



Zeitkredit, Laufbahnende & thematische Urlaube

im Privatsektor - Ausgabe 2022



Zeitkredit, Laufbahnende & thematische Urlaube

im Privatsektor - Ausgabe 2022

INHALTSVERZEICHNIS

I. Zeitkredit und Laufbahnende	8
1. Für wen?	9
1.1. Ihr Sektor	9
1.2. Größe des Unternehmens	10
1.3. Ihre Betriebszugehörigkeit	10
1.4. Ihre Beschäftigung	11
1.5. Kein Ausschluss durch KAA	14
2. Zeitkredit	15
2.1. Vollzeitig, halbzzeitig und 1/5	15
2.2. Mindest- und Höchstdauer	17
2.3. Motive	18
2.4. Anrechnung schon genommener Zeitkreditperioden	22
3. Zeitkredit am Laufbahnende	23
3.1. Bedingungen	24
3.2. Recht auf Zeitkredit am Laufbahnende und Verschiebung	25
3.3. Zeitkredit am Laufbahnende ab 60 Jahre	25
3.4. Zeitkredit am Laufbahnende ab 55 Jahre	26
3.5. Zeitkredit am Laufbahnende ab 50 Jahre	28
4. Zulagen und Kombination mit anderen Einkünften	31
4.1. Höhe der Zulagen	31
4.2. Kombination mit Aktivitäten oder Einkommen	32
5. Antrag beim Arbeitgeber und beim LfA	34
6. Wichtige Aspekte... ..	37
6.1. Verschiebung, Veränderung oder Aufhebung durch den Arbeitgeber	37
6.2. Schwelle	39
6.3. Kündigungsschutz	42
6.4. Rückkehr	43
II. Thematische Urlaube	44
1. Der Elternurlaub	45
1.1. Was ist Elternurlaub?	45
1.2. Bedingungen	46
1.3. Antragsprozedur	47
1.4. Verschiebung	48

1.5. Zulage	48
2. Urlaub zur Pflege eines schwer kranken Familien- oder Haushaltsmitgliedes	49
2.1. Was ist Pflegeurlaub?.....	49
2.2. Wie lange können Sie einen Pflegeurlaub nehmen?	50
2.3. Antragsprozedur	51
2.4. Kurzer Pflegeurlaub bei Krankenhausaufenthalt eines Kindes.....	51
3. Urlaub zur Palliativpflege	53
4. Urlaub für nahestehende Hilfspersonen.....	54
5. Während und nach dem thematischen Urlaub.....	55
5.1. Zulagen.....	55
5.2. Übergang zum Zeitkredit	56
5.3. Anrecht auf angepasste Arbeitszeiten bei der Rückkehr	56
5.4. Kündigungsschutz.....	56
5.5. Gleichstellung für die Rente	57
III. Steuern und soziale Sicherheit	58
1. Steuern	59
2. Familienzulagen.....	59
3. Krankenversicherung und Mutterschaftsurlaub.....	60
4. Urlaub	60
5. Arbeitslosigkeit	61
6. Rente	61
7. System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsausgleich (SAB).....	63
Nützliche Adressen	66
Sie sind noch nicht Mitglied?	67



ZEIT FÜR ALLE!

Sich um seine Kinder kümmern, eine Ausbildung absolvieren oder sich eine Auszeit für die Familie oder sich selbst nehmen. Die CSC hat zu diesem Zweck ein Abkommen zum Zeitkredit ausgehandelt, um Berufs-, Familien- und Sozialleben besser vereinbaren zu können. Es ist auch möglich, aus bestimmten Gründen Urlaub zu nehmen. Dies wird als „thematischer Urlaub“ bezeichnet. Wenn Sie als Arbeitnehmer tätig sind, möchten Sie vielleicht kürzer treten. Dies ist möglich durch einen Zeitkredit am Laufbahnende. Alle Erklärungen hierzu finden Sie in dieser Broschüre.

Diese Broschüre richtet sich an Arbeitnehmer des Privatsektors.

Zeitkredit

Der Zeitkredit ist ein System, das es Ihnen ermöglicht, weniger zu arbeiten oder Ihre Karriere für eine Weile auf Eis zu legen, ohne Ihren Arbeitsplatz zu verlieren. Sie können aus zwei Gründen auf den Zeitkredit zurückgreifen: „Ausbildung“ und „Betreuung“.

Zeitkredit am Laufbahnende

Der Zeitkredit am Laufbahnende ermöglicht Ihnen als Arbeitnehmer, Ihre Karriere um ein Fünftel zu reduzieren oder nur noch eine Halbzeitbeschäftigung auszuüben, während Sie vom Landesamt für Arbeitsbeschaffung (LfA) eine Zulage zu Ihrem Teilzeitlohn erhalten. In dieser Broschüre wird erläutert, welche Voraussetzungen Sie erfüllen müssen, um einen Zeitkredit am Laufbahnende nutzen zu können.

Thematische Urlaube

Neben dem Zeitkredit können Sie ebenfalls aus bestimmten spezifischen Gründen Urlaub nehmen. Diese Broschüre befasst sich auch mit diesen „thematischen Urlauben“: Elternurlaub, Pflegeurlaub, Urlaub zur Palliativpflege und Urlaub für nahestehende Hilfspersonen.

Es ist möglich, einen Zeitkredit mit Motiv und thematische Urlaube nacheinander zu nehmen, da dies getrennte und voneinander unabhängige Rechte sind.



I. Zeitkredit & Laufbahnende

1. Für wen?

Das Recht auf Zeitkredit ist keine Selbstverständlichkeit. Im Folgenden erläutern wir, was zu beachten ist und welche Bedingungen erfüllt sein müssen.

1.1. Ihr Sektor

Das Recht auf Zeitkredit gilt für Arbeitnehmer im Privatsektor. Ob Sie im Privatsektor tätig sind, können Sie überprüfen, indem Sie einen Blick auf die Lohnabrechnung werfen, die Sie jeden Monat von Ihrem Arbeitgeber erhalten.

Wird eine paritätische Kommission (manchmal abgekürzt mit „PK“) angegeben, können Sie feststellen, ob Ihr Unternehmen im Privatsektor angesiedelt ist.

Sie wissen nicht, ob Sie dem Privatsektor oder dem öffentlichen Sektor unterstehen? Kontaktieren Sie den CSC-Delegierten Ihres Betriebes oder Ihre Berufszentrale. Die Adressen finden Sie unter: www.diecsc.be

Die Nummer der paritätischen Kommission wird häufig neben dem Namen der paritätischen Kommission angegeben (z.B. Baugewerbe oder paritätische Nebenkommission) oder an deren Stelle.

Vorsicht bei Zahlen über 399: Sie geben an, dass Sie im öffentlichen Sektor arbeiten. Sie haben daher keinen Anspruch auf Zeitkredit.

Das Recht auf Zeitkredit gilt nicht für Schüler.

Der Arbeitgeber muss Ihren Antrag spätestens am letzten Tag des Monats, der dem Antragsmonat folgt, beantworten. Reichen Sie z.B. Ihren Antrag am 16. April ein, dann muss der Arbeitgeber Ihnen spätestens am 31. Mai antworten.

1.2. Größe des Unternehmens

In Unternehmen mit bis zu **10 Arbeitnehmern** können Sie nur dann einen Zeitkredit erhalten, wenn Ihr Arbeitgeber dem Antrag zustimmt. Der Personalbestand am 30. Juni des Jahres, das dem Jahr vorausgeht, in dem Sie Ihren Antrag gestellt haben, ist ausschlaggebend für die Überprüfung, ob Ihr Unternehmen tatsächlich 10 Arbeitnehmer beschäftigt. Dieser Personalbestand wird in der Anzahl Personen („Einheiten“) angegeben und nicht in Vollzeitäquivalente umgerechnet.

Diese Regel gilt nicht für die thematischen Urlaube: Bei Elternurlaub, vollzeitigem Pflegeurlaub und Palliativpflege ist das Einverständnis des Arbeitgebers nicht erforderlich (siehe Thematische Urlaube).

1.3. Ihre Betriebszugehörigkeit

Um jegliche Form des Zeitkredits nutzen zu können, müssen Sie seit mindestens 2 Jahren durch einen Arbeitsvertrag an Ihren Arbeitgeber gebunden sein.

Diese Bedingung der Betriebszugehörigkeit (Dienstjahre) gilt nicht:

- wenn Sie Ihr Recht auf Elternurlaub erschöpft haben und direkt danach einen Zeitkredit nehmen;
- im Rahmen eines Zeitkredits am Laufbahnende, wenn Ihr (neuer) Arbeitgeber einverstanden ist. Das ermöglicht Ihnen, den Arbeitgeber zu wechseln, ohne Ihren Zeitkredit am Laufbahnende zu verlieren. Achtung: In diesem Rahmen muss ein neuer Antrag beim LfA gestellt werden und zu diesem Zeitpunkt müssen die Bedingungen für den Zeitkredit am Laufbahnende erfüllt werden.

Zur Bestimmung der Betriebszugehörigkeit werden Zeiten als Leiharbeiter bei einer Nutzerfirma (Arbeitgeber bei dem der Leiharbeiter arbeitet) im Rahmen des Eingliederungsmotivs berücksichtigt, wenn dieser ihn anschließend mit einem Festvertrag einstellt.

1.4. Ihre Beschäftigung

Außerdem müssen Sie im Laufe des Jahres (für den Zeitzredit) oder der zwei Jahre (für den Zeitzredit am Laufbahnende) vor Ihrem Antrag eine Mindestanzahl Stunden pro Woche gearbeitet haben.

Schematische Übersicht der Beschäftigungsbedingungen		
gewünschte Reduzierung	Zeitzredit	Zeitzredit am Laufbahnende
Vollzeit	1 Jahr, zu mindestens 1/3-Zeit oder 4 Stunden/Woche fest.	/
Halbzeit	1 Jahr, mindestens zu 3/4-Zeit (mindestens 27 Stunden/Woche)	2 Jahre, mindestens zu 3/4-Zeit (mindestens 27 Stunden/Woche)
1/5-Zeit	1 Jahr, vollzeitg (gewöhnlich in einem System von 5 oder 6 Tagen/Woche)	2 Jahre vollzeitg (gewöhnlich in einem System von 5 oder 6 Tagen/Woche)
Bedingung Betriebszugehörigkeit	Mindestens während 2 Jahren durch Arbeitsvertrag gebunden gewesen sein, oder direkt nach Ihrem Elternurlaub	Mindestens während 2 Jahren durch Arbeitsvertrag gebunden gewesen sein, außer wenn etwas Anderweitiges vereinbart wurde

Wussten Sie schon, dass ein Arbeitnehmer, der zwei Teilzeitverträge kombiniert, ebenfalls seine Arbeitszeit am Ende der Berufslaufbahn um 1/5 im Rahmen des Zeitzredits reduzieren kann? In diesem Rahmen kann er entweder seine Vollzeit zu 1/5 bei einem einzigen Arbeitgeber reduzieren, oder um 1/10 bei beiden Arbeitgebern. Allerdings müssen die jeweiligen Arbeitgeber ihr Einverständnis geben. Mit anderen Worten, ein Arbeitgeber kann diesen Antrag ablehnen, aber nicht willkürlich.

Wird Ihre Beschäftigung unterbrochen, zum Beispiel durch eine Krankheitsperiode, oder wenn Sie teilzeitig gearbeitet haben, erfüllen Sie oft nicht die Beschäftigungsbedingungen. Das KAA Nr. 103 umfasst zwei Mechanismen, um dem entgegenzuwirken: die **Gleichstellung** und die **Neutralisierung**.

Gleichstellung

Mehrere Unterbrechungen während der Periode der 12 Monate vor dem Antrag gelten, als ob Sie tatsächlich in dieser Zeit gearbeitet hätten. Die gesetzlichen Unterbrechungen, die während der Ausführung eines Arbeitsvertrages auftreten können, werden gleichgestellt. Hier handelt es sich z.B. um Mutterschaftsurlaub, Jahresurlaub, bezahlten Bildungsurlaub, bürgerliche Abwesenheit oder Kurzarbeit. Krankheit wird gleichgestellt für die Periode, die durch den garantierten Lohn abgedeckt ist (30 Kalendertage). Urlaubstage aufgrund eines kollektiven Abkommens (vor allem der Urlaub aus zwingenden Gründen, der unbezahlte Urlaub) werden ebenfalls gleichgestellt.

Zum Beispiel: Ihre Vollzeitbeschäftigung wurde während den 12 Monaten vor Ihrem Antrag nur unterbrochen durch den Jahresurlaub, drei Wochen Krankheit und 2 Tage bürgerlicher Abwesenheit wegen Ihrer Hochzeit, dann haben Sie problemlos Anrecht auf einen 1/5-Zeitkredit.

