

MINISTERIUM DER DEUTSCHSPRACHIGEN GEMEINSCHAFT

Verantwortlicher Herausgeber:
Norbert Heukemes, Generalsekretär

Gospertstraße 1
4700 Eupen

Tel. +32 (0)87 596 300
Fax : +32 (0)87 596 891
E-Mail: ministerium@dgov.be
Auch im Internet : www.dglive.be

Alle Rechte der benutzten Fotos liegen bei
www.fotolia.de - www.photocase.de - www.pixelio.de



ELTERN UND BERUF

Informationen über Ihre Rechte

Diese Broschüre wurde vom Dienst für Kind und Familie im Mai 2012 zusammengestellt. Die erwähnten Beträge unterliegen dem aktuellen Index von Februar 2012.

Einige Angaben wurden den Internetseiten des Föderalen Ministeriums für Soziale Sicherheit, der Zentralanstalt für Familienbeihilfen und des Landesamtes für Arbeitsbeschaffung entnommen.

Für eventuelle Fehler auf diesen Seiten übernimmt das Ministerium der Deutschsprachigen Gemeinschaft keine Verantwortung.

Die Gesetzgebung bezüglich der in dieser Broschüre beschriebenen Rechte und Ansprüche von Eltern kann sich ändern.

Aus der Lektüre dieser Broschüre können keinesfalls Ansprüche abgeleitet werden.

Bei weiterführenden Fragen kann der Föderale Öffentliche Dienst Soziale Sicherheit (www.socialsecurity.fgov.be) kontaktiert werden.

1 GUTE NACHRICHTEN!	4
2 DER MUTTERSCHUTZ	6
2.1. Was ist eigentlich Mutterschutz?	7
2.2. Welche Vorteile bietet der Mutterschutz?.....	7
2.3. Besondere Sicherheitsmaßnahmen für Risikogruppen.....	9
2.4. Ersatzeinkommen bei Freistellung von der Arbeit.....	10
3 KRANKHEIT WÄHREND DER SCHWANGERSCHAFT	11
3.1. Und wenn Sie länger krank sind?	12
3.2. Krankheit 6 Wochen vor dem errechneten Geburtstermin.....	12
4 DER MUTTERSCHAFTSURLAUB (= DIE GEBURTSRUHE)	14
4.1. Vor der Entbindung.....	15
4.2. Nach der Entbindung	16
4.3. Berechnung des Mutterschaftsurlaubs.....	16
4.4. Regelung für entschädigte Arbeitsuchende	17
4.5. Ausnahmen.....	18
4.6. Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs bei durchgehender Krankheit vor der Entbindung.....	18
4.7. Verspätete Geburt.....	19
4.8. Mehrlingsgeburten (Zwillinge, ...).....	19
4.9. Krankenhausaufenthalt des Kindes.....	20
4.10. Umwandlung des Mutterschaftsurlaubs in Vaterschaftsurlaub	21
4.11. Stückelung des Mutterschaftsurlaubs.....	22
5 DAS ERSATZEINKOMMEN („KRANKENGELD“)	23
5.1. Regelung für Arbeitnehmerinnen im Privatsektor.....	24
5.2. Regelung für Selbstständige	25
6 DIE ANMELDUNG DES BABYS	26
7 DER SONDERURLAUB FÜR PARTNER	28
8 GEBURTSPRÄMIE UND FAMILIENZULAGEN	30
8.1. Wer hat Anspruch auf Geburtsprämie und Familienzulagen?	31
8.2. Die Beträge für Geburtsprämie und Familienzulagen.....	32
8.3. Welche Familienzulagenkasse ist zuständig?.....	33
8.4. Das „garantierte Kindergeld“	33
8.5. Die „Schulprämie“	34
9 UND NACH DEM MUTTERSCHAFTSURLAUB?	35
9.1. Laufbahnunterbrechungen: der Elternurlaub.....	36
9.2. Elternurlaub ohne Ersatzeinkommen (Kollektivabkommen Nr. 64).....	38
9.3. Laufbahnunterbrechung wegen Krankenpflege	39
9.4. Entschädigungen bzw. Ersatzeinkommen.....	40
9.5. Die Zeitkredite.....	42
9.5.1. Sie unterbrechen vollständig	42
9.5.2. Sie unterbrechen teilweise.....	42
9.5.3. Sie reduzieren auf 80 Prozent der Arbeitszeit	43
9.5.4. Zeitkredite: Dauer, Bedingungen und Antragsformulare	43
10 DIE BESONDERE SITUATION DER GRENZGÄNGER	48
11 STILLPAUSEN WÄHREND DER ARBEITSZEIT	50
12 UNTERSTÜTZUNG IM HAUSHALT	52
13 NÜTZLICHE KONTAKTE	55

1 GUTE NACHRICHTEN!



Ihr Frauenarzt händigt Ihnen, sobald er die Schwangerschaft feststellt, eine Mappe des DKF aus, die Informationen zu folgenden Themen enthält: Geburtsvorbereitungskurse, Stillen, Ernährung während der Schwangerschaft, giftige Stoffe (Alkohol, Nikotin, Arzneimittel) während der Schwangerschaft, Einrichtung des Kinderzimmers, Sicherheit im Straßenverkehr, ...

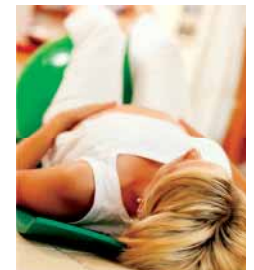
Falls Sie diese Mappe nicht erhalten haben, können Sie diese direkt beim DKF (Dienst für Kind und Familie) bestellen.

Besonders bei der ersten Schwangerschaft gibt es viele Fragen und Unsicherheiten. Deshalb steht jede Beraterin des DKF Ihnen gerne für eine persönliche Beratung zur Seite.

Bitte vereinbaren Sie einen Gesprächstermin.

Die entsprechende Rufnummer der telefonischen Sprechstunden der DKF-Beraterinnen erhalten Sie über die Koordinationsstelle des DKF: 087 596 393, sylvie.winter@dgov.be.

Für medizinische Fragen wenden Sie sich bitte ausschließlich an Ihren Arzt.



2 DER MUTTERSCHUTZ



2.1. Was ist eigentlich Mutterschutz?

Der Mutterschutz ist nicht zu verwechseln mit dem Mutterschaftsurlaub: Der Mutterschutz ist der Zeitraum, währenddessen Sie am Arbeitsplatz besonders geschützt sind. Er beginnt mit dem Zeitpunkt der offiziellen Meldung Ihrer Schwangerschaft beim Arbeitgeber. Nach Wiederaufnahme der Arbeit befinden Sie sich noch einen Monat lang im Mutterschutz.

Informieren Sie Ihren Arbeitgeber so früh wie möglich und am besten per Einschreiben¹ über die Schwangerschaft. Fügen Sie Ihrem Einschreiben auf jeden Fall ein ärztliches Attest mit dem voraussichtlichen Geburtstermin bei.

2.2. Welche Vorteile bietet der Mutterschutz?

Der Mutterschutz bedeutet für werdende Mütter und Stillende besonderen Schutz am Arbeitsplatz:

Schutz vor Entlassung: Sie genießen Kündigungsschutz ab dem Zeitpunkt der Benachrichtigung über die Schwangerschaft.

Wenn Ihr Arbeitgeber während der Zeit des Mutterschutzes trotzdem das Arbeitsverhältnis beenden sollte und die Kündigung in Zusammenhang mit der Schwangerschaft oder der Entbindung steht, muss er Ihnen zusätzlich zur gesetzlich vorgeschriebenen Kündigungsschädigung eine Abfindung von 6 Monatsgehältern zahlen.

Ausnahmen: Betriebsschließungen aus wirtschaftlichen Gründen, ein schwerer Fehler Ihrerseits, ...

Wenn Ihr Arbeitgeber Ihnen unmittelbar nach Beendigung des Mutterschutzes ohne triftigen Grund kündigt, gilt dies als Diskriminierung und der Arbeitgeber muss mit Strafen rechnen. Der Arbeitgeber muss beweisen, dass die Kündigung nicht in Zusammenhang mit der Entbindung steht.

¹ Es ist ratsam, wichtige Dokumente oder Bescheinigungen immer per Einschreiben zu versenden. Wenn Sie Dokumente lieber persönlich abgeben oder durch einen Dritten abgeben lassen, sollten Sie eine Empfangsbestätigung verlangen.

Recht auf körperliche Entlastung: Wenn Sie Ihre gewohnte Tätigkeit während der Schwangerschaft nicht ausüben können, erkundigen Sie sich bei Gewerkschaften oder anderen Arbeitnehmerorganisationen oder bei Ihrem Arbeitgeber über Entlastungsmöglichkeiten.

