Eltern werden: Ihre Rechte

Für den Privatsektor, Arbeitsuchende und das Unterrichtswesen • Ausgabe 2022

FEC FORMATION EDUCATION CULTURE

Femmes CSC

Vorwort

Sie wünschen sich ein Kind und/oder erwarten ein Kind und stellen sich sicherlich eine Reihe von Fragen darüber, was Sie tun müssen, wenn Sie berufstätig oder auf Arbeitsuche sind.

Eine Reihe von Bestimmungen zu Mutterschaft, Vaterschaft und zur Co-Elternschaft sind gesetzlich geregelt. Die vorliegende Broschüre gibt Ihnen einen allgemeinen Überblick über Ihre Rechte und Pflichten in diesem Bereich.

Zögern Sie jedoch nicht, sich für weitere Informationen an die CSC in Ihrer Region zu wenden.

In jedem Fall möchten wir Sie auf folgende Punkte aufmerksam machen, vor allem als junger Elternteil und insbesondere als junge Mutter:

- Wenn Sie in einer Partnerschaft leben, sollten Sie die Aufteilung der Aufgaben in Bezug auf Haushalt und Familie gut miteinander absprechen.
- Besprechen und überdenken Sie Ihre beruflichen „Entscheidungen" in dieser besonderen Zeit. Statistisch gesehen entsteht ab der ersten Schwangerschaft das Lohngefälle zwischen Frauen und Männern (in Belgien 21 %). Frauen verlieren dadurch an wirtschaftlicher und finanzieller Unabhängigkeit.

Wenn das Baby da ist, schwebt man im siebten Himmel. Umso mehr sollten wir mit den Füßen auf dem Boden bleiben, um uns absichern zu können, wenn Unvorhergesehenes geschieht...

Für die CSC-Frauen,

Gaëlle Demez
Verantwortliche der CSC-Frauen

Inhaltsverzeichnis

Vorwort 3

Einleitung 6

Eltern werden: Ihre Rechte im Privatsektor und als Arbeitsuchende 8

I. Sie wünschen sich ein Kind und müssen eine medizinisch unterstützte Fortpflanzung in Anspruch nehmen 9

II. Sie sind schwanger 13

1. Schwanger am Arbeitsplatz 14

1.1. Mutterschaftsschutz 14

1.2. Verbotene Arbeiten 18

1.3. Abwesenheit für vorgeburtliche Untersuchungen 25

2. Schwanger und auf Arbeitsuche 26

2.1. Schwangerschaft und Vorstellungsgespräch 26

2.2. Arbeitsuche während der Schwangerschaft 27

3. Fehlgeburt 28

III. Ihr Kind ist geboren 29

1. Mutterschaftsurlaub 30

1.1. Für Arbeitnehmerinnen 30

1.2. Für arbeitsuchende Mütter 37

1.3. Für Mütter mit befristeten Arbeitsverträgen und anderen Statuten 38

2. Entschädigungen 39

2.1. Anspruchsberechtigte 39

2.2. Bedingungen für die Gewährung 39

2.3. Beträge 39

2.4. Formalitäten 40

3. Geburtsurlaub (früher Vaterschaftsurlaub) 43

3.1. Co-Elternteil in einer gleichgeschlechtlichen Partnerschaft 44

3.2. Dauer, Form und Bedingungen 45

3.3. Wie wird der Antrag gestellt? 45

3.4. Lohn und Entschädigung 45

3.5. Gut zu wissen 46

4. Krankenhausaufenthalt oder Tod der Mutter **47**
5. Stillurlaub **48**
6. Stillpausen **49**
7. Elternurlaub und Zeitkredit **51**
8. Geburtsprämie und Familienzulagen **53**
8.1. Die Geburtsprämie 54
8.2. Die Familienzulagen 55

IV. Sie adoptieren ein Kind **60**
1. Im Privatsektor **61**
2. Für Arbeitsuchende **64**

V. Sie werden Pflegeeltern **65**

VI. Wichtige Dokumente und Fristen **67**

Eltern werden: Ihre Rechte als Lehrkraft in der DG **70**
I. Der Mutterschaftsurlaub **71**
1. Dauer des Mutterschaftsurlaubs **71**
2. Arbeitsunfähigkeit während der Schwangerschaft **72**
2.1. Vor der fakultativen pränatalen Ruhezeit 72
2.2. Während der fakultativen pränatalen Ruhezeit 72
3. Besoldung während des Mutterschaftsurlaubs **74**
3.1. Auswirkung auf das Monatsgehalt? 74
3.2. Auswirkung auf die Jahresendprämie und das Urlaubsgeld? 74
3.3. Auswirkung auf das zeitversetzte Gehalt eines zeitweiligen Personalmitglieds? 75
4. Prozedur **75**

II. Maßnahmen zum Mutterschutz **76**
1. Allgemeine Maßnahmen **76**
2. Abwesenheit für vorgeburtliche Untersuchungen **77**
3. Schutzmaßnahmen **77**
4. Stillpausen **79**

III. Urlaub im Zusammenhang mit der Elternschaft **80**
1. Sonderurlaub für die Entbindung der Partnerin **80**
2. Andere Urlaube im Zusammenhang mit der Elternschaft **80**

Einleitung

Sie wünschen sich ein Kind und/oder erwarten ein Kind. Es ist ganz normal, dass Ihnen eine Menge Fragen durch den Kopf gehen. Diese Broschüre soll Ihnen helfen, diese Zeit so entspannt wie möglich mit Ihrem Beruf zu kombinieren, und zwar vor, während und nach der Ankunft Ihres Babys.

Wir haben den Teil mit Informationen für den Privatsektor und Arbeitsuchende in **fünf Kapitel** gegliedert, je nach Ihrer Situation:

I. Sie wünschen sich ein Kind und müssen sich einer medizinisch unterstützten Fortpflanzung unterziehen.
II. Sie sind schwanger.
III. Ihr Kind ist geboren.
IV. Sie adoptieren ein Kind.
V. Sie werden Pflegeeltern.

Der abschließende Teil ist dem Unterrichtswesen der Deutschsprachigen Gemeinschaft (DG) gewidmet.

In dieser Broschüre finden Sie allgemeine Informationen darüber, was Sie in solchen Situationen am Arbeitsplatz tun sollten, wenn Sie auf Arbeitsuche sind oder wenn Sie die Schule abgebrochen haben. Vergessen Sie nicht, sich auch beim Sozialsekretariat Ihres Unternehmens oder bei Ihrem Gewerkschaftsvertreter an Ihrem Arbeitsplatz zu informieren.

