

SYNDIKAT DIENSTLEISTUNGEN & ENERGIE

Leiharbeit in Luxemburg

Was sind meine Rechte?



OGB-L

Ihre Kontakadressen

Sie haben eine Frage und wollen wissen, an wen sie sich wenden sollen?

Für das Syndikat

Ihre Kontaktpersonen des Syndikats Energie und Dienstleistungen sind die hauptamtlichen Sekretäre, die die gewerkschaftliche Arbeit in den Unternehmen und die Kollektivvertragspolitik innerhalb des Syndikats organisieren.

T. (+352) 54 05 45 214 • services.energie@ogbl.lu

Bei individuellen Problemen

Bei einem individuellen Problem bezüglich des Arbeitsrechts können OGBL-Mitglieder sich an den Informations- und Beratungsdienst des OGBL unter der einheitlichen Telefonnummer (+352) 2 6543 777 von montags bis freitags 8.00 bis 12.00 und 13.00 bis 17.00 Uhr wenden oder per E-Mail an info@ogbl.lu

Die verschiedenen OGBL-Zweigstellen ziehen sich quer durchs Land und es gibt sie sogar in den Grenzgebieten in unseren Nachbarländern. Die jeweiligen Adressen und Telefonnummern sind auf unserer Internetseite www.ogbl.lu zu finden.

Auf unserer Website sowie auf unserer Facebook-Seite und dem OGBL-Twitter-Konto sind zudem zahlreiche, nützliche und regelmäßig aktualisierte Informationen zu allen möglichen Gewerkschaftsthemen: facebook.com/ogbl.services.energie

Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg
60 bd J.-F. Kennedy | L-4170 Esch-sur-Alzette
T. 26 54 37 77

ogbl.lu

[f ogbl.lu](https://facebook.com/ogbl.lu)

[🐦 OGBL_Luxembourg](https://twitter.com/OGBL_Luxembourg)

Ausgabe: Frühjahr 2020

Vorwort

Lieber Kollege, liebe Kollegin,

Sie halten die OGBL-Broschüre zum Thema Leiharbeit in den Händen. Hier finden Sie die wichtigsten Erklärungen über die Regeln denen die Leiharbeit in Luxemburg unterliegt sowie die Rechte der Leiharbeitnehmer in punkto Gehalt, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Urlaub und Hilfe durch die Personaldelegation.

Es ist wichtig, dass alle Leiharbeitnehmer ihre Rechte kennen und die Unterstützung einer starken Gewerkschaft erhalten, die in allen Wirtschaftsbereichen vertreten ist. Der OGBL ist diese Gewerkschaft mit seinen 72.000 Mitgliedern, mit mehr als 2.000 gewählten Personaldelegierten und einer absoluten Mehrheit von 35/60 Sitzen in der Arbeitnehmerkammer.

Die Leiharbeit, wie der befristete Arbeitsvertrag, dürfen niemals einen unbefristeten Arbeitsplatz ersetzen. Leiharbeit dient ausschließlich zur Ausführung spezifischer, kurzfristiger Missionen. Sie darf nicht zur Prekarisierung der Arbeitsplätze führen. Ziel muss die Perspektive auf einen festen Arbeitsplatz sein.



MICHELLE CLOOS
Zentralsekretärin



JULIE RODEN
Beigeordnete Zentralsekretärin



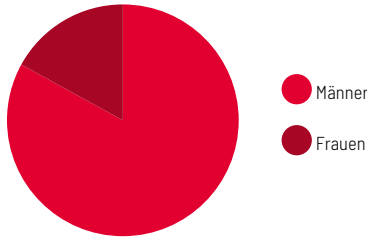
KEVIN DECHMANN
Beigeordneter Zentralsekretär