- ✓ **Schutz vor Überstunden** (Ausnahmen bei leitenden Angestellten).
- ✓ **Schutz vor Nachtarbeit**
 - Zwischen 20 Uhr abends und 6 Uhr morgens,
 - Ab 8 Wochen vor dem errechneten Geburtstermin bis einschließlich 4 Wochen nach der Geburtsruhe.
 - Im Privatsektor: Recht auf Arbeit nur in der Tagesschicht: 3 Monate vor dem errechneten Geburtstermin bis 3 Monate nach der Entbindung² und im Rahmen des Kollektivabkommens Nr. 46 auch nach dem Mutterschaftsurlaub ohne zeitliche Beschränkung.

Weitere Auskünfte: Föderaler Öffentlicher Dienst für Arbeit und Beschäftigung (www.meta.fgov.be).

- ✓ **Schutz vor ungerechtfertigter und diskriminierender Behandlung am Arbeitsplatz.**
 - Für gewisse Berufssparten, die einem Risiko ausgesetzt sind, ist eine Sonderregelung vorgesehen (siehe besondere Maßnahmen für Risikogruppen).

Selbst wenn Sie keinen Mutterschutz beim Arbeitgeber beantragen, müssen Sie spätestens 7 Wochen vor der errechneten Entbindung Ihren Arbeitgeber über Ihre Schwangerschaft schriftlich informieren.

Dies gilt nicht für entschädigte Arbeitsuchende.

2.3. Besondere Sicherheitsmaßnahmen für Risikogruppen

Jeder Arbeitgeber ist verpflichtet, in seinem Betrieb eine „Risikobewertung“ durchzuführen, unabhängig davon, ob er weibliches Personal beschäftigt.

Steht fest, dass die Beschäftigten ‚besonderen Risiken‘ ausgesetzt sind, müssen Maßnahmen zum Schutz werdender Mütter ergriffen werden.

Es gibt zwei Möglichkeiten:

1. Die Schwangere erhält zeitlich begrenzt eine andere Arbeit. Nimmt die Schwangere eine solche, risikofreie Arbeit im Unternehmen an, so erhält sie bei einem geringeren Gehalt für diese Tätigkeit den entsprechenden Ausgleich durch die Krankenkasse.
2. Wenn eine andere Arbeit nicht möglich ist, muss der zuständige arbeitsmedizinische Dienst darüber entscheiden, ob die Schwangere der ‚gesundheitsschädlichen Arbeitsumgebung‘ fern bleiben muss.

Welche Berufssparten sind besonderen Risiken³ ausgesetzt?

- Medizinische oder paramedizinische Berufe, Pflegeberufe (Magnetfelder, Infektionsgefahr, ...),
- Berufe, die den Umgang mit chemischen oder biologischen Substanzen erfordern (Laborarbeit, Chemieindustrie, ...),
- Arbeit mit hohem Geräuschpegel, starken Vibrationen, extrem niedrigen oder hohen Temperaturen,
- Akkordarbeit,
- Arbeit mit Kindern unter 6 Jahren (Ansteckungsgefahr, z.B. Röteln),
- Im allgemeinen Berufe mit extremer Belastung, ob physischer oder psychischer Art.

² Nationales Kollektivabkommen Nr. 46

³ Die vollständige Liste der anerkannten Risiken kann beim Fonds für Berufskrankheiten angefragt werden: www.fmp-fbz.fgov.be

Die Schwangerschaft stellt nicht automatisch einen Schutz dar. Sie müssen den Antrag auf Ausübung einer anderen, risikofreien Arbeit oder auf „prophylaktischen (= vorbeugenden) Urlaub“ beim arbeitsmedizinischen Dienst stellen.

Nach individueller Entscheidung des arbeitsmedizinischen Dienstes kann der werdenden Mutter - auch wenn sie nicht zu einer Risikogruppe gehört - ein „prophylaktischer (= vorbeugender) Urlaub“ gewährt werden.

Beispiel: Sie arbeiten in einem Kasino. Sie dürfen laut Mutterschutzgesetz Ihr Recht auf Tagesarbeit geltend machen. Dies ist bei Ihrem Arbeitgeber nicht möglich. Der arbeitsmedizinische Dienst erkennt diese Situation an und Sie erhalten ein erhöhtes Ersatzeinkommen.

Allerdings muss klar erkennbar sein, dass die Schwangere entweder einer zu hohen Belastung ausgesetzt ist oder das Ungeborene in Gefahr ist. Wenn der arbeitsmedizinische Dienst Entscheidungen zu Ihrem Schutz getroffen hat, muss dieser unbedingt bei der Wiederaufnahme der Arbeit erneut kontaktiert werden. Denn vielleicht müssen die getroffenen Sicherheitsmaßnahmen beibehalten werden.

Diese Maßnahmen werden in jedem Fall verlängert, wenn die Mutter nach Wiederaufnahme der Arbeit das Kind stillt.

2.4. Ersatzeinkommen bei Freistellung von der Arbeit

Die Schwangere erhält das erhöhte Ersatzeinkommen bis 6 Wochen vor dem errechneten Geburtstermin (bzw. 9 Wochen bei Mehrlingschwangerschaft), denn spätestens dann beginnt zwingend der Mutterschaftsurlaub und die Zahlung des *Geburtsruhegeldes*.

Kontaktieren Sie den arbeitsmedizinischen Dienst, Ihre Krankenkasse oder das Personalbüro Ihres Arbeitgebers, um die genaue Prozedur zu erfahren.

Die Entfernung aus „prophylaktischen“ Gründen mit einem Ersatzeinkommen von 78,24 Prozent tritt nur nach Entscheidung des arbeitsmedizinischen Dienstes in Kraft und ist nicht zu verwechseln mit der gewöhnlichen Krankheit während der Schwangerschaft mit einem Ersatzeinkommen von 60 Prozent.

3 KRANKHEIT WÄHREND DER SCHWANGERSCHAFT



Im Falle einer Krankheit während der Schwangerschaft sind Sie verpflichtet, wie in allen anderen Krankheitsfällen, Ihren Arbeitgeber innerhalb von 48 Stunden zu informieren⁴, es sei denn, in Ihrem Betrieb gelten andere, interne Regelungen.

Medizinische Untersuchungen während der Arbeitszeit sind nur dann gestattet, wenn die Untersuchungen nicht außerhalb der Arbeitszeit möglich sind. Dies muss allerdings durch ein Attest belegt werden.

3.1. Und wenn Sie länger krank sind?

Ihr Arbeitgeber garantiert Ihre Lohnfortzahlung während der ersten 30 Tage (für Arbeiterinnen und Angestellte in der Probezeit 14 Tage) Ihrer Krankheit. Aber danach?

Die Krankenkasse übernimmt die Zahlung ab dem 31. Tag (für Arbeiterinnen und Angestellte in der Probezeit ab dem 15. Tag). Es handelt sich um das gewöhnliche Ersatzeinkommen von zurzeit 60 Prozent des letzten Bruttomonatsgehaltes⁵.

3.2. Krankheit 6 Wochen vor dem errechneten Geburtstermin

Achtung! Wenn Sie in der Zeitspanne von 6 Wochen vor dem errechneten Geburtstermin krank werden, werden Ihre Krankentage automatisch vom Mutterschaftsurlaub abgezogen.

Sie sind jedoch nicht verpflichtet, nach Ihrer Genesung innerhalb der Sechswochenfrist vor der Entbindung zuhause zu bleiben. Wenn Sie z.B. einen einwöchigen Krankenurlaub wegen einer Erkältung in Anspruch genommen haben, dürfen Sie anschließend natürlich wieder arbeiten und erhalten Ihren gewohnten Lohn.

In jedem Fall müssen Sie spätestens 7 Tage vor dem errechneten Geburtstermin den Mutterschaftsurlaub beginnen. Falls Sie nicht rechtzeitig vor der Entbindung Ihre Arbeit einstellen (weil das Baby z.B. zu früh zur Welt kommt), verfallen diese Tage ihres Mutterschaftsurlaubs.

Sie haben die Möglichkeit, unter gewissen Umständen den Mutterschaftsurlaub zu verlängern, wenn Sie vorab durchgehend krank waren. Nähere Informationen hierzu finden Sie unter Punkt 4.5.



⁴ Arbeitsgesetzgebung vom 16. März 1971, abgeändert durch das Gesetz vom 3. April 1995

⁵ Arbeitsgesetzgebung vom 16. März 1971

4 MUTTERSCHAFTSURLAUB (= DIE GEBURTSRUHE)



Zur Erinnerung: mindestens 7 Wochen (9 Wochen bei einer Mehrlingschwangerschaft) vor Beginn des Mutterschaftsurlaubs muss dem Arbeitgeber eine ärztliche Bescheinigung mit Beginn- und Enddaten des Mutterschaftsurlaubs zugestellt bzw. ausgehändigt werden, selbst wenn Sie ihm Ihre Schwangerschaft schon mündlich mitgeteilt haben.