Wenn Sie aufgrund der Ankündigung Ihres Kinderwunsches, Ihrer Schwangerschaft oder Geburt diskriminiert werden, wenden Sie sich an den CSC-Delegierten in Ihrem Betrieb, besuchen Sie Ihr CSC-Dienstleistungszentrum www.diecsc.be/kontaktieren-Sie-uns/Dienstleistungszentrum oder wenden Sie sich an das Institut für die Gleichstellung von Frauen und Männern (https:// igvm-iefh.belgium.be/de) unter der gebührenfreien Nummer 0800.12.800 (nach der Sprachauswahl wählen Sie bitte 1 im Menü) oder per E-Mail an egalite.hommesfemmes@iefh.belgique.be.

Interessante Informationen finden Sie auch in unserer Broschüre „Zeitkredit, Laufbahnende und thematische Urlaube im Privatsektor“ oder online über den folgenden Link: https://www.diecsc.be/uber-uns/publikationen-und-tools/publikationen-und-broschueren

Eltern werden: Ihre Rechte im Privatsektor und als Arbeitsuchende

I. Sie wünschen sich ein Kind und müssen eine medizinisch unterstützte Fortpflanzung in Anspruch nehmen

Jedes Jahr werden in Belgien 3.000 Babys nach einer künstlichen Befruchtung oder einer In-vitro-Fertilisation (IVF) geboren. Wenn Sie sich auf diesen Prozess einlassen, sind Sie also nicht allein.

Die Behandlung erfordert zahlreiche Abwesenheiten vom Arbeitsplatz, und Sie müssen Lösungen finden, um Ihren Arbeitsplatz und die medizinische Betreuung durch Krankheitsurlaub, Jahresurlaub, Zeitkredit, unbezahlten Urlaub, Sabbatjahr, usw. miteinander zu ver-

einbaren. Manchmal betrachtet der Arbeitgeber diese Verspätungen oder Abwesenheiten als ungerechtfertigt.

Das belgische Recht bietet Arbeitnehmerinnen, die mithilfe eines IVF-Verfahrens schwanger werden möchten, einen **doppelten Schutz**. Zum einen sieht der Königliche Erlass vom 28. Mai 2003 einen Schutz vor möglichen Gesundheitsrisiken ab Beginn der Behandlung vor.

Sie können selbst oder über Ihren Arzt eine Beratung beim **Arbeitsmediziner** beantragen. Nach Eingang Ihres Antrags wird der Arbeitsmediziner innerhalb von 10 Arbeitstagen eine Beurteilung Ihrer Gesundheit vornehmen. Er wird auch Ihren Arbeitgeber davon in Kenntnis setzen, es sei denn, Sie erheben Einwände dagegen. Je nach den Ergebnissen wird der Arbeitsmediziner eventuell erforderliche Anpassungen vorschlagen.

Andererseits wurde mit dem Gesetz vom 4. Februar 2020, das am 28. Februar 2020[1] im Belgischen Staatsblatt erschien, das Gesetz vom 10. Mai 2007 gegen Geschlechterdiskriminierung geändert und sein Geltungsbereich auf sechs neue vor Diskriminierung geschützte Kriterien ausgeweitet, darunter auch die medizinisch unterstützte Fortpflanzung, denn „eine IVF-Behandlung ist anspruchsvoll und bringt zahlreiche Einschränkungen mit sich (...). Darüber hinaus erweist sich die IVF-Behandlung als schwer mit einer Beschäftigung zu vereinbaren, da die Arbeitnehmerinnen für die Behandlung häufig von ihrem Arbeitsplatz abwesend sein müssen. Sie müssen bei der Suche nach Lösungen kreativ sein (Krankheitsurlaub, Zeitkredit, unbezahlter Urlaub, usw.). Manchmal betrachtet der Arbeitgeber diese Abwesenheiten als ungerechtfertigt."

[1] *www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/2020/02/04/2020020361/moniteur*

Wenn Sie glauben, dass Sie aufgrund der Ankündigung Ihrer Behandlung Opfer einer solchen Diskriminierung geworden sind, können Sie Maßnahmen ergreifen, eventuell mit Unterstützung des Instituts für die Gleichstellung von Frauen und Männern (https://igvm-iefh.belgium.be/de).

Wenn der Vermittlungsversuch nicht zum gewünschten Ergebnis führt, können Sie gerichtlich gegen Ihren Arbeitgeber vorgehen. Eine Arbeitnehmerin, die sich aufgrund dieses Kriteriums in irgendeiner Phase des Arbeitsverhältnisses (Einstellung, Erfüllung des Arbeitsvertrags und Beendigung des Arbeitsvertrags) diskriminiert fühlt, kann die Zahlung einer Diskriminierungsentschädigung in Höhe von sechs Monatsgehältern verlangen, wenn die Diskriminierung vom Arbeitsgericht anerkannt wird.

Wenn Sie wegen Arztbesuchen fehlen müssen, ist die Situation die gleiche wie bei jeder anderen medizinischen Behandlung. Wenn Sie arbeitsunfähig sind, müssen Sie Ihren Arbeitgeber benachrichtigen und Ihre Abwesenheit ggf. durch ein ärztliches Attest begründen oder auf die jährlichen Urlaubstage zurückgreifen. Ab dem Zeitpunkt, an dem Sie „offiziell“ schwanger sind, genießen Sie einen besonderen Schutz, der Ihren Lohn für Arztbesuche während der Arbeitszeit garantiert, sofern diese nicht außerhalb der Arbeitszeit stattfinden können und der Arbeitgeber benachrichtigt wird[2] (siehe Kapitel IV).

[2] *https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/102_- fecondation_in_vitro_et_travail.pdf*

II. Sie sind schwanger

1. Schwanger am Arbeitsplatz

Sie sind schwanger und arbeiten? **Informieren Sie Ihren Arbeitgeber** so schnell wie möglich mit einem ärztlichen Attest (mit Angabe des voraussichtlichen Entbindungstermins). Sie können dann entweder:

- die Bescheinigung dem Arbeitgeber übergeben und eine **Empfangsbestätigung** verlangen (sehr wichtig!);
- die Bescheinigung per E-Mail[3] an den Arbeitgeber schicken und ihn bitten, den Erhalt der Bescheinigung per E-Mail zu bestätigen;
- die Bescheinigung per Einschreiben an Ihren Arbeitgeber schicken (am sichersten);
- sich erkundigen, ob es ein formelles Verfahren zur Information über die Schwangerschaft in Ihrem Unternehmen gibt (siehe Arbeitsordnung).