1. Die Leiharbeit in Zahlen

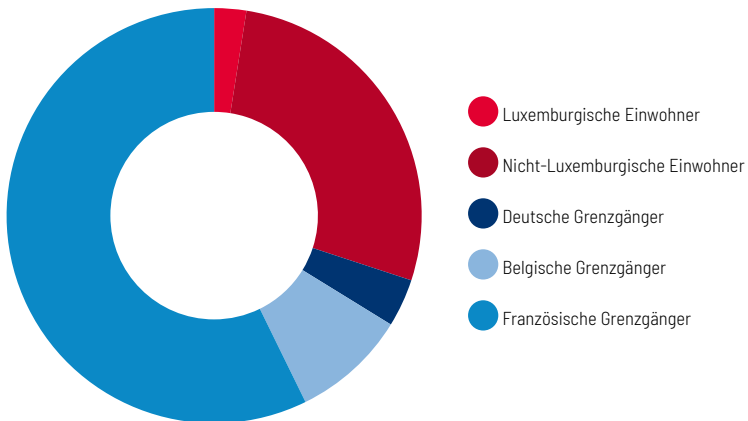
Anzahl der Leiharbeitnehmer:

Die Leiharbeit macht etwa 2% der gesamten Beschäftigung in Luxemburg aus (rund 9.000 Beschäftigte werden zu einem festen Zeitpunkt gezählt). Von Natur aus ist die Leiharbeit aber durch eine starke Fluktuation geprägt. So haben zwischen Januar und Juni 2018 bereits 18.000 Arbeitnehmer zeitweise als Leiharbeiter gearbeitet. Im Jahr 2017 wurden mehr als 11 Millionen Leiharbeitsstunden geleistet.

Leiharbeit nach Geschlecht:

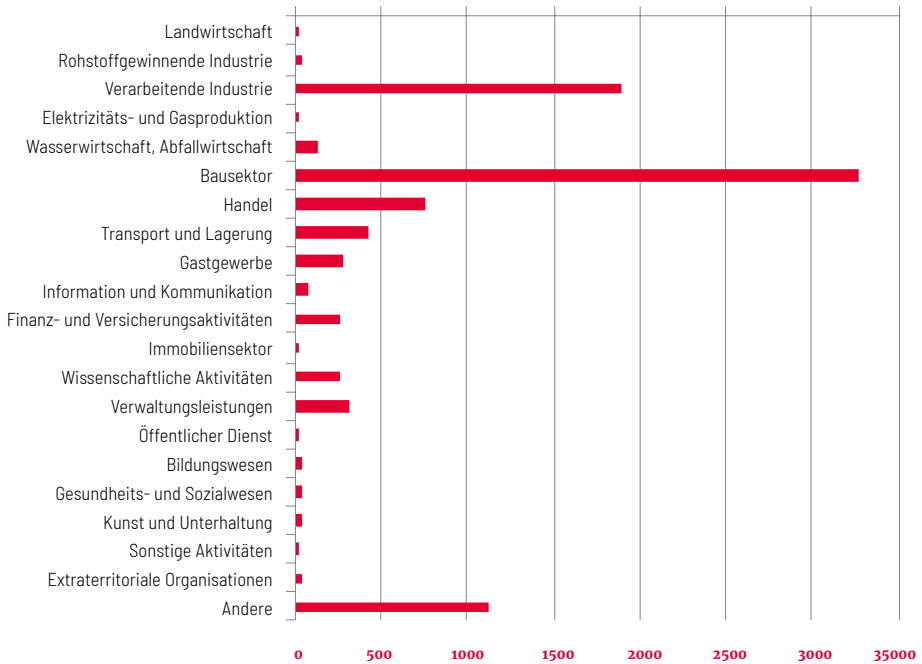


Leiharbeit nach Wohnort





Leiharbeit nach Sektor:

