



Zeitkredit & thematische Urlaube

im Privatsektor



Zeitkredit & thematische Urlaube

im Privatsektor

INHALTSVERZEICHNIS

1. Zeitkredit & Laufbahnreduzierung	8
1.1. Für welche Arbeitnehmer?	9
Bedingung 1: Privatsektor	9
Bedingung 2: Größe des Unternehmens	10
Bedingung 3: Betriebszugehörigkeit	10
Bedingung 4: Beschäftigung	11
Bedingung 5: kein Ausschluss durch KAA	14
1.2. Zeitkredit	15
1.2.1. Vollzeitig, halbezeitig und 1/5	15
1.2.2. Mindestdauer	16
1.2.3. Motive	17
1.2.4. Anrechnung schon genommener Zeitkreditperioden	21
1.3. Zeitkredit am Laufbahnende	22
1.3.1. Allgemeine Bestimmungen	22
1.3.2. Bedingungen	23
1.3.3. Ausübung des Rechts und Übertragung	24
1.3.4. Zeitkredit am Laufbahnende ab 60 Jahre	24
1.3.5. Zeitkredit am Laufbahnende ab 55/57 Jahre	24
1.3.6. Zeitkredit am Laufbahnende ab 50 Jahre	26
1.3.7. Übergangsmaßnahmen ab 2015	27
1.4. Beträge und Zulagen	29
1.4.1. Monatliche Beträge in Euro	29
1.4.2. Kumulierung mit Aktivitäten und Einkommen	30
1.5.1. Antrag beim Arbeitgeber und beim LfA	31
1.5.2. Verschiebung, Veränderung oder Aufhebung durch den Arbeitgeber	34
1.5.3. Schwelle	35
1.5.4. Kündigungsschutz	38
1.5.5. Rückkehr	39

1.6. Steuern und soziale Sicherheit	40
1.6.1. Steuern	40
1.6.2. Familienzulagen	40
1.6.3. Krankenversicherung und nachgeburtlicher Urlaub	40
1.6.4. Urlaub	41
1.6.5. Arbeitslosigkeit	41
1.6.6. Rente	42
1.6.7. System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsausgleich (SAB)	43

2. THEMATISCHE URLAUBE	45
2.1. Der Elternurlaub	46
2.1.1. Definition	46
2.1.2. Bedingungen	47
2.1.3. Antragsprozedur	48
2.1.4. Verschiebung	48
2.1.5. Entschädigung	48
2.2. Pflege eines schwer kranken Familien- / Haushaltsmitgliedes	49
2.2.1. Definition	49
2.2.2. Dauer	50
2.2.3. Antragsprozedur	50
2.2.4. Krankenhausaufenthalt eines Kindes	51
2.3. Urlaub zur Palliativpflege	52
2.4. Allgemeine Bestimmungen	53
2.4.1. Betrag der monatlichen Entschädigung (brutto/netto)	53
2.4.2. Übergang zum Zeitkredit	53
2.4.3. Angepasstes System bei der Rückkehr	53
2.4.4. Kündigungsschutz	54
2.4.5. Gleichstellung für die Pension	54

INFOS	55
--------------	-----------

ZEIT FÜR ALLE!

Sich um seine Kinder kümmern, eine Ausbildung machen oder sich Zeit für seine Familie oder für sich selbst nehmen. Zur besseren Vereinbarung von Beruf und Privatleben vereinbarte die CSC ein Abkommen über den Zeitzredit.

ZEITKREDIT

Das **Motiv „Weiterbildung“** gibt Anrecht auf einen Zeitzredit von maximal 36 Monaten für die Arbeitnehmer, die einer vollzeitigen Aus- oder Weiterbildung folgen.

Das Motiv **„Pflege“** gibt Anrecht auf einen Zeitzredit von maximal 51 Monaten für:

- die Betreuung des eigenen Kindes bis zum Alter von 8 Jahren. Diese Altersbegrenzung beträgt 21 Jahre bei einer Behinderung des Kindes;
- die Pflege eines schwer kranken minderjährigen Kindes;
- die Pflege eines schwer kranken Familien- oder Haushaltsmitgliedes. Als Haushaltsmitglieder gelten die Personen, die unter der gleichen Adresse wohnhaft sind. Als Familienmitglieder gelten die Verwandten bis zum 2. Grad: Eltern und Großeltern, Kinder und Enkel, Brüder und Schwestern. Die Verwandten des Arbeitnehmers bis zum 1. Grad werden ebenfalls berücksichtigt: Schwiegereltern, der 2. Ehemann der Mutter und die 2. Ehefrau des Vaters, die Stiefkinder und die Ehegatten der Kinder. Für die gesetzlich zusammenlebenden Arbeitnehmer werden die Eltern und die Kinder des Partners dank eines Abkommens im LRA als Familienmitglieder des Arbeitnehmers betrachtet.
- die Palliativpflege.

DER ZEITKREDIT AM LAUFBAHNENDE

Die Regelung zum **Zeitzredit am Laufbahnende** hat sich leicht verändert. Dank des überberuflichen Abkommens 2019-2020 können die Arbeitnehmer immer noch einen 1/5tel Zeitzredit ab 55 Jahren nehmen sowie einen halbezeitigen Zeitzredit mit 57 Jahren, insofern der Sektor dies vorsieht. Das ist bei den meisten Sektoren der Fall. Ein Arbeitnehmer, der zwei Teilzeitverträge kombiniert, kann ebenfalls den Zeitzredit zu 1/5 am Ende der Laufbahn nutzen. In diesem Rahmen kann er eine Vollbeschäftigung entweder um 1/5 bei einem einzigen Arbeitgeber reduzieren oder um 1/10 bei beiden Arbeitgebern. Die Möglichkeit, ab 50 Jahren einen Zeitzredit am Laufbahnende ohne Entschädigungen des LfA zu nehmen, bleibt bestehen. Das kann eventuell eine provisorische Lösung sein, um ab 55 Jahren Entschädigungen beziehen zu können. Es ist wichtig, dass Sie beim LfA ein Antragsformular für einen unbezahlten Zeitzredit am Laufbahnende einreichen, um weiterhin Ihre Rechte zu wahren.

THEMATISCHE URLAUBE

Diese vorliegende Broschüre behandelt ebenfalls die thematischen Urlaube: Elternurlaub, Pflegeurlaub und Palliativurlaub. Da es sich um unterschiedliche und unabhängige Rechte handelt, ist es möglich, Zeitzredit mit Motiv und Thematische Urlaube nacheinander in Anspruch zu nehmen. Neu sind der 1/10-Elternurlaub und die Möglichkeit, Elternurlaub und Pflegeurlaub in Form von Wochen auszuschöpfen.



1. Zeitkredit & Laufbahnreduzierung

1.1. FÜR WELCHE ARBEITNEHMER?

BEDINGUNG 1: PRIVATSEKTOR

Das Anrecht auf Zeitkredit und auf den Zeitkredit am Laufbahnende gilt nur für die Arbeitnehmer im Privatsektor. Sind ebenfalls betroffen:

- die Mitglieder des nicht subventionierten Vertragspersonals im freien subventionierten Unterrichtswesen;
- die Arbeitnehmer der gemischten Interkommunalen der Gas- und Stromverteilung;
- die Arbeitnehmer der regionalen Transportgesellschaften (TEC, STIB, De Lijn);
- ein Teil des Personals der freien Universitäten;
- die Personalmitglieder der sozialen Wohnungsbaugesellschaften, von Brussels Airport Company, des Flughafens von Charleroi und von Liège Bierseet;
- das Personal der ausländischen Behörden, das in den diplomatischen Vertretungen in Belgien beschäftigt ist, Missionen bei internationalen Organisationen mit Sitz in Belgien sowie Personal von ausländischen diplomatischen oder konsularischen Beamten, mit Ausnahme des Personals, das gemäß den Wiener Verträgen einen Sonderstatus genießt.