In jedem Fall haben Sie einen **schriftlichen Nachweis**, dass Ihr Arbeitgeber von Ihrer Schwangerschaft weiß. Dies ist sehr wichtig, da Sie ab diesem Zeitpunkt durch eine Reihe von Maßnahmen geschützt sind (siehe nachstehend).

1.1. Mutterschaftsschutz

Der Mutterschaftsschutz soll die schwangere oder stillende Frau schützen. Zu seinen Zielen gehören das Verbot bestimmter Arbeiten, das Recht auf Urlaub vor und nach der Geburt sowie die Einschränkung der Kündigungsmöglichkeiten.

[3] *Wir empfehlen Ihnen, Ihre Bescheinigung über Ihre private E-Mail-Adresse zu versenden. Nach einer Entlassung hat die Arbeitnehmerin nämlich oft keinen Zugriff mehr auf ihre berufliche Mailbox.*

Für wen gilt das Gesetz?

- Für Arbeitnehmerinnen mit unbefristeten oder befristeten Arbeitsverträgen, Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte, Arbeitnehmerinnen mit festen oder variablen Arbeitszeiten sowie Arbeitnehmerinnen, die sich in einer anderen Situation befinden, in der sie einem Arbeitgeber untergeordnet sind (Auszubildende, Wiedereingliederungsprogramme, usw.);
- Für Leiharbeitnehmerinnen: **Als Leiharbeitnehmerin sind Sie bei der Leiharbeitsagentur angestellt, die Sie an einen ihrer Nutzer verleiht. Sie genießen daher auch Kündigungsschutz, sobald Sie Ihren Arbeitgeber (Ihre Leiharbeitsagentur) über Ihre Schwangerschaft informiert haben, und zwar bis zu einem Monat nach Ablauf Ihres Mutterschaftsurlaubs.** Während dieses Zeitraums kann Ihr Arbeitgeber Sie entlassen, allerdings nicht aufgrund Ihrer Schwangerschaft oder Entbindung. Wenn dies dennoch geschieht, haben Sie Anspruch auf eine Sonderzahlung in Höhe von sechs Monatsgehältern.
  Für die Leiharbeitsagentur handelt es sich nicht um eine Entlassung, wenn Ihr Arbeitsvertrag zum vereinbarten Zeitpunkt endet oder nicht verlängert wird. Aber die Weigerung, Ihnen aufgrund Ihrer Schwangerschaft einen neuen Arbeitsvertrag zu gewähren, kann dennoch als direkte Diskriminierung aufgrund des Geschlechts eingestuft werden, die verboten ist und zu einer Entschädigung berechtigt.

Wenn Sie glauben, dass dies auf Sie zutrifft, wenden Sie sich an Ihr CSC-Dienstleistungszentrum www.diecsc.be/kontaktieren-Sie-uns/Dienstleistungszentrum oder an das Institut für die Gleichstellung von Frauen und Männern (02.233.44.00) - egalite.hommesfemmes@iefh.belgique.be - https://igvm-iefh.belgium.be/de.

- In gleicher Weise in kleinen, mittleren und großen Unternehmen;
- Für alle Arbeitnehmerinnen in der Privatwirtschaft, im öffentlichen Dienst und im Unterrichtswesen.

Für Arbeitnehmerinnen im öffentlichen Sektor gelten besondere Regeln. Wir empfehlen ihnen daher, sich mit ihrer jeweiligen Zentrale in Verbindung zu setzen:
- CSC-Enseignement: www.diecsc.be/csc-education
- CSC Öffentlicher Dienst: www.diecsc.be/acv-öffentliche-dienstleistungen
- CSC Transcom (Transport und Kommunikation): www.diecsc.be/csc-transcom-(verkehr-und-kommunikation)

Sie sind eine **Lehrkraft**? Ab Seite 70 finden Sie Informationen über Ihre Rechte.

Wir gehen hier nicht auf die Situation von **selbstständigen Arbeitnehmern** ein. Sie arbeiten als Selbstständiger, Selbstständiger ohne Personal, Plattformarbeitnehmer oder im Nebenberuf? Zögern Sie nicht, sich für weitere Informationen an den Dienst United Freelancers der CSC zu wenden: www.unitedfreelancers.be - unitedfreelancers@acv-csc.be / 02.244.31.00.

Welcher Schutz?

Dieser Schutz ist in drei Hauptthemen unterteilt:
- Schutz vor Entlassung;
- Mutterschaftsurlaub;
- Schutz vor arbeitsbedingten Risiken.

Wie weit reicht der Schutz?

Der Schutz besteht in der **Einschränkung des Rechts** des Arbeitgebers, einer schwangeren Arbeitnehmerin oder einer Arbeitnehmerin im Mutterschaftsurlaub **ab dem Zeitpunkt, an dem er von der Schwangerschaft der Arbeitnehmerin erfährt, bis zu dem Monat, der auf das Ende der postnatalen Ruhezeit folgt,** zu kündigen.

Während der Schutzperiode kann der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin nur aus Gründen entlassen, die nichts mit ihrer Schwangerschaft oder der Entbindung zu tun haben. Der Arbeitgeber muss die Gründe, die er für die Entlassung anführt, beweisen.

Beispiel: *Wenn Ihr Arbeitgeber behauptet, er habe Ihren Arbeitsvertrag wegen einer Umstrukturierung des Unternehmens gekündigt, muss er die Umstrukturierung nachweisen und beweisen, dass er Sie nicht wegen Ihrer Schwangerschaft entlassen hat.*

Dauer des Schutzes?

Die Schutzperiode beginnt zu dem Zeitpunkt, an dem der Arbeitgeber eindeutig über die Schwangerschaft informiert wird. Sie umfasst den Rest der Schwangerschaft und den Monat unmittelbar nach dem Ende des Mutterschaftsurlaubs (vorgeburtlicher und nachgeburtlicher Urlaub sowie eventuelle Verlängerungen).

Der Schutz und der Anspruch auf Mutterschaftsurlaub enden bei einer freiwilligen Unterbrechung oder einer Fehlgeburt ab dem Tag, an dem sie eintritt. Von einer Geburt spricht man, wenn die Entbindung nach 180 Tagen Schwangerschaft stattfindet, auch wenn das Kind tot geboren wird.