Der Mutterschaftsurlaub, auch Geburtsruhe genannt, dauert im Normalfall 15 Wochen (also 105 Tage). Diese 15 Wochen werden in zwei Zeitspannen aufgeteilt:

- ✓ der vorgeburtliche Urlaub,
- ✓ der nachgeburtliche Urlaub.

Allgemeines Prinzip

- ✓ Vorgeburtlicher Urlaub: mindestens 1, höchstens 6 Wochen
- ✓ Nachgeburtlicher Urlaub: mindestens 9, höchstens 14 Wochen.

4.1. Vor der Entbindung

Der vorgeburtliche Urlaub beträgt, wie oben erwähnt, mindestens eine und höchstens sechs Wochen.

Die Entscheidung, wann innerhalb dieser Zeitspanne Ihr Mutterschaftsurlaub tatsächlich beginnt, hängt ganz von Ihnen und Ihrem Gesundheitszustand ab.

Sie *müssen* auf jeden Fall 7 Tage vor dem errechneten Geburtstermin aufhören zu arbeiten. Das gilt auch für Ihren Arbeitgeber: Er darf Sie spätestens 7 Tage vor dem errechneten Geburtstermin nicht weiter beschäftigen.

Werden diese verpflichtenden 7 Tage Mutterschaftsurlaub dennoch nicht genommen, verfallen sie.

4.2. Nach der Entbindung

Der Gesetzgeber sieht eine verpflichtende 9-wöchige Geburtsruhe nach der Entbindung vor, die Sie in Anspruch nehmen *müssen*.

Darüber hinaus können Sie maximal 5 Wochen des Mutterschaftsurlaubs, die Sie vor dem Entbindungstermin nicht in Anspruch genommen haben, nach der Entbindung als Mutterschaftsurlaub nehmen. Im Idealfall, bei guter Gesundheit der Mutter, beträgt der Mutterschaftsurlaub nach der Entbindung also maximal 14 Wochen.

Am Tag der Entbindung beginnt der nachgeburtliche Urlaub. Wenn das Kind früher kommt als errechnet, und die Schwangere am Tag der Entbindung noch gearbeitet hat, beginnt der Mutterschaftsurlaub erst am darauffolgenden Tag.

4.3. Berechnung des Mutterschaftsurlaubs

Der Arzt kann mithilfe von Ultraschalluntersuchungen die Embryogröße feststellen und - eventuell nach mehrmaligen Korrekturen der Daten - den Geburtstermin mehr oder weniger genau bestimmen.

Aber nur 4 Prozent aller Kinder kommen am errechneten Geburtstermin zur Welt. Die meisten Kinder (66 Prozent) kommen innerhalb von drei Wochen rund um den Geburtstermin zur Welt.

Beginn und Ende des Mutterschaftsurlaubs können also erst genau datiert werden, wenn das Baby geboren wurde. Anhand von 2 Beispielen wird die Berechnungsweise verdeutlicht:

4.3.1. Der Idealfall

Der voraussichtliche Geburtstermin ist der 15. August. Sie fühlen sich fit und möchten bis eine Woche vor dem errechneten Geburtstermin arbeiten. Dies bedeutet, dass Sie spätestens am 8. August (15. August minus 7 Tage) Ihren Mutterschaftsurlaub antreten werden.

1 Woche vorgeburtlicher Urlaub	14 Wochen Nachgeburtlicher Urlaub (inklusive Tag der Entbindung)
--------------------------------------	--

Sie können maximal 14 Wochen nach der Geburt zuhause bleiben, d.h. Ihr Mutterschaftsurlaub beginnt am 8. August und endet am 20. November (105 Tage). Ab dem 21. November müssen Sie Ihre Arbeit wieder aufnehmen.

Dies ist der Idealfall, da man den größtmöglichen Teil des Mutterschaftsurlaubes nach der Entbindung genießen kann.

4.3.2. Sie sind krank vor dem Entbindungstermin

Der voraussichtliche Geburtstermin ist wieder der 15. August. Aber 3 Wochen vor dem voraussichtlichen Geburtstermin, am 25. Juli, melden Sie sich krank. Sie fühlen sich nicht mehr in der Lage, Ihre Arbeit wieder aufzunehmen und beschließen, Ihren Mutterschaftsurlaub anzutreten.

3 Wochen vorgeburtlicher Urlaub	12 Wochen Nachgeburtlicher Urlaub (inklusive Tag der Entbindung)
---------------------------------------	--

Da Sie drei Wochen krankheitsbedingt fehlen, diese aber ab 6 Wochen vor dem Entbindungstermin automatisch von Ihrem Mutterschaftsurlaub abgezogen werden, bleiben 12 Wochen Mutterschaftsurlaub nach der Entbindung. Sie müssen also ab dem 7. November wieder arbeiten.

4.4. Regelung für entschädigte Arbeitsuchende

Sie haben wie jede Mutter Anrecht auf maximal 15 Wochen Mutterschaftsurlaub.

Spätestens 1 Woche vor dem errechneten Geburtstermin treten Sie Ihren Mutterschaftsurlaub an und werden in dieser Zeit durch die Krankenkasse entschädigt.

Sie müssen vorab niemanden über Ihre Schwangerschaft informieren. Die Zahlstelle für Arbeitslosenentschädigung benötigt keine ärztliche Bescheinigung, diese geben Sie nur bei Ihrer Krankenkasse ab.

Falls Sie Probleme bei der Berechnung Ihres Mutterschaftsurlaubes haben, wenden Sie sich bitte an Ihre Krankenkasse.

4.5. Ausnahmen

Nicht immer läuft im Leben alles wie gewünscht - manchmal erlauben die medizinischen Umstände es nicht, die Geburtsruhe von 15 Wochen einzuhalten. Die häufigsten medizinischen Gründe für eine Abweichung sind:

- ✓ durchgehende Krankheit vor der Entbindung,
- ✓ verspätete Geburt,
- ✓ Mehrlingsgeburten,
- ✓ Krankenhausaufenthalt des Babys,
- ✓ Umwandlung des Mutterschafts- in Vaterschaftsurlaub.

Darüber hinaus gibt es zwei weitere Ausnahmeregelungen:

- ✓ Adoptionsurlaub,
- ✓ Stückelung des nachgeburtlichen Mutterschaftsurlaubs.

Diese Sonderregelungen werden auf den folgenden Seiten ausführlicher erklärt.

4.6. Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs bei durchgehender Krankheit vor der Entbindung

Wenn Sie in den letzten 6 Wochen vor der Entbindung bedingt durch die Schwangerschaft **durchgehend** krank waren, können Sie Ihren Mutterschaftsurlaub um maximal eine Woche verlängern⁶.

Sie müssen dafür einen Antrag stellen und eine ärztliche Bescheinigung vorlegen. Der verpflichtende nachgeburtliche Urlaub beträgt dann nicht 9, sondern 10 Wochen.

Bitte benachrichtigen Sie Ihre Krankenkasse und bitten Ihren Arzt, 6 Wochen durchgehende Krankheit und 10 Wochen nachgeburtlichen Urlaub zu bescheinigen.

6 Wochen
vorgeburtlicher
Urlaub

9 Wochen
Nachgeburtlicher Urlaub
(inklusive Tag der
Entbindung)

+ 1 Woche
wegen
durchgehender
Krankheit

4.7. Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs bei verspäteter Geburt

Im Falle einer verspäteten Geburt wird der Mutterschaftsurlaub entsprechend verlängert.

Selbst wenn Sie den vollständigen vorgeburtlichen Urlaub von 6 Wochen in Anspruch genommen haben, wird der Mutterschaftsurlaub verlängert, da die gesetzlich vorgeschriebene Geburtsruhe von 9 Wochen nach der Geburt eingehalten werden muss.

Diese zusätzlichen Tage Mutterschaftsurlaub werden ebenfalls durch die Krankenkasse vergütet (Ersatzeinkommen).

Zusätzlich darf die Mutter bei einer verspäteten Geburt auf Anfrage den Mutterschaftsurlaub um 1 Woche verlängern.

4.8. Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs bei Mehrlingsgeburten (Zwillinge, ...)

Im Allgemeinen hat eine Mehrlingsmutter 17 Wochen Mutterschaftsurlaub:

- ✓ Vorgeburtlicher Urlaub: mindestens 1, höchstens 8 Wochen
- ✓ Nachgeburtlicher Urlaub: mindestens 9, höchstens 16 Wochen

Mindestens 9 Wochen vor dem errechneten Geburtstermin muss dem Arbeitgeber eine Bescheinigung mit Beginn- und Enddaten des Mutterschaftsurlaubs zugestellt bzw. ausgehändigt werden.

1 Woche
vorgeburtlicher
Urlaub

16 Wochen
Nachgeburtlicher Urlaub
(inklusive Tag der
Entbindung)

+ 2 Wochen
nur auf Anfrage

⁶ Gesetz vom 20. Juli 2006, Art. 149 und 150

Wichtig! Bei einer Mehrlingsgeburt kann auf Antrag der Mutter der nachgeburtliche Urlaub um **zusätzliche 2 Wochen verlängert werden**, sodass der Mutterschaftsurlaub nicht 17 Wochen, sondern sogar **19 Wochen** betragen kann. Diese Verlängerung muss mit einer ärztlichen Bescheinigung bei der Krankenkasse beantragt werden.