Das Anrecht auf Zeitkredit und auf den Zeitkredit am Laufbahnende gilt nicht für folgende Arbeitnehmerkategorien:

- Schüler, weder diejenigen mit einem Industrielehrvertrag noch mit einem dualen Vertrag;
- vertragliche und ernannte Beamten;
- Personalmitglieder der öffentlichen Einrichtungen (außer der vorab genannten Personen) und der autonomen öffentlichen Unternehmen. Für die Arbeitnehmer von Bpost, Belgacom, SNCB und Belgocontrol besteht ein ähnliches System von Zeitkredit. Wenn Sie diesbezüglich Informationen wünschen, bitten wir Sie mit der CSC Transcom Kontakt aufzunehmen (www.csc-transcom.be);

Wenn Sie nicht wissen, ob Sie dem Privatsektor oder dem öffentlichen Sektor unterstehen, kontaktieren Sie bitte den CSC-Delegierten Ihres Betriebes oder Ihre Berufszentrale. Die Adressen der Berufszentralen finden Sie unter:

www.diecsc.be



- das subventionierte Personal des freien Unterrichtswesens;
- das Personal der Schülerbegleitzentren und Basisausbildungszentren.

BEDINGUNG 2: GRÖSSE DES UNTERNEHMENS

In Unternehmen mit höchstens 10 Beschäftigten können Sie nur dann

einen Zeitkredit oder eine Laufbahnreduzierung am Ende der Berufslaufbahn 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 Beschäftigte hat. Diese Beschäftigtenzahlen werden in Einheiten angegeben und nicht in Vollzeitäquivalente umgerechnet.

BEDINGUNG 3: BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT

Um jegliche Form des Zeitkredits nutzen zu können, müssen Sie seit

mindestens 2 Jahren durch einen Arbeitsvertrag an Ihren Arbeitgeber gebunden sein.



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.



Diese Regel bedeutet, dass Sie in einem kleinen Betrieb ohne Zustimmung des Arbeitgebers keinen Zeitkredit oder Laufbahnreduzierung am Ende der Berufslaufbahn nutzen können. Dieses Prinzip gilt nicht für die thematischen Urlaube: bei Elternurlaub, vollzeitigem Pflegeurlaub, Palliativpflege, ist das Einverständnis des Arbeitgebers nicht erforderlich (siehe Teil 2).

Die Bedingung der Betriebszugehörigkeit 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 einen Zeitkredit am Laufbahnende erfüllt werden.

Zur Bestimmung der Betriebszugehörigkeit werden Zeiten als Leiharbeiter bei einem Benutzer mit der Begründung „Erleichterung des Zugangs zu einer Beschäftigung“ berücksichtigt, wenn er anschließend eingestellt wird.

BEDINGUNG 4: BESCHÄFTIGUNG

Außerdem müssen Sie im Laufe des Jahres (Zeitkredit) oder der zwei Jahre (Zeitkredit am Laufbahnende), die Ihrem Antrag vorausgegangen ist/waren eine Mindestanzahl Stunden pro Woche gearbeitet haben.

Schematische Übersicht der Beschäftigungsbedingungen:

GEWÜNSCHTE REDUZIERUNG	ZEITKREDIT	ZEITKREDIT AM LAUFBAHNENDE
Vollzeit	1 Jahr, zu mindestens 1/3-Zeit oder 4 Stunden/Woche fest.	-
Teilzeit	1 Jahr, mindestens zu ¾-Zeit (27 Stunden/Woche)	2 Jahre, mindestens zu ¾-Zeit (27 Stunden/Woche)
1/5	1 Jahr, vollzeitig (gewöhnlich in einem System von 5 oder 6 Tagen/Woche)	2 Jahre vollzeitig (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 gegenteiligem Abkommen



Wussten Sie schon, dass ein Arbeitnehmer, der zwei Teilzeitverträge kombiniert, ebenfalls seine Arbeitszeit am Ende der Berufslaufbahn um 1/5 im Rahmen des Zeitkredits 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 Teilzeit gearbeitet haben, erfüllen Sie oft nicht die Beschäftigungsbedingung. 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 gleichgestellt.



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 = Mehrere Unterbrechungen während der Periode der 12 Monate vor dem Antrag werden ignoriert. Man geht dann über die 12 Monate hinaus um festzustellen, ob Sie die Beschäftigungsbedingung erfüllen.

Krankheitsperioden, deren Dauer 30 Kalendertage überschreitet, werden für die Beschäftigungsbedingung neutralisiert.

Diese Neutralisierung der Krankheitsperioden beschränkt sich auf 5 Monate als ersten Schritt. 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 die Krankheitsperioden, die länger dauern, 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. Angesichts der Tatsache, dass 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 Grund anschließend während einer gewissen Zeit zu 80 % zu arbeiten.

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



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 vor im Falle eines Zeitkredits am Laufahnende 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 die Alters- und Laufbahnbedingungen erfüllt.

BEDINGUNG 5: KEIN AUSSCHLUSS DURCH KAA

Gewisse Personalkategorien können per Kollektivem Arbeitsabkommen (KAA) auf Ebene des Sektors oder des Betriebes ausgeschlossen werden. Um als separate Kategorie angesehen zu werden, muss eine Funktionsgruppe deutlich als separat bezeichnet werden. Die Kader dürfen aufgrund ihres „Statuts“ nicht von diesem Recht ausgegrenzt werden.

Die Ausgrenzung per KAA ist für die thematischen Urlaube nicht möglich: jeder Arbeitnehmer hat darauf Anrecht.



1.2. ZEITKREDIT

1.2.1. VOLLZEITIG, HALBZEITIG UND 1/5

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 Entschädigungen in Funktion des Prozentsatzes Ihrer Beschäftigung zum Zeitpunkt Ihres Antrages anpassen.

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 respektiert werden muss. Die Reduzierung Ihrer Arbeitsleistungen auf eine Halbzeit ist in Bezug auf die Arbeitszeiten mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren.

Der **1/5** Zeitkredit gibt das Recht einen ganzen oder 2 halbe Tage pro Woche nicht zu arbeiten. Im Prinzip basiert dies auf dem Recht auf die 4-Tagewoche. Daher ist dieses Recht auf Arbeitnehmer begrenzt, die im Rahmen eines Vollzeitregimes 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.



Für einen halbszeitigen oder 1/5-Zeitkredit müssen Sie mit Ihrem Arbeitgeber Teilzeitarbeitszeiten festlegen, die diese Regeln respektieren. In Ihrem Antrag (siehe Abschnitt 1.6.1.) formulieren Sie einen Vorschlag in Form von Urlaubstagen. Wenn Sie mit ihrem Arbeitgeber zu keiner Einigung kommen, gelten die üblichen Schlichtungsprozeduren. Ihr CSC-Gewerkschaftsdelegierter ist eine Referenzperson, die Ihnen hilft.

Für die in Schichten oder in Zyklen beschäftigten Arbeitnehmer, 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.

1.2.2. MINDESTDAUER

Sie können einen vollzeitigen oder halbszeitigen Zeitkredit für eine Mindestperiode von 3 Monaten beantragen; 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 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 Zeitkredit-Saldo 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 hiernach erklärt, eingehalten werden.

1.2.3. MOTIVE

Für alle Formen des Zeitkredits gelten folgende Grundregeln:

Die Reduzierung zu 1/5 wird für alle Formen des Zeitkredits garantiert, unabhängig von einem sektoriellen oder betrieblichen Abkommen. Insofern ein betriebliches oder sektorielles Abkommen es ermöglicht, kann der begründete Zeitkredit vollzeitig oder halbszeitig genommen werden. Die Motive „Betreuung eines behinderten Kindes“ und „Pflege eines schwer kranken Kindes“ werden immer voll- oder halbszeitig genommen. Für diese Motive ist kein KAA notwendig.



Es besteht kein Recht auf Zeitkredit mit Motiv (ohne Zulage) in Kombination mit einer für die meisten Motive nicht genehmigten Selbstständigkeit oder entlohnten Tätigkeit (siehe Abschnitt 1.4.2.). Die Kumulierung mit einem politischen Mandat ist immer noch möglich. Für die Motive „Pflege eines schwerkranken Kindes“ oder „Pflege eines behinderten Kindes“ ist der Zeitkredit ohne Zulage jedoch in allen Fällen möglich. Seien Sie sich jedoch bewusst, dass Sie Ihre Rechte auf Zeitkredit ausschöpfen, auch wenn Sie keine Zulage beantragen.