Wenn Sie schwanger sind, sollten Sie dies so schnell wie möglich Ihrem Arbeitgeber mitteilen. Schicken Sie ihm einen Brief mit einer Kopie der (von Ihrem Hausarzt oder Gynäkologen ausgestellten) Schwangerschaftsbescheinigung per Einschreiben.

Sanktionen bei irregulärer Beendigung des Arbeitsvertrages

Der Arbeitgeber, der den Arbeitsvertrag ohne Nennung eines Grundes, der nichts mit der Schwangerschaft oder der Entbindung der Arbeitnehmerin zu tun hat, auflöst, muss zusätzlich zu der Kündigungsentschädigung, auf die die Arbeitnehmerin eventuell Anspruch hat, eine Sonderentschädigung in Höhe von sechs Monatslöhnen zahlen.

Wenn Sie während der Schutzperiode entlassen werden, nehmen Sie Kontakt mit der CSC auf, die Ihnen bei den Schritten gegenüber Ihrem Arbeitgeber behilflich sein wird. Insbesondere, indem Sie ihn auffordern, die Gründe für die Entlassung zu belegen.

1.2. Verbotene Arbeiten

1.2.1. Risikoanalyse

Verantwortlichkeiten des Unternehmens

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, eine Analyse der beruflichen Tätigkeiten vorzunehmen, bei denen schwangere Frauen besonderen Risiken ausgesetzt sein können. Er führt diese Analyse gemeinsam mit dem Arbeitsmediziner und dem Sicherheits- und Hygienedienst durch. Die Vorschriften enthalten zwei (nicht erschöpfende) Listen: Arbeiten, für die eine Risikoanalyse vorgeschrieben ist, und Arbeiten, die für schwangere und stillende Frauen verboten sind.

Die Risikoanalyse muss Folgendes umfassen:
- die Risiken für die Sicherheit oder Gesundheit der schwangeren Arbeitnehmerin und/oder des ungeborenen Kindes;
- die Auswirkungen dieser Risiken auf die Schwangerschaft und das Stillen.

Diese besonderen Risiken beziehen sich auf die Exposition gegenüber verschiedenen physikalischen, chemischen und biologischen Substanzen, auf bestimmte Herstellungsverfahren oder auf besondere Arbeitsbedingungen. Der Arbeitgeber analysiert und bewertet diese Risiken gemeinsam mit dem internen Dienst für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz und dem arbeitsmedizinischen Präventionsberater. Er hält die Ergebnisse dieser Analyse in einem schriftlichen Dokument fest, das er dem Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz (AGS) oder, falls es keinen Ausschuss gibt, der Gewerkschaftsdelegation (GD) zur Stellungnahme vorlegt.

Der Arbeitgeber muss alle Arbeitnehmerinnen (schwangere und nicht schwangere) informieren:
- über die Ergebnisse der Risikoanalyse;
- über alle getroffenen und noch zu treffenden Präventions- und Schutzmaßnahmen.

Wenn Sie nicht in der Lage sind, diese Informationen zu erhalten, wenden Sie sich an Ihren CSC-Delegierten. Wenn Sie Zweifel bezüglich Ihres Arbeitsplatzes haben und es in Ihrem Unternehmen keine Gewerkschaftsvertretung gibt, wenden Sie sich an die CSC.

Vorgefertigte Liste der Risiken, die der Arbeitgeber automatisch prüfen muss (K.E. vom 02/05/95 - Anhang I)

Die Vorschriften enthalten eine Liste der Risiken, die der Arbeitgeber untersuchen muss[4]. Diese Liste ist nicht erschöpfend, es kann sinnvoll sein, auch andere Risiken zu berücksichtigen.

- Physikalische Substanzen, die fetale Verletzungen und/oder eine Ablösung der Plazenta verursachen können:
  - Stöße, Vibrationen;
  - Handhabung schwerer Lasten, die mit Risiken verbunden sind;
  - Lärm;
  - ionisierende Strahlung;
  - nicht ionisierende Strahlung;
  - extreme Kälte oder Hitze;
  - Bewegungen, Körperhaltungen und Wege (innerhalb oder außerhalb des Betriebs), geistige und körperliche Ermüdung und andere physische Belastungen im Zusammenhang mit der Tätigkeit der Arbeitnehmerin, die ein Aggressionsrisiko darstellen.
- Biologische Substanzen: (oder therapeutische Maßnahmen, die aufgrund dieser biologischen Substanzen erforderlich sind), die bekanntermaßen die Gesundheit von schwangeren Frauen und ungeborenen Kindern gefährden.

[4] *Königlicher Erlass vom 2. Mai 1995 über den Mutterschutz - Anhang 1.*

- Chemische Substanzen:
  - Stoffe mit folgenden Kennzeichnungen: R40 (kann möglicherweise irreversible Schäden verursachen); R45 (kann Krebs erzeugen); R46 (kann vererbbare Schäden verursachen); R47 (kann Geburtsfehler verursachen); R49 (kann beim Einatmen Krebs erzeugen); R60 (kann die Fortpflanzungsfähigkeit beeinträchtigen); R61 (kann das Kind im Mutterleib schädigen); R64 (kann Säuglinge über die Muttermilch schädigen);
  - chemische Stoffe, die krebserregend sind;
  - gefährliche chemische Stoffe wie aromatische Amine, Nitro- oder Halogenderivate aromatischer Kohlenwasserstoffe, Pestizide;
  - Kohlenmonoxid.
- Industrielle Verfahren, bei denen ein krebserzeugender Stoff freigesetzt wird.
- Arbeitsbedingungen, besondere Arbeiten: manuelle Erdarbeiten, Ausgrabungen, Bodenaushub oder Arbeiten in Überdruckatmosphären; Untertagearbeiten im Bergbau.

Risiken, denen die Arbeitnehmerin auf keinen Fall ausgesetzt werden darf[5] und die ein Arbeitsverbot nach sich ziehen
(K.E. vom 02/05/95 - Anhang II):

- Physische Substanzen:
  - Manuelle Handhabung von Lasten während der letzten drei Monate der Schwangerschaft;
  - heiße Umgebungen mit Temperaturen über 30 Grad;
  - ionisierende Strahlung.
- Biologische Substanzen: bestimmte Bakterien, Viren (u.a. Hepatitis B, Zytomegalie-Virus, Röteln, HIV,...) und Parasiten (Toxoplasmose). Es besteht kein Risiko, wenn nachgewiesen werden kann, dass Sie durch eine Impfung ausreichend gegen diese Erreger geschützt sind.

