



AUSGABE
2010

Das Kollektivabkommen

ARBEIT & FAMILIE

Recht auf Zeitkredit

Recht auf die 4-Tage-Woche

Möglichkeiten für die + 50 Jahre

V.o.G. André Renard

Aachener Straße 48

4700 Eupen

Tel. 087/76.52.30

Aktualisierung Januar 2010 – vorbehaltlich von Fehlern und Irrtümern

Das Kollektivabkommen

ARBEIT & FAMILIE

Recht auf Zeitkredit

Recht auf die 4-Tage-Woche

Möglichkeiten für die + 50 Jahre

mit Unterstützung der

FGTB

Teil 1:

Der Zeitkredit

Die Systeme des Zeitkredits können nicht nur durch Arbeitnehmer des Privatsektors in Anspruch genommen werden, sondern auch durch die Angestellten des freien Unterrichtswesens, den Arbeitnehmern der gemischten Unternehmen und Interkommunalen der Elektrizitäts- und Gasverteilung, dem Personal der Unternehmen der regionalen öffentlichen Verkehrs-Dienste (Bus, Tram, Metro), der autonomen öffentlichen Unternehmen (Post, Belgacom, SNCB, BIAC) und dem Personal der alten öffentlichen Kreditinstitute.

Die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes können ebenfalls das System der Laufbahnunterbrechung beanspruchen, wir besprechen dieses System aber nicht in dieser Broschüre. Für mehr Informationen wenden Sie sich an das Arbeitsamt oder unter www.onem.fgov.be

1. ZEITKREDIT FÜR ALLE ARBEITNEHMER

Wer ?

- Anrecht auf eine Entschädigung hat jeder Arbeitnehmer, der seit mindestens zwei Jahren bei seinem Arbeitgeber beschäftigt ist.
- Anrecht auf eine Unterbrechung ohne Entschädigung hat jeder Arbeitnehmer der im Laufe der letzten 15 Monate zumindest 12 Monate beim gleichen Arbeitgeber im Rahmen eines Arbeitsvertrages beschäftigt war, d.h. dass sich das Anrecht auf Entschädigung erst mit einer Beschäftigungsdauer von zumindest zwei Jahren beim gleichen Arbeitgeber ergibt.

Ein Recht für alle Arbeitnehmer

- In allen Unternehmen die mehr als 10 Mitarbeiter beschäftigen (Zählung zum 30. Juni des Vorjahres), ist der Zeitkredit ein Recht. Der Genuss dieses Rechtes kann nur unter bestimmten Bedingungen zurückgestellt werden (*siehe die Bedingungen in Kapitel 4*).
- In den Unternehmen mit 10 Mitarbeitern oder weniger muss der Arbeitgeber einverstanden sein, um das Recht ausüben zu können.
- Außerdem können bestimmte Kategorien des Personals vom Anwendungsbereich ausgeschlossen werden, (z.B. Direktionspersonal), aber nur durch KAA auf sektorieller oder Unternehmensebene.

Unter welcher Form und für welche Zeit ?

- Dauer: ein Jahr, Halbzeit oder Vollzeit. Diese Dauer kann auf maximal 5 Jahre verlängert werden, unter der Bedingung, dass ein KAA auf Ebene des Sektors oder des Betriebes besteht! Die früher genommenen Laufbahnunterbrechungen (aber später als der 31.12.1992) werden von dieser Dauer abgezogen, soweit sie voll- oder halbjährig genommen wurden. Die kumulierte maximale Dauer der beiden Systeme beträgt also 60 Monate. Die Unterbrechungen, die genommen wurden als Eltern-

urlaub oder um einen kranken nahen Verwandten zu pflegen oder einen Verwandten in der Endphase seiner Krankheit zu begleiten, werden niemals auf den Zeitkredit angerechnet.

- Zu nehmen in Abschnitten von mindestens 3 Monaten und höchstens 12 Monaten.
- Um eine halbezeitige Unterbrechung nehmen zu können, muss man wenigstens 3/4 der Zeit geleistet haben im Jahr, welches der Anfrage vorausgeht.
- Um eine Vollzeitunterbrechung nehmen zu können, genügt es, einen Arbeitsvertrag im Laufe der letzten 12 Monate gehabt zu haben (d.h. dass man nicht nur in den Genuss kommt wenn man arbeitet, sondern auch, wenn man in teilzeitiger Laufbahnunterbrechung, Elternurlaub oder krank, usw. ist). Wenn man den Bedingungen entspricht und noch nicht die im KAA vorgesehenen Jahre erreicht hat, kann es von Interesse sein, die vollzeitige Unterbrechung aufzuhören, um auf das besser bezahlte Regime des vollzeitigen Zeitkredits überzugehen.

Vollständiger Zeitkredit ab dem 1. Juni 2007

Folgende Regeln sind ab dem 1. Juni 2007 anwendbar für neue Anträge oder Verlängerungen eines vollzeitigen Zeitkredits:

- Wenn er für die Erziehung eines Kindes unter 8 Jahren, zur Pflege eines nahe verwandten Kranken, zur Palliativpflege oder um einer Fortbildung zu folgen genommen wird: Entschädigungen während höchstens 5 Jahren.
- Wenn er ohne Grund genommen wird: Entschädigungen während nur einem Jahr; die vier restlichen Jahre: Beibehaltung der Rechte (wenn ein K.A.A. vorliegt), aber ohne Entschädigung.

Entschädigung – Beträge zum 1. Januar 2010

- 592,52 € pro Monat, wenn der Arbeitnehmer 5 Jahre Betriebszugehörigkeit hat,
- 444,39 € pro Monat, wenn er zwischen 2 und 5 Jahre Betriebszugehörigkeit hat.
- Zuzüglich eventueller Zusatzentschädigungen, je nach Region, Sektor oder Unternehmen. Informieren Sie sich bei Ihrer zuständigen Gewerkschaftszentrale.
- Diese Beträge werden proportional zugestanden:
 - für eine halbezeitige Unterbrechung erhält man die Hälfte: 296,25 € oder 222,19 € pro Monat.
 - war man vor der Unterbrechung beispielsweise 4/5 der Zeit beschäftigt (mit 5 Jahren Betriebszugehörigkeit), beträgt die Entschädigung bei vollzeitiger Unterbrechung 474,02 € [4/5 von 592,52 €].

Sozialer Status

- Erhalt der Gesamtheit der Sozialrechte während höchstens 3 Jahren,
- dies bedeutet, dass während drei Kalenderjahren die Rechte in Bezug auf die Pension auf den Vollzeitlohn berechnet werden: der Arbeitnehmer verliert also nichts.
- Für die Arbeitslosigkeit: Beibehaltung der gesamten Rechte während 5 Jahren. Beendet das Unternehmen jedoch seine Tätigkeit, fällt man sofort auf die Arbeitslosenentschädigung zurück.
- Die Endjahresprämie, die Zahl der Urlaubstage und das Urlaubsgeld werden proportional zur neuen Anzahl Stunden und dem Lohn für die Teilzeit berechnet.