Zudem gelten folgende Regeln für das jeweilige **Motiv**, das Sie angeben:

- Eine **Ausbildung** von mindestens 360 Stunden pro Jahr (120 pro Trimester) oder 27 Kredite pro Jahr (9 pro Trimester). 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 seines eigenen Kindes oder eines adoptierten Kindes 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.
- **Pflege oder Hilfe für ein schwererkranktes 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, Schwager, Schwägerin. Die Schwiegereltern, der 2. Mann der Mutter und die 2. Frau des Vaters 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, genauso wie die Schwiegereltern, die 2. Frau des Vaters und der 2. Mann der Mutter. 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.
- **Pflege des behinderten Kindes bis 21 Jahre.** Dieses Kind muss unter einer physischen oder mentalen Behinderung zu 66 % leiden, was zur Folge hat, das mindestens 4 Punkte im Pfeiler I der medizinisch-sozialen Skala im Sinne der Reglementierung über die Familienzulagen anerkannt sind.

- **Betreuung des eigenen oder eines mitwohnenden minderjährigen Kindes, das schwer erkrankt ist.** Auch in diesem Fall muss das Recht auf Zeitkredit in Perioden von mindestens einem Monat und maximal 3 Monaten wahrgenommen werden. Verlängerungen sind möglich. Der vorherige Arbeitsminister ging davon aus, dass die Kinder im verlängerten Minderjährigkeitsstatut nicht für diese Maßnahme in Betracht gezogen werden können. Dieser Standpunkt ist aber grundsätzlich zu beanstanden, da das Familienrecht ein Kind mit verlängerter Minderjährigkeit als minderjährig betrachtet.
- **Palliativpflege,** mit Attest des behandelnden Arztes der Person, die diese Palliativpflege benötigt. In diesem Fall muss das Recht auf Zeitkredit für eine Mindestperiode von einem Monat genommen werden, die pro Patient um einen Monat verlängert werden kann.



Schematische Übersicht:

MOTIV	ANRECHT AUF EINE VOLLZEITIGE UNTERBRECHUNG	ANRECHT AUF EINE TEILZEITIGE UNTERBRECHUNG	ANRECHT AUF EINE 1/5-REDUZIERUNG	MAXIMALE DAUER DES ANTRAGS
Weiterbildung	In Funktion des sektoriellen oder betrieblichen KAA, maximal 36 Monate		36 Monate	Dauer der Weiterbildung
Pflege eines behinderten Kindes bis 21 J.	51 Monate		51 Monate	51 Monate oder niedrigere Restzeit
Betreuung eines Kindes bis 8 J.	In Funktion des sektoriellen oder betrieblichen KAA, maximal 51 Monate			
Palliativpflege				1 Monat, verlängerbar um 1 weiteren Monat
Pflege eines minderjährigen schwer kranken Kindes	51 Monate			3 Monate (minimum 1 Monat)
Pflege eines schwer kranken Familien- oder Haushaltsmitgliedes	In Funktion des sektoriellen oder betrieblichen KAA, maximal 51 Monate		51 Monate	

1.2.4. ANRECHNUNG SCHON GENOMMENER ZEITKREDITPERIODEN

Die bereits genommenen Perioden des Zeitkredits, der Laufbahnunterbrechung oder Laufbahnreduzierung, werden auf die Maximaldauer des Zeitkredits angerechnet, gleich wann der Zeitkredit genommen wurde. Sie haben also einen Kredit, von dem systematisch die schon aufgebrauchte Periode abgezogen wird. Die thematischen Urlaube (Elternurlaub, Urlaub für Palliativpflege und Urlaub für die Pflege eines schwererkrankten Familienmitgliedes, siehe Teil II) werden niemals vom Zeitkredit abgezogen.



Achtung: Die Anrechnung des halbezeitigen oder 1/5-Zeitkredits geschieht niemals proportional. Wenn Sie also einen Monat halbezeitigen oder 1/5-Zeitkredit nehmen, reduzieren Sie Ihren noch offenen Zeitkredit um einen Monat, so als ob Sie einen vollzeitigen Zeitkredit genommen hätten.

Die Zeitkreditperioden ohne Motiv, die Sie vor dem 1. Januar 2015 mit Zulagen genommen haben, werden von Ihrem Recht auf die 51 Monate Zeitkredit mit Motiv (36 Monate bei Ausbildung) im Verhältnis zu Ihren Leistungen abgezogen, mit Ausnahme der 12 ersten Monate in gleichwertiger Vollzeit. Wenn die Periode des Zeitkredits ohne Motiv oder der Laufbahnunterbrechung mehr als 12 Monate in gleichwertiger Vollzeit beträgt, wird die verbleibende Dauer im Verhältnis zur maximalen Dauer des Zeitkredits mit Motiv reduziert.



Die „Bestätigung Zeitkredit“ listet die Perioden des Zeitkredits auf, die der Arbeitnehmer bereits genommen hat. Diese Bestätigung muss beim zuständigen Büro des LfA angefordert werden.

1.3. ZEITKREDIT LAUFBAHNENDE

1.3.1. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Der Zeitkredit am Laufbahnende gibt den Arbeitnehmern das Anrecht, ihre Berufslaufbahn um 1/5 oder auf 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-Leistung eine zusätzliche Unterstützung an. Dies gilt insbesondere für den paritätischen Aushilfsausschuss der Angestellten. Siehe dazu www.sfonds200.be. Nehmen Sie im Zweifelsfall Kontakt mit Ihrer CSC-Berufszentrale auf. Die Kontaktdaten befinden sich auf www.diecsc.be.

Sie müssen dieses Recht:

- während einer Mindestperiode von 6 Monaten ausschöpfen, wenn Sie eine 1/5-Reduzierung wählen;
- oder während mindestens 3 Monaten bei einer Reduzierung auf Halbzeit.

Im Prinzip nehmen Sie eine Reduzierung der Laufbahn um 1/5 in 2 halben oder einem kompletten Tag pro Woche.

Ein 1/5-Zeitkredit am Laufbahnende ist ein individuelles Recht: Die 5 %-Schwelle wird nicht angewandt (siehe Punkt 1.5.3).

Der Arbeitgeber kann gegenüber einer 1/5-Reduzierung nur Vorbehalte formulieren, wenn Sie eine Schlüsselfunktion innehaben. Dieser Vorbehalt bedeutet, dass Ihr Arbeitgeber dieses Recht um maximal 12 Monate verschieben kann. Er muss diese Verschiebung rechtfertigen. Die Schlüsselfunktionen in einem Betrieb können in einem KAA oder in der Arbeitsordnung präzisiert werden.

Konkret können dies Arbeitnehmer sein, die eine solch wichtige Rolle für das Funktionieren des Betriebes spielen, dass ihre Abwesenheit der Arbeitsorganisation schadet und durch eine Funktionsverschiebung oder

eine Versetzung innerhalb des Personals keine Lösung in Betracht gezogen werden kann.

1.3.2. 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.

Für den **halbozeitigen Zeitkredit am Laufbahnende** müssen Sie zu mindestens **¾ einer vollzeitigen Beschäftigung** (beim vorigen oder jetzigen Arbeitgeber) während den 24 Monaten vor Antragstellung gearbeitet haben.

Wenn sie sich für die **1/5 Reduzierung** entscheiden, nehmen Sie dieses Recht für mindestens 6 Monate.

Wenn Sie sich für eine **halbozeitige Reduzierung** entscheiden, genießen Sie **mindestens 3 Monate** von diesem Recht.

1.3.3. AUSÜBUNG DES RECHTS UND ÜBERTRAGUNG

Der Zeitkredit am Laufbahnende zu 1/5 ist ein individuelles Recht: die Schwelle von 5 % wird nicht angewandt (siehe Teil 1.5.3. Schwelle). Nur wenn Sie eine Schlüsselposition innehaben, kann der Arbeitgeber Vorbehalte gegen Ihren Antrag auf den 1/5 Zeitkredit geltend machen.

Ihr Arbeitgeber kann Ihr Recht auf Zeitkredit am Laufbahnende um maximal 12 Monate verschieben. Er muss diese Verschiebung rechtfertigen.