[5] *Die Liste dieser verbotenen Substanzen und Arbeitsbedingungen ist im K.E. vom 02/05/95 enthalten - Anhang IIa über den Mutterschutz.*

- Verschiedene gefährliche chemische Substanzen (u.a. Blei und seine Derivate, Arsenverbindungen).
- Arbeitsbedingungen: Manuelle Erdarbeiten, Grabungen, Bodenaushub oder Arbeiten in Druckluftkästen; Untertagearbeiten im Bergbau.

1.2.2. Individuelle Präventionsmaßnahmen

Sobald eine Arbeitnehmerin schwanger ist, muss sie ihren Arbeitgeber direkt über ihren Zustand informieren, damit dieser die notwendigen Präventionsmaßnahmen ergreifen kann, um ihre Gesundheit und die ihres Babys zu schützen.

Grundsätze

Wenn ein Risiko nachgewiesen ist, **muss der Arbeitgeber eine der nachstehenden Maßnahmen ergreifen**, entweder sofort (wenn das Risiko aus Anhang II des K.E. vom 02.05.1995 hervorgeht) oder auf Vorschlag des Arbeitsmediziners und in der folgenden Prioritätsreihenfolge:

1. Eine **vorübergehende Anpassung** der Arbeitsbedingungen oder der Arbeitszeit, die das Risiko verursacht;
2. Ist eine solche Anpassung nicht möglich, muss der Arbeitgeber der Arbeitnehmerin **eine andere Arbeit zuweisen, die mit ihrem Zustand vereinbar ist**;
3. **Ist ein Arbeitsplatzwechsel nicht möglich, wird die Erfüllung des Arbeitsvertrags ausgesetzt** (die Arbeitnehmerin wird aus dem Betrieb distanziert). Die Arbeitnehmerin kann dann zu Lasten ihrer Krankenkasse ein Krankengeld in Höhe von 78,237 % (Zahlen 2021) ihres gedeckelten Bruttolohns erhalten. Dieses Krankengeld wird bis zur 6. bzw. bei Mehrlingsgeburten bis zur 8. Woche vor dem voraussichtlichen Entbindungstermin gezahlt. Die Distanzierung ist keine Periode der Arbeitsunfähigkeit, so dass der Arbeitgeber keinen garantierten Lohn zu zahlen hat.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, jede dieser Maßnahmen in der Reihenfolge ihrer Nennung in Betracht zu ziehen. Er darf die folgenden Maßnahmen nur ergreifen, wenn die ersten „technisch oder objektiv“ nicht möglich sind. Die Maßnahme wird sofort ergriffen, wenn die Arbeitnehmerin mit einer verbotenen Arbeit beschäftigt ist, die in Anhang 2 des K.E. vom 2/05/1995 aufgeführt ist. In den anderen Fällen wendet sich die Arbeitnehmerin an den Arbeitsmediziner, der dem Arbeitgeber die erforderlichen Vorschläge unterbreitet. Der Arbeitsmediziner hält sich an das für medizinische Untersuchungen geltende Verfahren. Wenn das Risiko, das die Maßnahme rechtfertigte, nicht mehr besteht, muss die Arbeitnehmerin unter den gleichen Bedingungen wie zuvor wieder beschäftigt werden.

Besonders gefährliche Risiken, die in Anhang II des K.E. vom 02/05/1995 aufgeführt sind

In diesem Fall ist der Arbeitgeber verpflichtet, sofort eine der oben genannten Maßnahmen zu ergreifen. Die Arbeitnehmerin wird jedoch anschließend vom Arbeitsmediziner untersucht, der die vom Arbeitgeber zunächst getroffenen Maßnahmen gegebenenfalls anpassen kann.

Spezifische Risiken, die nicht in Anhang II des K.E. vom 02/05/1995 aufgeführt sind

In diesem Fall nimmt der Arbeitgeber nach Stellungnahme des Arbeitsmediziners Stellung zu den anzupassenden Maßnahmen. Die Arbeitnehmerin wird dann vom Arbeitsmediziner untersucht.

Bei dieser Gesundheitsbeurteilung füllt der Arbeitsmediziner ein Formular zur Gesundheitsbeurteilung aus, in dem Folgendes angegeben ist:

- Entweder, dass die Arbeitnehmerin in der Lage ist, ihre Arbeit fortzusetzen bzw. sie unter bestimmten Bedingungen fortzusetzen;
- Oder, dass die Arbeitnehmerin in der Lage ist, für einen bestimmten Zeitraum eine andere Arbeit zu verrichten;
- Oder, dass die Arbeitnehmerin nicht in der Lage ist, ihre Arbeit zu verrichten und in Krankheits- oder (vorgeburtlichen) Mutterschaftsurlaub versetzt werden muss.

Achtung! *Nach Ablauf der Periode, in der eine Präventionsmaßnahme angewendet wird, muss die Arbeitnehmerin zu denselben Bedingungen wie zuvor an ihren Arbeitsplatz zurückkehren.*

1.2.3 Verbot der Leistung von Überstunden

Schwangere oder stillende Frauen dürfen keine Überstunden leisten. **Es dürfen keine Leistungen erbracht werden, die über 9 Stunden pro Tag oder 40 Stunden pro Woche hinausgehen.**

1.2.4 Verbot von Nachtarbeit

Nachtarbeit ist Arbeit, die zwischen 20 Uhr und 6 Uhr geleistet wird.

Sie ist **strengstens verboten:**
- Während der acht Wochen vor dem voraussichtlichen Entbindungstermin;
- Während anderer Perioden während der Schwangerschaft, sofern ein ärztliches Attest vorliegt, das die Notwendigkeit dieses Verbots für die Gesundheit der Arbeitnehmerin und/oder des Babys belegt;
- Nach dem Mutterschaftsurlaub kann die Arbeitnehmerin diesen Schutz noch bis zu vier Wochen lang in Anspruch nehmen, wenn sie ein ärztliches Attest vorlegt.

In diesen beiden Fällen muss der Arbeitgeber eine der folgenden Maßnahmen ergreifen:
- Die Arbeitnehmerin auf Tagesarbeit versetzen;
- Die Erfüllung des Arbeitsvertrags aussetzen, wenn eine Versetzung zur Tagesarbeit nicht möglich ist. In diesem Fall fällt die Arbeitnehmerin unter die Krankenversicherung.