Auch bei Mehrlingsgeburten gilt die Regelung der Verlängerung im Falle einer verspäteten Geburt, allerdings kommt das selten vor, da Mehrlinge meist vor dem errechneten Geburtstermin zur Welt kommen.

4.9. Krankenhausaufenthalt des Kindes

Wenn das Neugeborene mehr als 7 Tage ab der Geburt im Krankenhaus bleiben muss, kann die Mutter den Mutterschaftsurlaub entsprechend verlängern.

Jeder Tag, den das Baby über die ersten 7 Tage hinaus im Krankenhaus bleiben muss, verlängert den Mutterschaftsurlaub. Die Krankenkasse benötigt hierfür eine Bescheinigung des Krankenhauses, dass das Neugeborene länger als 7 Tage im Krankenhaus bleiben muss.

Wenn eine ärztliche Bescheinigung vorliegt, darf die Mutter zusätzlich zu den 15 Wochen Mutterschaftsurlaub maximal 24 Wochen Urlaub beantragen.

Prozedur:

- ✓ den Arbeitgeber in Kenntnis setzen (schriftliche Mitteilung der Verlängerung plus Bescheinigung des Arztes/Krankenhauses),
- ✓ die Krankenkasse informieren, denn diese zahlt weiterhin das Ersatzeinkommen.

4.10. Umwandlung des Mutterschaftsurlaubs in Vaterschaftsurlaub

In zwei Ausnahmefällen darf der Vater die Zeitspanne des Mutterschaftsurlaubs beanspruchen, den die Mutter noch nicht genommen hat:

1. Krankenhausaufenthalt der Mutter: Wenn die Mutter länger als 6 Tage nach der Entbindung im Krankenhaus bleiben muss und das Neugeborene bereits nach Hause darf, kann der Vater anstelle der Mutter das Kind in Empfang nehmen und solange den Vaterschaftsurlaub beanspruchen, bis die Mutter ihrerseits das Krankenhaus verlässt und den Mutterschaftsurlaub fortsetzt.
2. Wenn die Mutter bei der Geburt verstirbt: Die 15 Wochen Mutterschaftsurlaub (bzw. 17-19 Wochen bei einer Mehrlingsgeburt) dürfen vom Vater in Anspruch genommen werden.



Die kranke Mutter erhält weiterhin ihr Ersatzeinkommen durch die Krankenkasse und der Vater erhält 60 Prozent seines letzten Bruttogehalts⁷ für die Zeit des Vaterschaftsurlaubs, ebenfalls von der Krankenkasse.

Der Vater muss vor Antritt des Urlaubs seinen Arbeitgeber schriftlich über Beginn und Ende seines Urlaubs in Kenntnis setzen und ein Attest beifügen, das bestätigt, dass die Mutter im Krankenhaus bleiben muss bzw. verstorben ist.

Während dieser Zeit genießt der Vater einen teilweisen Kündigungsschutz, d.h. der Arbeitgeber darf ihm in Zusammenhang mit dem Vaterschaftsurlaub nicht kündigen.

Wenn der Arbeitgeber während dieser Zeit trotzdem das Arbeitsverhältnis beendet und der Kündigungsgrund in Zusammenhang mit dem Vaterschaftsurlaub steht, muss er zusätzlich zur gesetzlich vorgeschriebenen Kündigungsentschädigung eine Abfindung von 3 Monatsgehältern zahlen.

4.11. Stückelung des Mutterschaftsurlaubs

Um der Mutter den Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern, können die beiden letzten Wochen des Mutterschaftsurlaubes, die über die 9 Pflichtwochen hinausgehen, später genommen werden.

Diese zwei Wochen müssen dann jedoch innerhalb von acht Wochen nach Ende des durchgehenden nachgeburtlichen Mutterschaftsurlaubes genommen werden. Die Krankenkasse zahlt währenddessen das Ersatzeinkommen.

Beispiel: Sie haben Anrecht auf 14 Wochen Mutterschaftsurlaub (maximale Dauer) ab dem Tag der Entbindung. Nach 12 Wochen beenden Sie den durchgehenden nachgeburtlichen Mutterschaftsurlaub. Die beiden letzten verbleibenden Wochen Mutterschaftsurlaub nehmen Sie nach Ihrem Rhythmus innerhalb der nächsten acht Wochen. Dann ist Ihr Mutterschaftsurlaub endgültig abgeschlossen.

5 DAS ERSATZEINKOMMEN („Krankengeld“)



⁷ Mit einem Steuervorabzug von 11,11%

5.1. Regelung für Arbeitnehmerinnen im Privatsektor

Das Ersatzeinkommen während des Mutterschaftsurlaubs wird durch die Krankenkasse gezahlt (Beamte erhalten eine Lohnfortzahlung des Arbeitgebers).

Statut:	Während der ersten 30 Tage Mutterschaftsurlaub:	Ab dem 31. Tag bis zum Ende des Mutterschaftsurlaubs:
Arbeitnehmer mit Arbeitsvertrag	82 Prozent des Bruttogehalts, ohne Höchstsatz ⁸	75 Prozent des Gehalts, berechnet auf den letzten Bruttolohn, mit einem Höchstsatz
Entschädigte Arbeitslose	79,5 Prozent des letzten Bruttogehalts	75 Prozent des letzten Bruttogehalts

Nach dem gesetzlichen Mutterschaftsurlaub von 15 Wochen (oder 17 Wochen im Falle einer Mehrlingsgeburt) ist der Mutterschaftsurlaub normalerweise beendet. Sollten Sie jedoch weiterhin krankgeschrieben sein, erhalten Sie 60 Prozent des Bruttogehalts.

Zu Beginn des Mutterschaftsurlaubes reichen Sie bei der Krankenkasse eine ärztliche Bescheinigung ein, worauf Beginn- und Enddatum des voraussichtlichen Mutterschaftsurlaubes vermerkt sind.

Zur Erstattung des Ersatzeinkommens benötigt die Krankenkasse ein durch Arbeitgeber und Arbeitnehmerin korrekt ausgefülltes „Auskunftsblatt“. Es wird jedoch erst durch den Arbeitgeber ausgefüllt, wenn durch den Tag der Entbindung Beginn und Ende des Mutterschaftsurlaubs exakt bestimmt wird.

Deshalb muss der Krankenkasse die Geburtsurkunde zugestellt werden, die der Standesbeamte bei der Anmeldung des Kindes dem Vater oder der Mutter aushändigt.

⁸ Für Gering- und Normalverdiener beträgt das Ersatzeinkommen bei Krankheit 60 Prozent des Bruttolohns. Arbeitnehmer, die überdurchschnittlich verdienen, erhalten einen gesetzlichen Höchstsatz, der ggf. auch unter 60 Prozent des Bruttogehalts liegen kann.

5.2. Regelung für Selbstständige

Der Mutterschaftsurlaub für selbstständig arbeitende Frauen beträgt 8 Wochen (9 Wochen bei Mehrlingsgeburten), wovon 1 Woche verpflichtend vor der Entbindung genommen werden muss.

Allgemeines Prinzip

- Vorgeburtlicher Urlaub: mindestens 1, höchstens 3 Wochen.
- Nachgeburtlicher Urlaub: mindestens 5, höchstens 7 Wochen (bzw. 8 Wochen bei Mehrlingen).

Achtung Sonderregelung: der nachgeburtliche Urlaub beträgt zwingend 2 Wochen ab dem Tag der Entbindung. Der restliche Teil des Mutterschaftsurlaubes, der noch nicht beansprucht wurde, kann innerhalb von 21 Wochen nach der Entbindung in Zeitspannen von jeweils 7 Tagen genommen werden.

Der Mutterschaftsurlaub muss zwingend eine Woche vor dem errechneten Geburtstermin begonnen werden, ansonsten verliert die Selbstständige **vollständig** das Anrecht auf Ersatzeinkommen. Bitte erkundigen Sie sich genau bei Ihrer Sozialversicherungskasse.

Der Mutterschaftsurlaub kann auf Wunsch auf 6 Wochen (bzw. 7 bei Mehrlingen) reduziert werden.

Selbstständig arbeitende Mütter erhalten ein pauschales Ersatzeinkommen⁹ von zurzeit 368,36 EUR pro Woche. Zusätzlich erhält sie insgesamt 105 Dienstleistungsschecks¹⁰, die sie innerhalb von 8 Monaten nach Erhalt aufbrauchen muss.

Die Dienstleistungsschecks müssen nicht versteuert werden. Sie dienen dazu, die Selbstständige bei der Hausarbeit zu entlasten. Siehe hierzu auch das Kapitel Nr. 12 „Unterstützung im Haushalt“.