Die Schlüsselpositionen eines Unternehmens können in einem Abkommen 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 kann, ohne dass eine Mutation oder Ersetzung das Problem lösen könnte.

1.3.4. 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, addiert man die geleisteten und gleichgestellten Tage (also z.B. auch die Tage wirtschaftlicher, technischer oder temporärer Arbeitslosigkeit, Kranken- und Invalidentage, Feiertage, Karenztage und Ausgleichsruhetage), mit Ausnahme der Vollarbeitslosigkeitstage und der Tage der kompletten Unterbrechung des Arbeitsvertrages aufgrund einer Laufbahnunterbrechung, einer Laufbahnreduzierung oder eines Zeitkredits. Den im Ausland geleisteten Perioden als Lohnempfänger in einem Land der EU oder in Liechtenstein, Norwegen und Island wird Rechnung getragen, um die berufliche Vergangenheit zu berechnen.

1.3.5. ZEITKREDIT AM LAUFBAHNENDE AB 55/57 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 Halbzeitbeschäftigung. Vor dem Alter von 60 Jahren gibt eine solche Beschäftigung jedoch **kein Anrecht auf Zulagen** nach einer Laufbahn von 25 Jahren. Demzufolge **verlieren** Sie auch **Pensionsrechte** (siehe Punkt 1.6.6.).

In diesem Rahmen ist es wichtig, das Antragsformular auf eine Beschäftigung am Laufbahnende ohne Zulage im Büro des LfA einzureichen, um diese Periode für einen späteren Antrag zu neutralisieren (siehe Punkt 1.1.4.).

Mehrere Arbeitnehmerkategorien behalten ein Recht auf eine Beschäftigung am Laufbahnende mit Zulagen (und Gleichstellung für die Pension) ab 55 Jahren für die Reduzierung um 1/5 und ab 57 Jahren für die halbezeitige Reduzierung:

- Arbeitnehmer aus Betrieben in Schwierigkeiten oder in Umstrukturierung;
- Arbeitnehmer mit 35 Jahren Berufslaufbahn;
- Arbeiter aus dem Baugewerbesektor mit einer Unfähigkeitsbescheinigung;
- und die Arbeitnehmer, die einen schweren Beruf ausüben.

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

- Schichtarbeit, mit mindestens zwei Schichten, mit mindestens 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 ein Viertel 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.

Zudem muss man einen schweren Beruf während mindestens 5 oder 7 Jahren ausgeübt haben:

- entweder während mindestens 5 Jahren im Verlauf von 10 Ziviljahren direkt vor Antragstellung;
- oder während mindestens 7 Jahren im Verlauf von 15 Ziviljahren direkt vor Antragstellung.

Für Arbeitnehmer mit 35 Jahren Berufslaufbahn, Arbeiter aus dem Baugewerbesektor mit einer Unfähigkeitsbescheinigung und die Arbeitnehmer, die einen schweren Beruf ausüben, muss die Beibehaltung der Schwelle von 55 Jahren für die 1/5 Reduzierung und von 57 Jahren für die halbezeitige Reduzierung jedoch für die Periode 2019-2020 per KAA auf sektorieller Ebene bestätigt werden.

Für die Arbeitnehmer aus Betrieben in Schwierigkeiten oder in Umstrukturierung muss das Antragsdossier, das dem Minister für Beschäftigung übermittelt wird, nachweisen, dass die Anwendung dieser Maßnahme (Beschäftigung am Ende der Berufslaufbahn ab 55/57 Jahre) die Anzahl Kündigungen sowie die Anzahl Arbeitnehmer in SAB reduziert.

1.3.6. ZEITKREDIT LAUFBAHNENDE AB 50 JAHRE

Der Zeitkredit am Ende der Berufslaufbahn mit 1/5-Reduzierung ohne Zulage und ohne Gleichstellung für die Pension (siehe Punkt 1.6.6.) 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.

Es ist möglich ohne Unterbrechung zu einem Zeitkredit am Laufbahnende mit Zulage ab 55 Jahre, 57 Jahre oder ab 60 Jahre überzugehen. In diesem Rahmen ist es wichtig, das Antragsformular auf einen Zeitkredit am Laufbahnende ohne Zulagen im Büro des LfA einzureichen, um diese Periode für einen späteren Antrag zu neutralisieren (siehe Punkt 1.1.4.).

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 vollzeitlich gearbeitet haben (Beschäftigungsbedingung).

Das Recht auf eine Reduzierung der Leistungen um 1/5 ab 50 Jahre nach 28 Jahren Berufslaufbahn ist an das Bestehen eines sektoriellen KAA ge-

bunden. Um die Bedingung von 28 Jahren Berufslaufbahn zu berechnen, wird nur den Jahren mit mindestens 285 Tagen Lohn, berechnet im System der 6 Tage/Woche 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 die Tage wegen Mutterschaftsurlaub, Vaterschaftsurlaub, Elternurlaub, Adoptionsurlaub und prophylaktischer Urlaub bei Schwangerschaft, gearbeiteten Tagen gleichgestellt.

1.3.7. ÜBERGANGSMASSNAHMEN AB 2015

Die alten Bestimmungen, die ein allgemeines Recht auf Zulagen ab dem Alter von 55 Jahren beinhalteten, bleiben in folgenden Fällen anwendbar:

- Verlängerung einer Beschäftigung am Laufbahnende, für die am 31. Dezember 2014 ein Recht auf Zulagen bestand. Die Verlängerung muss in der gleichen Unterbrechungsform geschehen. Eine Reduzierung der Leistungen um 1/5 kann also nur durch eine Reduzierung der Leistungen um 1/5 verlängert werden. Das Gleiche gilt für eine Halbezeitbeschäftigung am Ende der Berufslaufbahn. Mehrere Verlängerungen sind möglich.
- Neue Anträge (nur in 2015) für eine Person, die am 1. Januar 2015 eine Beschäftigung am Laufbahnende wahrgenommen hat, die aber dieses Recht zeitweilig infolge einer vollzeitigen Arbeitswiederaufnahme, einer Krankheit oder eines thematischen Urlaubs, unterbrochen hat.

Schematische Übersicht:

Der Anspruch auf Leistungen vor 60. Lebensjahres wird vorläufig nur für Anträge gewährleistet, die spätestens am 31. Dezember 2020 beginnen.

Alter	Berufslaufbahn	Zusatzbedingungen	Art	Anrecht auf Entschädigung LfA
60 Jahre	25 Jahre	/	1/2 und 1/5	JA
57 Jahre	25 Jahre	schwerer Beruf, Nachtarbeit oder Baufach	1/2 und 1/5	JA
57 Jahre	35 Jahre	Sektorenabkommen	1/2 und 1/5	JA
55 Jahre	25 Jahre	schwerer Beruf, Nachtarbeit oder Baufach	nur 1/5	JA
55 Jahre	35 Jahre	Sektorenabkommen	nur 1/5	JA
55 Jahre	25 Jahre	wenn keiner der oben genannten Fälle	1/2 und 1/5	NEIN (und keine Gleichstellung für die Rente)
50 Jahre	28 Jahre	Sektorenabkommen	1/5	NEIN (und keine Gleichstellung für die Rente)
50 Jahre	25 Jahre	schwerer Beruf	1/5	NEIN (und keine Gleichstellung für die Rente)
50 Jahre	25 Jahre	kritischer Beruf, Unternehmen in Umstrukturierung / Schwierigkeiten mit KAA	1/2 und 1/5	NEIN (und keine Gleichstellung für die Rente)

1.4. BETRÄGE UND ZULAGEN

1.4.1. MONATLICHE BETRÄGE IN EURO

ZEITKREDIT: BETRÄGE GÜLTIG AB DEM 1. SEPTEMBER 2018

	BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT	BRUTTOBETRAG	NETTOBETRAG
Vollständige Unterbrechung	< 5 Jahre	510,44 €	458,74 €
	Ab 5 Jahre	595,52 €	535,20 €
Reduzierung auf 1/2	< 5 Jahre	255,21 €	178,65 / 211,45 €
	Ab 5 Jahre	297,75 €	208,43 / 246,69 €
Reduzierung um 1/5		168,07 / 216,89 €	109,25 / 140,98 €
	Alleinstehend mit Kindern		179,70 €

ZEITKREDIT AM LAUFBAHNENDE: ANTRÄGE AB DEM 1. JULI 2017

	BRUTTOBETRAG	NETTOBETRAG
Reduzierung auf 1/2	508,36 €	330,44 / 421,18 €
Reduzierung um 1/5	236,13 / 284,95 €	153,49 / 185,22 €
	Alleinstehend mit Kindern	236,09 €

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 (Familienmitglieder oder nicht) und eventuell einem oder mehreren Kindern.

