Leiharbeiter zahlt zusätzliche Entschädigungen und kann Ihnen eine Bestätigung ausstellen für den Erhalt eines Hypothekendarlehens.

Wirtschaftliche oder technische Arbeitslosigkeit

Im Falle höherer Gewalt, bei wirtschaftlicher oder technischer Arbeitslosigkeit oder bei Krisenarbeitslosigkeit erhalten Sie eine Entschädigung von 3,87 € pro nicht gearbeiteten Werktag und zwar zusätzlich zu Ihren Arbeitslosenentschädigungen (insofern Sie Anrecht darauf haben). Um diesen Vorteil zu erhalten muss man unter Leiharbeitsvertrag stehen.

Langfristige Arbeitsunfähigkeit

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

Hilfe für den Erhalt eines Kredits

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



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

Seinen Vertrag freiwillig beenden

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

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

Ihr Vertrag wird nicht mehr verlängert oder erneuert?

Ein Interimvertrag ist ein befristeter Vertrag. Im Prinzip arbeiten Sie bis zum Ende des Vertrages. Dann bezahlt die Interimagentur Sie für die Arbeitsperiode. Nach Beendigung des Vertrages haben Sie Anrecht auf eine teilzeitige oder komplette Arbeitslosenunterstützung (bei wirtschaftlicher Arbeitslosigkeit zum Beispiel). Dazu müssen Sie sich innerhalb von 8 Tagen nach der letzten Arbeitsperiode beim ADG (wenn Sie in der Deutschsprachigen Gemeinschaft leben), beim Forem (wenn Sie in der Wallonie leben), bei Actiris (wenn Sie in Brüssel leben) oder VDAB (wenn Sie in Flandern leben) eintragen. **Am Ende Ihres Vertrags muss die Interimagentur Ihnen ein C4 (Kündigungsschreiben) und eine Beschäftigungsbescheinigung ausstellen.**

Diese Unterlagen müssen so schnell wie möglich im CSC-Dienstleistungszentrum eingereicht werden, um Ihre Arbeitslosenakte zu erstellen oder zu vervollständigen.



Sie arbeiten teilzeitig? Wenden Sie sich sofort an ein CSC-Dienstleistungszentrum, um Ihren möglichen Anspruch auf die Einkommensgarantiezulage (AGR) prüfen zu lassen. Mehr Infos auf www.csc-ostbelgien.be



Stellen Sie sicher, dass Ihre Arbeitslosenakte immer in Ordnung ist und tun Sie dies unverzüglich, um administrative Formalitäten oder mögliche Sanktionen zu vermeiden.



Wenn Sie Ihre Arbeitslosenakte in einem CSC-Dienstleistungszentrum eröffnet haben, dann brauchen Sie uns nicht mehr zu besuchen, wenn Sie Fragen zu Ihrer Akte haben. Sie können Ihre Online-Akte (Zahlungen, Steuerformulare, ...) über [www.csc-ostbelgien.be/ichbin/Arbeitslos/Mein online Dossier](http://www.csc-ostbelgien.be/ichbin/Arbeitslos/Mein_online_Dossier) konsultieren. Dazu benötigen Sie einen elektronischen Kartenleser und einen PIN-Code, den Sie angegeben haben, als Sie Ihren elektronischen Personalausweis (E-ID) bei der städtischen Verwaltung erhalten haben. Sie müssen auch die kostenlose e-ID-Software auf Ihrem Computer installieren. Sie finden diese Software (und alle erforderlichen Informationen) unter <http://eid.belgium.be>.



Wenn Sie insgesamt mindestens 65 Tage oder 494 Stunden gearbeitet haben, haben Sie Anspruch auf eine Jahresendprämie. Sie sind Mitglied der CSC? Dann erhalten Sie auch eine Gewerkschaftsprämie.



20. An wen kann ich mich bei Problemen wenden?

Wenn Sie im Rahmen Ihres Interimvertrages auf Schwierigkeiten stoßen, oder wenn Sie nicht bekommen, was Ihnen zusteht, zögern Sie nicht die CSC zu kontaktieren.

- Wenden Sie sich an die CSC-Delegierten des Unternehmens, in dem Sie arbeiten. Sie kennen die Routine des Betriebes und können Sie über die Vorteile, auf die Sie Anrecht haben oder über die geltenden Löhne, die Arbeitsordnung, usw. informieren. Bei größeren Schwierigkeiten werden Ihre Delegierten Sie an den juristischen Dienst der CSC oder die zuständige Berufszentrale weiterleiten.
- Wenn in dem Unternehmen, in dem Sie arbeiten, keine Gewerkschaftsdelegation der CSC präsent ist, kontaktieren Sie so schnell wie möglich ein Dienstleistungszentrum der CSC in Ihrer Nähe oder kontaktieren Sie uns per E-Mail: interim@acv-csc.be. > Kontaktformular

Mehr Infos auf www.csc-ostbelgien.be/Leiharbeit



Wenn Sie die Kontaktdaten des Gewerkschaftsdelegierten des Unternehmens, in dem Sie arbeiten, nicht kennen, kontaktieren Sie die zuständige Berufszentrale. Diese Kontaktdaten sind auch in der Arbeitsordnung enthalten.

Sie sind noch kein Mitglied?

Die CSC verteidigt und schützt die Interessen von 1,6 Millionen Mitgliedern im Bereich Arbeit, Einkommen und Arbeitslosigkeit. Mit persönlicher Beratung, individuellen Berechnungen und juristischer Hilfe sorgen wir dafür, dass Ihr Berufsleben so reibungslos wie möglich verläuft.

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

Ihre Vorteile als Mitglied:

- kostenlose juristische Beratung;
- Erstellen Ihrer Arbeitslosenakte, wenn Sie arbeitslos sind;
- Rechtshilfe bei Konflikten mit dem Arbeitgeber;
- schnellere Zahlung Ihrer Jahresendprämie;
- Unterstützung am Arbeitsplatz. In Unternehmen mit gewerkschaftlicher Vertretung gibt es im Durchschnitt weniger Arbeitsunfälle, höhere Löhne, die Arbeitnehmer erhalten mehr Ausbildungsangebote und Urlaubstage und es besteht weniger Personalfuktuation;
- zusätzliche Rabatte und Prämien in gewissen Zentralen;
- 104 € Beitragsermäßigung über die Gewerkschaftsprämie (Betrag 2018) (wenn Sie mindestens 65 Tage, vom 1. Juli bis 30. Juni, als Interimarbeitnehmer gearbeitet haben).

Weitere Informationen und Online-Mitgliedschaft auf www.csc-ostbelgien.be. Oder besuchen Sie ein CSC-Dienstleistungszentrum in Ihrer Nähe. Adressen und Öffnungszeiten finden Sie auf der oben genannten Website.



Leiharbeiter?

Verpassen Sie ihre Prämien nicht!



VH: Dominique Leyon, Chaussée de Haecht 579, 1030 Bruxelles - www.csc-ostbelgien.be - Februar 2019

Blieben Sie nicht mit Ihren Fragen alleine.

Mehr Infos? www.csc-ostbelgien.be

Sie sind Mitglied? Schauen Sie bei uns vorbei für eine persönliche oder juristische Beratung