⁹ Programmgesetz vom 27. Dezember 2005

¹⁰ www.dienstleistungsschecks-lfa.be

6 DIE ANMELDUNG DES BABYS



Die Eltern haben die gesetzliche Verpflichtung, das Neugeborene innerhalb von 15 Tagen nach der Geburt beim Standesamt der Geburtsgemeinde anzumelden. Es genügt, wenn ein Elternteil das Kind anmeldet

Achtung! Die Anmeldung des Babys erfolgt NICHT in der Wohngemeinde des Kindes, sondern immer in der Gemeinde, in der das Kind zur Welt gekommen ist.

Sind die Eltern verheiratet, müssen sie zur Anmeldung das Heiratsbuch mitbringen. Unverheiratete Paare sollten sich rechtzeitig vor der Geburt bei dem zuständigen Standesamt erkundigen, was sie beachten müssen, um alle Rechte des Kindes und beider Eltern zu wahren.

Vom Standesamt der Wohngemeinde erhalten die Eltern zwei Originale der Geburtsbescheinigung:

- ✓ ein Exemplar ist für die Krankenkasse,
- ✓ das andere ist für die Familienzulagenkasse bestimmt.

Nur mit diesem Dokument haben Sie Anrecht auf Familienzulagen. Achtung! Diese Dokumente werden bei Verlust nicht ersetzt.

7

DER SONDERURLAUB FÜR PARTNER



Auf schriftliche Anfrage und nach Vorlage eines Auszugs aus der Geburtsurkunde hat der Partner das Recht, 10 bezahlte Urlaubstage mit der Familie zu genießen. Dieser Urlaub heißt „Sonderurlaub“, im öffentlichen Dienst auch „Gelegenheitsurlaub“.

Die drei ersten Tage werden durch den Arbeitgeber bezahlt, die anderen 7 Tage durch die Krankenkasse (82 Prozent des monatlichen Bruttolohnes, maximal jedoch die gesetzlich festgelegte Höchstgrenze).

Der Sonderurlaub muss innerhalb von 4 Monaten nach der Entbindung genommen werden. Er kann jedoch auch gestückelt werden.

Der Sonderurlaub gilt auch für Partner, die in einer gleichgeschlechtlichen Partnerschaft leben.

Prozedur:

- ✓ einen schriftlichen Antrag beim Arbeitgeber einreichen,
- ✓ die Krankenkasse kontaktieren zwecks Ersatzeinkommen (Auszug aus der Geburtsurkunde vorlegen).

Bei einer Mehrlingsgeburt wird der Sonderurlaub nicht verdoppelt bzw. vervielfacht.

8

GEBURTSPRÄMIE UND FAMILIENZULAGEN¹¹



¹¹ Wenn man von Familienzulagen spricht, ist immer der im einfachen Sprachgebrauch benutzte Begriff „Kindergeld“ gemeint.

Jede Familie in Belgien hat normalerweise Anspruch auf Familienzulagen (= Kindergeld). Aber nicht immer ist klar, welcher Elternteil das Kindergeld beantragen sollte und welche Kasse für die Zahlungen verantwortlich ist.

8.1. Wer hat Anspruch auf Geburtsprämie und Familienzulagen?

Im Prinzip kann jeder aktive Arbeitnehmer oder Gleichgestellter (entschädigter Arbeitsloser, Pensionierter, Arbeitnehmer in Laufbahnunterbrechung oder Empfänger einer Hinterbliebenenrente)¹² das Familienzulagen beantragen. Voraussetzung ist, dass die Eltern in Belgien wohnen.

Die gesetzlichen Bestimmungen sehen vor, dass der Elternteil mit dem vorteilhaftesten Statut die Familienzulagen erhält. So wird z.B. die Arbeitnehmerin den Antrag stellen, wenn ihr Partner zurzeit arbeitslos ist.

Wenn Mann und Frau beide dasselbe Statut haben, muss der Mann den Antrag stellen, auch wenn man heute juristisch nicht mehr vom Mann als Familienoberhaupt spricht.

Falls Vater und Mutter in einem Haushalt leben, erhält die Mutter die Familienzulage, selbst wenn der Vater der Antragsteller ist. Wenn die Eltern getrennt leben, erhält die Person, bei der das Kind lebt (der „Erziehungsberechtigte“), die Familienzulage.

¹² Diese Liste erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

8.2. Die Beträge für Geburtsprämie und Familienzulage

Ab dem 6. Schwangerschaftsmonat (180 Tage Schwangerschaft) und bis spätestens 5 Jahre nach der Entbindung können Sie die einmalige Geburtsprämie bei Ihrer Familienzulagenkasse beantragen. Folgende indexierte Summen sind momentan (Stand am 01. Februar 2012) vorgesehen:

- erstes Kind von Mutter oder Vater: 1.199,10 EUR
- für jedes weitere Kind: 902,18 EUR
- bei Mehrlingsgeburten: 1.199,10 EUR
pro Kind, unabhängig vom Rang
des Kindes in der Familie.

Anrecht auf Geburtsprämie besteht auch bei einer Fehlgeburt oder Totgeburt, die nach mindestens 180 Tagen Schwangerschaft eintritt.

Neben der einmaligen Geburtsprämie erhält jede Mutter oder Erziehungsberechtigte/r monatliche Familienzulagen (= Kindergeld).

Der Grundbetrag der Familienzulage pro Monat:

- für das erste Kind : 88,51 EUR
- für das zweite Kind: 163,77 EUR
- ab dem dritten Kind : 244,52 EUR

Zuzüglich zum Grundbetrag wird ein Alterszuschlag oder Sozialzuschlag gewährt. Die Berechnung ist komplex, da sie vom Statut, der familiären Situation des Familienzulageempfängers und dem Geburtsjahr des Kindes abhängt.

Bitte erkundigen Sie sich bei Ihrer Familienzulagenkasse nach den Beträgen.

Die Familienzulage kann nur mit der Geburtsbescheinigung vom Standesamt (=> Anmeldung) beantragt werden. Die Familienzulage wird immer ab dem Monat gezahlt, der der Geburt folgt, es sei denn, das Kind wurde am ersten Tag des Monats geboren.

Die Berechnung der Familienzulage kann durch verschiedene Faktoren (alleinerziehend, Sozialzuschlag, Grenzgänger, ...) von den oben genannten Summen abweichen.

Falls Sie oder Ihr Partner im Ausland arbeiten und eine dortige Kasse zuständig ist, kann die belgische Familienzulagenkasse den Ausgleichsbeitrag zahlen. Diese Prozedur kann auch umgekehrt angewandt werden. Belgien hat jedoch nicht mit allen Ländern Abkommen abgeschlossen.

Erkundigen Sie sich bitte in jedem Fall bei Ihrer Familienzulagenkasse.

8.3. Welche Familienzulagenkasse ist zuständig?

In Belgien gibt es verschiedene Kassen für Familienzulagen bzw. Kindergeld, die aber alle nach derselben föderalen Gesetzgebung arbeiten.

Fragen Sie Ihren Arbeitgeber, welcher Familienzulagenkasse er angeschlossen ist. Wenn beide Elternteile momentan arbeitslos sind, ist die Kasse des letzten Arbeitgebers zuständig.

8.4. Das „garantierte Kindergeld“¹³

Nur die Zentralanstalt für Familienzulagen für Arbeitnehmer (ZFA) ist für die Zahlung des „garantierten Kindergelds“ zuständig: z.B. bei jugendlichen Eltern, alleinstehenden Studenten, Hausangestellten, Empfängern von Eingliederungseinkommen, ...

¹³ Bestimmte Personen, die nie ein Anrecht auf Kindergeld erworben haben (z.B. niemals berufstätig waren) erhalten „garantiertes Kindergeld“ vom Staat.

8.5. Die „Schulprämie“

Zusätzlich zur Familienzulage zahlt die Familienzulagenkasse seit einigen Jahren ein „Schul-Ersatzeinkommen“, im Volksmund Schulprämie genannt, für schulpflichtige Kinder:

- | | |
|--|------------|
| ▪ von 0 bis 5 Jahre: | 27,06 EUR |
| ▪ von 6 bis 11 Jahre: | 57,44 EUR |
| ▪ von 12 bis 17 Jahre: | 80,41 EUR |
| ▪ ab 18 Jahre bis zum Ende des Anrechts: | 108,25 EUR |

Ob das Schul-Ersatzeinkommen gezahlt wird, hängt immer vom jährlichen Beschluss der föderalen Regierung ab und ist keineswegs ein dauerhaft, erworbenes Recht.

Noch Fragen?

Wenn Sie noch Fragen haben, kontaktieren Sie Ihre Familienzulagenkasse

oder die

Zentralanstalt für Familienbeihilfen
Trierer Straße 70
1000 Brüssel
0800-94434 (kostenfreie Rufnummer)

In deutscher Sprache:

ZFA Eupen
Hookstraße 29 - 4700 Eupen
087 555 971

Sie können den genauen Betrag Ihrer Familienzulage jederzeit unter www.zfa.be nachprüfen. Klicken Sie auf die Rechenmaschine (Symbol) links oben (diese Seite informiert in den drei Landessprachen).