- Bei Krankheit: die Entschädigung wird weiter bezahlt, das Krankengeld wird bei halbzweijähriger Unterbrechung auf Basis eines Teilzeitlohns berechnet.
- Zur Errechnung der zur Frühpension erforderlichen Laufbahn: es dürfen höchstens 3 Jahre berücksichtigt werden. Bei einem vollständigen Zeitkredit ohne Grund, der nach dem 1. Juni 2007 genommen wird, wird nur das dritte Jahr berücksichtigt.

2. DIE VIERTAGEWOCHEN (4/5)

Wer ?

- Für jeden Arbeitnehmer, der im Augenblick seiner Anfrage vollzeitig beschäftigt war während den der Anfrage vorhergehenden 12 Monaten.
- **UND** der 5 Jahre Zugehörigkeit zum Unternehmen (oder zum übernommenen Unternehmen) vorweisen kann
- **UND** der im Augenblick der Anfrage in einer Arbeitszeitregelung von 5 Tagen oder mehr beschäftigt ist oder in Schichten oder Arbeitszyklen, die über 5 Tage oder mehr verteilt sind.

Ein Recht für alle Arbeitnehmer

- In den Betrieben, die mehr als 10 Arbeitnehmer beschäftigen, ist die Viertagewoche ein Recht. Die Ausübung dieses Rechtes kann nur unter bestimmten Umständen zurückgestellt werden (*siehe Kapitel 4*).
- In den Betrieben mit 10 Mitarbeitern oder weniger ist das Einverständnis des Arbeitgebers notwendig, um das Recht ausüben zu können.
- **Ausnahmen:** genau wie beim Zeitkredit kann ein sektorielles oder auf Unternehmensebene geschlossenes KAA (wenn das sektorale KAA es nicht ausschließt) gewisse Kategorien des Personals vom Anwendungsbereich ausschließen.

Unter welcher Form und für welche Zeit ?

- Dauer: höchstens 5 Jahre während der gesamten Laufbahn. Die vorher, aber nach dem 31.12.1992, genommenen Laufbahnunterbrechungen von 1/5, 1/4 oder 1/3 der Zeit werden von dieser Dauer abgezogen. Die thematischen Urlaube werden nicht berücksichtigt. Wir raten daher an, diese zuerst zu nehmen (*siehe Teil II*).
- Zu nehmen in Abschnitten von mindestens 6 Monaten. Entscheidet sich der Arbeitnehmer dazu, diese Formel vor Ablauf der sechs Monate abubrechen, werden seine Unterstützungen zurückgefordert. Ab 50 Jahren kann der Arbeitnehmer in unbeschränktem Maße in den Genuss der Viertagewoche kommen (*siehe Kapitel + 50 Jahre*).
- Zu nehmen mit einem ganzen Tag oder 2 halben Tagen pro Woche. Mit Einverständnis des Arbeitgebers kann man die freien Tage anders verteilen, dies hat absolut keinen Einfluss auf die monatliche Entschädigung.

BEMERKUNG: für die Arbeitnehmer, die in Schichten oder Zyklen arbeiten in einem Regime das über 5 Tage oder mehr verteilt ist, bestimmt die paritätische Kommission durch KAA die Regeln, um einen Tag pro Woche nehmen zu können, oder eine gleichwertige Lösung. Aber in diesem KAA kann die paritätische Kommission die Bestimmung dieser Modalitäten an die Unternehmen zurückverweisen.



Einige wichtige Ratschläge für den Zeitkredit und die Viertagewoche

Am besten fragen Sie die gesamte Höchstdauer an, die Sie nehmen möchten (5 Jahre für die unter 50-Jährigen und mit unbestimmter Dauer für die über 50 Jahre): wenn Sie nur 6 Monate anfragen und in der Folge verlängern möchten, kann es sein, dass der Arbeitgeber Ihnen Schwierigkeiten bereitet, weil etwa die 5%-Grenze im Unternehmen inzwischen erreicht wurde. Außerdem können Sie es sich immer anders überlegen und Ihre Vollzeitarbeit wieder aufnehmen, unter der Bedingung, dass der Arbeitgeber einverstanden ist.

Entschädigung – Beträge zum 1. Januar 2010

- 146,32 € pro Monat
- Alleinstehende: 188,82 € pro Monat

Sozialer Status

- Aufrechterhaltung der Gesamtheit der Sozialen Rechte während 5 Jahren. (Leistet der Arbeitnehmer anschließend weiter 4/5 ohne Entschädigung, behält er seine Rechte im Verhältnis zum Lohn oder zur Stundenzahl).
- Dies bedeutet, dass während fünf Jahren die Rechte in Bezug auf Pension, Krankengeld oder Arbeitslosenunterstützung auf den Vollzeitlohn berechnet werden: der Arbeitnehmer verliert also nichts.
- Die Zahl der Urlaubstage und das Urlaubsgeld werden proportional zur neuen Anzahl Stunden und dem Lohn für die Teilzeit berechnet.

3. DIE ARBEITNEHMER ÜBER 50 JAHRE

Für Personen über 50 Jahren müssen folgende Bedingungen erfüllt sein, um die zusätzlichen Vorteile zu erhalten:

- Das Alter von 50 Jahren erreicht haben im Augenblick, in dem man mit der Unterbrechung beginnen möchte;
- Im Augenblick des Antrages: während der 3 letzten Jahre bei dem Arbeitgeber (oder in dem Unternehmen, das übernommen wurde) unter Arbeitsvertrag beschäftigt gewesen sein. Für die Personen, die zwischen 50 und 54 Jahren eingestellt wurden, kann die geforderte Betriebszugehörigkeit im Einverständnis mit dem Arbeitgeber auf 2 Jahre herabgesetzt werden, und auf 1 Jahr für die Einstellungen über 55 Jahre.
- Im Augenblick der Anfrage: 20 Jahre als entlohnter Arbeitnehmer nachweisen können.

Alle Perioden, während denen der Arbeitnehmer im Dienste seines Arbeitgebers stand, werden berücksichtigt, um die Betriebszugehörigkeit zu errechnen: Krankheits- und Invaliditätstage, Feiertage, Karenztage, Ausgleichsruhe, Militärdienst, sowie die 10 nicht bezahlten Fehltage (= Familienurlaub) pro Jahr, die ebenfalls berücksichtigt werden. Man muss die Anzahl Tage durch 312 teilen, um zu sehen, ob man 20 Jahre Betriebszugehörigkeit erreicht.

Nicht berücksichtigt werden: die Zeiten vollständiger Arbeitslosigkeit und die Tage der vollständigen Laufbahnunterbrechung oder des Zeitkredits bei Vollzeit. **(siehe auch Punkt 4.1. – Was zählt als gearbeitete Periode?)**

Weist man nicht 20 Jahre Betriebszugehörigkeit nach, wird man wahrscheinlich doch Recht auf die anderen Laufbahnverkürzungen **(siehe Punkt 1 und 2)** sowie auf die thematischen Urlaube haben **(siehe Teil II)**.

AUSNAHMEN: ein sektorielles oder betriebliches KAA (es sei denn, ein sektorielles KAA schließe diese Möglichkeit auf Ebene der Unternehmen aus) kann bestimmte Kategorien des Personals vom Anwendungsbereich ausschließen.