Neutralisierung

Bei Neutralisierung werden eine Reihe von Unterbrechungen während der Periode der 12 Monate vor dem Antrag ignoriert. Man geht dann über die 12 Monate hinaus um festzustellen, ob Sie die Beschäftigungsbedingung erfüllen. In diesem Rahmen muss man folgendem Rechnung tragen:

- ♦ Krankheitsperioden, deren Dauer 30 Kalendertage überschreitet, werden für die Beschäftigungsbedingung neutralisiert. Demzufolge verlieren Sie nicht das Recht auf Zeitkredit, wenn Sie krank werden. Diese

Neutralisierung der Krankheitsperioden beschränkt sich auf zunächst 5 Monate. Eine Arbeitsunfähigkeit infolge eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit wird während maximal 11 Monaten neutralisiert. Wenn Ihr Arbeitgeber keine Einwände im Monat nach Ihrem Antrag äußert, werden längere Krankheitsperioden auch neutralisiert. Dies ist insbesondere der Fall bei einer teilzeitigen („progressiven“) Arbeitswiederaufnahme. Auf diese Weise können Sie einen Zeitkredit ohne Unterbrechung nach der teilzeitigen Arbeitswiederaufnahme nehmen. Da die progressive Arbeitswiederaufnahme nur bis zu 50 % genehmigt wird, ermöglicht dieses System den Arbeitnehmern, die lange krank waren, nach einer halbzzeitigen Beschäftigung (der progressiven Arbeitswiederaufnahme) dank des Zeitkredits von 1/5 ohne Motiv anschließend während einer gewissen Zeit zu 80 % zu arbeiten.

- ♦ Die thematischen Urlaube und ein laufender oder ausgeschöpfter Zeitkredit werden ebenfalls neutralisiert. Infolgedessen kann ein neuer Antrag unterbrechungslos einer laufenden Reduzierung oder Unterbrechung folgen. Natürlich müssen Sie die Beschäftigungsbedingung zu Beginn des laufenden oder ausgeschöpften Zeitkredits für Ihren neuen Antrag erfüllen.

Zum Beispiel: Wenn Sie einen halbzzeitigen Zeitkredit genommen haben und nun ohne Unterbrechung einen Zeitkredit von 1/5 daran anschließen möchten, so ist dies möglich, wenn Sie seit mindestens 12 Monaten vollzeitig gearbeitet haben (gewöhnlich in einem System der 5- oder 6-Tage-Woche) zu dem Zeitpunkt, wo Ihr halbzzeitiger Zeitkredit begann.

Diese Regeln ermöglichen den unterbrechungslosen Übergang von einer Form des Zeitkredits zu einem Zeitkredit am Laufbahnende. Das KAA 103 sieht eine zusätzliche Gleichstellung für den 1/5-Zeitkredit (nur für diesen) vor im Falle eines Zeitkredits am Laufbahnende mit einer 1/5-Reduzierung.

Zum Beispiel kann eine Person, die vor dem 1/5-Zeitkredit ein Jahr vollzeitig arbeitete und anschließend ein Jahr Zeitkredit zu 1/5 nimmt, trotzdem zum Zeitkredit am Laufbahnende mit 1/5-Reduzierung übergehen (insofern sie natürlich die Alters- und Laufbahnbedingungen erfüllt).

1.5. Kein Ausschluss durch KAA

Gewisse Personalkategorien können per Kollektivem Arbeitsabkommen (KAA) auf Ebene des Sektors oder des Betriebes vom Zeitkredit ausgeschlossen werden. Der Ausschluss einer Personalkategorie kann nur aufgrund von eindeutig nachweisbaren und definierten Kriterien geschehen. Die Kader dürfen zum Beispiel aufgrund ihres „Statuts“ nicht von diesem Recht ausgeschlossen werden. Der Ausschluss per KAA ist für die thematischen Urlaube nicht möglich: Jeder Arbeitnehmer hat darauf Anrecht.



2. Zeitkredit

Wenn Sie einen Zeitkredit in Anspruch nehmen möchten, gibt es mehrere Möglichkeiten, dies zu organisieren (vollzeitig oder teilzeitig). Sie müssen einen Grund oder ein Motiv für die Inanspruchnahme eines Zeitkredits haben. Es ist nicht möglich, einen Zeitkredit ohne Motiv zu nehmen (früher die Unterbrechung der Berufslaufbahn).

2.1. Vollzeitig, halbezeitig und 1/5

Vollzeitiger Zeitkredit

Der vollzeitige Zeitkredit bedeutet, dass Sie Ihre Arbeitsleistungen vollständig unterbrechen. Ihr Arbeitsvertrag ist also während der Dauer Ihres Zeitkredits komplett ausgesetzt. Wenn Sie einen vollzeitigen Zeitkredit nehmen möchten, spielt Ihr Arbeitssystem (vollzeitig oder teilzeitig) keine Rolle. Ihr Vertrag wird vollständig ausgesetzt. Sie können ebenfalls einen vollzeitigen Zeitkredit nutzen, wenn Ihr Vertrag zum Beispiel schon durch eine Krankheit unterbrochen wird. Wenn Sie schon teilzeitig gearbeitet haben, wird das LfA Ihre Zulagen in Funktion des Prozentsatzes Ihrer Beschäftigung zum Zeitpunkt Ihres Antrages anpassen.

Halbzeitiger Zeitkredit

Der halbzeitige Zeitkredit bedeutet, dass Sie Ihre Arbeitsleistungen im Betrieb auf die Hälfte reduzieren. Es ist keinerlei spezifische Modalität für eine halbzeitige Laufbahnreduzierung vorgesehen. Natürlich muss man die Reglementierung in Sachen Teilzeitarbeit respektieren, was bedeutet, dass die teilzeitige Arbeitsdauer im Prinzip pro Trimester (ein Viertel des Jahres) respektiert werden muss. Die Reduzierung Ihrer Arbeitsleistungen auf eine Halbzeit ist in Bezug auf die Arbeitszeiten mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren.

1/5-Zeitkredit

Der 1/5 Zeitkredit gibt das Recht, einen ganzen oder 2 halbe Tage pro Woche nicht zu arbeiten. Dieses Prinzip basiert auf dem Recht auf die 4-Tagewoche. Daher ist dieses Recht auf Arbeitnehmer begrenzt, die im Rahmen eines Vollzeitsystems von mindestens 5 Tagen pro Woche arbeiten. Andere ähnliche Formeln einer 1/5-Reduzierung kann man in Betracht ziehen (z.B.: Woche 1 Beschäftigung während 5 Tagen, Woche 2 Beschäftigung während 3 Tagen) unter der Bedingung, dass diese Formel per KAA vereinbart wurde. Nur wenn im Betrieb keine Gewerkschaftsdelegation besteht, kann über die Arbeitsordnung ein abweichendes System eingeführt werden. Jedes abweichende Zeitkreditsystem von 1/5 gilt während einer maximalen Periode von 12 Monaten. Eine Verlängerung dieses abweichenden Systems erfordert ein erneutes ausdrückliches Abkommen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Für einen halbezeitigen oder 1/5-Zeitkredit müssen Sie mit Ihrem Arbeitgeber Teilzeitarbeitszeiten festlegen, die diese Regeln respektieren. In Ihrem Antrag (siehe Seite 34) **formulieren Sie einen Vorschlag in Form von Urlaubstagen**. Kommen Sie mit ihrem Arbeitgeber zu keiner Einigung, kann die CSC als Schlichter für Sie intervenieren. Ihr CSC-Gewerkschaftsdelegierter ist eine Referenzperson, die Ihnen hilft.

Arbeit in Schichten oder Zyklen

Wenn Sie in Schichten oder Zyklen beschäftigt sind, die auf 5 Tage oder mehr verteilt sind, werden die Organisationsregeln des Rechts auf Zeitkredit von 1/5 per KAA auf Ebene des Sektors oder des Betriebes festgelegt.

2.2. Mindest- und Höchstdauer

Wenn Sie einen Zeitkredit nehmen, tun Sie dies für eine bestimmte Zeit. Sie können Folgendes beantragen:

- ♦ einen vollzeitigen oder halbezeitigen Zeitkredit für eine Mindestperiode von 3 Monaten;
- ♦ einen 1/5-Zeitkredit für einen Mindestzeitraum von 6 Monaten;
- ♦ Für die Motive „Palliativpflege, Pflege eines schwer kranken Familien- oder Haushaltsmitgliedes, Pflege eines schwer kranken minderjährigen Kindes“ beträgt die Mindestdauer jedes Mal 1 Monat.



Achtung: Um Ihr Anrecht auf Zulagen zu behalten, müssen Sie die Mindestfristen respektieren. Wenn Sie z.B. Ihren Zeitkredit verfrüht unterbrechen, müssen Sie dem LfA die bereits erhaltenen Zulagen zurückerstatten. Es besteht eine Ausnahme zu dieser Regel: Wenn die verbleibenden Rechte unter der Mindestfrist liegen, dürfen Sie diese trotzdem ausschöpfen. Wenn z.B. Ihr Zeitkreditsaldo ein Monat ist (vollzeitig), haben Sie das Anrecht, diesen auszuschöpfen, unabhängig vom angegebenen Grund.

Sie können maximal einen Antrag einreichen, um die Rechte zu nutzen, auf die Sie im Rahmen des Zeitkredits mit oder ohne Motiv (noch) Anrecht haben. Allerdings müssen die jeweiligen Bedingungen, wie hier nach erklärt, eingehalten werden.

2.3. Motive

Für alle Formen von Zeitkredit gelten die folgenden Grundregeln:

- ♦ Die Reduzierung um ein Fünftel ist immer für alle Formen von Zeitkrediten garantiert, unabhängig von einem sektoriellen oder betrieblichen Abkommen. Sofern ein sektorielles oder betriebliches Abkommen dies erlaubt, kann der Zeitkredit mit Motiv vollzeitig oder halbezeitig ausgeschöpft werden.
- ♦ Die Motive „Betreuung eines behinderten Kindes“ und „Betreuung eines schwerkranken minderjährigen Kindes“ werden immer vollzeitig oder halbezeitig ausgeschöpft. Aus diesen Gründen ist kein KAA erforderlich.
- ♦ Sie haben keinen Anspruch auf Zeitkredit mit Motiv (ohne Zulagen), wenn Sie diesen mit einer entlohnten Aktivität oder einer selbständigen Tätigkeit kombinieren, die bei den meisten Motiven nicht erlaubt sind (siehe Punkt 4.2 Kombination mit Aktivitäten oder Einkommen).
- ♦ Der Zeitkredit ohne Zulage ist nur für die Motive „Pflege eines schwerkranken Kindes“ oder „Pflege eines behinderten Kindes“ möglich. Berücksichtigen Sie, dass Sie Ihre Rechte auf Zeitkredit ausschöpfen, auch wenn Sie keine Zulagen beantragen.

Darüber hinaus gibt es eine Reihe von Regeln, die für jedes Motiv zu berücksichtigen sind.

Ausbildung

- ♦ Einer Ausbildung von mindestens 360 Stunden pro Jahr (120 pro Trimester) oder 27 Kredite pro Jahr (9 pro Trimester) folgen;
- ♦ Für das Grundschulwesen oder eine Ausbildung zwecks Erhalt eines Diploms oder eines Zertifikates der Oberstufen reichen 300 Stunden (100 Stunden pro Trimester);
- ♦ Sie müssen den regelmäßigen Besuch des Unterrichts jedes Trimester mittels Bestätigung der Unterrichtseinrichtung nachweisen (maximal 10 % ungerechtfertigter Abwesenheiten);

- ♦ Die Dauer des Zeitkredits darf die Dauer der Ausbildung nicht überschreiten.

Pflege eines behinderten Kindes

- ♦ Sie pflegen ein **behindertes Kind bis zum Alter von 21 Jahren**;
- ♦ Dieses Kind muss unter einer physischen oder mentalen Behinderung zu 66 % leiden, was zur Folge hat, das mindestens 4 Punkte im 1. Pfeiler der medizinisch-sozialen Skala im Sinne der Reglementierung über die Familienzulagen anerkannt sind oder mindestens 9 Punkte in den gemischten Pfeilern dieser Skala. Diese Kriterien sind identisch mit denen, die für die Gewährung der erhöhten Familienzulagen gelten.

Betreuung seines Kindes bis zum Alter von 8 Jahren

- ♦ Sie betreuen **Ihr eigenes oder ein adoptiertes Kind bis zum Alter von 8 Jahren**;
- ♦ in Ihrem Antrag muss der Zeitkredit vor dem 8. Geburtstag des Kindes beginnen. Sollte dieser Zeitkredit nach dem 8. Geburtstag aufgrund einer Verschiebung des Arbeitgebers beginnen, wird das Recht dennoch aufrechterhalten;
- ♦ Im Fall der Adoption kann der Zeitkredit ab Einschreibung des Kindes ins Bevölkerungsregister oder ins Ausländerregister beginnen.

Palliativpflege

- ♦ Sie pflegen eine **schwer kranke Person, die nicht mehr gesund werden kann**;
- ♦ Sie legen ein ärztliches Attest des behandelnden Arztes der Person/ des Angehörigen vor, die/der palliativmedizinisch versorgt werden soll;
- ♦ In diesem Fall muss das Recht auf Zeitkredit in Perioden von mindestens einem Monat wahrgenommen werden und kann nur um einen Monat pro Patient verlängert werden.

Pflege eines schwer kranken minderjährigen Kindes

- ♦ Sie pflegen ein **schwer krankes minderjähriges Kind (ihr eigenes oder mit Ihnen lebendes)**;
- ♦ Auch in diesem Fall muss das Recht auf Zeitkredit in Perioden von mindestens einem Monat und maximal 3 Monaten wahrgenommen werden. Verlängerungen sind möglich.