9 UND NACH DEM MUTTERSCHAFTSURLAUB?



Falls Sie im Vorjahr gearbeitet haben, muss der Arbeitgeber Ihnen den gesetzlichen Jahresurlaub gewähren. Darüber hinaus können Sie verschiedene Urlaubsformen in Anspruch nehmen.

Zurzeit sind die Laufbahnunterbrechungen¹⁴ für junge Familien die vorteilhafteste Urlaubsart.

Eine Laufbahnunterbrechung können Sie beanspruchen, wenn Sie ein Kind bekommen haben oder Sie ein krankes Kind oder einen kranken Angehörigen pflegen müssen. Sie erhalten dann eine monatliche Prämie. Zeitkredite werden unabhängig von Ihrer familiären Lage gewährt. Einen Zeitkredit können Sie immer beanspruchen, wenn Sie berechtigt sind (siehe Kapitel 9.5.). Die Prämie, die Sie erhalten, ist allerdings geringer als bei einer Laufbahnunterbrechung.

Planen Sie Ihre Abwesenheit gründlich und informieren Sie Ihren Arbeitgeber zeitig über Ihre Pläne.

9.1. Laufbahnunterbrechungen: der Elternurlaub

Den bezahlten Elternurlaub können Sie

- a. 4 Monate vollzeitig beanspruchen: dieser Urlaub kann in 4 Zeitabschnitte aufgeteilt werden. Sie können also einen Antrag für 1, 2, 3 oder maximal 4 Monate stellen.
- b. 8 Monate halbezeitig beanspruchen: dieser Urlaub kann in 2 Zeitabschnitte von 2 Monaten oder ein Vielfaches aufgeteilt werden. Sie können also einen Antrag für 2, 4, 6 oder maximal 8 Monate stellen.
- c. Oder 20 Monate auf 80 Prozent Arbeitszeit reduzieren. Dieser Urlaub kann in 5 Zeitabschnitte von 5 Monaten oder ein Vielfaches aufgeteilt werden. Sie können also einen Antrag für 5, 10, 15 oder maximal 20 Monate stellen.

Sie können die Urlaubsformen a - b - c auch kombinieren, wobei gilt:

- 1 Monat vollständige Unterbrechung entspricht 2 Monaten halbezeitiger Unterbrechung bzw. 5 Monaten Reduzierung auf 80 Prozent Arbeitszeit.
- Es werden maximal 4 vollständige Monate gewährt.

Beispiel: Im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub nehmen Sie 4 Monate halbezeitigen Elternurlaub (= 2 vollständige Monate) und 10 Monate arbeiten Sie lediglich 80 Prozent der Arbeitszeit (= 2 vollständige Monate). Sie haben somit die maximale Zeit von 4 Monaten erschöpft.

Erkundigen Sie sich bei Ihrem Arbeitgeber, ob die Möglichkeit der Kombination besteht. Nicht jeder Arbeitgeber ist dazu verpflichtet.

Falls Sie in einem Unternehmen arbeiten, in dem weniger als 10 Personen beschäftigt sind, hat Ihr Arbeitgeber ein Mitbestimmungsrecht darüber, ob Sie die volle oder teilzeitige Laufbahnunterbrechung erhalten: Er ist nicht verpflichtet, die halbezeitige Laufbahnunterbrechung für die Dauer von 8 Monaten zu gestatten.

Aus betriebsinternen Gründen (Funktionsweise des Betriebes) kann der Arbeitgeber den beantragten Elternschaftsurlaub um höchstens 6 Monate verschieben.

Sie müssen Ihren Antrag auf Elternurlaub schriftlich zwei Monate vor Beginn beantragen, es sei denn, Ihr Arbeitgeber ist mit einer kürzeren Frist einverstanden.

Der Elternurlaub darf innerhalb von folgenden Zeitspannen nach der Geburt des Kindes genommen werden:

- 6 Jahre im öffentlichen Sektor,
- 4 Jahre im Unterrichtswesen,
- 21 Jahre, wenn das Kind zu 66 Prozent behindert ist,
- 12 Jahre, wenn Sie im Privatsektor, bei einer lokalen oder provinziellen Behörde beschäftigt sind.

¹⁴ Im Privatsektor : Königlicher Erlass vom 29.10.1997 und vom 31. Mai 2012.

Der Elternurlaub wird Mutter oder/und Vater gewährt. Leider beanspruchen im europäischen Durchschnitt nur 5 Prozent aller Väter den Elternurlaub. Der Elternurlaub wird auch bei Adoptionen gewährt.

Der Elternurlaub kann nach jeder Entbindung beantragt werden. Dieser Urlaub ist Ihr Recht, kein Arbeitgeber darf ihn verweigern. Eine Bedingung gibt es trotzdem: Sie müssen während der letzten 15 Monate vor Beginn des Elternurlaubes mindestens 12 Monate (nicht unbedingt aufeinanderfolgend) beschäftigt gewesen sein. Falls dies nicht zutrifft, darf der Arbeitgeber dennoch freiwillig den Elternurlaub gewähren.

Alle Urlaubsformen stehen beiden Geschlechtern offen. **Interessant beim Elternurlaub ist, dass er pro Geburt von beiden Elternteilen separat beansprucht werden kann.**

Der Elternurlaub und alle anderen Urlaubsformen gewährt *der Arbeitgeber*. Das Landesamt für Arbeitsbeschaffung nimmt den Urlaub zur Kenntnis und zahlt lediglich das Ersatzeinkommen, die „Unterbrechungsunterstützung“.

9.2. Elternurlaub ohne Ersatzeinkommen¹⁵ (Kollektivabkommen Nr. 64)

In Anwendung des Kollektivabkommens Nr. 64 des Nationalen Arbeitsrates kann diese Urlaubsform gewährt werden, wenn die Laufbahnunterbrechung nicht gewährt werden kann. Es besteht jedoch kein Anrecht auf Ersatzeinkommen.

Bei diesem Elternurlaub wird jedem Arbeitnehmer des Privatsektors nach der Entbindung ein unbezahlter Urlaub für eine maximale Dauer von 3 Monaten innerhalb von 4 Jahren (8 Jahre bei einer Behinderung des Kindes von mindestens 66 Prozent) gewährt. Mit Genehmigung des Arbeitgebers kann die Dauer von 3 Monaten auch anders aufgeteilt werden.

¹⁵ Kollektivabkommen Nr. 64 vom 29. April 1997

9.3. Laufbahnunterbrechung wegen Krankenpflege

Die Laufbahnunterbrechung wegen Krankenpflege (offiziell „Laufbahnunterbrechung im Rahmen des medizinischen Beistands“¹⁶) erlaubt es Ihnen, Ihre Tätigkeit ganz oder teilweise einzustellen, um ein Mitglied des Haushalts (oder einen Verwandten bis zum zweiten Grad), der an einer „schweren Krankheit“ leidet, zu pflegen.

„Schwere Krankheit“ bedeutet: medizinische Eingriffe, chronische oder längere Krankheiten, die eine familiäre und soziale Unterstützung erfordern.

Diese Laufbahnunterbrechung darf Ihnen generell nicht verweigert werden.

Die Arbeit wird pro Antrag für mindestens 1 Monat und höchstens 3 Monate unterbrochen bzw. reduziert.

Die Gesamtdauer der Laufbahnunterbrechung pro Krankheitsfall in Ihrer Familie beträgt maximal 12 Monate.

Ausnahme: Die vollständige Unterbrechung kann bis zu 24 Monaten betragen, wenn 3 Bedingungen erfüllt sind:

- ein Kind, das den Beistand benötigt, ist unter 16 Jahre alt;
- Sie gleichzeitig allein stehend sind *und* das Kind zu Ihren Lasten ist oder hauptsächlich bei Ihnen wohnt.

Diese Laufbahnunterbrechung ist nicht identisch mit der Laufbahnunterbrechung zur Palliativpflege.

Wenn Sie die Laufbahnunterbrechung für medizinischen Beistand teilweise beantragen möchten, müssen Sie folgendes beachten:

- Wenn Sie auf 80 Prozent der Arbeitszeit reduzieren, müssen Sie vorher vollzeitbeschäftigt gewesen sein.
- Wenn Sie Ihre Tätigkeit auf die Hälfte reduzieren, müssen Sie vorher mindestens zu 75 Prozent beschäftigt gewesen sein.

¹⁶ Königlicher Erlass vom 10. August 1998 (Privatsektor)

Die Reduzierungen der Arbeitszeit sind nicht kombinierbar, d.h., Sie können diese Form der Laufbahnunterbrechung nicht zuerst vollzeitig und später teilzeitig beanspruchen.