3.1. DIE ARBEITNEHMER ÜBER 50 JAHRE UND DIE VIERTAGEWOCHE

Wer ?

- Alle Arbeitnehmer, die im Augenblick des Antrags vollzeitig beschäftigt waren im Laufe der 12 vorhergehenden Monate oder die im 4/5-Zeitkredit arbeiten,
- und die, im Augenblick der Anfrage, in einem Regime der 5 Tage oder mehr beschäftigt sind.

Ein Recht für alle Arbeitnehmer

- In den Betrieben, die mehr als 10 Arbeitnehmer beschäftigen, ist die Viertagewoche ein Recht. Die Ausübung dieses Rechtes kann nur unter bestimmten Umständen zurückgestellt werden **(siehe Kapitel 4)**.
- In den Betrieben mit 10 Mitarbeitern oder weniger ist das Einverständnis des Arbeitgebers notwendig, um das Recht ausüben zu können.

Unter welcher Form und für welche Zeit ?

- Dauer: für eine unbestimmte Zeit (bis zur Pension, Frühpension oder halbezeitigen Unterbrechung) in Teilen von mindestens 6 Monaten.
- Zu nehmen mit einem Tag oder zwei halben Tagen pro Woche. Mit Einverständnis des Arbeitgebers kann man die freien Tage anders verteilen, dies hat absolut keinen Einfluss auf die monatliche Entschädigung.

RATSchLAG: Fragen Sie sofort die Gesamtdauer, die Sie nehmen wollen, an **(siehe Erklärungen im vorherigen Kapitel)**.

BEMERKUNG: Für die Arbeitnehmer, die in Schichten oder Zyklen arbeiten in einem Regime, das über 5 Tage oder mehr verteilt ist, muss die paritätische Kommission durch KAA die Regeln bestimmen, um einen Tag pro Woche nehmen zu können, oder für eine gleichwertige Lösung, oder diese Frage an das Unternehmen zurückverweisen.

Entschädigung – Betrag am 1. Januar 2010

- 205,57 € pro Monat
- 248,08 € pro Monat für Alleinstehende

zzgl. eventueller, durch die Region, den Sektor oder das Unternehmen, vorgesehener Zuschläge. Für Anfragen, die ab dem 1. Januar 2010 eingereicht werden, finden die normalen (niedrigeren) Entschädigungen zu 4/5 (siehe oben) bis zum Alter von 51 Jahren Anwendung.

Sozialer Status

- Aufrechterhaltung der Gesamtheit der Sozialen Rechte während der gesamten Periode.
- Dies bedeutet, dass während dieser gesamten Zeit die Rechte in Bezug auf Pension, Krankengeld oder Arbeitslosenunterstützung auf den Vollzeitlohn berechnet werden: der Arbeitnehmer verliert also nichts.
- Die Zahl der Urlaubstage, das Urlaubsgeld und die Jahresendgratifikation werden proportional zur neuen Anzahl Stunden und dem Lohn für die Teilzeit berechnet.

3.2. DIE ARBEITNEHMER ÜBER 50 JAHRE UND DAS RECHT AUF HALBZEITBESCHÄFTIGUNG

Wer ?

- Alle Arbeitnehmer, die im Laufe der 12 Monate, die der Anfrage vorausgingen, mindestens 3/4 Arbeitszeit hatten.

Ein Recht für alle Arbeitnehmer

- In den Betrieben, die mehr als 10 Arbeitnehmer beschäftigen, ist der Zeitzredit ein Recht. Die Ausübung dieses Rechtes kann nur unter bestimmten Umständen zurückgestellt werden (*siehe Kapitel 4*).
- In den Betrieben mit 10 Mitarbeitern oder weniger ist das Einverständnis des Arbeitgebers notwendig, um das Recht ausüben zu können.

Unter welcher Form und für welche Zeit ?

- Dauer: für eine unbestimmte Zeit (bis zum Augenblick, in dem der Arbeitnehmer das Unternehmen verlässt).
- Minstdauer 3 Monate

Entschädigung – Betrag am 1. Januar 2010

- 442,57 € pro Monat (zuzüglich eventueller, durch die Region, den Sektor oder das Unternehmen, vorgesehener Zuschläge).

Diese Beträge werden proportional berechnet: Hat ein Arbeitnehmer vor seiner Unterbrechung 4/5 Zeit gearbeitet, erhält er 4/5 von 442,57 €.

Für Anfragen, die ab dem 1. Januar 2010 eingereicht werden, finden die normalen (niedrigeren) Entschädigungen für halbzeitige Zeitzredite bis zum Alter von 51 Jahren Anwendung .

Sozialer Status

- Aufrechterhaltung der Gesamtheit der Sozialen Rechte während der gesamten Periode.
- Dies bedeutet, dass bis zur (Früh-) Pension die Rechte in Bezug auf Pension, Krankengeld oder Arbeitslosenunterstützung auf den **Vollzeitlohn** berechnet werden: der Arbeitnehmer verliert also nichts.
- Die Zahl der Urlaubstage, das Urlaubsgeld und die Jahresendgratifikation werden proportional zur neuen Anzahl Stunden und dem Lohn für die Teilzeit berechnet.

- Um die geforderte Laufbahn zur Frühpension mit 58 Jahren vorzuweisen, erhält man 936 gleichgestellte Tage. Dies erlaubt es, 15 Arbeitsjahre zu 4/5 oder 6 Arbeitsjahre Halbzeit oder eine Kombination aus beiden vollständig zu berücksichtigen. Diese Tage können nicht mehr zur Gleichstellung anderer Teilzeitperioden verwendet werden. Man behält dann noch 3 Kalenderjahre und 936 halbezeitige Arbeitstage, die vor 1985 geleistet wurden, um andere Zeiten der Untätigkeit vollständig zu berücksichtigen.

ACHTUNG: Die Frage, ob der Arbeitgeberbeitrag auf den Teilzeitlohn (4/5 oder Halbzeit) oder auf den Vollzeitlohn berechnet wird, wenn man später seine Frühpension nimmt, hängt von der üblichen Vorgehensweise im Unternehmen und den im Unternehmen geltenden KAA ab.

4. BEDINGUNGEN UND MODALITÄTEN FÜR ALLE NEUEN SYSTEME

Die Verpflichtung zum Ersatz wurde für alle Systeme abgeschafft.

4.1. WAS ZÄHLT ALS GEARBEITETE PERIODE ?

Um zu überprüfen, ob man den Bedingungen in Bezug auf die Beschäftigung für die verschiedenen Systeme genügt, kann man die üblichen Gleichstellungstage zählen (bürgerliche Abwesenheiten, technische Arbeitslosigkeit, Urlaubstage). Im Krankheitsfall spielt die Zeit des garantierten Lohnes ebenfalls eine Rolle. Längere Krankheitszeiten, zeitweilige Arbeitsunfähigkeit aufgrund eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit, die Zeiten von Streik und Ausschluss (lock out), unbezahltetm Urlaub und die Perioden für Pflegeurlaub werden neutralisiert! Man nimmt dann die Beschäftigung in der vorherigen Periode.