Pflege oder Hilfe eines schwer kranken Haushalts- oder Familienmitglieds

- ♦ Sie pflegen oder helfen ein/einem **schwer kranken Haushalts- oder Familienmitglied**;
- ♦ ein „Haushaltsmitglied“ ist eine Person, die bei dem Arbeitnehmer wohnt oder mit anderen Worten, die unter derselben Adresse wohnhaft ist. Die Kinder aus „Patchwork Haushalten“ kommen ebenfalls in Betracht;
- ♦ ein Familienmitglied ist ein Verwandter oder Angehöriger bis zum 2. Grad: Großeltern, Eltern, Kinder, Enkel, Bruder, Schwester;
- ♦ Verwandte bis zum ersten Grad des Arbeitnehmers werden berücksichtigt: Die Schwiegereltern, der 2. Mann der Mutter und die 2. Frau des Vaters, Stiefkinder und Ehegatten der Kinder fallen auch unter dieses Prinzip. Für Arbeitnehmer, die gesetzlich mit ihrem Partner zusammenwohnen, gelten die Eltern und Kinder dieses Partners ebenfalls als Familienmitglieder des Arbeitnehmers;
- ♦ Unter „schwerer Krankheit“ versteht man jede Krankheit oder Intervention, die vom behandelnden Arzt als solche eingestuft wird und für deren Genesung es nach Ansicht des Arztes eines sozialen, familiären oder affektiven Beistands bedarf. Ein Attest des behandelnden Arztes ist erforderlich. In diesem Fall muss das Recht auf Zeitkredit in Perioden von mindestens einem Monat und maximal 3 Monaten wahrgenommen werden. Verlängerungen sind möglich.

Schematische Übersicht Zeitkredit: Motive und Rechte				
Motiv	Vollzeitige Unterbrechung	1/2 Unterbrechung	1/5-Reduzierung	Maximale Dauer pro Antrag
Ausbildung	In Funktion des sektoriellen oder betrieblichen KAA, maximal 36 Monate		36 Monate	Dauer der Weiterbildung
Pflege eines behinderten Kindes bis 21 Jahre	51 Monate			51 Monate oder niedrigere Restzeit
Pflege eines Kindes bis 8 Jahre	In Funktion des sektoriellen oder betrieblichen KAA, maximal 51 Monate		51 Monate	
Palliativpflege	In Funktion des sektoriellen oder betrieblichen KAA, 1 Monat, verlängerbar		1 Monat, kann um 1 weiteren Monat verlängert werden	
Pflege eines minderjährigen schwer kranken Kindes	51 Monate			3 Monate (mindestens 1 Monat)
Pflege eines schwer kranken Familien- oder Haushaltsmitgliedes	In Funktion des sektoriellen oder betrieblichen KAA, maximal 51 Monate		51 Monate	

2.4. Anrechnung schon genommener Zeilkreditperioden

Wenn Sie bereits Perioden des Zeilkredits, der Laufbahnunterbrechung oder Laufbahnreduzierung in Anspruch genommen haben, werden diese auf die Maximaldauer des Zeilkredits angerechnet.

Zeilkredit, der aus einem der genannten Gründe genommen wurde, reduziert die 51 Monate Zeilkredit (bzw. 36 Monate im Falle einer Ausbildung) aus allen Gründen, unabhängig von dem Jahr, in dem dieser genommen wurde. Ein Zeilkredit ist daher nur für insgesamt 51 Monate mit Motiv möglich.

Über die **bereits ausgeschöpften Zeilkreditperioden** können Sie sich beim Büro des LfA Ihres Wohnsitzes („Attest- Zeilkredit“) einen Überblick verschaffen. Sie können dieses Attest auch auf der Website www.breakatwork.be anfordern.

Achtung!

Thematischer Urlaub (Elternurlaub, Palliativpflegeurlaub, informeller Pflegeurlaub und Urlaub für die Pflege eines schwer kranken Familienmitglieds oder Haushaltsmitglieds (siehe Thematische Urlaube)) wird nie vom Zeilkredit abgezogen.

Die Anrechnung des halbzzeitigen oder 1/5- Zeilkredits geschieht nicht „auf Maß“. Ein Monat halbzzeitiger oder 1/5-Zeilkredit reduziert den Kreditsaldo um einen Monat, genau wie ein Monat vollzeitiger Zeilkredit.

Die Zeilkreditperioden ohne Motiv, die Sie vor dem 1. Januar 2015 mit Zulagen genommen haben, werden von Ihrem Recht auf die 51 Monate Zeilkredit mit Motiv (36 Monate bei Ausbildung) im Verhältnis zu Ihren Leistungen abgezogen, mit Ausnahme der 12 ersten Monate in gleichwertiger Vollzeit.

3. Zeitkredit am Laufbahnende

Der Zeitkredit am Laufbahnende gibt den Arbeitnehmern das Recht, ihre Arbeitszeit um 1/5 oder auf eine Halbzeit zu reduzieren mit Zahlung einer Zulage des LfA, um den Teilzeitlohn zu ergänzen. Dieses Recht ist zeitlich unbegrenzt und kann also bis zur Pension laufen. Im Prinzip müssen Sie den 1/5-Zeitkredit in zwei halben Tagen oder einem kompletten Tag pro Woche nehmen.

In einigen Fällen bieten mehrere Sektoren zusätzlich zur LfA-Zulage eine zusätzliche Unterstützung an. Dies gilt insbesondere für die paritätische Hilfskommission für Angestellte. Siehe dazu www.sfonds200.be/fonds-social.

Nehmen Sie im Zweifelsfall Kontakt mit Ihrer CSC-Berufszentrale auf. Die Kontaktdaten befinden sich auf www.diecsc.be.



3.1. Bedingungen

Um zu wissen, **ob Sie Anrecht auf den Zeitkredit am Laufbahnende** haben, müssen Sie folgende Kriterien berücksichtigen:

- ♦ **Alter:** Diese Bedingung müssen Sie zu dem Zeitpunkt erfüllen, an dem Ihr Zeitkredit am Laufbahnende beginnt. Sie können also Ihren Antrag 3 oder 6 Monate vorher stellen, um den Zeitkredit an Ihrem Geburtstag beginnen zu können.
- ♦ **Laufbahn:** Diese Bedingung muss zum Zeitpunkt der Antragstellung erfüllt sein.
- ♦ **Betriebszugehörigkeit:** Die Bedingung der 2-jährigen Betriebszugehörigkeit muss ebenfalls zum Zeitpunkt der Antragstellung erfüllt sein. Es ist möglich, von diesen Bedingungen abzuweichen, wenn beide Parteien einverstanden sind. Wenn Sie schon einen Zeitkredit am Laufbahnende haben oder diesen nutzen möchten, können Sie zum Beispiel mit Ihrem neuen Arbeitgeber bei der Vertragsunterzeichnung vereinbaren, dass Sie ab dem ersten Arbeitstag einen Zeitkredit am Laufbahnende nutzen. Vergessen Sie nicht, einen neuen Antrag beim LfA zu stellen.

Für einen **1/5-Zeitkredit am Laufbahnende** müssen Sie in den 24 Monaten vor Ihrem Antrag vollzeitig gearbeitet haben, meistens in einem System der 5 oder 6 Tage/Woche (bei Ihrem vorherigen Arbeitgeber oder bei dem jetzigen). Zwei Teilzeitbeschäftigungen bei zwei verschiedenen Arbeitgebern werden gleichgestellt. Wenn Sie sich für eine 1/5 Reduzierung entscheiden, haben Sie dieses Recht für mindestens 6 Monate.

Für den **halbzeitigen Zeitkredit am Laufbahnende** müssen Sie zu mindestens $\frac{3}{4}$ einer vollzeitigen Beschäftigung (beim vorigen oder jetzigen Arbeitgeber) während den 24 Monaten vor Antragstellung gearbeitet haben. Wenn Sie sich für eine halbzeitige Reduzierung entscheiden, haben Sie dieses Recht für mindestens 3 Monate.

3.2. Recht auf Zeitkredit am Laufbahnende und Verschiebung

Der Zeitkredit am Laufbahnende zu 1/5 ist ein individuelles Recht: Die Schwelle von 5 %, die zu einer „Warteperiode“ führt, wenn mehr als 5 % der Angestellten wegen Zeitkredit abwesend sind, wird nicht angewandt (siehe Teil 6.2. Schwelle). Nur wenn Sie eine Schlüsselposition innehaben, kann der Arbeitgeber Vorbehalte gegen Ihren Antrag auf den 1/5 Zeitkredit geltend machen. Dann kann Ihr Arbeitgeber Ihr Recht auf Zeitkredit am Laufbahnende um maximal 12 Monate verschieben. Zudem muss er diese Verschiebung rechtfertigen. Die Schlüsselpositionen eines Unternehmens können in einem KAA oder in der Arbeitsordnung aufgelistet werden. Konkret kann es sich um Arbeitnehmer handeln, die eine so wichtige Rolle im Unternehmen einnehmen, dass ihre Abwesenheit die Arbeitsorganisation erheblich stören würde, ohne dass eine Mutation oder Ersetzung das Problem lösen könnte.

3.3. Zeitkredit am Laufbahnende ab 60 Jahre

Zum Zeitpunkt Ihres Antrags müssen Sie eine **Berufslaufbahn von 25 Jahren im Privatsektor** oder als Vertragsbeschäftigter im öffentlichen Dienst nachweisen können. Um diese Laufbahn zu berechnen, wird Folgendes berücksichtigt:

- ♦ alle geleisteten und gleichgestellten Tage (also z.B. auch die Tage wirtschaftlicher, technischer oder zeitweiliger Arbeitslosigkeit, Kranken- und Invalidentage, Feiertage, Karenztage und Ausgleichsruhetage);
- ♦ die im Ausland geleisteten Perioden als Lohnempfänger in einem Land der EU oder in Liechtenstein, Norwegen und Island;
- ♦ der Militärdienst.

Nicht berücksichtigt werden: Tage der Vollarbeitslosigkeit und Tage der vollständigen Aussetzung des Vertrags infolge einer Unterbrechung der Laufbahn, einer Reduzierung der Laufbahn oder eines Zeitkredits.

3.4. Zeitkredit am Laufbahnende ab 55 Jahre

Zu den gleichen Bedingungen wie ab 60 Jahre haben Sie auch ab 55 Jahre Anrecht auf Reduzierung Ihrer Leistungen um 1/5 oder auf eine Halbzzeitbeschäftigung. Diese Reduzierung der Laufbahn birgt jedoch einige Nachteile:

- ♦ vor dem Alter von 60 Jahren gibt ein solcher Zeitkredit am Laufbahnende **kein Anrecht auf Zulagen** nach einer Laufbahn von 25 Jahren;
- ♦ demzufolge verlieren Sie auch **Pensionsrechte** (siehe Seite 61).

In diesem Rahmen ist es wichtig, das Antragsformular auf einen Zeitkredit am Laufbahnende ohne Zulage im Büro des LfA einzureichen, um diese Periode für einen späteren Antrag zu neutralisieren (siehe Seite 12 „Neutralisierung“).

Mehrere Arbeitnehmerkategorien haben jedoch ein **Recht auf einen Zeitkredit am Laufbahnende mit Zulagen** (und Gleichstellung für die Pension) ab 55 Jahren:

- ♦ Arbeitnehmer aus Betrieben in Schwierigkeiten / Umstrukturierung;
- ♦ Arbeitnehmer mit 35 Jahren Berufslaufbahn;
- ♦ Arbeiter aus dem Bausektor mit einer Unfähigkeitsbescheinigung;
- ♦ Arbeitnehmer, die einen schweren Beruf ausüben.

Für die drei letztgenannten Kategorien von Arbeitnehmern, die Anrecht auf Zeitkredit am Laufbahnende mit einer Zulage haben, wurde das Alter von 55 Jahren in einem KAA auf sektorieller Ebene bestätigt.

Dieser schwere Beruf muss zudem für mindestens 5 Jahre (im Zeitraum von 10 Kalenderjahren vor der Antragstellung) oder 7 Jahre (im Zeitraum von 15 Kalenderjahren vor der Antragstellung) ausgeübt worden sein.

Die Definition der schweren Berufe steht in der Reglementierung des Systems der Arbeitslosigkeit mit Betriebsausgleich (SAB):

- ♦ Schichtarbeit mit mind. zwei Schichten, mit mind. 2 Arbeitnehmern, die die gleiche Arbeit verrichten, sowohl was den Inhalt, als auch was den Umfang anbelangt und die sich im Laufe des Tages folgen, ohne Unterbrechung oder ohne Überschneidung über 1/4 ihrer täglichen Aufgaben hinaus;
- ♦ die Arbeit im unterbrochenen Service in dem der genannte Arbeitnehmer ständig Tagesdienst hat, wo mindestens 11 Stunden zwischen Beginn und Ende der Arbeitszeit liegen;
- ♦ ebenso die Nachtarbeit, wie in KAA Nr. 46 festgelegt: übliches Arbeitssystem mit Leistungen zwischen 20 und 6 Uhr außer:
 - die Arbeitnehmer die ausschließlich Leistungen zwischen 6 Uhr und Mitternacht ausüben;
 - die Arbeitnehmer, die üblicherweise ab 5 Uhr morgens anfangen zu arbeiten.

Für Arbeitnehmer der Unternehmen in Schwierigkeiten oder in Umstrukturierung muss das Antragsdossier, das dem Arbeitsminister von den Unternehmen dieser Art unterbreitet wird, beweisen, dass die Anwendung der Altersbedingung (55 Jahre) für den Zugang zum Zeitkredit am Laufbahnende die Zahl der Entlassungen sowie die Zahl der Arbeitnehmer in SAB reduziert.



3.5. Zeitkredit am Laufbahnende ab 50 Jahre

Der 1/5 Zeitkredit am Ende der Berufslaufbahn ohne Zulage und ohne Gleichstellung für die Pension bleibt ab 50 Jahre in zwei Fällen möglich:

- ♦ für Arbeitnehmer, die einen **schweren Beruf** ausüben: Schichtarbeit, unterbrochener Service oder Nachtarbeit;
- ♦ für Arbeitnehmer, die **28 Jahre Berufslaufbahn** nachweisen.