Außer in der Periode von acht Wochen vor dem voraussichtlichen Entbindungstermin, in dem der Arbeitgeber aufgrund des von der Arbeitnehmerin vorgelegten ärztlichen Attests die Schutzmaßnahmen für Nachtarbeit ergreifen muss, werden die Schutzmaßnahmen aufgrund der Meinung des Arbeitsmediziners ergriffen.

Wenn gleichwertige oder strengere Bedingungen in einem KAA (Kollektiven Arbeitsabkommen) festgelegt wurden, hat dieses KAA Vorrang. Im gesamten Privatsektor gilt das KAA Nr. 46 des Nationalen Arbeitsrats (NAR), das etwas weiter geht als das Arbeitsgesetz:

- Die Arbeitnehmerin kann ab dem dritten Monat vor dem voraussichtlichen Entbindungstermin bis zu drei Monate nach der Geburt Tagesarbeit beantragen;
- Aufgrund eines ärztlichen Attests kann nach dem Mutterschaftsurlaub ohne zeitliche Begrenzung Tagesarbeit beantragt werden.

Achtung! *Sobald die Gesundheit oder Sicherheit der Arbeitnehmerin oder ihres Babys nicht mehr gefährdet ist, muss die Arbeitnehmerin an ihren normalen Arbeitsplatz zurückkehren.*

1.2.5. Beschwerde

Gegen die Entscheidung des Arbeitsmediziners

Wenn der arbeitsmedizinische Präventionsberater eine Maßnahme in Erwägung zieht (entweder die Distanzierung oder die Nicht-Distanzierung der Arbeitnehmerin von ihrem Arbeitsplatz), muss die Arbeitnehmerin ihm innerhalb von fünf Arbeitstagen mitteilen, ob sie damit einverstanden ist oder nicht.

Wenn sie nicht einverstanden ist, nennt sie dem Arbeitsmediziner den behandelnden Arzt ihrer Wahl, mit dem er sich konzertieren muss. Die beiden Ärzte werden versuchen, eine gemeinsame Entscheidung zu treffen.

Die Konzertierungsperiode ist auf 14 Tage begrenzt. Während dieser Zeit gilt die Entscheidung des Arbeitsmediziners weiterhin, wenn die Arbeitnehmerin an einem Arbeitsplatz beschäftigt ist, bei dessen Bewertung festgestellt wurde, dass sie eine Tätigkeit mit sehr hohem Risiko ausübt.

Gegen den Arbeitgeber, der vergisst oder sich weigert, Schutzmaßnahmen zu ergreifen.

Wenn Ihr Arbeitgeber „vergisst" oder sich weigert, Maßnahmen zu ergreifen, wenn er Sie nicht distanziert, obwohl Sie dies für notwendig halten, versuchen Sie zunächst, die Angelegenheit innerhalb des Unternehmens mit Hilfe der AGS-Vertreter und/oder der Gewerkschaftsdelegation zu regeln.

Wenn Sie mit der Entscheidung entweder des Arbeitsmediziners oder des Arbeitgebers **nicht einverstanden sind**, kontaktieren Sie sofort die CSC-Delegierten des AGS, der Gewerkschaftsdelegation oder des zuständigen Konzertierungsausschusses im öffentlichen Sektor oder die CSC.

1.3. Abwesenheit für vorgeburtliche Untersuchungen

Der Mutterschutz erlaubt es Ihnen, während vorgeburtlichen Untersuchungen der Arbeit fernzubleiben, wenn diese nicht außerhalb der Arbeitszeit stattfinden können.

Es gibt keine Höchstzahl an zulässigen Untersuchungen.

Während dieser Zeit behalten Sie Ihren normalen Lohn. Um Anspruch auf Ihren Lohn zu haben, müssen Sie Ihren Arbeitgeber jedoch vorher über Ihre Abwesenheit informiert haben.

Sie brauchen also keinen Urlaub dafür zu nehmen. Das gilt für Besuche bei Ihrem Gynäkologen (oder unter bestimmten Bedingungen bei einer Hebamme).

Wenn ein Kollektives Arbeitsabkommen (KAA) oder die Arbeitsordnung dies vorsieht, oder, falls dies nicht der Fall ist, Ihr Arbeitgeber Sie dazu auffordert, müssen Sie ein ärztliches Attest vorlegen, das Ihre Abwesenheit begründet.

Wenn Sie eine Arbeitnehmerin mit variabler Arbeitszeit sind, müssen Sie Ihren Arbeitgeber vor der Erstellung der Zeitpläne informieren.

Beispiel: *Emilie arbeitet in einem Kaufhaus, sie muss ihren Arbeitgeber vor der Erstellung der Zeitpläne informieren. Wenn jedoch die medizinischen Untersuchungen mit dem Dienstplan zusammenfallen, muss der Arbeitgeber sie freistellen, damit sie zu den Untersuchungen gehen kann. Jeglicher Druck auf Emilie, einen Urlaubstag zu nehmen, ist gesetzeswidrig.*

2. Schwanger und auf Arbeitsuche

2.1 Schwangerschaft und Vorstellungsgespräch

Eine Einstellungsverweigerung aufgrund einer Schwangerschaft ist eine gesetzlich verbotene Diskriminierung, da sie unweigerlich zu einer ungleichen Behandlung zwischen einem Bewerber und einer Bewerberin führt.

Ein Arbeitgeber kann daher eine Bewerberin beim Vorstellungsgespräch nicht nach einer möglichen Schwangerschaft (und übrigens auch nicht nach ihrem Wunsch, schwanger zu werden) fragen, ohne gegen das Gesetz zu verstoßen. Ebenso kann er eine Bewerberin, die ihre Schwangerschaft verschwiegen hat, nicht nachträglich wegen schwerer Verfehlung entlassen.

Wenn Sie aufgrund Ihrer Schwangerschaft nicht eingestellt werden, müssen Sie den Beweis für die erlittene Diskriminierung erbringen... Das ist natürlich schwierig, aber wir müssen die Anwendung des Gesetzes fördern, wenn wir nicht wollen, dass es nur auf dem Papier steht.