4.2. EINREICHEN DES ANTRAGS: WANN UND WIE ?

Die Anfrage muss **schriftlich** beim Unternehmen eingereicht werden: entweder eine Kopie vom Arbeitgeber oder dem Personaldienst als Empfangsbestätigung unterschreiben lassen (Empfangsdatum und Unterschrift), oder als Einschreibebrief zusenden.

Wann ?

- In einem Betrieb mit mehr als 20 Arbeitnehmern (Anzahl Arbeitnehmer am 30. Juni des Vorjahres): 3 Monate vor dem gewünschten Datum des Inkrafttretens.
- In einem Betrieb mit 20 oder weniger Arbeitnehmern: 6 Monate vorher. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können sich jedoch auf kürzere Fristen einigen.

Welche Angaben muss der Antrag enthalten ?

- Das gewünschte System: Zeitzredit, Viertagewoche oder eine der zusätzlichen Möglichkeiten für über 50 Jahre (*siehe vorheriges Kapitel*).
- Das gewünschte Datum des Inkrafttretens und die Dauer der Arbeitszeitkürzung.
- Einen Vorschlag bezüglich der Ausführung des Rechtes (welcher Tag, welche halben Tage?)
- Die Tatsachen aufgrund derer der Arbeitnehmer nachweisen kann, dass er nach den Anwendungskriterien des Sektors oder der Unternehmung oder – wenn auf diesen

Ebenen nichts vorgesehen ist – nach den auf föderaler Ebene festgelegten Kriterien, Vorrang hat.

- Wenn man jünger als 50 Jahre ist, eine Bescheinigung des Landesarbeitsamtes (ONEm), die angibt, welche Laufbahnunterbrechung (oder Zeitkredite) der Arbeitnehmer in der Vergangenheit bereits in Anspruch genommen hat. Diese Bescheinigung kann beim lokalen Büro des Landesarbeitsamtes beantragt werden. **ACHTUNG: Das Zusenden dieser Bescheinigung durch das Landesarbeitsamt kann bis zu einem Monat dauern!**
- Spätestens am letzten Tag des auf den Antrag folgenden Monats muss der Arbeitgeber sich mit dem Arbeitnehmer über den neuen Stundenplan einigen und schriftlich antworten. Es muss also eine konkrete Lösung gefunden werden, welche den Wünschen des Arbeitnehmers und den Erfordernissen des Unternehmens Rechnung trägt. Bei Problemen kann der Arbeitnehmer immer einen Delegierten oder die Zentrale, an die er angeschlossen ist, um Hilfe bitten.

Später werden Sie Ihre Anfrage auf Unterstützung beim L.A.A. direkt anfragen müssen, mithilfe des besonderen Formulars „C 61 CCT 77“, welches Sie und Ihr Arbeitgeber auf Ehre ausfüllen und unterschreiben müssen.

Dieses Formular muss mindestens einen Monat vor dem Beginn des Zeitkredits eingereicht werden, um es dem L.A.A. zu ermöglichen, insbesondere zu überprüfen, ob die Rubrik betreffend den Schwellenwert der 5% korrekt ausgefüllt ist. Darüber hinaus bestätigt dieses Formular, dass Sie den Bedingungen entsprechen, um in das System einzutreten und das L.A.A. nimmt es als Beweis an.

Wir weisen darauf hin, dass, wenn die Frist von einem Monat für die Einreichung beim L.A.A. nicht beachtet wird, das Recht auf Unterstützung doch gewährt wird ab dem Tag der Anfrage, insofern alle ordnungsgemäß und vollständig ausgefüllten Dokumente spätestens 2 Monate nach dem auf dem Antrag angegebenen Datum beim L.A.A. eingereicht werden und natürlich alle Bedingungen erfüllt sind, um das Recht auf Leistungsminderung zu eröffnen.

4.3. BEDINGUNGEN ZUR RÜCKSTELLUNG ODER ABLEHNUNG DURCH DEN ARBEITGEBER

- In den Betrieben mit höchstens 10 Arbeitnehmern ist das Einverständnis des Arbeitgebers erforderlich (spätestens am letzten Tag des auf den Antrag folgenden Monats), damit der Arbeitnehmer sein Recht ausüben kann.
- In allen anderen Fällen ist die Ausübung des Zeitkredits oder der Laufbahnunterbrechung ein Recht, der Arbeitgeber kann es also nicht verweigern.



Jeder Arbeitnehmer hat also das Recht, in gleich welchem Alter, während seiner beruflichen Laufbahn einen Zeitkredit zu nehmen.

UND – vor dem Alter von 50 Jahren – während 5 Jahren in einer Viertagewoche zu arbeiten.

Der Arbeitgeber kann das Anfangsdatum für den Zeitkredit oder die Verkürzung der Laufbahn nur unter bestimmten Bedingungen zurücksetzen:

■ Zwingende interne oder externe Gründe

Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer im Laufe des Monats des schriftlichen Antrags darüber informieren.

Der Betriebsrat kann erklären, welches die zwingenden Gründe sind, die in Frage kommen. In jedem Fall kann der Arbeitgeber das Anfangsdatum um höchstens 6 Monate zurückstellen. Für die über Fünfundfünfzigjährigen, welche eine Schlüsselfunktion ausüben, kann das Anfangsdatum um höchstens 12 Monate verschoben werden, aber der Arbeitgeber muss begründen, weshalb der Arbeitnehmer unabkömmlich ist. Gibt es Probleme, soll der Arbeitnehmer nicht zögern, die Gewerkschaftsdelegation oder, bei Fehlen derselben, die Gewerkschaftszentrale, an die er angeschlossen ist, anzusprechen.

■ Überschreitung der Schwellenwerte

Wenn im Unternehmen oder in einer Abteilung ¹ mehr als 5% der Gesamtzahl der betroffenen Arbeitnehmer sich gleichzeitig in einem der vorgenannten Regimes ² befinden (Anzahl am 30. Juni des Vorjahres).

Diese Schwelle kann durch ein kollektives Abkommen auf Ebene des Sektors oder der Unternehmung oder durch eine Anpassung der Arbeitsordnung erhöht werden.

Diese 5% werden um eine Einheit erhöht pro 10 Arbeitnehmer über 50 Jahre im Unternehmen.

Die älteren Arbeitnehmer, die sich endgültig für eine Viertagewoche oder eine Halbzeitbeschäftigung nach KAA 77 entschieden haben, werden nur während 5 Jahren für die Berechnung des Schwellenwertes berücksichtigt. Arbeitnehmer über 55 Jahren in 4/5-Laufbahnunterbrechung werden nie für die Berechnung des Schwellenwertes berücksichtigt, sie haben also tatsächlich immer Anrecht auf 4/5.

Die Arbeitnehmer, die zuerst ihre Rechte zur Palliativpflege oder zur Pflege eines kranken Verwandten ausschöpfen, werden nicht berücksichtigt, um diese Schwelle von 5% zu berechnen und dies während der ersten 6 Monate des Zeitkredits oder der Viertagewoche die folgen.