In Bezug auf die schweren Berufe müssen Sie:

- ♦ den schweren Beruf mindestens während 5 Jahren im Verlauf der 10 Jahre vor Antragstellung ausgeübt haben, oder während mindestens 7 Jahren im Verlauf der 15 vorherigen Jahre;
- ♦ mindestens während 25 Jahren gearbeitet haben (Bedingung Berufslaufbahn);
- ♦ während den 2 Jahren vor Antragstellung vollzeitig gearbeitet haben (Beschäftigungsbedingung).

Wenn Sie sich ab dem 50. Lebensjahr für einen Zeitkredit am Laufbahnenende entscheiden, können Sie ohne Unterbrechung ab 55 oder 60 Jahre einen Zeitkredit am Laufbahnenende mit Zulage erhalten.

Vergessen Sie nicht das Antragsformular auf einen Zeitkredit am Laufbahnenende ohne Zulagen im Büro des LfA einzureichen, um diese Periode für einen späteren Antrag zu neutralisieren (siehe Seite 12 „Neutralisierung“).

Das Recht auf eine Reduzierung der Leistungen um ein Fünftel ab 50 Jahre nach 28 Jahren Berufslaufbahn ist an das Bestehen eines sektoriellen KAA gebunden. Die Berechnung der Bedingung von 28 Jahren Berufslaufbahn geschieht wie folgt:

- nur den Jahren mit mindestens 285 Tagen Lohn, berechnet im System der 6-Tage-Woche wird Rechnung getragen.
- für die Ziviljahre mit weniger als 285 Tagen werden die Tage addiert und durch 285 geteilt. Die Zahl kompletter Einheiten muss dann mit der Anzahl Jahre addiert werden im Verlauf derer effektiv 285 Tage gearbeitet wurden, um festzulegen, ob man die 28 Jahre Berufslaufbahn erreicht oder nicht.
- in dieser Berechnung werden nur der Mutterschaftsurlaub, Vaterschaftsurlaub, Elternurlaub, Adoptionsurlaub und prophylaktischer Urlaub bei Schwangerschaft den gearbeiteten Tagen gleichgestellt.

Schematische Übersicht:

Der Anspruch auf Zulagen vor dem 60. Lebensjahr wird vorläufig nur für Anträge garantiert, die spätestens am 30. Juni 2023 beginnen.

Alter	Jahre Berufslaufbahn	Zusatzbedingungen	Art	Anrecht auf Zulage des LfA
Ab 60	25	/	1/2 und 1/5	Ja
Ab 55	25	Schwerer Beruf, Nachtarbeit oder Baufach	1/2 und 1/5	Ja
	35	Sektorielles KAA	1/2 und 1/5	Ja
	25	Wenn keine der o.a. Bedingungen erfüllt ist	1/5	Nein
Ab 50	28	Sektorielles KAA	1/5	Nein
	25	Schwerer Beruf	1/5	Nein
	25	Kritischer Beruf, oder Unternehmen in Umstrukturierung/ Schwierigkeiten mit KAA	1/2 und 1/5	Nein



4. Zulagen und Kombination mit anderen Einkünften

4.1. Höhe der Zulagen

Zeitkredit: Beträge gültig ab dem 1. September 2021 (in Euro)			
	Betriebs- zugehörigkeit	Bruttobetrag	Monatlicher Nettobetrag
Vollständige Unterbrechung	< 5 Jahre	531,08	477,29
	5 Jahre	619,59	556,83
Reduzierung auf 1/2			
<50 Jahre	< 5 Jahre	265,53	185,88 / 220,00
	5 Jahre	309,79	216,86 / 256,67
50 Jahre und >	< 5 Jahre	265,53	172,60 / 220,00
	5 Jahre	309,79	201,37 / 256,67
Reduzierung um 1/5		174,86 / 225,66	113,66 / 146,68
	Alleinstehend mit Kind(ern)	231,08	191,46

Zeitkredit am Laufbahnende: Anträge ab dem 1. September 2021 (in Euro)		
	Bruttobetrag	Nettobetrag
Reduzierung 1/2	528,91	343,80 / 438,1
Reduzierung 1/5	245,67 / 296,47	159,69 / 192,71
Alleinstehend mit Kind(ern)	296,47	245,63

Wenn in einer Kolonne zwei Beträge eingetragen sind, dann gilt der erste für die Mitbewohner und der zweite für die Alleinstehenden. Ein Mitbewohner wohnt zusammen mit anderen Erwachsenen (Familienmitglied oder nicht) und eventuell mit einem oder mehreren Kind(ern).

*Möchten Sie Ihr Nettogehalt berechnen, wenn Sie einen Zeitkredit nehmen?
Benutzen Sie das Berechnungstool unter www.dieesc.be/zeitkredit.be*

4.2. Kombination mit Aktivitäten oder Einkommen

Wenn Sie neben Ihrer Haupttätigkeit als Arbeitnehmer noch eine Nebentätigkeit ausüben, sollten Sie bedenken, dass Sie diese Tätigkeit nur fortsetzen können, wenn Sie die oben genannten Regeln strikt einhalten. Außerdem können die meisten Nebentätigkeiten nur für einen begrenzten Zeitraum mit LfA-Zulagen kombiniert werden. Die Rente kann nicht mit einem Zeitkredit kombiniert werden, mit Ausnahme der Hinterbliebenenrente.

Aktivität oder Nebeneinkommen	Zeitkredit	Thematische Urlaube
Politisches Mandat	Nur möglich für Mitglieder des Gemeinderats, Provinzialrats, Distriktrats, Verwaltungsrats des ÖSHZ	Unbegrenzt
Selbständige Nebentätigkeit	Vollständige Unterbrechung: <ul style="list-style-type: none"> • Ausübung einer Nebentätigkeit seit mindestens 12 Monaten vor Beginn des Zeitkredits. • Kombination für maximal 12 Monate. 	Vollständige Unterbrechung: <ul style="list-style-type: none"> • Keine vorherige Ausübung erforderlich • Kombination für maximal 12 Monate.
	Reduzierung auf Halbzeit und um 1/5: <ul style="list-style-type: none"> • Nur möglich, wenn die Nebentätigkeit seit mindestens 12 Monaten vor Beginn der Reduzierung ausgeübt wird. • Kombination mit halber Arbeitszeitverkürzung für maximal 24 Monate. Für die 1/5- oder 1/10-Reduzierung: maximal 60 Monate. 	

Entlohnte Nebentätigkeit	<ul style="list-style-type: none"> • Ausübung einer Nebentätigkeit seit mindestens 12 Monaten vor Beginn des Zeitkredits. • Keine Ausdehnung der Tätigkeit. 	<ul style="list-style-type: none"> • Weniger Stunden pro Woche als die Haupttätigkeit • Ausübung einer Nebentätigkeit seit mindestens 3 Monaten vor Beginn des Zeitkredits. • Keine Ausdehnung der Tätigkeit.
Hinterbliebenenrente	12 Monate (einmalig)	
Ehrenamt	Die Kombination ist möglich, solange die Aufwandsentschädigungen innerhalb des Rahmens der Vorschriften über das Ehrenamt bleiben.	
Aktivität im Ausland im Rahmen eines Projektes einer anerkannten NGO	Keine Kombination möglich	
Mentorat	Nur möglich für Arbeitnehmer, die am Ende ihrer Laufbahn einen halbzzeitigen Zeitkredit nehmen.	Nicht möglich

Achtung! Die Kombination mit anderen Aktivitäten als die oben genannten ist nicht möglich (Arbeitsgericht Leuven, 12. Juni 2017). Informieren Sie immer das LfA über Nebentätigkeiten und/oder Nebeneinkünfte. Benutzen Sie dazu das Formular „Meldung einer Änderung in den Angaben zur Laufbahnunterbrechung / zum Zeitkredit / zum thematischen Urlaub“ auf der Webseite www.lfa.be/de

5. Antrag beim Arbeitgeber und beim LfA

Um einen Zeitkredit nehmen zu können, müssen Sie eine Prozedur befolgen. Der Antrag muss drei Etappen durchlaufen:

1. Zunächst beantragen Sie eine „Zeitkreditbescheinigung“ beim LfA.

Darin stehen die in der Vergangenheit schon genutzten Perioden des Zeitkredits. Sie können die Bescheinigung im Büro des LfA anfragen oder auf der Seite www.breakatwork.be

Um einen Zeitkredit am Laufbahnende zu beantragen, brauchen Sie diese Bescheinigung nicht. In diesem Fall können Sie die erste Etappe überspringen.

2. Danach stellen Sie den effektiven Antrag beim Arbeitgeber und fügen diese Bescheinigung hinzu.

Diesen Antrag stellen Sie:

- 3 Monate vorher, wenn Ihr Arbeitgeber mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigt.
- 6 Monate vorher, wenn Ihr Arbeitgeber 20 Arbeitnehmer beschäftigt oder weniger.

Die Größe des Unternehmens wird festgelegt durch die Anzahl Arbeitnehmer, die am 30. Juni des Jahres vor dem Antragsjahr beschäftigt waren. Diese Fristen können verkürzt oder verlängert werden, wenn zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer ein schriftliches Abkommen besteht, das vor dem Antrag vereinbart wurde.

Die normale Antragsfrist gilt auch für die Arbeitnehmer, die sich schon im Zeitkredit befinden und die die ihnen schon gewährte Periode verlängern möchten. Für die Arbeitnehmer, die nach einem Eltern- oder

Pflegeurlaub einen Zeitkredit nehmen möchten, gilt ebenfalls die normale Antragsfrist.

Im Falle eines **Zeitkredits zur Palliativpflege**, den Sie direkt im Anschluss an einen thematischen Urlaub nehmen, beträgt die Frist zwei Wochen. Ihrem Antrag fügen Sie die „Zeitkreditbescheinigung“ sowie eine Rechtfertigung des angeführten Motivs bei. Wir raten Ihnen zu diesem Zweck das Formular C61 zu benutzen (verfügbar auf der Webseite des LfA), das sowieso vom LfA gefordert wird. Für die verschiedenen Pflegemotive muss der behandelnde Arzt in diesem Formular angeben, dass die Hilfe des Arbeitnehmers unerlässlich ist. Stellen Sie sicher, dass Sie einen schriftlichen Nachweis darüber haben, dass Sie den Antrag bei Ihrem Arbeitgeber eingereicht haben.

Der Übergang von den thematischen Urlauben zum Zeitkredit und die Verlängerung eines laufenden Zeitkredits oder einer Laufbahnreduzierung wird nur genehmigt, wenn Sie Ihre Rechte noch nicht ausgeschöpft haben. Um dies zu belegen, müssen Sie dem Antrag die „Zeitkreditbescheinigung“ des LfA beifügen (1. Etappe).

Vergessen Sie in Ihrem Antrag nicht zu präzisieren:

- unter welcher Form Sie Ihr Recht geltend machen möchten;
- an welchem Datum der Zeitkredit beginnen soll und für welche Dauer. Was die mitgeteilte Dauer anbelangt, stellen Sie den Antrag am besten für die gesamte gewünschte Dauer, sonst müssen Sie jedes Mal einen neuen Antrag stellen und Sie riskieren dann eine Verschiebung Ihrer Rechte aufgrund des Planungs- und Vorzugssystems (siehe Seite 40).

3. Senden Sie das Formular C61 zum LfA

Das LfA wird Ihre Zulage auf Ihr Bankkonto überweisen. Sie können Ihren Antrag auf unterschiedliche Weise stellen:

- online auf der Seite www.socialsecurity.be:
 1. Ihr Arbeitgeber füllt den ersten Teil des C61-Formulars aus, das sich auf der Website www.socialsecurity.be befindet.
 2. Über Ihre e-Box wird Ihnen mitgeteilt, dass Sie Ihren Teil des Formulars ausfüllen und ihn dem LfA übermitteln können.
- Falls es nicht möglich ist, das Formular online auszufüllen, kann man das ausgedruckte, ausgefüllte Pdf beim LfA einreichen.

Sie finden das Formular C61 auch in Pdf-Format auf der Seite www.lfa.be, welches Sie gemeinsam mit Ihrem Arbeitgeber ausfüllen, unterschreiben und mit Ihrem Antrag zurücksenden müssen. Und zwar per Einschreiben an das regionale Arbeitsamt, mindestens einen Monat vor Beginn Ihres Zeitkredits und spätestens zwei Monate nach dem effektiven Anfangsdatum. Werden alle Bedingungen erfüllt, einschließlich die der 5 % Schwelle (siehe Punkt 6.2. Schwelle) oder der eventuell festgelegten abschweifenden Schwelle, gewährt das LfA das Recht auf Zulagen ab dem auf dem Antrag angegebenen Tag.

Wussten Sie schon...? Wurde die Rubrik bezüglich der 5 % nicht oder falsch ausgefüllt, schickt das LfA das Formular zurück. Innerhalb von 14 Tagen muss das korrigierte Formular wieder an das LfA gesendet werden. Geschieht dies nicht rechtzeitig oder wenn die notwendigen Korrekturen nicht durchgeführt wurden, erhält der Arbeitnehmer trotzdem seine Entschädigungen und die Sozialinspektion wird eingeschaltet. Der Arbeitnehmer darf nicht der Leidtragende sein, wenn der Arbeitgeber seine Pflichten nicht erfüllt. Selbst wenn die vollständig ausgefüllten Dokumente das LfA innerhalb von 2 Monaten nach dem Antragsdatum des Zeitkredits erreichen, wird es die Entschädigungen gewähren. Um jedoch kein Risiko diesbezüglich einzugehen, ist es besser, Ihren Antrag einen Monat vor dem gewünschten Anfangsdatum einzureichen! Dieses Prinzip gilt auch für einen Verlängerungsantrag.