Sind Sie in dieser Situation? Dann wenden Sie sich bitte an:
- Ihr CSC-Dienstleistungszentrum www.diecsc.be/kontaktieren-Sie-uns/Dienstleistungszentrum;
- oder das Institut für die Gleichstellung von Frauen und Männern - https://igvm-iefh.belgium.be/de - gebührenfreie Telefonnummer: 0800.12.800 (nach der Sprachauswahl wählen Sie bitte 1 im Menü) - egalite.hommesfemmes@iefh.belgique.be .

2.2. Arbeitsuche während der Schwangerschaft

Eine Arbeitslose darf sich nicht darauf berufen, dass sie schwanger ist, um eine Stelle abzulehnen.

Schicken Sie in den ersten Monaten der Schwangerschaft per Einschreiben ein ärztliches Attest an das Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft (ADG), Forem (Wallonische Region) oder Actiris (Brüsseler Region), damit Ihnen keine Arbeit mehr angeboten wird, die Ihrer Gesundheit oder der Gesundheit Ihres Kindes schaden könnte.

Das Datum, an dem die Arbeitslose ihre Arbeitslosigkeit unterbricht, bestimmt ihren Mutterschaftsurlaub und ihre Entschädigung. Als Arbeitslose gelten für sie die gleichen Regeln wie für Arbeitnehmerinnen. Die Zeiträume, in denen sie ihre Verfügbarkeit auf dem Arbeitsmarkt aufrechterhielt (bis zu einer Woche vor der Entbindung), können daher auf die Zeit nach der Entbindung übertragen werden.

3. Fehlgeburt

Natürlich wünschen wir Ihnen eine problemlose Schwangerschaft und Geburt. Aber manchmal kommt es anders als erwartet.

- **Sie verlieren Ihr Baby vor dem sechsten Schwangerschaftsmonat (vor 180 Tagen ab dem Tag der Empfängnis)?** Dann spricht man rechtlich von einer Fehlgeburt. Ihr Arzt entscheidet, wie lange Sie arbeitsunfähig sein werden.
- **Sie verlieren Ihr Baby nach sechs Monaten Schwangerschaft (mindestens 180 Tage nach der Empfängnis)?** Dann haben Sie Anspruch auf Mutterschaftsurlaub und Geburtsprämie.

III. Ihr Kind ist geboren

1. Mutterschaftsurlaub[6]

1.1. Für Arbeitnehmerinnen

Der Mutterschaftsurlaub beträgt in der Regel 15 Wochen (105 Kalendertage), kann aber bei Mehrlingsgeburten (Zwillinge-Drillinge)[7] oder Krankenhausaufenthalt des Kindes verlängert werden.

Der Mutterschaftsurlaub verteilt sich auf drei Perioden:

1. Die obligatorische pränatale Ruhezeit (1 Woche);
2. Die fakultative pränatale Ruhezeit (5 Wochen);
3. Die postnatale Ruhezeit (mindestens 9 Wochen obligatorisch).

Die Arbeitnehmerin darf in der Woche vor dem voraussichtlichen Entbindungstermin und in den neun Wochen nach der Entbindung nicht arbeiten. Die restlichen 5 Wochen können entweder vor oder nach der Entbindung genommen werden.

1.1.1. Entschädigung im Mutterschaftsurlaub

Während des Mutterschaftsurlaubs wird die Arbeitnehmerin von der Krankenkasse entschädigt (siehe Punkt Entschädigungen S. 39+40). Es gibt keine Verpflichtung des Arbeitgebers, im Krankheitsfall einen garantierten Lohn zu zahlen. Wenn die Arbeitnehmerin vor Beginn des Mutterschaftsurlaubs arbeitsunfähig ist, wird die Erfüllung des Arbeitsvertrags wegen Arbeitsunfähigkeit ausgesetzt. Zu diesem Zeitpunkt hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf einen garantierten Lohn. Die obligatorische pränatale Ruhezeit beginnt automatisch ab dem siebten Kalendertag vor dem voraussichtlichen Entbindungstermin. Wenn sie arbeitsunfähig wird, während der Mutterschaftsurlaub bereits begonnen hat, bleibt die Erfüllung des Arbeitsvertrags aufgrund des Mutterschaftsurlaubs ausgesetzt und es besteht kein Anspruch auf einen garantierten Lohn.

---

[6] Gesetz 1971, Art. 39. über den vom Arbeitgeber zu zahlenden garantierten Lohn: Gesetz 1978, Art. 55 für Arbeiter und Art. 76 für Angestellte, Titel V des Gesetzes über die Pflichtversicherung für Gesundheitspflege vom 14.07.1994.

[7] 17 Wochen (was 133 Tage bedeutet) oder sogar 19 Wochen.

1.1.2. Die obligatorische pränatale Ruhezeit

Eine Woche vor dem voraussichtlichen Entbindungstermin darf die schwangere Arbeitnehmerin keine Arbeit verrichten und es ist dem Arbeitgeber untersagt, sie zu beschäftigen. Bei einer Entbindung vor dem voraussichtlichen Entbindungstermin (weniger als 7 Tage nach der Arbeitsunterbrechung) geht der Teil der 7 Tage, in dem Sie weitergearbeitet haben, verloren und wird nicht übertragen.

Achtung! *Die schwangere Arbeitnehmerin muss ihrem Arbeitgeber spätestens 7 Wochen vor dem voraussichtlichen Entbindungstermin eine ärztliche Bescheinigung über diesen Termin vorlegen (9 Wochen bei Mehrlingsschwangerschaften).*

1.1.3. Die fakultative pränatale Ruhezeit

Mit Ausnahme der obligatorischen Woche pränataler Ruhezeit sind die anderen 5 Wochen pränataler Urlaub (7 bei Mehrlingsgeburten) fakultativ.

Die Arbeitnehmerin entscheidet, ob sie diese nehmen oder ganz oder teilweise darauf verzichten will.

Bis Juni 2020 wurden die Perioden der Arbeitsunfähigkeit und der Arbeitslosigkeit während der letzten 6 Wochen vor dem Tag der Entbindung vom Mutterschaftsurlaub abgezogen. Nach langjähriger Arbeit der CSC-Frauen, der feministischen Bewegungen und der Familienbewegungen, konnten wir dazu beitragen, dass dieses ungerechte Gesetz geändert wurde. Sofern sie nicht vor der obligatorischen Schwangerschaftswoche aufhören wollen, haben Mütter (und Babys!) jetzt Anspruch auf 14 Wochen postnatalen Urlaub!
Ein großer feministischer und gewerkschaftlicher Sieg!