Werden nicht berücksichtigt, um diese Schwelle zu berechnen (weil es bereits ein Recht ist):

- Elternurlaub
- Urlaub für Palliativpflege
- die über 55-Jährigen in 4/5-Zeitkredit
oder
- die Unterbrechung um einen kranken Verwandten zu pflegen
(siehe folgendes Kapitel)

Zuerst diese Rechte auszunutzen, bevor man einen Zeitkredit anfragt oder sich für eine Viertagewoche entscheidet, ist also der beste Rat, den die Gewerkschafts-Delegierten den Arbeitnehmern geben können.

¹ Die Bezeichnung „Unternehmen“ ist die gleiche wie die UTE - Bezeichnung, welche für die Sozialwahlen verwendet wird (Gesetz vom 20.9.1948 über die Organisation der Wirtschaft). Die Bezeichnung „Abteilung“ ist definiert gemäß den Charakteristiken des Unternehmens und seiner Organisation.

² Die Arbeitnehmer über 55 Jahren, die ein 4/5 angefragt haben, werden nicht berücksichtigt.

Wird die Grenze überschritten, kann der Arbeitgeber eine Abwesenheitsplanung und eine Präferenzliste anwenden, dies im Bemühen, die Kontinuität der Arbeitsorganisation zu gewährleisten. Die Kriterien, die es in einem solchen Fall erlauben, die Reihenfolge festzulegen, in der die Arbeitnehmer dieses Recht ausüben können, sind durch den Betriebsrat festgelegt, oder, bei Fehlen desselben, in Absprache zwischen dem Arbeitgeber und der Gewerkschaftsdelegation.

Die folgenden Regeln sind anwendbar, wenn es keine Planung oder Vorzugsliste gibt:

- Zuerst die Arbeitnehmer, die ihre Rechte in Bezug auf Laufzeitunterbrechung für Palliativpflege eines sterbenden Familienmitgliedes oder Pflege eines kranken Verwandten ausgeschöpft haben (*siehe folgendes Kapitel*). Die sechs ersten Monate einer Laufbahnverkürzung, die diese Arbeitnehmer nehmen, werden auch nicht berücksichtigt, um den Schwellenwert von 5% zu berechnen.
- Zweite Priorität: die Haushalte, in denen beide Partner arbeiten oder Alleinerziehende mit einem oder mehreren Kindern unter 12 Jahren, oder die ein Kind erwarten. Innerhalb dieser Gruppe wird der Vorzug gegeben an diejenigen mit der höchsten Zahl Kinder unter 12 Jahren oder die die kürzeste Unterbrechung anfragen.
- Dritte Priorität: die Arbeitnehmer über 50 Jahren und zuerst diejenigen, die eine 4/5-Arbeitszeit nehmen möchten. In diesem Zusammenhang bitten die Sozialpartner, den Abschnitt einer zusätzlichen Person (pro 10 Arbeitnehmer über 50 Jahre) für diese Gruppe zu reservieren.
- Vierte Priorität: die Arbeitnehmer in beruflicher Ausbildung.

Jeden Monat erstellt der Arbeitgeber eine Präferenzplanung auf Basis der bis 15. des Monats erhaltenen Anfragen. Spätestens am Ende des auf die Anfrage folgenden Monats teilt er den Arbeitnehmern mit, ab welchem Datum sie ihre Arbeitszeit verkürzen können.

Sobald dieses Datum mitgeteilt wurde, kann es nicht mehr durch eine später eingereichte Anfrage eines anderen Arbeitnehmers abgeändert werden (selbst wenn diese neue Anfrage theoretisch Vorrang hätte nach den Kriterien des Präferenzmechanismus).

Die Rückstellung wird auf den längsten Zeitraum angerechnet der aus dem Präferenzsystem abgeleitet wird.

Vergessen Sie nicht: der Arbeitgeber darf niemals die thematischen Urlaube verweigern, die besser entschädigt werden, selbst nicht im Falle der Überschreitung des Schwellenwertes von 5%.

4.4. BEDINGUNGEN FÜR ZEITWEILIGE ÄNDERUNG ODER ABLEHNUNG DURCH DEN ARBEITGEBER

Ausnahmsweise kann der Arbeitgeber die Laufbahnverkürzung (nicht den Zeitkredit!) **abändern** oder **zurückziehen** für Gründe (und nur während der Dauer die durch diese Gründe bedingt wird) die festgesetzt wurden

- durch den Betriebsrat (BR), oder, bei Fehlen, durch gemeinsame Übereinkunft zwischen Arbeitgeber und Gewerkschaftsdelegation (GD)
- bei Fehlen des BR oder der GD: aus Gründen die in der Arbeitsordnung angeführt sind.

Bei individuellen Problemen sollte der Arbeitnehmer nicht zögern, seinen Delegierten oder seine Gewerkschaft anzusprechen.

4.5. KÜNDIGUNGSSCHUTZ UND ERHALT DER ARBEITSSTELLE

- Nach Ablauf der Ausübung des Rechtes auf Zeitzredit oder Laufbahnverkürzung, hat der Arbeitnehmer das Recht, seine Funktion, oder, wenn das nicht möglich ist, eine ähnliche oder vergleichbare Funktion, gemäß dem Arbeitsvertrag wieder aufzunehmen.
- Der Arbeitgeber darf den betreffenden Arbeitnehmer nicht entlassen, außer aus schwerwiegenden Gründen oder aus Gründen, die nichts mit der Ausübung dieses Rechtes zu tun haben.

Dieser Schutz beginnt im Augenblick des Antrages, also 3 Monate vor dem gewünschten Datum des Inkrafttretens der Arbeitszeitverkürzung (6 Monate bei höchstens 20 Arbeitnehmern).

Gegebenenfalls betrifft der Schutz auch die gesamte Zeit während der das gewünschte Anfangsdatum zurückgestellt wird.

Der Schutz erlischt 3 Monate nach der normalen Wiederaufnahme der Arbeit, oder 3 Monate nachdem der Arbeitgeber, welcher höchstens 10 Arbeitnehmer beschäftigt, dem Arbeitnehmer mitgeteilt hat, dass er mit der Anfrage nicht einverstanden ist.

Entlässt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer, weil dieser eine der Möglichkeiten zur Laufbahnunterbrechung nutzen möchte, muss der Arbeitgeber ihm eine zusätzliche Kündigungsentschädigung entsprechend 6 Monatslöhnen auszahlen.

4.6. WECHSEL VON EINEM SYSTEM DER LAUFBAHNVERKÜRZUNG IN EIN ANDERES

Für alle Personen, die in Laufbahnunterbrechung sind oder dies sein möchten, ist es wichtig, diesen Text sehr aufmerksam zu lesen, damit sie gut auf den Wechsel von einem zum anderen System vorbereitet sind.

4.6.1. Unterbrechung wegen thematischer Urlaube

Die Unterbrechungen für Elternurlaub, Palliativpflege oder Pflege eines schwerkranken Verwandten werden nicht berücksichtigt: es ist also angezeigt, zuerst diese Freizeiten auszunutzen.