6. Wichtige Aspekte...

6.1. Verschiebung, Veränderung oder Aufhebung durch den Arbeitgeber

In den **Unternehmen, die weniger als 11 Arbeitnehmer beschäftigen**, muss der Arbeitgeber den Antrag auf Zeitkredit zuerst genehmigen. In den anderen Unternehmen kann der Arbeitgeber die Inanspruchnahme des Anrechtes auf Zeitkredit nicht ablehnen. Das bedeutet aber nicht, dass Ihr Zeitkredit oder Ihre Laufbahnreduzierung sofort beginnen kann. Es gibt mehrere Gründe, warum dies nicht immer der Fall ist.

Verschiebung

Es kann vorkommen, dass der Arbeitnehmer sich etwas gedulden muss, ehe er seinen Zeitkredit antreten kann:

- Aufgrund der Anwendung der Schwelle (siehe Abschnitt 6.2. Schwelle);
- Darüber hinaus kann der Arbeitgeber die **Verschiebung des Zeitkredits fragen**:
 - In dem Monat, der dem Antragsmonat folgt, kann der Arbeitgeber Ihnen mitteilen, dass er Ihr Anrecht auf Zeitkredit oder auf die Laufbahnreduzierung verschieben möchte. Dafür muss er **seriöse interne oder externe Gründe** anführen, wie Schwierigkeiten bei der Arbeitsorganisation oder bei der Suche nach Ersatz, usw. Wenn im Unternehmen keine anderen Bestimmungen vereinbart wurden, ist diese Verschiebung auf 6 Monate begrenzt, ab dem Datum, an dem der Antrag effektiv umgesetzt wird.
 - Für die **Arbeitnehmer ab 55 Jahren**, die nicht von der Anwendung der Schwelle betroffen sind, kann der Arbeitgeber das Recht auf 1/5-Zeitkredit oder die Beschäftigung am Laufbahnende, die um ein Fünftel (1/5) reduziert wird, um maximal 12 Monate verschieben. Allerdings muss er seine Anfrage ausdrücklich begründen.

Die Planungs- und Vorzugsregelung (siehe Seite 40) gilt auch während der Verschiebungsperiode. Der Arbeitgeber kann also nicht die Verschiebungsperiode und die Perioden, die für die Vorzugsregelung gelten, addieren.

Abänderung oder Entzug

- Der Arbeitgeber darf das schon gewährte Recht auf **halbzeitigen oder vollzeitigen Zeitkredit oder auf halbzeitigen Zeitkredit am Laufbahnenende** nicht abändern oder im Nachhinein entziehen.
- In Bezug auf den **1/5-Zeitkredit und die 1/5-Reduzierung am Laufbahnenende** verfügt der Arbeitgeber über ein **begrenztes Abänderungs- oder Entzugsrecht**. Dieses Recht darf aber nur beansprucht werden aus Gründen, die in Konzertierung mit den Arbeitnehmern (Betriebsrat, Gewerkschaftsdelegation, Arbeitsordnung) definiert wurden:
 - Es handelt sich um ein **zeitweiliges Recht**, das dem Arbeitgeber gewährt wird, um Organisationsprobleme zu lösen.
 - Im Falle der Krankheit eines Kollegen oder bei außergewöhnlicher Arbeitsanhäufung könnte Ihr Arbeitgeber Ihre Laufbahnreduzierung aufheben.
 - Der Arbeitnehmer, der sich in der Laufbahnreduzierung befand und der von seinem Arbeitgeber zurückgerufen wird, darf niemals seine Rechte aufgrund dieses Rückrufs verlieren. Während der Rückrufperiode wird daher die Ausübung seines Rechtes unterbrochen, ohne dass die gewährte Periode verlängert wird. Nach einer Rückrufperiode kann der Arbeitnehmer einen neuen Antrag auf Laufbahnreduzierung stellen, ohne dass die Beschäftigungsbedingung erneut erfüllt werden muss.

6.2. Schwelle

Wenn gleichzeitig mehr als 5 % des Personals des Unternehmens oder eines Dienstes wegen Zeitkredit oder Laufbahnreduzierung abwesend sind, wird ein **Vorzugs- und Planungsmechanismus** in die Wege geleitet. Das heißt, es wird geregelt, wer bei der Inanspruchnahme eines Zeitkredits oder einer Laufbahnreduzierung Vorrang hat. Dadurch werden Probleme bei der Arbeitsorganisation vermieden.

In größeren Unternehmen gibt es meistens mehrere Dienste oder Abteilungen. In diesem Fall wird die 5 %-Schwelle pro Dienst oder Abteilung berechnet. Zur Festlegung der Anzahl Arbeitnehmer wird das Personalregister am 30. Juni des Vorjahres zu Rate gezogen.

Ausnahmen bei der Berechnung der Schwelle

Bestimmte Abwesenheiten werden nicht zur Berechnung der Schwelle von 5 % berücksichtigt:

- die Abwesenheiten im Rahmen eines **thematischen Urlaubs**;
- der Zeitkredit aufgrund von „**Palliativpflege**“ und „**Pflege eines Kranken**“, sofern diese thematischen Urlaube als erstes erschöpft wurden. Das bedeutet, dass selbst wenn die 5 % der Arbeitnehmer schon im Zeitkredit sind, ein Arbeitnehmer Anrecht hat auf einen Zeitkredit zur Palliativpflege oder zur Krankenpflege, ohne dass dies die Schwelle für die anderen Arbeitnehmer beeinflusst;
- **Die Arbeitnehmer über 50 Jahre, die ihre Arbeitsleistungen reduzieren**, werden nur während 5 Jahren für die Berechnung der Schwelle berücksichtigt. Die Schwelle wird um eine Einheit pro Abschnitt von 10 Arbeitnehmern über 50 Jahren angehoben.

Diese Regelung gilt aber nicht für die Arbeitnehmer, die von einem Elternurlaub zum Zeitkredit wechseln. Diese Arbeitnehmer können ihren Antrag rechtzeitig planen und einreichen. Allerdings wird ihr Antrag bevorzugt behandelt.

Zum Beispiel: Wenn ein Unternehmen 100 Arbeitnehmer beschäftigt, darunter 40 über 50 Jahre, können vier Arbeitnehmer zusätzlich einen Zeitkredit oder eine Laufbahnreduzierung nehmen, zusätzlich zu den 5 %.

- **Die Arbeitnehmer über 55 Jahre, die eine Reduzierung um 1/5 beantragt haben.**

Die 5 %-Schwelle darf nur durch ein kollektives Abkommen abgeändert werden, das innerhalb einer Paritätischen Kommission abgeschlossen wurde oder durch ein KAA auf Betriebsebene. Auf Betriebsebene kann diese Schwelle auch über die Interne Ordnung abgeändert werden. Eine Abänderung der Schwelle kann auch bedeuten, dass die Schwelle unterschiedlich angewandt wird je nach der Kategorie oder der Funktionsgruppe, zu der der Arbeitnehmer gehört.

***Achtung!** Der Vorzugs- und Planungsmechanismus bedeutet nicht, dass Sie Ihre Rechte auf den Zeitkredit oder auf die Laufbahnreduzierung verlieren, wenn die 5 %-Schwelle überschritten wird. Die Rechte bleiben bestehen. Die Vorzugs- und Planungsregelung kann nur dazu führen, dass der Beginn des Zeitkredits oder der Laufbahnreduzierung verschoben wird. In diesem Fall muss der Arbeitgeber Ihnen das Datum mitteilen, auf das Ihr Recht verschoben wurde.*

Bei anhaltenden Meinungsverschiedenheiten über die Berechnung dieses Schwellenwerts kann die Sozialinspektion eingreifen.

Vorzugs- und Planungsmechanismus

Der Vorzugs- und Planungsmechanismus muss im Betriebsrat vereinbart werden. Besteht kein Betriebsrat, muss der Arbeitgeber diesbezüglich mit der Gewerkschaftsdelegation diskutieren. Die Hauptbestimmungen bezüglich der Dauer der Verschiebung und der Ersetzung müssen in diesen Konzertierungsorganen festgelegt werden.

Wurde in einem Unternehmen keine Bestimmung bezüglich des Vorzugs- und Planungsmechanismus festgelegt, wendet man die im Landesrat der Arbeit vereinbarte zusätzliche Anordnung an:

- **erste Priorität:** Urlaub zur Pflege eines behinderten Kindes und für die Arbeitnehmer, die ihr Anrecht auf Urlaub zwecks Palliativpflege oder zur Pflege eines kranken Familienmitgliedes erschöpft haben und die ihren Urlaub über den Zeitkredit oder die Laufbahnreduzierung verlängern möchten;
- **zweite Priorität:** die Arbeitnehmer, deren Haushalt aus zwei aktiven Personen besteht oder alleinerziehende Elternteile mit Kindern unter 12 Jahren oder die ein Kind erwarten. In dieser Gruppe von Arbeitnehmern wird die Priorität in Funktion der Anzahl Kinder und der Dauer des beantragten Urlaubs festgelegt (Priorität für die kürzesten Perioden);
- **dritte Priorität:** die älteren Arbeitnehmer über 50 Jahre (in dieser Gruppe erhalten die Arbeitnehmer mit einer Laufbahnreduzierung um 1/5 den Vorrang);
- **vierte Priorität:** die Arbeitnehmer in beruflicher Weiterbildung.

Jeden Monat überprüft man, ob die Schwelle von 5 % überschritten wird. Am Ende jeden Monats wird der Vorrangmechanismus angewandt für die vor dem 15. des Monats eingereichten Anträge. Die nach dem 15. eingereichten Anträge werden im folgenden Monat bearbeitet. Nachdem der Antrag untersucht wurde, verfügt der Arbeitgeber über eine Frist (bis zum Ende des nachfolgenden Monats), um Ihnen mitzuteilen, ab wann Sie Ihr Recht auf Zeitkredit oder auf die Laufbahnreduzierung in Anspruch nehmen können, dem Vorrangmechanismus Rechnung tragend. Wurde dieses Datum einmal mitgeteilt, so kann es nicht mehr abgeändert werden.

Beispiel: Am 30. Mai untersucht man die Anträge, die vor dem 15. Mai eingereicht wurden. Die Anträge, die nach dem 15. Mai eingereicht wurden, werden Ende Juni bearbeitet. Wenn mehr als 5 % der Arbeitnehmer gleichzeitig aufgrund des Zeitkredits oder der Laufbahnreduzierung abwesend sind, wird der Vorrang- und Planungsmechanismus angewandt. Spätestens am 30. Juni muss Ihr Arbeitgeber Ihnen das Datum mitteilen, ab dem Sie Ihren Zeitkredit oder Ihre Laufbahnreduzierung beginnen können. Sobald dieses Datum genehmigt wurde, darf es nicht mehr abgeändert werden.

In Ihrem Antrag müssen Sie angeben, ob Sie die Vorzugsregelung nutzen möchten. Sie müssen ebenfalls die Elemente angeben, auf die Sie sich berufen, um auf diese Regelung zurückzugreifen.

Informieren Sie sich vor jedem Antrag bei Ihrem CSC-Gewerkschaftsdelegierten über die geltenden Vorzugsregeln.

6.3. Kündigungsschutz

Ab dem Tag, an dem Sie Ihren Antrag einreichen und bis zu 3 Monaten nach dem Enddatum des Zeitkredits oder der Laufbahnreduzierung kann der Arbeitgeber Ihnen nicht kündigen, außer aus schwerwiegendem Grund oder aus Gründen, die keinen Bezug zum Recht auf Zeitkredit haben. Eine eventuelle Kündigung muss daher ausreichend begründet werden.

In einem Unternehmen unter 11 Arbeitnehmern sind Sie im Falle der Ablehnung eines Zeitkredits oder einer Laufbahnreduzierung seitens des Arbeitgebers bis zu 3 Monaten nach dem Datum der Ablehnung gegen Kündigung geschützt. Der Kündigungsschutz gilt ebenfalls während der Verschiebungsperiode. Der Schutz gilt somit ab dem Antrag, er deckt die ganze Periode der Verschiebung oder der Anwendung des Vorzugssystems und verlängert sich bis zu 3 Monaten nach dem Ende Ihres Zeitkredits oder bis zu 3 Monaten nach der Verweigerung des Arbeitgebers.

Setzt sich der Arbeitgeber über das Kündigungsverbot hinweg, muss er Ihnen eine Entschädigung von 6 Monatslöhnen zahlen, zusätzlich zur Kündigungsentschädigung. Zur Berechnung der Kündigungsentschädigung siehe unten „Die CSC verteidigt entlassene Arbeitnehmer“, Seite 65). Im Falle einer ungültigen Entlassung sind die Entschädigungen nicht mit denen einer missbräuchlichen Entlassung kumulierbar.

6.4. Rückkehr

Bei Ihrer Rückkehr muss der Arbeitgeber Ihnen grundsätzlich Ihre ehemalige Funktion wiedergeben. Ist dies nicht möglich, müssen Sie eine gleichwertige oder vergleichbare Beschäftigung erhalten. Mit anderen Worten: Der Arbeitgeber muss Ihre Rückkehr begleiten, wenn Sie z. B. einen vollzeitigen Zeitkredit von drei Jahren genommen haben. Diese Begleitung muss den zwischenzeitlichen Veränderungen im Unternehmen Rechnung tragen. Mit dem Einverständnis Ihres Arbeitgebers können Sie auch früher als vorgesehen zurückkehren. Sie müssen aber darauf achten, dass die Mindestperioden (3 oder 6 Monate) immer eingehalten werden, sonst kann es sein, dass das LfA die überwiesenen Zulagen zurückverlangt.