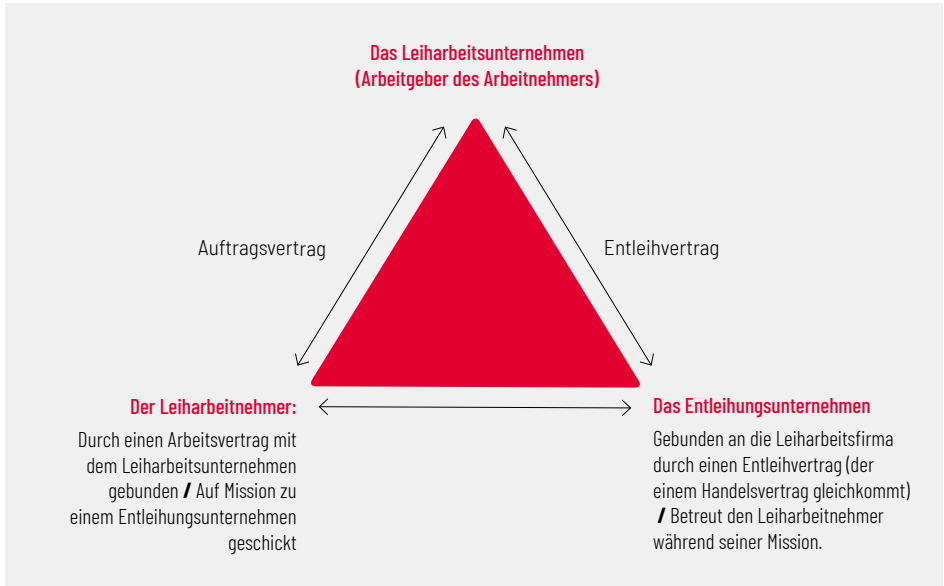


Inhalt

1. Leiharbeit: Ein Dreiecksverhältnis	7
2. Meine Arbeitsmission – was ich wissen muss (gesetzlicher Rahmen, Grenzen und Verantwortungen)	7
♦ Wann ist es erlaubt auf Leiharbeit zurückzugreifen?	7
♦ Was ist die Höchstdauer einer Leiharbeitsmission?	7
3. Der Auftragsvertrag	9
♦ Wie lange dauert die Probezeit?	9
♦ Kann ein Auftragsvertrag nach der Probezeit gekündigt werden?	10
4. Welche Rechte habe ich als Leiharbeitnehmer?	11
♦ Der Kollektivvertrag (KV)	11
♦ Das Recht auf Jahresurlaub	11
♦ Die Entlohnung des Leiharbeitnehmers	12
♦ Die Lohnabrechnung	12
♦ Die Betriebszugehörigkeitsdauer im Leiharbeitsunternehmen	12
♦ Zugang und Arbeitsmittel	13
♦ Personalvertretung	13

1. Leiharbeit: Ein Dreiecksverhältnis

Das Leiharbeitsverhältnis ist ein Dreiecksverhältnis. Zwei verschiedene Arbeitsverträge müssen also abgeschlossen werden. Die Leiharbeitsfirma schließt einerseits einen Arbeitsvertrag, genannt „Auftragsvertrag“, mit dem Leiharbeitnehmer ab, und andererseits einen Entleihvertrag mit dem Entleihungsunternehmen.



2. Meine Arbeitsmission – was ich wissen muss (gesetzlicher Rahmen, Grenzen und Verantwortungen)

◆ Wann ist es erlaubt auf Leiharbeit zurückzugreifen?

Das Entleihungsunternehmen darf nur zur Erfüllung ganz bestimmter und nicht dauerhafter Aufgaben auf Leiharbeit zurückgreifen. Der geschaffene Arbeitsplatz darf nicht dazu benutzt werden, um eine normale und ständige Tätigkeit im Entleihungsunternehmen auszuüben.

◆ Was ist die Höchstdauer einer Leiharbeitsmission?

Die maximale Dauer einer Arbeitsmission darf für den gleichen Arbeitnehmer und für den gleichen Posten nicht über 12 Monate hinausgehen. Eine Mission kann zweimal erneuert werden, aber insgesamt darf sie die Grenze von 12 Monaten nicht überschreiten.

Prinzipiell muss das Ende eines Auftragsvertrags schon bei Unterzeichnung festgelegt sein.

Ausnahmsweise kann in folgenden Fällen der Auftragsvertrag kein präzises Ende enthalten:

- beim Ersetzen eines abwesenden Arbeitnehmers;
- beim Ersetzen eines Arbeitnehmers, dessen Vertrag aus einem anderen Grund wie einem kollektiven Arbeitskonflikt ausgesetzt ist;
- beim Ersetzen auf einem frei gewordenen Posten bevor der Nachfolger seinen Dienst antritt;
- bei saisonaler Beschäftigung;
- bei verschiedenen Beschäftigungen, für die es wegen ihrer Tätigkeit nicht üblich ist, einen unbefristeten Arbeitsvertrag abzuschließen.