Danach kann man zu den verschiedenen anderen Systemen der Laufbahnverkürzung, wie vorgesehen im KAA 77bis, übergehen

- wenn das Recht auf Urlaub für Palliativpflege oder um einen Verwandten zu pflegen ausgeschöpft ist, hat man immer noch das Recht, während 6 Monaten eines der anderen, durch das KAA 77 vorgesehenen Systeme auszunutzen. (die 6 ersten Monate werden nicht berücksichtigt, um die 5%-Grenze zu errechnen). Außerdem muss diese Anfrage erst 2 Wochen im Voraus gestellt werden.
- um nach diesen 6 Monaten oder gleich nach dem Elternurlaub auf die Viertageweche oder den Halbzeit-Zeitzredit zu wechseln, wird die Periode der Pflegeurlaube neutralisiert. Dies bedeutet, dass man die Beschäftigung während der Referenzperiode von 12 Monaten vor dem Pflegeurlaub beachten muss, um zu sehen, ob man Anrecht hat (und also auch, um die proportionale Entschädigung zu berechnen).
 - Hat der Arbeitnehmer während 12 Monaten vollzeitig gearbeitet, kann er in gleich welches andere System wechseln.

- Hat er mindestens 3/4 Zeit gearbeitet, kann er zu einer Halbzeit- oder Vollzeitunterbrechung wechseln.
- Man kann immer zu einem vollzeitigen Zeitkredit wechseln, wenn man bei seinem Arbeitgeber während der 24 Monate, die dem Beginn des Pflegeurlaubs vorausgehen, unter Vertrag war.

BEMERKUNG:**Unterbrechung der Ausübung des Rechtes auf Zeitkredit durch einen Pflegeurlaub.**

Ist möglich, doch in der Folge muss ein neuer Antrag eingereicht werden. Dadurch wird die 5%-Norm erneut erreicht.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer ist jünger als 50 Jahre und hat einen Zeitkredit für 5 Jahre bewilligt bekommen; seit 3 Jahren nimmt er den Zeitkredit zu vier Fünfteln wahr. Er hat ein Kind und nimmt vor diesem Hintergrund einen Elternurlaub von 3 Monaten. Im Anschluss daran kann er seinen Zeitkredit fortsetzen, doch wenn die 5%-Norm zwischenzeitlich durch andere Arbeitnehmer in Zeitkredit im betreffenden Betrieb erreicht worden ist, kann es sein, dass er auf die Fortsetzung seines Zeitkredits warten muss.

4.6.2. Wechsel zwischen den verschiedenen Systemen des Zeitkredits

- Man kann das System, in das man eingetreten ist, immer verlängern, unter der Bedingung, dass die Schwelle von 5% nicht überschritten wird und die Höchstdauer nicht ausgeschöpft ist.
- Im Grunde ist jeder Wechsel möglich unter der Voraussetzung, dass man die Bedingungen erfüllt, jedoch mit einer Ausnahmesituation: wenn die jährliche Laufzeit eines Zeitkredits zu vier Fünfteln zu Ende geht und man in einen Pflegeurlaub wechselt, kann man in der Folge nicht erneut in einen Zeitkredit zu vier Fünfteln wechseln, es sei denn, dass man zwischenzeitlich wieder während 12 Monaten die Arbeit vollzeitig aufgenommen hat.

RATSCHLAG: Fragen Sie immer von vorne herein die Höchstdauer an. Das Einverständnis des Arbeitgebers vorausgesetzt, kann man die Verkürzung immer beenden.

- Für den Arbeitnehmer werden die früher genommenen Perioden vollzeitiger Laufbahnunterbrechung nur bis zur Höchstgrenze des Zeitkredits berücksichtigt (festgelegt durch KAA: mindestens 1 Jahr, höchstens 5 Jahre).
- Die Zeiten der Teilzeit-Unterbrechungen (1/2, 1/3, 1/4, oder 1/5) werden berücksichtigt für die Höchstdauer des Rechtes auf die Viertageweche, also 5 Jahre für die Arbeitnehmer unter 50 Jahren. Dies hat keinerlei Einfluss für die Arbeitnehmer über 50 Jahre, denn für sie ist die Dauer unbegrenzt.

ACHTUNG: Die Rechte sind kumulierbar: Wenn das Recht auf die Viertageweche ausgeschöpft wurde, kann der Arbeitnehmer zum halboffiziellen Zeitkredit oder zu den Pflegeurlaubs wechseln (siehe Teil II).

4.7. GUT ZU WISSEN

4.7.1. Berechnung Ihrer Entschädigung beim Wechsel von einer Laufbahnminderung zur anderen

Sie wechseln beispielsweise zuerst von einer Vollzeitbeschäftigung zu einem 4/5 und danach zu einem voll- oder halbzzeitigen Zeitzredit. In diesem Fall wird Ihre Entschädigung nicht auf Ihrer 4/5-Leistung berechnet, sondern auf Basis Ihrer ursprünglichen Stunden: In diesem Fall erhalten Sie also die 592,52 € oder 296,25 € voll ausbezahlt.³

4.7.2. Und die Grenzgänger ?

Bedingung ist, dass der Grenzgänger in einem belgischen Unternehmen arbeiten muss. Arbeitnehmer aus einem andern Staat der EU, die in Belgien beschäftigt sind, können also davon profitieren. Wohnen sie nicht in Belgien, müssen sie ihre Anfrage bei dem Arbeitsamt einreichen, in dessen Ressort sie beschäftigt sind.

4.7.3. Kumulierung

Zeitzredit und Laufbahnminderung können kumuliert werden mit

- einer Überlebensrente (in diesem Fall erhalten Sie keine Entschädigung: man kann sie also nur dazu verwenden, das Recht auf seinen Arbeitsplatz zu erhalten)
- Einkünften aus einem politischen Mandat als Gemeinderat oder des ÖSHZ
- einer Nebenbeschäftigung als Selbständiger oder Lohnempfänger **unter der Bedingung, dass sie mindestens 12 Monate vor Eintritt in das System ausgeübt wurde**. Nach 12 Monaten Laufbahnverminderung muss diese selbständige Nebenbeschäftigung aufgegeben werden (sonst verliert man seine Entschädigung, aber die Laufbahnverminderung kann weiter geführt werden). Die entlohnte Nebenbeschäftigung kann über die Periode von 12 Monaten hinaus weiter ausgeführt werden.
- einer anderen Arbeit, aber ohne Entschädigung
- für die Arbeitnehmer von 50 Jahren und mehr, die ihre Laufbahn auf Halbzeit reduzieren und die, neben ihrer normalen Halbzeitbeschäftigung die „Patenschaft“ neuer Mitarbeiter (Betriebszugehörigkeit unter 12 Monaten) im Sektor oder im Unternehmen übernehmen, wurde eine spezifische Lösung ausgearbeitet: sie können ihre Entschädigung für die Patenschaftsstunden mit ihrer Entschädigung der Unterbrechung kumulieren, in dem Maße, in dem die Entschädigung, zusammengezählt mit der föderalen Unterbrechungsentschädigung den Bruttohalbzzeitlohn nicht überschreitet. Die schriftliche Anfrage muss 14 Tage⁴ vorher beim L.A.A. eingereicht werden.