II. Thematische Urlaube

1. Der Elternurlaub

1.1. Was ist Elternurlaub?

Es handelt sich um eine besondere Form der vollzeitigen oder teilzeitigen Laufbahnunterbrechung zur Kinderbetreuung. Der Elternurlaub ist nicht zu verwechseln mit dem Mutterschafts- oder Vaterschaftsurlaub (15 Tage nach einer Geburt für den Vater oder den Co-Elternteil).

Im Rahmen des Elternurlaub können Sie:

- Ihre Laufbahn während **vier Monaten vollständig unterbrechen**. Diese Periode von 4 Monaten kann auch auf Wunsch des Arbeitnehmers in Monaten aufgeteilt werden;
- Ihre Laufbahn während einer Periode von **acht Monaten halbezeitig reduzieren**. Dieser Elternurlaub kann in Perioden von 2 Monaten (oder einem Vielfachen von 2 Monaten) beantragt werden;
- Ihre Laufbahn während einer Periode von **20 Monaten um 1/5 reduzieren**. Auch diese Periode kann aufgeteilt werden in Perioden von mindestens 5 Monaten (oder einem Vielfachen von 5). In diesem Fall muss aber immer ein neuer Antrag gestellt werden;
- Ihre Laufbahn während einer Periode von **40 Monaten um 1/10 reduzieren**. Auch diese Periode kann aufgeteilt werden in Perioden von mindestens 10 Monaten oder einem Vielfachen davon. Der Arbeitgeber kann diese Aufteilung in Zehntel ablehnen. In diesem Fall können Sie z.B. in Fünfteln rechnen.

Vollzeit- und Halbezeit-Elternurlaub können mit Zustimmung des Arbeitgebers in kürzeren Zeiträumen genommen werden:

- Der halbezeitige Elternurlaub kann monatsweise oder in einem Vielfachen dieser Dauer genommen werden.
- Der vollzeitige Elternurlaub kann wochenweise oder einem Vielfachen dieser Dauer genommen werden.

Für die Reduzierungen um 1/5 und 1/10 gibt es keine Möglichkeit, die Perioden zu verkürzen. Wird dieser Urlaub in wöchentlichen Zeiträumen genommen, so stellt das LfA eine viermonatige Aussetzung des Vollzeit-arbeitsvertrags mit einer sechzehnwöchigen Aussetzung der Ausführung des Arbeitsvertrags auf Vollzeitbasis dar. Daher führt eine Unterteilung in Zeiträume von einer oder mehreren Wochen zum Verlust von mehreren Tagen Elternurlaub.

Bei jeder neuen Anfrage können Sie zu einem anderen System übergehen.

Beispiel: Für ein und dasselbe Kind können Sie Ihre Karriere einen Monat lang vollständig unterbrechen, zwei Monate lang einen halbzzeitigen Elternurlaub nehmen und fünf Monate lang Ihre Arbeitsleistung um 1/5-Stunden reduzieren. Dann ist Ihr Guthaben aufgebraucht.

Für die Arbeitnehmer im Privatsektor ist der Elternurlaub ein individuelles Recht. Es gilt auch für das (Vertrags- oder statutäre) Personal der lokalen (Gemeinden und Interkommunalen) und provinziellen Behörden.

1.2. Bedingungen

Für den Elternurlaub gelten die folgenden Bedingungen:

- Jeder Arbeitnehmer hat Anrecht auf einen Elternurlaub ab der Geburt seines Kindes **bis zu dessen 12. Geburtstag**.
- Das Recht auf Elternurlaub im Falle einer Adoption wird gewährt ab der Eintragung des Kindes als Haushaltsmitglied, und dies solange bis das Kind das 12. Lebensjahr erreicht.
- Das Recht auf Elternurlaub muss beantragt werden, bevor das Kind das Alter von 12 Jahren erreicht, kann aber über dessen 12. Geburtstag hinaus gehen.
- Wenn das Kind behindert ist, kann der Elternurlaub genommen werden, bis das Kind das Alter von 21 Jahren erreicht.

Um Anrecht auf den Elternurlaub zu erhalten, müssen Sie innerhalb der letzten 15 Monate mindestens **12 Monate** bei Ihrem Arbeitgeber (unter Vertrag) **beschäftigt gewesen sein**. Wenn Sie einen vollzeitigen Elternurlaub nehmen, spielt es keine Rolle, ob Sie voll- oder teilzeitig arbeiten. Wenn Sie sich aber für Halbzeit, 4/5 oder 1/10 entscheiden, müssen Sie vorher vollzeitig gearbeitet haben.

1.3 Antragsprozedur

Wenn Sie einen Elternurlaub nehmen möchten, müssen Sie

1. Ihren Arbeitgeber darüber informieren, und zwar
 - maximal drei Monate und mindestens zwei Monate vorher.
 - schriftlich per Einschreiben mit der Bitte, dass der Arbeitgeber den Antrag in zweifacher Ausfertigung (unter Angabe des Datums) unterschreibt.
 - In Ihrem Antrag müssen Sie das Datum des Beginns und der Beendigung Ihres Elternurlaubs angeben, sowie die Modalitäten (vollzeitig, halbtätig, 1/5 oder 1/10).
 - Sie fügen Ihrem Antrag auch eine Geburts- oder Adoptionsbestätigung bei.
2. Sie müssen den Antrag beim LfA spätestens 2 Monate nach Beginn des Elternurlaubs einreichen. Es wird aber empfohlen, diesen Antrag so schnell wie möglich zu stellen.

Wenn Sie Ihren Elternurlaub aufteilen möchten, können Sie bei jedem Antrag ein neues System wählen (vollzeitig, halbtätig, 1/5 oder 1/10). Pro Antrag dürfen Sie nur eine einzige ununterbrochene Periode des Elternurlaubs beantragen.

1.4 Verschiebung

Im Laufe des Monats nach Ihrem schriftlichen Antrag kann der Arbeitgeber Ihren Elternurlaub aus betrieblichen Gründen verschieben. Dieser Aufschub kann maximal 6 Monate dauern, danach kann Ihr Elternurlaub effektiv beginnen.

1.5. Zulage

Während des Elternurlaubs haben Sie Anrecht auf eine Zulage (siehe Tabelle 5.1 Zulagen).

- Wurde das betreffende Kind vor dem 8. März 2012 geboren oder adoptiert, werden die Zulagen nur gewährt für 3 Monate vollständigen Elternurlaub, 6 Monate halbezeitigen Elternurlaub und 15 Monate 1/5-Elternurlaub.
- Im Falle eines 1/10-Elternurlaubs sehen die Vorschriften des Privatsektors jedoch eine einzige Zulage für die „4 Monate Vollzeit“ (= 40 Monate zu einem Zehntel) für alle Kinder bis zum Alter von 12 Jahren oder für behinderte Kinder bis zum Alter von 21 Jahren vor, unabhängig von ihrem Geburtsdatum.
- Für die Kinder, die nach dem 8. März 2012 geboren oder adoptiert wurden, wird der Elternurlaub vollständig entschädigt.

2. Urlaub zur Pflege eines schwer kranken Familien- oder Haushaltsmitgliedes

2.1. Was ist Pflegeurlaub?

Als Arbeitnehmer haben Sie Anrecht auf einen Urlaub zur Pflege eines Haushalts- oder Familienmitgliedes, das schwer erkrankt ist.

Unter Haushaltsmitglied versteht man jede Person, die mit dem Arbeitnehmer zusammenwohnt (Wohnsitz an derselben Adresse). Die Kinder aus „Patchwork-Haushalten“ werden also ebenfalls berücksichtigt.

Unter Familienmitglied versteht man jeden Verwandten bis zum 2. Grad: (Groß-)Eltern, Kinder, Enkel, Brüder und Schwestern. Dieser Begriff umfasst auch die Verwandten 1. Grades des Arbeitnehmers: die Schwiegereltern, der 2. Ehemann der Mutter und die 2. Ehefrau des Vaters, Stiefkinder und die Ehegatten der Kinder. Für die gesetzlich zusammenlebenden Arbeitnehmer gelten die Eltern und die Kinder des Partners gleichfalls als Familienmitglieder des Arbeitnehmers.

Unter schwerer Krankheit versteht man jede Krankheit oder Intervention, die als solche durch den behandelnden Arzt erkannt wird und für die der Arzt einen sozialen, familiären oder emotionalen Beistand als unerlässlich für die Genesung erachtet. Ein Attest des behandelnden Arztes ist somit erforderlich.

- Wenn Sie vollzeitig arbeiten, können Sie Ihre Laufbahn vollständig unterbrechen oder um 1/5 reduzieren.
- Wenn Sie mindestens zu 3/4 arbeiten, können Sie Ihre Arbeitsleistungen auf eine Halbzeit reduzieren.
- Wenn Sie teilzeitig arbeiten, können Sie Ihre Laufbahn nur vollständig unterbrechen.

- Wenn Sie in einem Unternehmen arbeiten, das am 30. Juni des Vorjahres weniger als 10 Arbeitnehmer beschäftigte, können Sie Ihre Laufbahn nur vollständig unterbrechen.

2.2. Wie lange können Sie einen Pflegeurlaub nehmen?

Sie können Ihre Laufbahn während einer maximalen Periode von 12 Monaten pro Patient vollständig unterbrechen. Und dies **pro Periode von mindestens 1 Monat und höchstens 3 Monaten**. Diese Perioden können einander folgen. Wenn Sie Ihre Arbeitsleistungen teilweise reduzieren, beträgt die maximale Dauer pro Patient 24 Monate. Und dies auch pro Periode von mindestens 1 Monat und höchstens 3 Monaten. Auch diese Perioden können einander folgen.

In den Unternehmen unter 50 Arbeitnehmern kann der Arbeitgeber das Recht auf 6 Monate (vollständige Unterbrechung) oder auf 12 Monate (halbzeitige oder 1/5-Unterbrechung) begrenzen.

Mit Einverständnis des Arbeitgebers kann der vollzeitige Urlaub ebenfalls in Perioden von einer, zwei oder drei Wochen genommen werden.

Ein alleinerziehender Elternteil kann für 24 Monate (bzw. 48 Monate bei einer Reduzierung der Arbeitsleistungen) beurlaubt werden, um die Pflege eines schwer kranken Kindes zu übernehmen. In diesem Fall kann der Pflegeurlaub genommen werden, bis das Kind 16 Jahre alt ist.

2.3. Antragsprozedur

Um den Urlaub zur Pflege eines schwer kranken Familien- oder Haushaltsmitgliedes nehmen zu können, müssen Sie einen schriftlichen Antrag stellen:

- per Einschreiben oder gegen Erhalt einer unterzeichneten Empfangsbestätigung (mit Angabe des Datums).
- **Diesen Antrag müssen Sie mindestens 7 Tage vor Beginn des Pflegeurlaubs stellen.** Wenn Ihr Arbeitnehmer einverstanden ist, können Sie den Urlaub früher nehmen.
- In Ihrem Antrag geben Sie die Periode an, während der Sie Ihre Laufbahn vollzeitig oder teilzeitig unterbrechen möchten.
- Diesem Antrag fügen Sie ein Attest des behandelnden Arztes bei. Dieses Dokument muss bestätigen, dass Sie sich bereit erklären, die betroffene Person zu pflegen.

Für jede Verlängerung muss ein neuer Antrag mit einem neuen Attest eingereicht werden. Aus Organisationsgründen verfügt der Arbeitgeber über eine Art Bedenkzeit von 2 Arbeitstagen, um das Datum des Urlaubsbeginns zu verschieben. Diese Anfrage auf Verschiebung muss auch schriftlich formuliert werden. Die Dauer des Aufschubs beträgt maximal 7 Tage.

2.4. Kurzer Pflegeurlaub bei Krankenhausaufenthalt eines Kindes

Wenn Ihr minderjähriges Kind im Krankenhaus aufgenommen werden muss, können Sie den **Pflegeurlaub auf flexiblere Weise nehmen**: eine Woche, verlängerbar um eine weitere Woche. Bei einer Notaufnahme im Krankenhaus gilt die Sieben-Tage-Frist nicht. In dringenden Fällen kann der Pflegeurlaub sofort beginnen, vorausgesetzt natürlich, Sie informieren Ihren Arbeitgeber.

Für diesen flexibleren Pflegeurlaub gelten folgende Bedingungen:

- Er ist nur im Falle eines Krankenhausaufenthaltes möglich, aber das Kind muss nicht während der gesamten Urlaubsdauer im Krankenhaus bleiben. Der Arbeitnehmer kann diesen Urlaub auch nutzen, um sein Kind anschließend zuhause zu betreuen.
- Sie müssen über ein Attest Ihres behandelnden Arztes verfügen, das die Notwendigkeit eines sozialen, familiären oder psychologischen Beistandes bestätigt. Im Falle der Abweichung von der Antragsfrist von 7 Tagen muss auf dem Attest vermerkt sein, dass es sich um eine Notaufnahme handelt. Der Arbeitnehmer muss ebenfalls eine Bescheinigung des Krankenhauses vorlegen, aus der hervorgeht, dass der Krankenhausaufenthalt effektiv stattgefunden hat. Anderenfalls, wenn zum Beispiel Ihr Arzt das Attest vor der Einweisung ins Krankenhaus ausgestellt hat, müssen Sie das Krankenhaus um einen Nachweis für den Krankenhausaufenthalt bitten, den Sie dann Ihrem Arbeitgeber zustellen.