9.4. Entschädigungen bzw. Ersatzeinkommen

Prozedur:

- Sie müssen einen Antrag beim Arbeitgeber einreichen, mit Beginn- und Enddaten der Laufbahnunterbrechung und allen notwendigen Formularen (z.B. Kopie der Geburtsurkunde, ärztliche Bescheinigung).
- Ihr Arbeitgeber muss das Formular zum Erhalt des Ersatzeinkommens beim Landesamt für Arbeitsbeschaffung (LFA, französisch: Office National de l'Emploi (ONEM)) beantragen.

Alle Laufbahnunterbrechungen stehen beiden Geschlechtern offen!

Generell gilt für alle Ersatzeinkommen, die vom LFA (ONEM) gezahlt werden:

Das LFA entscheidet niemals über die Gültigkeit eines Antrags auf Laufbahnunterbrechung. Es nimmt sie lediglich zur Kenntnis und zahlt das Ersatzeinkommen.

Das Ersatzeinkommen wird proportional zu den nicht geleisteten Stunden und zum ursprünglichen Arbeitsverhältnis gezahlt. Zu Unrecht gezahlte Ersatzeinkommen werden zurückgefordert. Sie sollten also jede Veränderung Ihrer Situation (spontane Wiederaufnahme der Arbeit,...) unverzüglich mitteilen.

Laufbahnunterbrechung wegen Elternurlaub
oder Laufbahnunterbrechung wegen Krankenpflege
oder Palliativpflege
Ersatzeinkommen zum 01.02.2012 (netto)

Vollständige Unterbrechung,
unabhängig von Ihrem Alter **693,20 EUR**

50% -ige Unterbrechung
und jünger als 50 Jahre **319,52 EUR**

50% -ige Unterbrechung
und älter als 50 Jahre **541,98 EUR**

Reduzierung auf 80 Prozent
der Arbeitszeit und jünger als
50 Jahre **108,40 EUR**
oder
145,77 EUR,
falls alleinlebend
oder alleinerziehend mit
mindestens einem Kind
zu Lasten

Reduzierung auf 80 Prozent
der Arbeitszeit
und älter als 50 Jahre **216,80 EUR**

Wichtige Neuerung: der **Elternurlaub** wurde ab dem 1. Juni 2012 von 3 auf 4 Monate verlängert. Allen Eltern steht die Prämie für die ersten drei Monate unter den üblichen Bedingungen zu.

Das LFA zahlt die Prämie für den vierten Monat, jedoch nur wenn das Kind nach dem 7. März 2012 geboren oder adoptiert wurde.

9.5. Die Zeitkredite

Die Zeitkredite werden prinzipiell allen Arbeitnehmern (ob männlich oder weiblich) gewährt. Die Bedingungen und die Dauer sind jedoch sehr unterschiedlich. Der Antrag kann für die Dauer von 3 Monaten bis zu einem Jahr gestellt werden. Es gibt Zeitkredite für:

- den öffentlichen Sektor,
- den Privatsektor (unterschiedlich je nach paritätischer Kommission, der Ihr Arbeitgeber unterliegt),
- Arbeitssuchende.

Wir erläutern hier nur die Möglichkeiten im Privatsektor:

Die Zeitkredite erlauben es den Arbeitnehmern, ihre Arbeitszeit entweder vollständig oder teilweise zu unterbrechen.

Es gibt 2 Varianten:

- a. Sie unterbrechen vollständig (Zeitkredit zu 100 Prozent).
- b. Sie reduzieren teilweise.

9.5.1. Sie unterbrechen vollständig

Sie können Ihre Laufbahn maximal für ein Jahr unterbrechen. Bedingung: Sie waren in den 15 Monaten vor Gewährung des Zeitkredits mindestens 12 Monate beschäftigt.

Wenn es ein kollektives sektorielles Abkommen für Ihren Betrieb gibt, kann die maximale Dauer der Unterbrechung sogar 5 Jahre betragen. Hierüber kann nur Ihr Arbeitgeber Sie informieren.

9.5.2. Sie unterbrechen teilweise

Bedingung: Sie waren in den 15 Monaten vor Gewährung des Zeitkredits mindestens 12 Monate beschäftigt.

9.5.3. Sie reduzieren auf 80 Prozent der Arbeitszeit

Bedingung: Sie waren in den 60 Monaten vor Gewährung des Zeitkredits in einem Arbeitsverhältnis und in den letzten 12 Monaten vor Gewährung des Zeitkredits vollzeitig beschäftigt.

Sie können Ihre Arbeitszeit folgendermaßen reduzieren: 1 ganzen Tag oder 2 halbe Tage Laufbahnunterbrechung pro Woche.

9.5.4. Zeitkredite: Dauer, Bedingungen und Antragsformulare

Sie müssen in Belgien oder in einem Land der Europäischen Union wohnhaft sein. Sie dürfen nur in Ausnahmefällen eine Nebentätigkeit ausüben.

Die Zeitkredite können für jeweils 3 Monate beantragt werden. Die Gesamtzeit aller Zeitkredite darf 60 Monate (5 Jahre) nicht übersteigen (Der Elternurlaub in Form einer Laufbahnunterbrechung oder die Laufbahnunterbrechung wegen Krankenpflege sind keine Zeitkredite, zählen also nicht für die Gesamtzeit).

Falls Sie sich selbstständig machen wollen, dürfen Sie in Absprache mit dem LFA ein erstes Jahr Laufbahnunterbrechung beantragen und erhalten sogar ein Ersatzeinkommen. Im zweiten Jahr zahlt das LFA kein Ersatzeinkommen mehr.

Ein Recht auf Entschädigung hat normalerweise jeder Arbeitnehmer, der seit mindestens zwei Jahren bei seinem Arbeitgeber beschäftigt ist.

Das Anrecht auf Zeitkredit eröffnet nicht automatisch das Recht auf eine Entschädigung. Erkundigen Sie sich beim Landesamt für Arbeitsbeschaffung (LFA/ONEM), ob Sie tatsächlich Anrecht hierauf haben.

Zeitkredite¹⁷ (ZK): mindestens 2 bis 5 Jahre Betriebszugehörigkeit:
Höhe des Ersatzeinkommens zum 01.02.2012 (netto)

Vollständige
Unterbrechung **423,81 EUR/Monat**

Zeitkredit
zu 50 Prozent **165,05 EUR/Monat**
195,35 EUR/Monat,
falls alleinstehend oder falls
alleinstehend und mit mindestens
einem Kind zusammenwohnend.

Zeitkredit
zu 20 Prozent **98,95 EUR/Monat**
127,69 EUR/Monat,
falls alleinstehend oder falls
alleinstehend und mit mindestens
einem Kind zusammenwohnend.

Zeitkredite¹⁸ (ZK): mindestens 5 Jahre Betriebszugehörigkeit:
Höhe des Ersatzeinkommens zum 01.02.2012 (netto)

Vollständige
Unterbrechung **565,09 EUR**

Zeitkredit
zu 50 Prozent **220,07 EUR**
260,47 EUR
falls alleinstehend oder falls
alleinstehend und mit mindestens
einem Kind zusammenwohnend.

Zeitkredit
zu 20 Prozent **100,93 EUR**
130,25 EUR, falls alleinstehend
166,02 EUR
falls alleinstehend oder falls
alleinstehend und mit mindestens
einem Kind zusammenwohnend.

Diese Broschüre erhebt nicht den Anspruch, alle Möglichkeiten der Arbeitsunterbrechungen im Einzelnen aufzulisten.

¹⁷ Bei weniger als zwei Jahren Betriebszugehörigkeit kann kein Ersatzeinkommen gewährt werden. Bitte erkundigen Sie sich beim LFA über Ausnahmen.

¹⁸ Bei weniger als zwei Jahren Betriebszugehörigkeit kann kein Ersatzeinkommen gewährt werden. Bitte erkundigen Sie sich beim LFA über Ausnahmen.

Falls Sie nicht wissen, ob Sie das Recht auf Zeitkredit haben, können Sie sich bei folgenden Stellen informieren:

- ✓ Sozialsekretariat des Arbeitgebers oder
- ✓ Gewerkschaften und Arbeitnehmerverbände (für Mitglieder) oder
- ✓ Contrôle des Lois Sociales
2, rue Fernand Houget
4800 Verviers
087 307 195
cls.verviers@emploi.belgique.be

Informationen zu Laufbahnunterbrechungen und Zeitkrediten in deutscher Sprache:

- ✓ Landesamt für Arbeitsbeschaffung Eupen
Eupen Plaza, Werthplatz 4-8 (3. Etage)
4700 Eupen
087 556 547

Rechtsverbindliche Auskünfte zu den Zeitkrediten und Laufbahnunterbrechungen erteilt nur das föderale Landesamt für Arbeitsbeschaffung (LFA).

Alle Informationen bezüglich Zeitkredite und Elternurlaub können Sie unter www.onem.be nachlesen. Sie finden fast alle Informationen auch in deutscher Sprache.