Falls das Entleihungsunternehmen Sie am Ende einer Mission weiterarbeiten lässt, ohne einen neuen Vertrag abzuschließen, gelten Sie als vom Unternehmen mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag eingestellt.

In Bezug auf die Verantwortlichkeiten:

- Das Entleihungsunternehmen ist verantwortlich für das Einhalten der Sicherheits-, der Hygiene- und der Gesundheitsbedingungen auf Ihrem Arbeitsplatz sowie für die Regeln bezüglich der Arbeitsbedingungen und für den Schutz der Arbeitnehmer in der Ausübung ihres Berufes. (Arbeitsdauer, obligatorische Ruhezeit).
- Das Leiharbeitsunternehmen ist verantwortlich für Ihren Lohn, sowie für die dazugehörigen Steuer- und Sozialabgaben.



3. Der Auftragsvertrag

Der Auftragsvertrag muss zwischen dem Leiharbeitsunternehmen und dem Leiharbeitnehmer abgeschlossen werden:

- schriftlich;
- individuell für jeden Leiharbeitnehmer, und
- spätestens 2 Tage nach der Bereitstellung.

Über die Form hinaus, die es zu respektieren gilt, müssen einige Vermerke obligatorisch im Auftragsvertrag aufgeführt sein:

- Die Ursache, warum auf einen Leiharbeitnehmer zurückgegriffen wird;
- Wenn der Vertrag zum Ersetzen eines abwesenden Arbeitnehmers dient, der Name des abwesenden Arbeitnehmers;
- Die besonderen Merkmale des Arbeitsplatzes, die erforderliche Qualifizierung, der Ort und die üblichen Arbeitsstunden;
- Das Einkommen des permanenten Arbeitnehmers der über die gleiche oder eine gleichwertige Qualifizierung im Entleihungsunternehmen verfügt;
- Wenn der Vertrag für einen präzisen Zeitraum abgeschlossen wird, das Enddatum des Vertrags;
- Wenn es kein Enddatum gibt, die Mindestdauer, für die der Vertrag unterzeichnet ist;
- Die Dauer der möglicherweise vorgesehenen Probezeit;
- Gegebenenfalls, die Erneuerungsklausel.

Darüber hinaus muss im Vertrag stehen, dass die Einstellung des Arbeitnehmers durch das Entleihungsunternehmen am Ende der Mission nicht untersagt ist.

Die Klausel eines Auftragsvertrags, die dem Leiharbeitnehmer verwehrt, einen Arbeitsvertrag nach dem Abschluss des Auftragsvertrags mit dem Entleihungsunternehmen abzuschließen, ist null und nichtig.♦

♦ Quelle est la durée de la période d'essai?

Der Auftragsvertrag kann eine Probezeit enthalten. Diese kann innerhalb eines gleichen Missionsvertrags nicht erneuert werden.

Außerdem darf der Auftragsvertrag eines Leiharbeitnehmers, der vom Leiharbeitsunternehmen zu einer gleichen Aufgabe beim gleichen Entleihungsunternehmen wiedereingestellt wird, keine Probeklausel enthalten. Die Probezeit darf nicht über 3 Arbeitstage hinausgehen, wenn der Vertrag für einen Zeitraum von einem Monat oder weniger abgeschlossen ist, 5 Arbeitstage, wenn der Vertrag für mehr als einen Monat abgeschlossen ist, und 8 Arbeitstage, wenn der Vertrag für eine Dauer von mehr als 2 Monaten abgeschlossen ist.

Dauer des Auftragsvertrags	Höchstdauer der Probezeit
≤ 1 Monat	3 Tage
> 1 Monat	5 Tage
> 2 Monate	8 Tage

Wenn im Auftragsvertrag kein präzises Ende festgehalten ist, wird die Probezeit im Verhältnis zur Minimaldauer des Auftragsvertrags berechnet.

Während der Probezeit können das Leiharbeitsunternehmen und der Leiharbeitnehmer den Vertrag einseitig kündigen:

- per Einschreiben oder durch persönliche Übergabe mit Gegenzeichnung auf der Kopie des Briefes;
- fristlos;
- ohne Vergütungen.