Der Pflegeurlaub ist in erster Linie gedacht für den Elternteil, der mit dem Kind zusammenlebt, sowie für jeden Arbeitnehmer, der mit dem Kind zusammenwohnt und der für dessen alltägliche Erziehung mitverantwortlich ist (zum Beispiel der Partner des Elternteils). Wenn keiner der beiden den Pflegeurlaub nehmen kann, geht dieses Recht an ein Familienmitglied über, das nicht mit dem Kind zusammenwohnt. Wenn es diesem ebenfalls unmöglich ist, den Pflegeurlaub zu nehmen, erhalten die Verwandten zweiten Grades diese Möglichkeit, z.B. die Großeltern oder ein großjähriges Geschwisterteil.

Dieses Recht wird nur gewährt in Form einer vollzeitigen Arbeitsunterbrechung: Sie arbeiten also nicht während einer oder zwei Wochen. Wenn der Arbeitnehmer feststellt, dass diese beiden Wochen nicht genügen werden, kann er anschließend das normale System des Pflegeurlaubs nutzen, mittels einer Antragsfrist von 7 Tagen. Wenn Sie den Pflegeurlaub in Form einer vollständigen Unterbrechung Ihrer Arbeit nehmen, sind Sie nicht verpflichtet, die normale Mindestfrist von einem Monat einzuhalten.

3. Urlaub zur Palliativpflege

Unter „Palliativpflege“ versteht man jede Form des Beistandes auf medizinischer, sozialer, administrativer und psychologischer Ebene sowie die Pflege einer Person, die unter einer unheilbaren Krankheit im Endstadium leidet. Die Hilfe benötigende Person muss nicht unbedingt eine dem Arbeitnehmer nahestehende oder mit ihm verwandte Person sein.

Als Arbeitnehmer haben Sie Anrecht auf einen Urlaub, um einer Person beizustehen, die Palliativpflege benötigt. Zu diesem Zweck brauchen Sie kein vorheriges Einverständnis Ihres Arbeitgebers. Dieses Recht ist auch nicht an eine gewisse Betriebszugehörigkeit gebunden.

Wenn Sie Palliativurlaub beantragen, muss dieser Antrag immer durch ein Attest des Arztes begründet werden, der die kranke Person behandelt und das belegt, dass Sie sich dazu bereit erklären, die Palliativpflege zu übernehmen. Die Dauer dieses Urlaubs beträgt **1 Monat pro Patient** und kann zweimal um einen Monat verlängert werden. Der Palliativurlaub beginnt am ersten Tag der Woche nach der Woche, in der Sie das ärztliche Attest abgegeben haben. Er kann auch früher beginnen, wenn Ihr Arbeitgeber einverstanden ist.

Sie können den Palliativurlaub in Form einer **vollständigen oder halbzzeitigen Unterbrechung oder in Form der Reduzierung Ihrer Laufbahn um 1/5 nehmen**. Um Ihre Leistungen um 1/5 reduzieren zu können, müssen Sie vorher vollzeitig gearbeitet haben. Um Ihre Leistungen auf eine Halbzeit zu reduzieren, müssen Sie vorher zumindest in einem $\frac{3}{4}$ -System gearbeitet haben.

4. Urlaub für nahestehende Hilfspersonen

Arbeitnehmer, die regelmäßig eine pflegebedürftige, nahestehende Person betreuen und von der Krankenkasse als informelle Pflegeperson anerkannt sind, können einen Urlaub für nahestehende Hilfspersonen nehmen. Bei der pflegebedürftigen Person muss es sich nicht um ein Familienmitglied handeln: Es kann jede Person sein, zu der der Arbeitnehmer eine vertrauensvolle, emotionale oder geografische Beziehung aufgebaut hat. Die pflegebedürftige Person muss ihren Hauptwohnsitz in Belgien haben, und die nahestehende Hilfsperson muss sich verpflichten, mindestens 50 Stunden pro Monat Hilfe zu leisten. Der Antrag muss 7 Tage vor Beginn des Urlaubs eingereicht werden. Wenn der Arbeitgeber zustimmt, kann die Frist verkürzt werden.

Der Urlaub für nahestehende Hilfspersonen kann durch eine vollständige Arbeitsunterbrechung für einen, zwei oder maximal drei Monate in Anspruch genommen werden. Vollzeitbeschäftigte können ihre Arbeit für maximal sechs Monate um die Hälfte oder ein Fünftel reduzieren. Die Reduzierung um $\frac{1}{2}$ oder $\frac{1}{5}$ kann in Zeiträumen von zwei Monaten erfolgen. Während der gesamten Laufbahn beträgt der Gesamtanspruch für die Betreuung verschiedener hilfsbedürftiger Personen 6 Monate bei vollständiger Arbeitsunterbrechung pro Arbeitnehmer, und bis zu 12 Monate bei einer Reduzierung der Arbeitszeit.

5. Während und nach dem thematischen Urlaub

5.1. Zulagen

Schematischer Überblick: Monatliche Zulagen für thematischen Urlaub (ab dem 1. September 2021)						
Monatliche Beträge in Euro (brutto/netto)						
Vollständige Unterbrechung	Reduzierung 1/2		Reduzierung 1/5		Reduzierung 1/10	
Unabhängig vom Alter	< 50 J.	ab 50 J.	< 50 J.	ab 50 J.	< 50 J.	ab 50 J.
868,65 / 780,66	434,32 / 359,94	585,52 / 485,11	147,34 / 122,08	221,01 / 183,11	73,67 / 61,04	110,50 / 91,55
Alleinstehender Arbeitnehmer mit minderjährigem Kind zu Lasten, für das dieser Urlaub genommen wird						
1462,32 / 1314,19	731,16 / 605,77	731,16 / 605,77	198,14 / 164,16 ⁽¹⁾ 292,45 / 242,30 ⁽²⁾	292,45 / 242,30	146,22 / 121,15 99,07 / 82,09 ⁽¹⁾	146,22 / 121,15

(1) Sie leben allein mit einem oder mehreren Kindern zu Lasten.

(2) Sie leben allein mit mehreren Kindern zu Lasten.

- Sie sind der Verwandte ersten Grades der Kinder, mit denen Sie zusammenleben, oder Sie sind für deren Erziehung verantwortlich.

- Ihr Kind ist jünger als 18 Jahre (Palliativurlaub + Pflegeurlaub) oder jünger als 12 Jahre (Elternurlaub). Das Alter von 12 bzw. 18 Jahren kann auf 21 Jahre angehoben werden, wenn Ihr Kind eine Behinderung hat.

5.2. Übergang zum Zeitkredit

Wenn Ihre Rechte im Rahmen eines thematischen Urlaubs erschöpft sind, können Sie die Reduzierung oder Unterbrechung Ihrer Arbeitsleistungen über den Zeitkredit fortsetzen. Die Verlängerung muss sich jedoch weiterhin auf die Person beziehen, für die der thematische Urlaub gewährt wurde. Für bestimmte Verlängerungen wurde die Antragsprozedur vereinfacht. Außerdem werden diese Verlängerungen des thematischen Urlaubs für die Berechnung der 5 %-Schwelle nur bedingt berücksichtigt.

5.3. Anrecht auf angepasste Arbeitszeiten bei der Rückkehr

Wenn Sie Ihre Arbeitsleistungen während eines thematischen Urlaubs um ein Fünftel oder um die Hälfte reduziert hatten, können Sie dieses Arbeitssystem als Teilzeitbeschäftigter fortsetzen. Dazu müssen Sie zwei Monate vor Ablauf des thematischen Urlaubs einen entsprechenden Antrag per Einschreiben stellen. Ihr Arbeitgeber darf dies nicht ablehnen. Unter Vorbehalt gegenteiliger Bestimmungen, die mit Ihrem Arbeitgeber vereinbart wurden, gilt Ihr teilzeitiges Arbeitssystem auf unbefristete Zeit. Darüber hinaus können Sie nach einem (vollzeitigen oder teilzeitigen) Elternurlaub eine Anpassung Ihrer Arbeitszeiten und/oder Ihres Arbeitssystems beantragen. Der Arbeitgeber darf dies nicht grundlos ablehnen.

5.4. Kündigungsschutz

Sie genießen Kündigungsschutz ab dem Tag Ihres Antrages bis 3 Monate nach dem Ende Ihres thematischen Urlaubs. Ihr Arbeitgeber kann Sie nur aus einem zwingenden oder ausreichenden Grund entlassen. Ausreichender Grund bedeutet, dass Ihre Entlassung nicht mit der Inanspruchnahme Ihres thematischen Urlaubs zusammenhängen darf. Wenn Sie nachweisen können, dass es tatsächlich einen Zusammenhang gibt, erhalten Sie zusätzlich zu Ihrer Kündigungsentschädigung einen Scha-

densersatz in Höhe von 6 Monatslöhnen.

Im Rahmen des Elternurlaubs und des Palliativurlaubs konnten wir erreichen, dass die Zulagen und die Entschädigung auf den Vollzeitlohn berechnet werden.

Im Fall einer Entlassung ist es auf jeden Fall besser, unverzüglich Ihren CSC-Gewerkschaftsdelegierten oder Ihr CSC-Dienstleistungszentrum zu verständigen. Ein Dienstleistungszentrum in Ihrer Nähe finden Sie auf www.dieesc.be/kontakt

5.5. Gleichstellung für die Rente

Die thematischen Urlaube werden für die Rente vollständig gleichgestellt. Sie verlieren also keine Rentenansprüche, wenn Sie einen thematischen Urlaub nehmen. Das gilt auch für den unentschädigten 4. Monat des Elternurlaubs für die Kinder, die vor dem 8. März 2012 geboren oder adoptiert wurden.





III. Steuern und soziale Sicherheit

1. Steuern

Die Zulagen des Zeitkredits oder der thematischen Urlaube sind steuerpflichtige Beträge, auf die **keine Sozialversicherungsbeiträge** gezahlt werden müssen.

Es ist jedoch ein Berufssteuervorabzug zu entrichten. Das ist ein Betrag, den die Regierung als Vorauszahlung auf die endgültige Steuer von Ihrer Zulage abzieht:

- Wenn Sie eine vollzeitige Unterbrechung beantragt haben, beträgt der Berufssteuervorabzug 10,13 %;
- Wenn Sie eine teilzeitige Unterbrechung beantragt haben, beträgt der Berufssteuervorabzug 30 % für die Arbeitnehmer unter 50 Jahren und 35 % für die Arbeitnehmer ab 50 Jahre;
- Alleinstehende zahlen einen Berufssteuervorabzug von 17,15 %;
- Im Falle der Laufbahnreduzierung um $\frac{1}{5}$ beträgt der Vorabzug 35 %, aber für Alleinstehende mit Kindern zu Lasten beläuft er sich auf 17,15 %.

In Ihrer Steuererklärung werden Ihre Zulagen als Ersatzeinkommen besteuert.

2. Familienzulagen

Ganz gleich, ob es sich um eine vollständige Unterbrechung oder eine Reduzierung der Laufbahn handelt, Sie behalten das Recht auf Familienzulagen (auch Kindergeld genannt) für alle anspruchsberechtigten Kinder. Wenn Sie einen Zeitkredit für den Aufbau einer selbstständigen Tätigkeit in Anspruch nehmen, verlieren Sie Ihren Anspruch auf Familienzulagen als Arbeitnehmer, da Sie dem System der Selbstständigen angehören.

3. Krankenversicherung und Mutterschaftsurlaub

Wenn Sie während der Laufbahnunterbrechung krank werden oder wenn Sie in Mutterschaftsurlaub gehen, erhalten Sie kein Kranken- bzw. Mutterschaftsgeld für den Teil der Arbeitsunterbrechung oder Reduzierung (1/5, 1/2 oder vollzeitig). Aber die Zulage des LfA wird Ihnen weiterhin gezahlt. Wenn Sie zum Beispiel einen Zeitkredit von 1/5 nehmen und in Mutterschaftsurlaub gehen, erhalten Sie von der Krankenkasse Zulagen für 4/5 und das LfA zahlt Ihnen die Zulage für den 1/5-Zeitkredit.

Dauert die Krankheit länger als die Periode der Laufbahnreduzierung oder beginnt sie kurz danach, haben Sie als Vollzeitbeschäftigter Anspruch auf Krankengeld. Das heißt, dass Sie nach Ablauf Ihres Zeitkredits erneut Krankengeld beantragen können, als hätten Sie keinen Zeitkredit genommen.

4. Urlaub

Unterbrechungszeiträume im Rahmen des Zeitkredits oder des thematischen Urlaubs werden für das Urlaubssystem nicht mit effektiven Arbeitstagen gleichgestellt. Dies hat erhebliche Auswirkungen auf Ihre Urlaubstage und Ihr Urlaubsgeld, auf die Sie Anspruch haben und die beide von Ihrer effektiv geleisteten Arbeitszeit abhängen. Für Angestellte wird das Abgangsurlaubsgeld beim Antrag auf eine vollständige Laufbahnunterbrechung gezahlt. Arbeiter erhalten ihr Urlaubsgeld wie üblich im Mai.

Bei einer teilweisen Laufbahnreduzierung gelten Sie für das Urlaubssystem als Teilzeitbeschäftigter. Die Urlaubsdauer und das Urlaubsgeld werden aufgrund der Regeln für die Teilzeitbeschäftigten berechnet. Diese Berechnung bezieht sich immer auf die reelle Arbeitsleistung im Vorjahr.