Antragsformulare für die Gewährung des Zeitkredits und die Zahlung des Ersatzeinkommens sind in jedem Bezirksbüro des LFA erhältlich. Das nächstgelegene Büro des LFA, das Ersatzeinkommen auszahlt, befindet sich in Verviers:

LFA - ONEM Verviers
Service Interruption de Carrière
Galerie des deux Places
Place Verte, 12
4800 Verviers
087 394 750

Welche Auswirkungen haben die Zeitkredite und der Elternurlaub auf Ihre Pension? Informieren Sie sich unter www.onem.be oder nehmen Sie Kontakt mit dem föderalen Pensionsamt auf:

Landespensionsamt
Tour du Midi
1060 Brüssel
1765 (kostenlose Rufnummer)
Web : www.onprvp.fgov.be



10 DIE BESONDERE SITUATION DER GRENZGÄNGER



Grenzgänger sind oftmals mit komplizierten Situationen konfrontiert, die hier nicht alle ausgeführt werden können.

Verschiedene, unabhängige Dienststellen beraten Sie gerne, allerdings sollte Ihr erster Ansprechpartner in Sachen Mutterschaftsurlaub immer Ihre Krankenkasse sein.

Untenstehend finden Sie eine Liste anderer Informationsstellen (diese Liste erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit):

Für Belgier, die in Luxemburg arbeiten:

www.guichet.public.lu/de/citoyens/travail-emploi/conges/index.html

Für Grenzgänger, die in Belgien wohnen und in Deutschland beschäftigt sind, aber auch Deutsche, die in Belgien beschäftigt sind:

Grenzinfopunkt Aachen-Eurode

Regio Aachen e.V.

Theaterstraße 90

D-52062 Aachen

00 49 (0) 241 56861-55

Die Regio Aachen ist Partner der DG im „Netzwerk Bürgerinfozentren“, ein Projekt der Euregio Maas-Rhein.

Auskünfte über das für Grenzgänger in Belgien geltende Sozialsystem erteilt auch die öffentliche Behörde für Soziale Sicherheit:

02 509 82 19

www.socialsecurity.be

(diese Seite informiert in den drei Landessprachen).

11

STILLPAUSEN¹⁹ WÄHREND DER ARBEITSZEIT



Nach der Wiederaufnahme der Arbeit hat jede Mutter, die weiterhin stillen möchte, Anrecht auf Stillpausen.

Dauer:

- Wenn die Arbeitnehmerin mindestens 4 Stunden täglich arbeitet, hat sie Anrecht auf eine halbstündige Stillpause.
- Erreicht die tägliche Arbeitszeit mindestens 7 ½ Stunden, darf die Mutter zwei Stillpausen zu jeweils 30 Minuten einlegen (oder eine Pause zu einer Stunde).

Stillpausen dürfen alle Mütter bis zu 9 Monaten nach der Entbindung des Kindes beanspruchen.

Als Beweis dass sie stillt, reicht die Mutter dem Arbeitgeber zwei Monate vorher ein Attest ein, das monatlich erneuert werden muss. Das Attest kann entweder durch einen Arzt oder durch eine Mitarbeiterin des DKF ausgestellt werden.

Die Stillpausen unterbrechen die Arbeit, der Arbeitgeber ist zu einem Lohnabzug berechtigt. Die Mutter erhält während der Stillpausen ein Ersatzeinkommen von 82 Prozent des Bruttogehaltes (ohne Höchstbetrag), das durch die Krankenkasse gezahlt wird. Im öffentlichen Dienst werden die Stillpausen durch den Arbeitgeber bezahlt.

Vom Zeitpunkt der Antragstellung, die zwei Monate im Voraus erfolgen sollte und bis zu einem Monat nach Beendigung der Stillpause genießt die Arbeitnehmerin Mutterschutz (siehe Kapitel 2).

12

UNTERSTÜTZUNG IM HAUSHALT



Ein Sprichwort lautet:

*„Beim ersten Kind braucht man Hilfe,
beim dritten Kind hilft man der Nachbarin“.*

Manchmal geht es in den ersten Wochen nach der Entbindung drunter und drüber - besonders, wenn die Mutter schon Kinder hat, stillt, wenig Schlaf findet oder ganz einfach noch nicht in den gewohnten Tagesrhythmus zurückgefunden hat.

Mit dem System der Dienstleistungsschecks kann jede Familie zu einem kostengünstigen Tarif hauswirtschaftliche Hilfe erhalten. Jeder Scheck hat einen bestimmten Wert (zurzeit 7,50 EUR). Um Schecks zu beantragen, müssen Sie sich beim Sodexo-Service²⁰ eintragen oder sich bei lokalen Anbietern von Dienstleistungsschecks melden.

Dies sind in der DG: „Die Alternative VoG“ und die „Familienhilfe VoG“. Anerkannte Interim-Agenturen vermitteln ebenfalls Haushaltshilfen: Equip, Start People, Randstad, Adecco und Daoust. Auch die lokalen Beschäftigungsagenturen bieten Haushaltshilfen an. Erkundigen Sie sich bei Ihrer Gemeinde.

Für jede geleistete Stunde müssen Sie dem Anbieter einen Scheck aushändigen. Dieser Dienst löst dann den Scheck bei Sodexo ein.

Nachdem Sie die Dienstleistungsschecks erhalten haben, können Sie ein anerkanntes Unternehmen kontaktieren und Hilfe beantragen.

Was wird gemacht?

- Hilfe im Haushalt: Putzen inklusive Fenster, Waschen und Bügeln, Zubereitung von Mahlzeiten und gelegentliche kleine Nährarbeiten,
- Haushaltseinkäufe,
- Bügelservice (Service außer Haus),
- Transport von Personen mit eingeschränkter Mobilität.

Die Einstellung einer solchen Arbeitskraft bietet zwei Vorteile: der Erwerb der Schecks berechtigt zu einer Steuerermäßigung²¹ und die Haushaltshilfe arbeitet legal.

Infos unter: www.dienstleistungsschecks-lfa.be

²⁰ Vormalig Accor-Service. Zurzeit bietet Sodexo diesen Dienst an.

²¹ Sie zahlen 5,25 EUR nach der 30%-igen Steuerermäßigung. Die Schecks sind 8 Monate gültig.

Pro Steuerjahr können maximal 2.510 EUR abgesetzt werden (Steuerjahr 2011, Einkünfte 2010). Jedes Jahr schickt Sodexo Ihnen am 1. April eine Steuerbescheinigung, die Ihrer Steuererklärung beizulegen ist.

13 NÜTZLICHE KONTAKTE

- ✓ **DKF** - Dienst für Kind und Familie der Deutschsprachigen Gemeinschaft.
> Koordinationsstelle: 087 596 393
sylvie.winter@dgov.be, www.dglive.be/familie
 - ✓ **Fonds für Schwangere in Notsituationen**
Im Norden: 0475 765 530
Im Süden: 0474 71 70 48
 - ✓ Auskünfte über das in Belgien geltende **Sozialsystem** erteilt auch die öffentliche Behörde für Soziale Sicherheit:
02 511 51 11
www.socialsecurity.be
 - ✓ Informationen zu **Laufbahnunterbrechungen** und Zeitkrediten:
Landesamt für Arbeitsbeschaffung Eupen
Eupen Plaza, Werthplatz 4-8 (3. Etage)
4700 Eupen
087 556 547
 - ✓ Rechtsverbindliche Auskünfte zu den **Zeitkrediten** und **Laufbahnunterbrechungen** erteilt nur das föderale Landesamt für Arbeitsbeschaffung (LFA).
 - ✓ **LFA - ONEM (Office National d'Emploi) Verviers Service Interruption de Carrière**
Galeries des deux Places,
Place Verte, 12
Verviers
087 394 750
- Alle Informationen bezüglich Zeitkredite und Elternurlaub können Sie unter www.onem.be nachlesen. Sie finden fast alle Informationen auch in deutscher Sprache.
- ✓ **Zentralanstalt für Familienbeihilfen**
Trierer Straße 70
1000 Brüssel
0800-94434 (kostenfreie Rufnummer)

In deutscher Sprache:

ZFA Eupen
Hookstraße 29
4700 Eupen
087 555 971
www.zfa.be

- ✓ **Kontakte für Grenzgänger**
Für Belgier, die in Luxemburg arbeiten:
www.guichet.public.lu/de/citoyens/travail-emploi/conges/index

Für Grenzgänger, die in Belgien wohnen und in Deutschland beschäftigt sind, aber auch Deutsche, die in Belgien beschäftigt sind:

Grenzinfopunkt Aachen-Eurode
Regio Aachen e.V.
Theaterstraße 90
D-52062 Aachen
00 49 (0) 241 56861-55

Die Regio Aachen ist Partner der DG im „Netzwerk Bürgerinfocentren“, ein Projekt der Euregio Maas-Rhein.