³ Art. 4 §1 und §2 und 6 §2 des K.E.

⁴ Im Originaltext „15 jours“ = 15 Tage

Teil 2:

Beibehaltung der spezifischen Kreditregimes für alle Arbeitnehmer

Jeder Arbeitnehmer hat Anrecht auf 3 Arten spezifischer Kredite. Diese können getrennt genommen werden und dürfen nicht vom neuen Recht auf Zeitkredit oder Viertageweche abgerechnet werden.



Es ist also im Interesse des Arbeitnehmers, wenn er zuerst dieses Recht auf Pflegekredite ausschöpft, umso mehr, als diese schneller angewandt werden und ihr Beginn nicht zurückgestellt werden kann (*außer Elternurlaub - siehe unten*).

1. ELTERNURLAUB

Wer ?

- Elternurlaub ist ein Recht für jeden Elternteil, zusätzlich zu den 15 Wochen Schwangerschaftsurlaub und des Vaterschaftsurlaubs (heute gelten hier 3 Tage bürgerliche Abwesenheiten + 7 Tage – mit Höchstbetrag von 82% des Lohnes – bei der Krankenkasse anzufragen – nach freier Wahl).
- Für alle Arbeitnehmer, die im Augenblick des Antrags ein Kind unter 12 Jahren haben. Die Altersbedingung muss spätestens während der Zeit des Elternurlaubs erfüllt sein.

Unter welcher Form und für welche Zeit ?

- Vollständige Unterbrechung für jeden Elternteil während 3 Monaten (pro Kind)
- Halbzeitige Unterbrechung für jeden Elternteil während 6 Monaten (pro Kind)
- Entweder 1/5 Unterbrechung während 15 Monaten (zu nehmen in Abschnitten von 5 Monaten mindestens)
- Der Elternurlaub kann aufgeteilt werden: z.B. 1 Monat Vollzeit, 2 Monate Halbzeit und 5 Monate zu 1/5
- Die Anfrage muss dem Arbeitgeber schriftlich mindestens 2 Monate im Voraus übermittelt werden.
- Der Arbeitgeber kann die Wahrnehmung des Rechtes auf Elternurlaub aus Gründen der betrieblichen Funktionsweise mit einem Maximum von 6 Monaten aufschieben.

Rückstellung ?

Der Arbeitgeber kann die Ausübung des Rechtes auf Elternurlaub aus Gründen, die mit dem reibungslosen Ablauf des Unternehmens zusammenhängen, höchstens 6 Monate zurückstellen.

Entschädigung – Beträge zum 1. Januar 2010

Unterbrechung von 1/5:	123,29 €
Unterbrechung 1/5 – Alleinerziehende:	165,80 €
Unterbrechung von 1/2:	363,42 €
Vollständige Unterbrechung:	726,85 €

- Erkundigen Sie sich nach eventuellen zusätzlichen Entschädigungen, die je nach Region, Sektor oder Unternehmen, in dem Sie arbeiten, zugestanden werden.
- Für die über 50-Jährigen werden die Beträge bei teilweiser Unterbrechung erhöht.

Sozialer Status

- Aufrechterhaltung der Gesamtheit der Sozialen Rechte. Dies bedeutet, dass Pension, Invalidengeld oder Arbeitslosenunterstützung auf den **Vollzeitlohn** berechnet werden: der Arbeitnehmer verliert also nichts
- Die Zahl der Urlaubstage, das Urlaubsgeld und die Jahresendgratifikation werden proportional zur neuen Anzahl Stunden und dem Lohn für die Teilzeit berechnet.

2. PFLEGE VON SCHWER ERKRANKTEN NAHEN VERWANDTEN

Wer ?

- Jeder Arbeitnehmer, der ein Attest eines behandelnden Arztes vorlegen kann, aus welchem hervorgeht, dass ein Mitglied der Familie bis zum 2. Grad (Vater, Mutter, Großvater, Großmutter, Enkel, Bruder, Schwester) schwer krank ist und Pflege benötigt.
- Mehrere Personen können diesen Urlaub nehmen, um sich um die gleiche kranke Person zu kümmern (nacheinander oder nicht).
- Ein einziger Arbeitnehmer kann diesen Pflegeurlaub mehrere Male anfragen, unter der Bedingung, dass es sich jedes Mal um verschiedene pflegebedürftige Personen handelt.

Unter welcher Form und für welche Zeit ?

- Vollständige Unterbrechung für höchstens 12 Monate
- Halbzeitunterbrechung oder 1/5 während höchstens 24 Monaten (1/5 unter der Bedingung, dass Sie vollzeitig arbeiten)
- Im Falle eines Unternehmens mit weniger als 50 Arbeitnehmern: Der Arbeitgeber kann das Recht nur aus organisatorischen Gründen auf 6 Monate (12 Monate bei Halbzeit) begrenzen.
- In Betrieben mit weniger als 10 Arbeitnehmer gibt es kein Recht auf Halbzeit- oder Teilzeitunterbrechung.

- Für Alleinerziehende, deren Kind höchstens 16 Jahre alt ist, kann die Zeitspanne verdoppelt werden auf 24 Monate Vollzeit oder 48 Monate Teilzeit.
- Jede Periode kann nur für mindestens 1 Monat und höchstens 3 Monate genommen werden; danach ist eine Verlängerung möglich (sofort oder später).

Entschädigung – Beträge zum 1. Januar 2010

	unter 50 Jahren	über 50 Jahre
für eine vollzeitige Unterbrechung	726,85 €	
für eine halbzzeitige Unterbrechung	363,42 €	616,45 €
für eine 1/5 Unterbrechung	123,29 €	246,58 €
1/5 Unterbrechung Alleinstehende	165,80 €	

Erkundigen Sie sich nach eventuellen zusätzlichen Entschädigungen, die je nach Region, Sektor oder Unternehmen, in dem Sie arbeiten, zugestanden werden.

Sozialer Status

- Aufrechterhaltung der Gesamtheit der Sozialen Rechte. Dies bedeutet, dass Pension, Invalidengeld oder Arbeitslosenunterstützung auf den Vollzeitlohn berechnet werden: der Arbeitnehmer verliert also nichts
- Die Zahl der Urlaubstage, das Urlaubsgeld und die Jahresendgratifikation werden proportional zur neuen Anzahl Stunden und dem Lohn für die Teilzeit berechnet.

3. PALLIATIVPFLEGE

Wer ?

Der Arbeitnehmer, der „jede Form von Pflege oder medizinischer, sozialer, administrativer oder psychologischer Begleitung für einen Sterbenden“ sicherstellen will, ob dieser zu seiner Familie gehört oder nicht, hat Recht auf Urlaub für Palliativpflege. Er muss ein ärztliches Attest beibringen.

Unter welcher Form und für welche Zeit ?