♦ **Kann ein Auftragsvertrag nach der Probezeit gekündigt werden?**

Nach der Probezeit kann der Vertrag nicht mehr durch die Parteien gekündigt werden, außer bei gemeinsamem Einverständnis oder nach schwerwiegendem Fehler.

Wenn der Vertrag auf Initiative des Entleihungsunternehmens vor dem vorgesehenen Ende gekündigt wird, muss dieses dem Leiharbeitnehmer Schadensersatz auszahlen.

Dieser Schadensersatz muss:

- einen Betrag beinhalten, der dem Lohn entspricht, den der Arbeitnehmer bis zum vorgesehenen Ende des Vertrags verdient hätte;
- begrenzt auf den Betrag sein, den der Arbeitnehmer bekommen hätte, wenn er mit Kündigungsfrist im Rahmen eines fristlosen Vertrags entlassen worden wäre.





4. Welche Rechte habe ich als Leiharbeiternehmer?

◆ Der Kollektivvertrag (KV)

In Luxemburg ist der Leiharbeitssektor vom Arbeitsgesetz geregelt, aber auch durch einen Kollektivvertrag, der zwischen den repräsentativen Gewerkschaften und dem Verband der Leiharbeitsunternehmen ausgehandelt wurde. Dieser Kollektivvertrag ist allgemein verpflichtend, was bedeutet, dass jedes Unternehmen, das im Bereich der Leiharbeit tätig ist, verpflichtet ist, die Regeln, die in diesem Kollektivvertrag festgehalten sind, zu respektieren.

Der sektorielle Vertrag garantiert prinzipiell dem Leiharbeiternehmer die gleichen Rechte und Pflichten, wie sie für die fest in dem Entleihungsunternehmen angestellten Mitarbeiter gelten. Es ist außerdem wichtig, dass Sie sich über einen möglichen, betrieblichen Kollektivvertrag im Entleihungsunternehmen informieren, denn Sie genießen dann dort die gleichen Vorteile wie die anderen Arbeitnehmer.

◆ Das Recht auf Jahresurlaub

Sie haben für jede Mission Recht auf den jährlichen Erholungsurlaub, unabhängig von deren Dauer. Der gesetzliche Urlaub beträgt in Luxemburg jährlich 26 Tage. Haben jedoch die fest angestellten Mitarbeiter ein Recht auf mehr Urlaub, so haben die Leiharbeiternehmer auch Recht auf die zusätzlichen Urlaubstage. Die gleiche Regel gilt für die konventionellen Feiertage, die Ruhetage und die bezahlten Abwesenheiten, die im Entleihungsunternehmen üblich sind. Jedoch haben Sie Anspruch auf die Auszahlung Ihres Urlaubs beim Entleihungsunternehmen im Verhältnis zur Dauer Ihrer Mission.

Obwohl die neuen Mitarbeiter normalerweise drei Monate warten müssen, bevor sie ihre Urlaubstage nehmen können, so findet diese Karenzzeit bei den Leiharbeiternehmern keine Anwendung.

Der Leiharbeiternehmer hat natürlich auch Anrecht auf die vom Gesetz vorgesehenen außergewöhnlichen Urlaubstage (beim Tod von bestimmten Familienmitgliedern, Heirat, Umzug ...) Diese Tage müssen zu dem gegebenen Zeitpunkt genommen werden.

♦ Die Entlohnung des Leiharbeitnehmers

Die Entlohnung des Leiharbeitnehmers durch das Leiharbeitsunternehmen kann nicht niedriger sein als die Entlohnung auf die ein Arbeitnehmer mit derselben oder mit gleichwertiger Qualifizierung Anspruch hätte, der unter den gleichen Bedingungen eingestellt wurde, wie der fest angestellte Mitarbeiter im Entleihungsunternehmen.

Außer dem Bruttolohn haben Sie auch Anrecht auf sämtliche weitere Lohnelemente, die es beim Entleihungsunternehmen gibt, wie zum Beispiel der 13. Monat, die Essensgutscheine, die verschiedenen Prämien und Zuschüsse, die es im Unternehmen gibt.