1.4.2. KUMULIERUNG MIT AKTIVITÄTEN UND EINKOMMEN

Wenn Sie als Arbeitnehmer stets neben Ihrer Haupttätigkeit eine Nebentätigkeit ausüben, müssen Sie berücksichtigen, dass Sie diese Aktivität nur dann fortsetzen können, wenn Sie die genannten Regeln strikt einhalten.

Aktivität oder Nebeneinkommen	Bedingung	Maximale Dauer der Kumulierung
politisches Mandat	nur möglich für Gemeinderatsmitglieder, Provinzialratsmitglieder, ÖSHZ Verwaltungsratsmitglieder	unbegrenzt
Selbständige Nebentätigkeit	Ausübung eines Nebenberufes seit mindestens 12 Monaten vor Beginn des Zeitkredits	Vollzeit: 12 Monate Halbzeit: 24 Monate 1/5 oder 1/10: 60 Monate
Entlohnte Nebentätigkeit	weniger Stunden pro Woche als die Haupttätigkeit Ausübung einer Nebentätigkeit seit mind. 12 Monaten vor Beginn des Zeitkredits keine Ausdehnung der Tätigkeit	unbegrenzt
Rente	nur möglich für die Überlebensrente	12 Monate (ein einziges Mal)

Ein Zeitkredit am Laufbahnende kann mit einer **Aufgabe der Betreuung oder der Begleitung neuer Arbeitnehmer** einhergehen. Diese Betreuung kann beim selben Arbeitgeber wie bei jedem anderen Arbeitgeber im gleichen Sektor stattfinden. Allerdings darf der Lohn für diese Begleitung nicht höher sein als der der Teilzeitbeschäftigung, die bestehen bleibt.

Die Kumulierung mit anderen Aktivitäten als die oben genannten ist nicht möglich (Arbeitsgericht Leuven, 12. Juni 2017).



Das LfA muss immer informiert werden.

1.5. ANTRAGSPROZEDUR UND ORGANISATIONSREGELUNG

1.5.1. ANTRAG BEIM ARBEITGEBER UND BEIM LfA

Der Antrag muss drei Etappen durchlaufen.

1. **Zunächst beantragen Sie eine „Zeitkreditbescheinigung“ beim Landesamt für Arbeitsbeschaffung.**

Darin stehen die in der Vergangenheit schon genutzten Perioden des Zeitkredits. Sie können die Bescheinigung beim 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 müssen Sie 3 Monate vorher stellen, wenn Ihr Arbeitgeber mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigt. Ist dies nicht der Fall, muss der Antrag 6 Monate vorher gestellt werden.

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.

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 Grundes bei. Wir raten Ihnen zu diesem Zweck das Formular C61 zu benutzen, das sowieso vom LfA gefordert wird.



Achtung! Für die verschiedenen Pflegegründe muss der behandelnde Arzt auf dem Formular vermerken, dass der Beistand des Arbeitnehmers unerlässlich ist. Achten Sie darauf, über einen schriftlichen Beleg der Einreichung Ihres Antrages bei Ihrem Arbeitgeber zu verfügen.



Achtung! Die Arbeitnehmer, die sich schon im Zeitkredit oder in einer Beschäftigung des Laufbahnendes befinden und die die ihnen schon gewährte Periode verlängern möchten, müssen auch die normale Antragsfrist respektieren. Die Arbeitnehmer, die Elternurlaub oder Pflegeurlaub genommen haben, müssen die normale Antragsfrist respektieren, wenn sie diesen Urlaub durch einen Zeitkredit verlängern möchten.

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 erschöpft haben. Um dies zu belegen, müssen Sie dem Antrag die „Zeitkreditbescheinigung“ des LfA beifügen.

Vergessen Sie nicht in Ihrem Antrag zu präzisieren, unter welcher Form Sie Ihr Recht geltend machen möchten, an welchem Datum der Zeitkredit beginnen soll und wie lange Sie ihn zu nehmen gedenken. Am besten stellen Sie den Antrag 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.

3. Senden Sie das Formular C61 zum LfA, das Ihnen Ihre Zulagen auf Ihr Bankkonto überweist.

Sie können den Antrag online stellen auf der Seite www.socialsecurity.be. Wenn Sie den Antrag online stellen, füllt der Arbeitgeber den ersten Teil des Formulars aus. Nach dieser ersten Etappe wird dem Arbeitnehmer durch seiner e-Box mitgeteilt, dass er seinen Teil ausfüllen kann und den Antrag so beim LfA einreichen kann. Falls es nicht möglich ist, das Formular auf elektronischem Weg auszufüllen, kann man das Pdf ausdrucken, ausfüllen und beim regionalen Arbeitsamt einreichen.

Sie finden das Formular C61 auch in Pdf-Format auf der Seite www.lfa.be, welches Sie ausfüllen, unterschreiben und 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 1.5.3.) oder der eventuell festgelegten abschweifenden Schwelle, gewährt das LfA das Recht auf Entschädigungen ab dem auf dem Antrag angegebenen Tag.



Wussten Sie schon dass... 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 die Verlängerungsanträge.

1.5.2. VERSCHIEBUNG, VERÄNDERUNG ODER AUFHEBUNG DURCH DEN ARBEITGEBER

In den Unternehmen, die **weniger als 11 Arbeitnehmer** beschäftigen, muss der Arbeitgeber den Antrag auf Zeitkredit oder auf die reduzierte Beschäftigung am Laufbahnende akzeptieren. In den anderen Unternehmen kann der Arbeitgeber die Inanspruchnahme des Anrechtes auf Zeitkredit nicht ablehnen.

Aber in Anwendung der Schwelle (siehe Abschnitt 1.5.3) kann es vorkommen, dass der Arbeitnehmer etwas warten muss, bevor er seinen Zeitkredit antreten kann. Darüber hinaus hat der Arbeitgeber das Recht, die Verschiebung des Zeitkredits zu 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. Diese Entscheidung muss er seriös begründen: 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 Ihr Zeitkredit begonnen hätte.
- 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 auf die Beschäftigung am Laufbahnende, die um 1/5 reduziert wird, um maximal 12 Monate verschieben. Allerdings muss er seine Anfrage ausdrücklich begründen.

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

Der Arbeitgeber darf das schon gewährte Recht auf Zeitkredit nicht abändern oder im Nachhinein entziehen.

In Bezug auf den 1/5 Zeitkredit und die 1/5-Reduzierung am Laufbahnende verfügt der Arbeitgeber über ein begrenztes Recht der Abänderung oder des Entzugs. 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 Organisations-

probleme 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 Rückruferperiode wird daher die Ausführung seines Rechtes unterbrochen, ohne dass die gewährte Periode verlängert wird.

Das LfA geht davon aus, dass der Arbeitnehmer nach einer Rückruferperiode einen neuen Antrag auf Laufbahnreduzierung stellen kann, ohne dass die Beschäftigungsbedingung erneut erfüllt werden muss.

1.5.3. SCHWELLE

Wenn gleichzeitig mehr als 5 % des Personals des Unternehmens oder eines Dienstes abwesend sind wegen Laufbahnreduzierung oder Zeitkredit, wird ein **Planungs- und Vorzugsmechanismus** in die Wege geleitet, um Probleme bei der Arbeitsorganisation zu vermeiden. Es werden also Prioritäten festgelegt, um den Zeitkredit oder eine Laufbahnreduzierung zu nehmen.

Diese 5 %-Schwelle wird pro Dienst oder Abteilung berechnet. Zur Festlegung dieser Schwelle muss das Organigramm des Unternehmens untersucht werden. In den größeren Unternehmen geht man davon aus, dass es mehrere Dienste oder Abteilungen gibt.