5. Arbeitslosigkeit

Wenn Sie während einer Laufbahnunterbrechung oder Reduzierung arbeitslos werden, erhalten Sie dennoch Arbeitslosengeld auf der Grundlage des durchschnittlichen Tageslohnes, den Sie erhalten hätten, wenn Sie Ihre Laufbahn nicht unterbrochen oder reduziert hätten. Um zu prüfen, ob Sie genügend Tage gearbeitet haben, um Anspruch auf Arbeitslosengeld zu haben, wird die Referenzperiode (der Zeitraum, in dem Sie genügend Arbeitstage oder gleichgestellte Tage als Arbeitsloser nachweisen müssen, um Anspruch auf Arbeitslosengeld zu haben) um die Anzahl der Tage verlängert, in denen Sie Zulagen für eine Laufbahnunterbrechung oder Reduzierung erhalten haben. Auch hier spielt die Neutralisierung der Tage, an denen Sie nicht gearbeitet haben, eine Rolle. Sind Sie ein Teilzeitbeschäftigter mit Aufrechterhaltung der Rechte? In diesem Fall verlieren Sie Ihr garantiertes Einkommen, sobald Sie einen Zeitzugriff in Anspruch nehmen.

6. Rente

Mit Blick auf die Rente ist es wichtig zu wissen, ob der Zeitzugriff und der Zeitzugriff am Laufbahnende vollständig angerechnet (= Arbeitstagen gleichgestellt) werden oder nicht.

Sie verlieren Ihre Rentenansprüche nicht bei:

- begründetem Zeitzugriff;
- thematischen Urlauben.

Sie verlieren Ihre Rentenansprüche bei:

- Zeitzugriff am Laufbahnende ohne Anrecht auf Zulagen;
- anderen Formen ohne Zulagen des LfA.

Für jedes volle Jahr der Unterbrechung verlieren Sie einen zweistelligen Betrag (Euro) an Rente pro Monat.

Gleichstellung des Zeitkredits am Laufbahnende unter dem Alter von 60 Jahren:

- Bei einer Reduzierung um $\frac{1}{5}$ oder $\frac{1}{2}$ wird Ihre Rente aufgrund des Mindestanspruchs berechnet (25.833,78 EUR bei Vollzeitbeschäftigung auf Jahresbasis ab dem 1. September 2021);
- Für die gearbeiteten $\frac{4}{5}$ oder $\frac{1}{2}$ -Zeit bauen Sie sich Rentenansprüche auf der Grundlage Ihres effektiven Lohns auf (bis zum Höchstbetrag).

Die tatsächliche Auswirkung der Teilberechnung aufgrund des Mindestanspruchs hängt u. a. vom Lohn und der familiären Situation ab. Aber im Allgemeinen führt ein Jahr der Laufbahnreduzierung (um $\frac{1}{5}$) vor dem Alter von 60 Jahren zu einem Rentenverlust von 7 bis 9 Euro brutto (6 bis 7 Euro netto) pro Monat.

Beispiel: Wenn eine Person ihre Laufbahn zwischen dem Alter von 55 und (mindestens) 60 Jahren um $\frac{1}{5}$ reduziert, verliert sie also 35 bis 45 Euro brutto an Rente pro Monat.

Gleichstellung des Zeitkredits am Laufbahnende ab dem Alter von 60 Jahren:

- Für einen halbezeitigen Zeitkredit ist die vollständige Gleichstellung ab dem Alter von 60 Jahren auf zwei Jahre begrenzt. Jedes weitere Jahr halbezeitiger Zeitkredit führt zu einem Rentenverlust von 17 bis 22 Euro brutto (13 bis 18 Euro netto) pro Monat;
- Ab dem Alter von 60 Jahren wird die Laufbahnreduzierung um $\frac{1}{5}$ für einen Zeitraum von 5 Jahren vollständig gleichgestellt. Ab dem 60. Lebensjahr wird Ihre Rente also nicht mehr gekürzt.

Zeitkredite am Laufbahnende in einem schweren Beruf oder in einem Unternehmen in Schwierigkeiten oder in Umstrukturierung bleiben vollständig gleichgestellt. Sie verlieren somit keine Rentenansprüche, unabhängig von Ihrem Alter zum Zeitpunkt des Zeitkreditbeginns.

7. System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsausgleich (SAB)

Möglicherweise wechseln Sie von einem Zeitkredit am Laufbahnende zu einem System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsausgleich (SAB, ehemals Frühpension). Das SAB gibt Arbeitnehmern, die entlassen werden, ab einem bestimmten Alter Anspruch auf ein festes Arbeitslosengeld und eine zusätzliche Entschädigung. Beim Übergang von einem Zeitkredit am Laufbahnende zum SAB stellen sich vier Probleme:

Kündigungsschutz

Wenn Sie eine Laufbahnreduzierung genommen haben, sind Sie gegen Kündigung geschützt. Um aber in das SAB-System eintreten zu können, müssen Sie entlassen worden sein. Sie werden also anerkennen müssen, dass die Entlassung hinsichtlich des SAB nichts zu tun hat mit der Ausübung Ihres Rechtes auf Laufbahnreduzierung. Das LfA akzeptiert, dass der Schutz nicht gültig ist im Falle einer Entlassung im Hinblick auf das SAB. Die Kündigungsfrist muss in dem teilzeitigen Arbeitssystem der gewährten Laufbahnreduzierung (1/2 oder 4/5) geleistet werden.

Eventuelle Zahlung einer Kündigungsentschädigung

Wenn Sie eine Kündigungsentschädigung erhalten, wird sie auf der Grundlage des teilzeitigen Arbeitssystems berechnet, das während der Leistungsreduzierung galt. Sie können diese Kündigungsentschädigung für teilzeitige Beschäftigung nicht durch eine Zulage für Zeitkredit oder für thematischen Urlaub ergänzen. Um diesen Einkommensverlust auszugleichen, wird das LfA dafür sorgen, dass Sie das Arbeitslosengeld schneller erhalten. Zu diesem Zweck wandelt das LfA die teilzeitige Kündigungsentschädigung in eine vollzeitige Kündigungsentschädigung um.

Beispiel: Sie haben Anspruch auf eine 18-monatige Kündigungsentschädigung bei Teilzeit. Dies entspricht einer Kündigungsentschädigung von 9 Monaten ($18 \cdot 1/2$) bei Vollzeit. Folglich haben Sie ab 9 Monaten nach Ihrer Entlassung Anspruch auf Arbeitslosengeld. Vergessen Sie nicht, am Ende dieser 9 Monate Ihr Arbeitslosengeld zu beantragen.

Festlegung der zusätzlichen Entschädigung des SAB

Die zusätzliche Entschädigung des SAB, die vom Arbeitgeber oder vom Sozialfonds Ihres Sektors gezahlt wird, wird normalerweise auf Ihren Vollzeitlohn berechnet. Im Falle des SAB nach einer Laufbahnreduzierung stellt sich die Frage, ob diese Entschädigung auf Ihren vollzeitigen oder auf Ihren teilzeitigen Lohn berechnet werden soll. Mehrere Sektoren haben diese Frage durch kollektive Arbeitsabkommen geregelt, was jede Diskussion ausschließt. Um Debatten zu diesem Thema zu vermeiden wird empfohlen, nur einen Nachtrag zum Arbeitsvertrag über die Teilzeitregelung zu unterzeichnen, wenn ein Enddatum angegeben wird. So bleibt der Vollzeitvertrag mit einem vorübergehenden Nachtrag erhalten.

Berechnung der Laufbahnbedingungen für das SAB

Um das SAB in Anspruch nehmen zu können, müssen Sie eine gewisse Anzahl Jahre gearbeitet haben. Daher sind die Gleichstellungen sehr wichtig, um die Laufbahnbedingungen zu erfüllen. Es wird empfohlen, die CSC um eine genaue Berechnung zu bitten, inwieweit die Reduzierung der Laufbahn oder der Zeitkredit berücksichtigt werden kann.

Die CSC verteidigt entlassene Arbeitnehmer

Damit Sie unbesorgt einen Zeitkredit in Anspruch nehmen können, hat die CSC mit dem Nationalen Arbeitsrat die Kündigungsprozedur bei Zeitkredit ausgehandelt (siehe 5.4. Kündigungsschutz in Kapitel III). Die zusätzliche Entschädigung in Höhe von 6 Monatslöhnen garantiert, dass Ihr Arbeitgeber Sie normalerweise nicht wegen Ihres Zeitkredits entlässt.

Aber leider geschieht dies in einigen wenigen Fällen dennoch. Der betreffende Arbeitgeber geht davon aus, dass er Ihre Kündigungsentschädigung auf der Grundlage Ihres Teilzeitlohns während des Zeitkredits berechnen kann. Vor allem im Falle eines halbezeitigen Zeitkredits gleicht ein solcher Arbeitgeber einen Teil der zusätzlichen Entschädigung von sechs Monatsgehältern aus. Im Jahr 2009 erzielte die CSC ein Urteil des Luxemburger Gerichtshofs zum Elternurlaub, in dem festgelegt wurde, dass die Kündigungsentschädigung auf der Grundlage des Vollzeitlohnes zu berechnen ist.

Wir haben diese Maßnahme auch im Jahr 2020 beim Kassationsgerichtshof anwenden lassen für Arbeitnehmer, die einen Zeitkredit für die Betreuung eines Kindes nehmen. Der Grund dafür ist folgender: Weil überwiegend Frauen Zeitkredite in Anspruch nehmen, sind sie bei der Berechnung der Kündigungsentschädigung auf der Grundlage des Teilzeitlohns benachteiligt. Durch die Anwendung der Kündigungsentschädigung auf der Grundlage des Vollzeitlohns haben die juristischen Dienste der CSC nicht nur eine angemessene Entschädigung für unsere Mitglieder sichergestellt, sondern auch einen besseren Kündigungsschutz für alle Arbeitnehmer, die einen Zeitkredit nehmen.

Nützliche Adressen

Nachstehend finden Sie eine Liste nützlicher Websites zu Themen, die in dieser Broschüre behandelt werden:

Zeitkredit:

- **breakatwork.be** – Überblick des Zeitkredits, den Sie bereits erschöpft haben;
- **www.diecsc.be/zeitkredit** – Mit unserem Rechentool können Sie Ihren Nettolohn bei der Aufnahme eines Zeitkredits berechnen.

Kontaktangaben der CSC:

- **www.diecsc.be/kontakt**

Zusätzliche Zulage:

- **www.sfonds200.be/fonds-social** : zusätzliche Zulage der Paritätischen Kommission für Angestellte

Formulare des Landesamtes für Arbeitsbeschaffung (LfA):

- **www.lfa.be/de**

Flämische Anreizprämien:

„Aanmoedigingspremies“ sind ergänzende Zulagen der flämischen Regierung, die sie zusätzlich zur Zulage des LfA gewährt, wenn ein Arbeitnehmer in Flandern einen Zeitkredit, Elternurlaub, Palliativurlaub oder Pflegeurlaub nimmt. Mehr Informationen finden Sie auf: vlaanderen.be/aanmoedigingspremies

Haben Sie noch Fragen zum Zeitkredit, zum Zeitkredit am Laufbahnende oder zu den thematischen Urlauben? Benötigen Sie Hilfe bei der Beantragung einer Prämie oder suchen Sie eine maßgeschneiderte Beratung? Kontaktieren Sie ein CSC-Dienstleistungszentrum in Ihrer Nähe. Die Adressen und Öffnungszeiten finden Sie auf unserer Webseite **www.diecsc.be**.

Sie sind noch nicht Mitglied?

Die CSC verteidigt und schützt die Interessen von 1,6 Millionen Mitgliedern in den Bereichen Arbeit, Einkommen und Arbeitslosigkeit. Mit persönlicher Beratung, individuellen Berechnungen und juristischem Beistand sorgen wir dafür, dass Ihr Arbeitsleben so reibungslos wie möglich verläuft.

Aber es gibt noch mehr. Durch den Abschluss von guten kollektiven Arbeitsabkommen (KAA) setzen wir uns für eine gerechtere und solidarisches Gesellschaft ein. Je mehr Mitglieder wir haben, desto mehr Gehör wird unsere Stimme finden.

Ihre Vorteile als Mitglied:

- persönliche Beratung;
- Rechtsberatung;
- Begleitung und Beratung in Sachen Berufslaufbahn;
- die Erstellung Ihrer Arbeitslosenakte;
- Hilfe bei Ihrer Steuererklärung;
- Rechtsbeistand bei Arbeitsstreitigkeiten (nach sechs Monaten ununterbrochener Mitgliedschaft);
- Unterstützung am Arbeitsplatz. In Unternehmen mit einer Gewerkschaftsvertretung gibt es weniger Arbeitsunfälle, höhere Löhne, mehr Urlaubstage, mehr Weiterbildung und weniger Personalwechsel;
- zusätzliche Ermäßigungen und Prämien in einigen Zentralen;
- Ermäßigung auf Ihren Mitgliedsbeitrag dank der Gewerkschaftsprämie.

Um zu erfahren, auf welche Vorteile Sie Anspruch haben, besuchen Sie die Website www.diecsc.be und werden Sie online Mitglied. Oder besuchen Sie ein CSC-Dienstleistungszentrum in Ihrer Nähe. Die Adressen und Öffnungszeiten finden Sie auf der Website www.diecsc.be (Rubrik „Kontakt“).

 facebook.com/cscostbelgien

 [CSCostbelgien](https://www.youtube.com/CSCostbelgien)