Das Entleihungsunternehmen ist verpflichtet, die zu entrichtenden Steuer- und Sozialabgaben von Löhnen und Gehältern abzuhalten.

Die während des Auftragsvertrags durchgeführten Lohnaufwertungen für die fest angestellten Mitarbeiter des Entleihungsunternehmens müssen dem Leiharbeitsunternehmen mitgeteilt werden, und ohne Verzug auf den Leiharbeitnehmer übertragen werden.

♦ Die Lohnabrechnung

Der Arbeitgeber muss Ihnen am Ende jeden Monats, zusammen mit der Überweisung Ihres letzten Lohns, eine genaue und detaillierte Lohnabrechnung geben. Diese Abrechnung zeigt die Berechnungsmethode des Lohns auf, den Zeitraum sowie die Gesamtzahl der Arbeitsstunden, die dem überwiesenen Lohn entsprechen, den Lohnsatz der geleisteten Stunden sowie jedes andere Element, das sich auf den Lohn bezieht.

♦ Die Betriebszugehörigkeitsdauer im Leiharbeitsunternehmen

Sämtliche gesetzlichen, ordnungs- oder vertragsgemäßen Vorkehrungen, die sich auf eine Betriebszugehörigkeit im Leiharbeitsunternehmen beziehen (sei es im Bereich Lohn, Prämien oder freie Tage), müssen auch auf den Leiharbeitnehmer angewendet werden. In diesem Fall wird diese Betriebszugehörigkeit berechnet, indem die Zeitabschnitte zusammengerechnet werden, in denen Sie durch Missionsverträge an das Unternehmen gebunden waren.





◆ Zugang und Arbeitsmittel

Insgesamt haben Sie Zugang zum Entleihungsunternehmen unter den gleichen Bedingungen wie die fest angestellten Mitarbeiter zu den Gemeinschaftsanlagen, insbesondere zur Gemeinschaftsverpflegung und zu den Transportmitteln, die die Arbeitnehmer nutzen können.

Sie haben ebenfalls Anrecht auf die gleichen Arbeits-, Sicherheits- und Schutzausstattung, wie die fest angestellten Mitarbeiter des Unternehmens. Das Entleihungsunternehmen ist dazu verpflichtet, Ihnen die passende Arbeitsausrüstung zu geben, die zur Ausübung Ihrer Funktion notwendig sind. Wenn ein Leiharbeitnehmer sein privates Material nutzen müsste, müsste das Unternehmen dem Arbeitnehmer eine von beiden Parteien festzulegende Entschädigung auszahlen.

◆ Personalvertretung

Der Leiharbeitnehmer hat im Entleihungsunternehmen ein Anrecht darauf, sich an die Personalvertretung zu wenden und Beschwerden einzureichen. Er hat ebenfalls das Anrecht auf Zugang zu seiner Personalakte. Dagegen können die Leiharbeitnehmer bei Sozialwahlen im Entleihungsunternehmen weder Kandidat sein noch die Personalvertreter wählen. Sie haben jedoch Stimmrecht bei der Wahl der Personalvertreter im Leiharbeitsunternehmen, an das sie durch einen Auftragsvertrag gebunden sind, sofern sie die erforderliche Betriebszugehörigkeit besitzen (6 Monate um wählen zu dürfen und 12 Monate um Kandidat zu sein).

L'OGBL ...

défend vos intérêts

- en négociant plus de 240 conventions collectives
- comme interlocuteur reconnu des autorités politiques et du patronat
- dans les institutions sociales (caisses de maladie et de pension, assurance-accidents et invalidité, caisse des prestations familiales, ...) et la Chambre des salariés