Zur Festlegung der Anzahl Arbeitnehmer muss man das Personalregister am 30. Juni des Vorjahres zu Rate ziehen. Es handelt sich um die Anzahl der beschäftigten Personen und nicht um gleichwertige Vollzeiten. Wird man sich bei der Berechnung der Schwelle nicht einig, kann die Sozialinspektion intervenieren.

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, hat ein Arbeitnehmer Anrecht auf einen Zeitkredit zur Palliativpflege oder zur Krankenpflege, ohne dass dies die Schwelle für die anderen Arbeitnehmer beeinflusst.



Achtung! 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.

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.



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 oder die dieses Recht schon in Anspruch nehmen, dürfen nicht mehr bei der Berechnung der Schwelle berücksichtigt werden.

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 in Funktion 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.

Der Vorzugs- und Planungsmechanismus muss im Betriebsrat vereinbart werden. Besteht kein Betriebsrat, muss der Arbeitgeber diesbezüglich mit der Gewerchaftsdelegation 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, für die Arbeitnehmer, die ihr Anrecht auf Urlaub zwecks Palliativpflege oder zur Pflege eines kranken Familienmitgliedes ausgeschöpft 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 eineltrige Haushalte 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 einen Monat Zeit,

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.



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

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.

1.5.4. KÜNDIGUNGSSCHUTZ

Ab dem Moment, wo 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 des Zeitkredits 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.

Setzt sich der Arbeitgeber über das Kündigungsverbot hinweg, muss er Ihnen eine Entschädigung von 6 Monatslöhnen zahlen, zusätzlich zur Kündigungsentschädigung.

Im Rahmen des Zeitkredits oder der Laufbahnreduzierung urteilte der Verfassungshof, dass die Kündigungsentschädigung und der Schadensersatz auf den Teilzeitlohn berechnet werden können. Nur im Falle des Elternurlaubs konnten wir durchsetzen, dass der Vollzeitlohn als Berechnungsbasis gilt.

Im Falle einer ungültigen Entlassung sind die im Rahmen einer Laufbahnreduzierung oder eines Zeitkredits anerkannten Sonderentschädigungen nicht mit denen einer missbräuchlichen Entlassung kumulierbar.

1.5.5. RÜCKKEHR

Bei Ihrer Rückkehr muss der Arbeitgeber Ihnen Ihre ehemalige Funktion wiedergeben. Ist dies nicht möglich, müssen Sie eine gleichwertige oder vergleichbare Beschäftigung erhalten. Der Arbeitgeber wird dazu angehalten, Ihre Rückkehr zu begleiten, wenn Sie einen vollzeitigen Zeitkredit von langer Dauer genommen haben. Der Inhalt der Begleitung müsste 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 Entschädigungen zurückverlangt.



1.6. STEUERN UND SOZIALE SICHERHEIT

1.6.1. STEUERN

Die Entschädigungen des Zeitkredits oder der Laufbahnreduzierung sind steuerbare Bruttobeträge, auf die keine Sozialsicherheitsbeiträge gezahlt werden müssen. Es wird jedoch eine Berufssteuer von 10,13 % vom vollen Zeitcredit abgezogen.

Wenn Sie eine teilzeitige Unterbrechung beantragt haben, beträgt der Steuervorabzug 30 % für die Arbeitnehmer unter 50 Jahren und 35 % für die Arbeitnehmer ab 50 Jahre. Alleinstehende zahlen einen Steuervorabzug von 17,15 %.

Im Falle der Laufbahnreduzierung um 1/5 beträgt die Rate 35 %, außer für Alleinstehende mit Kindern, die 17,15 % bezahlen.

In Ihrer Steuererklärung werden Ihre Entschädigungen als Ersatzeinkommen besteuert.

1.6.2. FAMILIENZULAGEN

Während einer Periode des Zeitkredits behalten Sie Ihr Anrecht auf Familienzulagen für alle Anrecht gebenden Kinder.

Der entlohnte Arbeitnehmer, der seine Laufbahn vollständig unterbricht um sich selbstständig zu machen, verliert jedoch sein Anrecht auf Familienzulagen im System der Entlohnnten, sobald er Anrecht auf die Familienzulagen im Selbstständigensektor hat.

1.6.3. KRANKENVERSICHERUNG UND NACHGEBURTLICHER URLAUB

Bei einer Krankheit während des vollen Zeitkredits oder wenn Sie in die Periode des nachgeburtlichen Urlaubs eintreten, erhalten Sie keine Krankenentschädigungen oder Mutterschaftsentschädigungen für den

Teil (1/5, 1/2 oder vollen) der Arbeitsunterbrechung, aber die Entschädigungen des Zeitkredits werden Ihnen weiterhin gezahlt. Nehmen Sie zum Beispiel einen Zeitcredit von 1/5 und treten in die Periode des nachgeburtlichen Urlaubs ein, erhalten Sie von der Krankenkasse Entschädigungen für 4/5. Das LfA zahlt Ihnen die Entschädigungen für den Zeitcredit von 1/5.

Dauert die Krankheit länger als die Periode des Zeitkredits oder beginnt sie kurz danach, haben Sie Anrecht auf die gleichen Krankenentschädigungen, als wenn Sie vollen gearbeitet hätten. Ist Ihr Zeitcredit also vorbei, können Sie Krankenentschädigungen beantragen als ob Sie keinen Zeitcredit genommen hätten.

1.6.4. URLAUB

Die Unterbrechungsperioden im Rahmen des Zeitkredits oder der Laufbahnreduzierung werden der Arbeit nicht gleichgestellt für die Berechnung des Jahresurlaubs. Diese Perioden haben daher eine große Auswirkung auf Ihre Urlaubstage und auf Ihr Urlaubsgeld, denn beides wird berechnet in Funktion Ihrer Arbeitsleistungen.

Zum Zeitpunkt des Antrags auf vollen Zeitcredit erhalten die Angestellten ihr Abgangsurlaubsgeld. Bei einem halbzzeitigen Zeitcredit 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.

1.6.5. ARBEITSLOSIGKEIT

Wenn Sie während einer Periode des vollen oder halbzzeitigen Zeitkredits arbeitslos werden, erhalten Sie eine proportionale Arbeitslosenentschädigung, berechnet aufgrund des durchschnittlichen Tageslohnes, den Sie erhalten hätten, wenn Sie keinen Zeitcredit genommen hätten.

Um zu überprüfen, ob Sie genug Arbeitstage vorweisen können um Anrecht auf Arbeitslosengeld zu erhalten, wird die Referenzperiode verlängert um die Anzahl Tage für die Sie Zeitcreditentschädigungen erhalten haben.

1.6.6. RENTE

Der begründete Zeitkredit und die thematischen Urlaube werden vollständig den geleisteten Arbeitsperioden gleichgestellt. Sie verlieren also keine Pensionsrechte, wenn Sie einen Zeitkredit oder einen thematischen Urlaub nehmen.

Während den unbegründeten oder anderen Perioden des Zeitkredits, die kein Anrecht auf Entschädigungen des LfA gewähren, können auch keine Pensionsrechte erworben werden. Sie verlieren dann pro Jahr der vollständigen Unterbrechung ein paar Dutzend Euro Rente pro Monat.

Die Gleichstellung der Beschäftigung am Laufbahnende vor dem Alter von 60 Jahren ist Gegenstand einer relativ komplexen Regelung. Für eine Reduzierung um 1/2 oder 1/5 wird Ihre Rente auf Basis eines Mindestrechtes berechnet (24.730,99 Euro vollzeitlich auf Jahresbasis seit dem 1. September 2018). Für die Periode der gearbeiteten 4/5 oder 1/2-Zeit bauen Sie sich weiterhin Pensionsrechte aufgrund Ihres effektiven Lohnes auf (bis zum maximalen Betrag).