Vollzeit- oder Teilzeitunterbrechung (Halbzeit oder 1/5) während höchstens 2 Monaten. Für eine 1/5-Unterbrechung muss man vollzeitlich arbeiten, für eine halbzzeitige Unterbrechung mindestens 3/4. Nach 2 Monaten (oder früher) kann man noch in den Genuss der Unterbrechung zur Pflege eines schwer erkrankten nahen Verwandten kommen (siehe vorheriger Punkt).

Entschädigung – Beträge zum 1. Januar 2010

Die Beträge sind die gleichen wie beim Elternurlaub und bei der Pflege eines Schwerkranken.

Sozialer Status

- Aufrechterhaltung der Gesamtheit der Sozialen Rechte. Dies bedeutet, dass Pension, Invalidengeld oder Arbeitslosenunterstützung auf den Vollzeitlohn berechnet werden: der Arbeitnehmer verliert also nichts.
- Die Zahl der Urlaubstage, das Urlaubsgeld und die Jahresendgratifikation werden proportional zur neuen Anzahl Stunden und dem Lohn für die Teilzeit berechnet.

Anhang

Systeme ab dem 1.9.2008		Betrag in €	Dauer
Zeitkredit	Vollzeit	592,52 € ¹ 444,39 € ²	1 Jahr, max. 5 Jahre durch KAA
	Halbzeit – 50 Jahre	296,25 € ¹ 222,19 € ²	1 Jahr, max. 5 Jahre durch KAA
	Halbzeit + 50 Jahre	442,57 €	unbegrenzt
Viertagewoche	– 50 Jahre	146,32 € ³	5 Jahre
	+ 50 Jahre	205,57 € ³	unbegrenzt
Pflegeurlaub ■ Elternurlaub	Vollzeit	726,85 €	3 Monate/Kind (Vollzeit) 6 Monate (Halbzeit) 15 Monate (1/5)
	■ Pflege eines nahen Verwandten	Halbzeit	Höchstens 1 Jahr (Vollzeit)
	■ Palliativpflege	1/5 Zeit	Höchstens zwei Monate
		123,29 € ⁴ Alleinerziehende: 165,80 € + 50 Jahre: 246,58 €	

¹ Betrag bei Betriebszugehörigkeit von 5 Jahren im Betrieb
² Betrag bei Betriebszugehörigkeit von weniger als 5 Jahren

³ + 42,51 € für Alleinstehende und Alleinerziehende
⁴ erhöhter Betrag für die über 50-Jährigen

ACHTUNG: Von diesen Bruttobeträgen muss lediglich die Lohnsteuer abgezogen werden: 10,13% für die vollzeitigen Unterbrechungen und 17,15% für die Teilzeitunterbrechungen. Für die Unterbrechungen zu 4/5, die ab dem 1.6.2007 genommen werden, wird eine Lohnsteuer von 35% einbehalten.

In außergewöhnlichen Fällen (bei sehr hohen Zusatzentschädigungen) muss der Arbeitnehmer auch Sozialbeiträge (6,5%) bezahlen, aber nur wenn die Entschädigung des Arbeitsamtes + der Zusatz einen Betrag über 1.139 € ergeben (1.373 € mit Familienlasten)

Bei Teilzeitunterbrechung gelten die Beträge im Verhältnis. Der Lohn wird nicht berücksichtigt.



WICHTIG:

Informieren Sie sich bei Ihrem Delegierten oder Ihrer Berufszentrale über eventuelle zusätzliche Entschädigungen, auf die Sie Anspruch haben.

Diese Entschädigungen sind manchmal erheblich!

Inhaltsverzeichnis

TEIL 1: DER ZEITKREDIT	4
1. ZEITKREDIT FÜR ALLE ARBEITNEHMER	4
Wer?	4
Ein Recht für alle Arbeitnehmer	4
Unter welcher Form und für welche Zeit?	4
Vollständiger Zeitkredit ab dem 1. Juni 2007	5
Entschädigung – Beträge zum 1. Januar 2010	5
Sozialer Status	5
2. DIE VIERTAGEWOCHEN (4/5)	6
Wer?	6
Ein Recht für alle Arbeitnehmer	6
Unter welcher Form und für welche Zeit?	6
Einige wichtige Ratschläge für den Zeitkredit und die Viertagewoche	7
Entschädigung – Betrag zum 1. Januar 2010	7
Sozialer Status	7
3. DIE ARBEITNEHMER ÜBER 50 JAHRE	7
3.1. Die Arbeitnehmer über 50 Jahre und die Viertagewoche	8
Wer?	8
Ein Recht für alle Arbeitnehmer	8
Unter welcher Form und für welche Zeit?	8
Entschädigung – Betrag am 1. Januar 2010	8
Sozialer Status	9
3.2. Die Arbeitnehmer über 50 Jahre und das Recht auf Halbzeitbeschäftigung	9
Wer?	9
Ein Recht für alle Arbeitnehmer	9
Unter welcher Form und für welche Zeit?	9
Entschädigung – Betrag am 1. Januar 2010	9
Sozialer Status	9
4. BEDINGUNGEN UND MODALITÄTEN FÜR ALLE NEUEN SYSTEME	10
4.1. Was zählt als gearbeitete Periode?	10
4.2. Einreichen des Antrags: wann und wie?	10
Wann?	10
Welche Angaben muss der Antrag enthalten?	10
4.3. Bedingungen zur Rückstellung oder Ablehnung durch den Arbeitgeber	11
■ Zwingende interne oder externe Gründe	12
■ Überschreitung der Schwellenwerte	12
4.4. Bedingungen für zeitweilige Änderung oder Ablehnung durch den Arbeitgeber	13

4.5. Kündigungsschutz und Erhalt der Arbeitsstelle	14
4.6. Wechsel von einem System der Laufbahnverkürzung in ein anderes	14
4.6.1. Unterbrechung wegen thematischer Urlaube	14
4.6.2. Wechsel zwischen den verschiedenen Systemen des Zeitkredits	15
4.7. Gut zu wissen	16
4.7.1. Berechnung Ihrer Entschädigung beim Wechsel von einer Laufbahnminderung zur anderen	16
4.7.2. Und die Grenzgänger?	16
4.7.3. Kumulierung	16
TEIL 2: BEIBEHALTUNG DER SPEZIFISCHEN KREDITREGIMES FÜR ALLE ARBEITNEHMER	17
1. ELTERNURLAUB	17
Wer?	17
Unter welcher Form und für welche Zeit?	17
Rückstellung?	18
Entschädigung – Beträge zum 1. Januar 2010	18
Sozialer Status	18
2. PFLEGE VON SCHWER ERKRANKTEN NAHEN VERWANDTEN	18
Wer?	18
Unter welcher Form und für welche Zeit?	18
Entschädigung – Beträge zum 1. Januar 2010	19
Sozialer Status	19
3. PALLIATIVPFLEGE	19
Wer?	19
Unter welcher Form und für welche Zeit?	19
Entschädigung – Beträge zum 1. Januar 2010	19
Sozialer Status	19
ANHANG	20
INHALTSVERZEICHNIS	21



V.o.G. André Renard

Aachener Straße 48

4700 Eupen

Tel. 087/76.52.30

mit Unterstützung der **FGTB**