vous offre protection et des services particulierst

- l'assistance juridique gratuite en matière de droit social
- la protection juridique gratuite en matière de droit du travail et de bail à loyer après une période d'affiliation de 12 mois
- l'assistance en cas de grève et de lock-out
- les conseils gratuits pour l'établissement de la déclaration d'impôts
- l'affiliation à la caisse de décès OGBL
- l'octroi d'une allocation aux survivants, max 620 €
- la possibilité d'affiliation à la CMCM (Caisse Médico-Chirurgicale Mutualiste)
- la possibilité d'une couverture-santé et prévoyance transfrontalière par le biais du GMI - Groupe des Mutuelles Indépendantes (seul. France)
- des conditions de faveur pour votre affiliation à la Luxembourg Air Rescue (L) et au CMH (B)
- l'allocation d'une bourse aux parents d'étudiants poursuivant des études supérieures
- une assurance-loisirs gratuite et des possibilités d'assurance à des conditions préférentielles auprès de Bâloise Assurances
- des conditions de faveur pour votre épargne-logement auprès de «Wüstenrot»
- des conditions privilégiées pour les produits d'assurance maladie complémentaire de DKV Luxbg
- l'affiliation gratuite à la «Patienteverriedung» (association de défense des intérêts du patient)

vous informe par

- la distribution gratuite de la revue mensuelle OGBL - Aktuell ainsi que d'autres documents
- ses divers sites internet www.ogbl.lu, www.frontaliers-francais.lu, www.frontaliers-belges.lu, www.deutsche-grenzgaenger.lu, facebook.com/ogbl.lu, twitter.com/OGBL_Luxembourg ...
- des cours de formation gratuits (droit du travail et social, affaires syndicales).

Der OGBL ...

verteidigt Ihre Interessen

- durch den Abschluss von mehr als 200 Kollektivverträgen
- als anerkannter Verhandlungspartner von Politik und Wirtschaft
- bei den Institutionen der Sozialversicherung (Kranken- und Pensionskasse, Unfallversicherung, Invalidität, Kindergeldkasse, ...)

bietet Schutz und besondere Leistungen durch

- den kostenlosen Rechtsbeistand in sozialrechtlichen Angelegenheiten
- den kostenlosen Rechtsschutz in arbeits- und mietrechtlichen Angelegenheiten nach einer Wartezeit von 12 Monaten
- die Unterstützung bei Streik und Aussperrung
- die kostenlose Beratung zum Erstellen der Steuererklärung
- die Mitgliedschaft in der OGBL-Sterbekasse
- die Gewährung einer Hinterbliebenenunterstützung, max. 620.- €
- die Möglichkeit der Mitgliedschaft bei der CMCM (Caisse Médico-Complémentaire Mutualiste)
- Vorzugsbedingungen für die Mitgliedschaft in der Luxembourg Air Rescue (L) und dem CMH (B)
- die Gewährung eines Stipendiums an Eltern deren Kinder studieren
- die kostenlose Freizeitunfallversicherung und günstigere Versicherungsmöglichkeiten bei der Bâloise Versicherungsgruppe
- Vorzugsbedingungen für ihren „Wüstenrot“-Bausparvertrag
- Vorzugsbedingungen auf den Zusatzkrankensicherungen der DKV Luxembourg
- die kostenlose Mitgliedschaft bei der «Patienteverriedung» (Verein zur Verteidigung der Patienteninteressen)

informiert Sie durch

- die gratis Zustellung der Monatszeitschrift OGBL - Aktuell sowie anderer Schriften
- seine verschiedenen Websites www.ogbl.lu, www.deutsche-grenzgaenger.lu, www.facebook.com/ogbl.lu, twitter.com/OGBL_Luxembourg
- gratis Weiterbildungsangebote (Arbeits- und Sozialrecht sowie Gewerkschaftsangelegenheiten)



Onafhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg

60 bd J.-F. Kennedy • L-4170 Esch-sur-Alzette

T. 26 54 37 77 • info@ogbl.lu

ogbl.lu

[f ogbl.lu](https://facebook.com/ogbl.lu)

[🐦 OGBL_Luxembourg](https://twitter.com/OGBL_Luxembourg)

DEMANDE D'ADHÉSION / BEITRITTSANTRAG

Mandat de prélèvement / Lastschrift-Mandat

En signant ce formulaire de mandat, j'autorise l'OGBL à envoyer des instructions à ma banque pour débiter mon compte, et ma banque à débiter mon compte conformément aux instructions de l'OGBL. NOTE: Vous bénéficiez d'un droit à remboursement par votre banque selon les conditions décrites dans la convention que vous avez passée avec elle. Toute demande de remboursement doit être présentée dans les 8 semaines suivant la date de débit de votre compte. // Ich ermächtige den OGBL, Zahlungen von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die vom OGBL auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen. Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