Die tatsächliche Auswirkung der Teilberechnung aufgrund des Mindestrechtes hängt unter anderem vom Lohn und von der familiären Situation ab, aber die allgemeine Regelung besagt, dass ein Jahr der Reduzierung um 1/5 vor dem Alter von 60 Jahren zu einem Rentenverlust von 6 bis 8 Euro brutto pro Monat (5 bis 6 Euro netto) führt. Wenn eine Person Ihre Berufslaufbahn in der Zeit zwischen 55 Jahren und 60 Jahren (Minimum) um 1/5 reduziert, verliert sie also 30 bis 40 Euro brutto an Rente pro Monat. Für eine halbezeitige Beschäftigung am Laufbahnende ist die vollständige Gleichstellung auf zwei Jahre begrenzt ab dem Alter von 60 Jahren. Jedes weitere Jahr der halbezeitigen Beschäftigung am Laufbahnende führt zu einem Rentenverlust von 15 bis 20 Euro brutto (12 bis 16 Euro netto) pro Monat. Die Reduzierung um 1/5 ab dem Alter von 60 Jahren wird vollständig gleichgestellt für eine Periode von 5 Jahren. Sie verlieren also nichts auf der Ebene Ihrer Rente.

Die Beschäftigungen am Laufbahnende, die einem schweren Beruf folgen oder in einem Unternehmen in Schwierigkeiten oder in Umstrukturierung bleiben vollständig gleichgestellt und führen zu keinem Pensionsverlust.

1.6.7. SYSTEM DER ARBEITSLOSIGKEIT MIT BETRIEBS-AUSGLEICH (SAB)

Beim Übergang von einer Beschäftigung am Laufbahnende zum System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsausgleich stellen sich vier Probleme:

- der Kündigungsschutz;
- die eventuelle Zahlung einer Kündigungsentschädigung;
- die Festlegung einer Zusatzentschädigung;
- die Berechnung der Laufbahnbedingungen für das SAB.

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 eine Laufbahnreduzierung. Das LfA akzeptiert, dass der Schutz nicht gültig ist im Falle einer Entlassung hinsichtlich der Frühpension. Die Kündigungsfrist muss in dem teilzeitigen Arbeitssystem der gewährten Laufbahnreduzierung (1/2 oder 4/5) geleistet werden.

Wenn eine **Kündigungsentschädigung gezahlt wird**, muss sie berechnet werden abgehend von dem teilzeitigen Arbeitssystem, das während der Leistungsreduzierung galt. Das LfA akzeptiert, dass diese Kündigungsentschädigung proportional umgewandelt wird. Zum Beispiel entsprechen 18 Monate halbezeitiger Kündigungsentschädigung 9 Monaten vollzeitiger Kündigungsentschädigung. Die Bedingung ist, sich rechtzeitig beim LfA einzutragen. Im obigen Beispiel bedeutet das 9 Monate nach dem Entlassungsdatum.

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 muss. Mehrere Sektoren regelten dieses Problem in einem kollektiven Arbeitsabkommen, was jede Diskussion in diesen Sektoren vermeidet. Darüber hinaus urteilte der Kassationshof für den Palliativurlaub, dass die zusätzliche Entschädigung auf den Vollzeitlohn berechnet werden muss (19. März 2012). Um Diskussionen diesbezüglich zu vermeiden wird empfohlen, nur einen Anhang zum Arbeits-

vertrag zu unterzeichnen, wenn ein Datum angegeben wird, damit ein Vollzeitvertrag erhalten bleibt mit einem teilzeitigen Anhang.

Um das SAB in Anspruch nehmen zu können, muss man während einer gewissen Anzahl von Jahren gearbeitet haben. Daher sind die Gleichstellungen sehr wichtig. Es wird empfohlen, bei der CSC detailliert nachzuprüfen, inwiefern die Reduzierung der Laufbahn oder der Zeitzredit berücksichtigt werden kann.



2. THEMATISCHE URLAUBE

2.1. DER ELTERNURLAUB

2.1.1. DEFINITION

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 (10 Tage nach einer Geburt für den Vater oder des Co-Elternteils).

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 **8 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 in monatlichen Perioden genommen werden.
- Der vollzeitige Elternurlaub kann in wöchentlichen Perioden 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 Vollzeitarbeitsvertrags mit einer sechswöchigen 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. Für ein und dasselbe Kind können Sie z.B. Ihre Karriere einen Monat lang vollständig unterbrechen, zwei Monate lang Elternurlaub nehmen und Ihre Arbeitsleistung fünf Monate lang um 1/5-Stunden reduzieren. Dann ist Ihr Guthaben aufgebraucht.

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

2.1.2. 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 in das Bevölkerungs- oder Ausländerregister der Gemeinde Ihres Wohnortes 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 Geburtstag hinaus gehen. Wenn der Arbeitgeber Sie fragt, den Beginn Ihres Elternurlaubs zu verschieben, kann der 12. Geburtstag überschritten werden. Wenn das Kind behindert ist, kann der Elternurlaub genommen werden bis es 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 arbeiteten. Wenn

Sie sich aber für eine Halbzeit oder eine 4/5 Zeit entscheiden, müssen Sie vorher vollzeitig gearbeitet haben.

2.1.3. ANTRAGSPROZEDUR

Möchten Sie einen Elternurlaub nehmen, müssen Sie Ihren Arbeitgeber **maximal drei Monate und mindestens zwei Monate vorher** darüber informieren, schriftlich per Einschreiben oder gegen Erhalt einer unterzeichneten Empfangsbestätigung (mit Angabe des Datums). In Ihrem Antrag müssen Sie das Datum des Beginns und der Beendigung Ihres Elternurlaubs angeben, sowie die Modalitäten (vollzeitig, halbezeitig, 1/5). Sie fügen Ihrem Antrag auch eine Geburts- oder Adoptionsbestätigung bei. Wenn Sie Ihren Elternurlaub aufteilen möchten, können Sie bei jedem Antrag ein neues System wählen (vollzeitig, halbezeitig, 1/5).

Pro Antrag dürfen Sie nur eine einzige ununterbrochene Periode des Elternurlaubs beantragen.

Der Antrag kann beim LfA spätestens 2 Monate nach Beginn des Elternurlaubs eingereicht werden. Es wird aber empfohlen, diesen Antrag so schnell wie möglich zu stellen.

2.1.4. VERSCHIEBUNG

Im Laufe des Monats nach Ihrem schriftlichen Antrag kann der Arbeitgeber Ihr Anrecht auf den Elternurlaub aus Gründen, die an die Funktionsweise des Unternehmens gebunden sind, verschieben. Diese Verschiebung darf maximal 6 Monate betragen, danach kann Ihr Elternurlaub effektiv beginnen. Diese Regelung gilt ebenfalls für die KMU.

2.1.5. ENTSCHÄDIGUNG

Während des Elternurlaubs haben Sie Anrecht auf eine Entschädigung (s. Punkt 2.4.1). Wurde das betreffende Kind vor dem 8. März 2012 geboren oder adoptiert, werden die Entschädigungen nur gewährt für 3 Monate vollständigen Elternurlaub, 6 Monate halbezeitigen Elternurlaub und 15 Monate 1/5-Elternurlaub oder für eine gleichwertige Periode. Für die Kinder, die nach dem 8. März 2012 geboren oder adoptiert wurden, wird der Elternurlaub vollständig entschädigt.

2.2. PFLEGE EINES SCHWER KRANKEN FAMILIEN- ODER HAUSHALTSMITGLIEDES

2.2.1. DEFINITION

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. Die Kinder aus „Patchwork-Haushalten“ werden also ebenfalls berücksichtigt. Unter „Familienmitglied“ versteht man jeden Verwandten bis zum 2. Grad: (Groß-)Eltern, Enkel, Brüder, Schwestern, Schwager und Schwägerin. Auch der 2. Ehegatte der Mutter und die 2. Frau des Vaters gelten für dieses Konzept. 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. Arbeiten Sie teilzeitig, können Sie Ihre Laufbahn nur vollständig unterbrechen. Arbeiten Sie in einem Unternehmen, das am 30. Juni des Vorjahres weniger als 10 Arbeitnehmer beschäftigt, können Sie Ihre Laufbahn nur vollständig unterbrechen.

Sie benötigen das Einverständnis Ihres Arbeitgebers, um Ihre Arbeitsleistungen um 1/5 oder um die Hälfte zu reduzieren.