RÉSERVÉ À L'ADMINISTRATION / DER VERWALTUNG VORBEHALTEN

MERCI DE REMPLIR EN CARACTÈRES CAPITALES / BITTE IN DRUCKBUCHSTABEN AUSFÜLLEN

Nom / Name

Prénom / Vorname

Sexe / Geschlecht

_____ F / W M

Date naissance - Matr. sécurité sociale / Geburtsdatum - Sozialversich.-Nr

Nationalité / Nationalität

CP / PLZ

Localité / Ort

N° / NR

Rue / Straße

Email privé / Private E-mail

N° tél. privé avec préfixe / Private Tel. Nr mit Vorwahl

Langue de communication / Sprache

_____ Français / Französisch Allemand / Deutsch

IBAN - N° de compte / Kontonummer

Créancier / Zahlungsempfänger

Identifiant du créancier / Identifikationsnummer des Zahlungsempfängers

OGBL 60, bd J.F. Kennedy L-4170 Esch/Alzette

LU36 ZZZ0000000008699001005

J'autorise l'OGBL à adapter le montant à encaisser à ses statuts ou aux conditions fixées par son congrès national et à enregistrer et traiter mes données personnelles dans ses fichiers. // Ich ermächtige den OGBL, die Zahlung gemäß seinen Statuten oder diesbezüglichen Kongreßbeschlüssen anzupassen und meine persönlichen Angaben in seiner elektronischen Datenverarbeitung zu erfassen.

Date / Datum _____

Localité / Ort _____

Signature / Unterschrift _____



Employeur / Arbeitgeber

Lieu de travail - Succursale / Arbeitsort - Filiale

Profession / Beruf

Cotisation mensuelle / Monatlicher Beitrag

- Salarié(e) / Arbeitnehmer(in)
 Fonctionnaire ou Employé(e) public / Beamter (Beamtin) oder öffentlich Bedienstete(r)
 Pensionné(e) / Pensionierte(r)
 Indépendant(e) / Selbständige(r)

Sauf dans les cas énumérés ci-dessous, la cotisation mensuelle s'élève à 1% du revenu brut (rémunération, pension, indemnité de chômage, revenu minimum garanti) sans dépasser 19,40 € (depuis 1/2017). // Mit Ausnahme der unten genannten Fälle, beläuft sich der monatliche Beitrag auf 1% des Bruttoeinkommens (Entgelt, Pension, Arbeitslosengeld, garantiertes Mindesteinkommen), ohne 19,40 € (seit 1/2017) zu überschreiten.

- Si revenu brut inférieur à 1 940 € prière d'indiquer le montant / Falls Brutto-Einkommen unter 1940 € bitte Betrag angeben
Brut / Brutto ____ _ , ____ _

- Apprenti(e) / Auszubildende(r) = 3,90 € par mois / pro Monat
 Etudiant(e)-Elève / Student(in)-Schüler(in) = 1,00 € par mois / pro Monat
 Chômeur (Chômeuse) non-indemnisé(e) / Arbeitslose(r) ohne Arbeitslosengeld = 2,00 € par mois / pro Monat
 Sans activité professionnelle / Ohne Erwerbstätigkeit = 9,70 € par mois / pro Monat
 Veuf (Veuve) du (de la) membre défunt(e) / Witwe(r) des verstorbenen Mitglieds = 9,70 € par mois / pro Monat

OGBL Matr. / Mitgliedsnr. ____ _

Syndicat précédent / Vorherige Gewerkschaft

Depuis / Seit

Veuillez joindre un certificat d'affiliation à la présente demande. / Bitte legen Sie diesem Antrag eine Beitrittsurkunde bei

Recruté par / Geworben durch

OGBL Matr. oblig. / Mitgliedsnr. oblig.

Merci de renvoyer à / Bitte zurückschicken an

OGBL Service Gestion des Membres • 31, avenue Grande-Duchesse Charlotte • L-3441 Dudelange
T. +352 54 05 45 928 • E. affiliation@ogbl.lu