2.2.2. DAUER

Sie können Ihre Laufbahn während einer maximalen Periode von 12 Monaten pro Patient vollständig unterbrechen. Und dies pro **Periode von mindestens 1 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 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 (halbezeitige oder 1/5-Unterbrechung) begrenzen.

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

Die Dauer des Urlaubs zur Pflege eines schwer kranken Kindes eines ledigen Elternteils beträgt 24 Monate (oder 48 Monate im Falle der Reduzierung der Arbeitsleistungen). Darüber hinaus kann der Urlaub in diesem Fall genommen werden bis dass das Kind das Alter von 16 Jahren erreicht.

2.2.3. ANTRAGSPROZEDUR

Um den Urlaub zur Pflege eines schwerkranken 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 einreichen.

In Ihrem Antrag geben Sie die Periode an, während der Sie Ihre Laufbahn vollzeitig oder teilzeitig unterbrechen möchten. Diesem Antrag fügen Sie auch eine Bestätigung 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 einer neuen Bestätigung 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 der Verschiebung beträgt maximal 7 Tage.

2.2.4. KRANKENHAUSAUFENTHALT EINES KINDES

Wenn Ihr minderjähriges Kind im Krankenhaus verweilen muss, können Sie den Pflegeurlaub auf flexiblere Weise nehmen: eine Woche, verlängerbar um eine weitere Woche. Dieses Recht ist nur im Falle eines Krankenhausaufenthaltes möglich, aber es wird nicht gefordert, dass das Kind während der gesamten Urlaubsdauer im Krankenhaus bleibt. Der Arbeitnehmer kann diesen Urlaub auch nutzen, um sein Kind anschließend zuhause zu betreuen.

Um diesen Urlaub nutzen zu können, muss der Arbeitnehmer über eine Bescheinigung seines behandelnden Arztes verfügen. Daraus muss hervorgehen, dass ein sozialer, familiärer oder psychologischer Beistand erforderlich ist. Im Falle der Abweichung von der Verständigungsfrist von 7 Tagen muss das Attest angeben, dass es sich um eine Noteinweisung handelt.

Der Arbeitnehmer muss ebenfalls eine Bescheinigung des Krankenhauses liefern, die beweist, dass der Krankenhausaufenthalt effektiv stattgefunden hat. Im gegenteiligen Fall, wenn zum Beispiel Ihr behandelnder Arzt ein Attest vor der Einweisung ins Krankenhaus ausgestellt hat, müssen Sie das Krankenhaus nach einem Beleg für die Einlieferung fragen, der dann dem Arbeitgeber zuzustellen ist.

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 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 unmöglich ist, diesen Urlaub 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.

2.3. URLAUB ZUR PALLIATIVPFLEGE

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.

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.

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, diese Pflege zu übernehmen.

Die Dauer dieses Urlaubs beträgt einen Monat und kann zwei mal um einen Monat verlängert werden. Der Palliativurlaub beginnt am ersten Tag der Woche, der der Woche folgt, 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 Vollzeit gearbeitet haben. Um Ihre Leistungen auf eine Halbzeit zu reduzieren, müssen Sie vorher zumindest in einem 3/4-System gearbeitet haben.

2.4. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

2.4.1. BETRAG DER MONATLICHEN ENTSCHÄDIGUNG (brutto/netto)

Vollständige Unterbrechung	Reduzierung 1/2		Reduzierung 1/5		Reduzierung 1/10	
	< 50 J.	≥ 50 J.	< 50 J.	≥ 50 J.	< 50 J.	≥ 50 J.
834,90 / 750,33 €	417,44 / 345,85 €	562,77 / 466,26 €	141,62 / 117,34 €	212,42 / 175,99 €	70,81 / 58,67 €	106,21 / 88 €
Alleinstehender Arbeitnehmer mit minderjährigem Kind zu Lasten, für das dieser Urlaub genommen wird						
1.313,48 / 1.180,43 €	656,74 / 544,11 €		262,69 / 217,64 €		131,34 / 108,82 €	

Darüber hinaus sieht die Flämische Region eine Förderprämie vor (Infos bei der CSC).

2.4.2. 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 aber auf die Person beziehen, die den thematischen Urlaub begründete (Kind oder kranke Person). Für bestimmte Verlängerungen wurde die Antragsprozedur vereinfacht. Außerdem werden diese Verlängerungen des thematischen Urlaubs für die Berechnung der 5 %-Schwelle nur bedingt berücksichtigt (siehe Punkt 1.5.3).

2.4.3. ANGEPASSTES SYSTEM BEI DER RÜCKKEHR

Wenn Sie Ihre Arbeitsleistungen während eines thematischen Urlaubs um 1/5 oder um die Hälfte reduziert hatten, können Sie dieses Arbeitssystem als Teilzeitbeschäftigter fortsetzen. Sie müssen einen entsprechenden Antrag per Einschreiben zwei Monate vor Ablauf des thematischen Urlaubs stellen. Ihr Arbeitgeber darf dies nicht ablehnen. Unter Vorbehalt gegenteiliger Bestimmungen, die mit Ihrem Arbeitgeber



Im Fall einer Entlassung ist es auf jeden Fall besser, Ihren CSC-Gewerkschaftsdelegierten oder Ihr CSC-Dienstleistungszentrum sofort zu verständigen. Infos auf www.diecsc.be

vereinbart wurden, gilt Ihr teilzeitiges Arbeitssystem auf unbefristete Zeit (Königlicher Erlass vom 25. November 1998).

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.

2.4.4. 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 Grund entlassen.

In allen anderen Entlassungsfällen während Ihrer Schutzperiode erhalten Sie, neben Ihrer Kündigungsentschädigung, einen Schadensersatz von 6 Monatslöhnen. Im Rahmen des Elternurlaubs und des Palliativurlaubs konnten wir erreichen, dass die Entschädigungen und der Schadensersatz auf den Vollzeitlohn berechnet werden.

2.4.5. GLEICHSTELLUNG FÜR DIE PENSION

Die thematischen Urlaube werden für die Pension vollständig gleichgestellt. Sie verlieren also keine Pensionsrechte, 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.

INFOS

Noch Fragen? Rendez-vous in einem CSC Dienstleistungszentrum in Ihrer Nähe. Adressen und Öffnungszeiten www.diecsc.be.

CSC VERVIERS

Pont Léopold 4-6 - 4800 Verviers
087.85.99.99
verviers@acv-csc.be

CSC EUPEN

Aachener Str. 89 - 4700 Eupen
087.85.99.99

CSC ST. VITH

Klosterstr. 16 - 4780 St. Vith
087.85.99.99

CSC MALMEDY

Route de Falize 59 - 4960 Malmedy
087.85.99.99

CSC DU BRABANT WALLON

Rue des Canoniers 14 - 1400 Nivelles
067.88.46.11
brabantwallon@acv-csc.be

CSC DE BRUXELLES-HAL-VILVORDE

Rue Pléтинckx 19 - 1000 Bruxelles
02.557.80.00
bruxelles@acv-csc.be

CSC DE CHARLEROI-SAMBRE ET MEUSE

Rue Prunier 5 - 6000 Charleroi

071.23.09.11

federation.charleroi@acv-csc.be

CSC DU HAINAUT OCCIDENTAL

Avenue des Etats-Unis 10 bte 1
7500 Tournai
069.88.07.07
hainautoccidental@acv-csc.be

CSC DE LIÈGE-HUY-WAREMME

Boulevard Saucy 10 - 4020 Liège
04.340.70.00
liege-huy-waremme@acv-csc.be
CSC DU LUXEMBOURG
Rue Pietro Ferrero 1 - 6700 Arlon
063.24.20.20
luxembourg@acv-csc.be

CSC DE MONS-LA LOUVIÈRE

Rue Claude de Bettignies 10-12
7000 Mons
065.37.25.11
mons-lalouviere@acv-csc.be

CSC DE NAMUR-DINANT

Chaussée de Louvain 510 - 5004 Bouge
081.25.40.40
namur-dinant@acv-csc.be



Und zögern Sie nicht auf www.csc-ostbelgien.be nachzuschauen. Dort finden Sie unter anderem ein Rechnungsmo-
dular zur Berechnung des Einflusses eines Zeitkredits auf Ihren Lohn (nur für Mitglieder).



facebook.com/cscostbelgien



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