Beispiel: *Maria soll am 31. Juli entbinden. Sie will vier Wochen vor der Entbindung aufhören zu arbeiten (drei Wochen freiwillige pränatale Ruhezeit + eine Woche obligatorische pränatale Ruhezeit), also am 3. Juli. Maria wird jedoch vom 1. bis 10. Juli (und damit in einer der Wochen ihrer pränatalen Ruhezeit) arbeitsunfähig. Maria kann nach der Entbindung eine Woche Ruhezeit in Anspruch nehmen, da die Woche, in der sie arbeitsunfähig war, nicht mehr von ihrem Mutterschaftsurlaub abgezogen wird.*

Es steht der Arbeitnehmerin frei, diesen Zeitraum von fünf (bei Mehrlingsgeburten sieben) Wochen freiwillig zu nehmen:

- entweder vollständig vor der vorgeschriebenen pränatalen Ruhezeit,
- oder vollständig nach der postnatalen Ruhezeit,
- oder teilweise vor der vorgeschriebenen pränatalen Ruhezeit,
- oder teilweise nach der postnatalen Ruhezeit.

In den letzten beiden Fällen spricht man von der **Übertragung der pränatalen Ruhezeit.**

Die pränatale Ruhezeit kann auf das Ende der postnatalen Ruhezeit verschoben werden, sofern die Arbeitnehmerin ab der 6. Woche (bei Mehrlingsschwangerschaften ab der 8. Woche) vor dem tatsächlichen Entbindungstermin weitergearbeitet hat. Bestimmte Zeiten werden der Arbeit gleichgestellt, z.B. bezahlter Urlaub, Feiertage, Kurzarbeit, Periode der Distanzierung von der Arbeit (infolge einer Schwangerschaft) und Krankheitsperioden vor Beginn des Mutterschaftsurlaubs.

Beispiel: *Sofia soll am 7. September entbinden. Sie beschließt, 3 Wochen vor dem voraussichtlichen Entbindungstermin ihre Arbeit einzustellen. Zu diesem Zweck hat sie ihren Arbeitgeber bis zum 21. Juli, d.h. 7 Wochen vor dem voraussichtlichen Entbindungstermin, informiert. Sie entbindet am errechneten Termin. Nach der Geburt hat sie noch Anspruch auf 12 Wochen Ruhezeit: 9 Wochen postnatale Ruhezeit + 3 Wochen nicht genommene pränatale Ruhezeit.*

femmes
Endlich!
Krankheitsperioden oder Arbeitslosigkeit werden die 15 Wochen Mutterschaftsurlaub nicht mehr kürzen.
Wenn eine werdende Mutter in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung arbeitsunfähig war, wurden diese Tage vor der Gesetzesänderung von ihrem Mutterschaftsurlaub abgezogen.
Ungerecht sowohl für die Mutter als auch für das Baby!
Die CSC hat gemeinsam mit Frauen- und Familienrechtsorganisationen eine Gesetzesänderung erwirkt, die das Ende der Kürzung des Mutterschaftsurlaubs bedeutet.
www.femmes-csc.be

Im Falle einer Früh- oder Spätgeburt sollten Sie sich mit der CSC in Verbindung setzen, da die Berechnung des Mutterschaftsurlaubs komplex sein kann.

1.1.4. Die postnatale Ruhezeit

Die postnatale Ruhezeit muss 9 Wochen (63 Tage) betragen. Sie beginnt am Tag der Entbindung.

Wenn die Arbeitnehmerin jedoch am Tag der Entbindung ihren Arbeitstag begonnen hat, beginnt die neunwöchige Ruhezeit am Tag nach der Entbindung.

Wenn die Arbeitnehmerin ihren Arbeitstag noch nicht begonnen hat, beginnt diese Periode am Tag der Entbindung.

Wie oben erwähnt, kann die postnatale Ruhezeit ab der sechsten (achten) Woche vor dem tatsächlichen Entbindungstermin um die Anzahl der geleisteten oder gleichgestellten Tage verlängert werden.

Es gibt noch zwei weitere spezifische Verlängerungen des postnatalen Urlaubs.

1.1.5. Spezifische Verlängerungen

Mehrlingsgeburt (zwei oder mehr Kinder)

Auf Antrag der Arbeitnehmerin kann der postnatale Urlaub im Falle einer Mehrlingsgeburt um bis zu 2 Wochen verlängert werden.

Diese Wochen kommen zu den 9 Wochen postnatale Ruhezeit hinzu. Diese postnatale Ruhezeit wird eventuell bereits durch die nicht ausgeschöpften Wochen pränataler Ruhezeit verlängert. Diese zwei Wochen werden von der Krankenkasse übernommen.

Insgesamt erhält die Arbeitnehmerin bei einer Mehrlingsgeburt einen Mutterschaftsurlaub von 17 Wochen (= 1 Woche obligatorische pränatale Ruhezeit + 7 Wochen fakultative pränatale Ruhezeit +

9 Wochen obligatorische pränatale Ruhezeit) oder sogar 19 Wochen (= 1 Woche obligatorische pränatale Ruhezeit + 7 Wochen fakultative pränatale Ruhezeit + 9 Wochen obligatorische pränatale Ruhezeit + 2 Wochen spezielle Verlängerung des postnatalen Urlaubs).

Krankenhausaufenthalt des Neugeborenen

Wenn das Neugeborene nach den ersten 7 Tagen nach der Geburt ins Krankenhaus eingeliefert wird, kann die postnatale Ruhezeit für die Zeit des Krankenhausaufenthalts des Kindes verlängert werden.

Die Dauer dieser Verlängerung darf 24 Wochen nicht überschreiten.

Dazu müssen Sie Ihrem Arbeitgeber und Ihrer Krankenkasse eine Bescheinigung des Krankenhauses vorlegen, aus der hervorgeht, dass das Kind nach den ersten sieben Tagen im Krankenhaus bleiben muss, und in der die voraussichtliche Dauer des Krankenhausaufenthalts des Kindes angegeben ist. Wenn der Krankenhausaufenthalt über den ursprünglich geplanten Zeitraum hinausgeht, ist eine neue Bescheinigung erforderlich.

Beispiel: *Ihr Kind bleibt nach der Geburt 28 Tage im Krankenhaus, die postnatale Ruhezeit wird um 28 Tage - 7 Tage = 21 Tage verlängert.*

1.1.6. Teilweise Umwandlung der Mutterschaftsruhe in „postnatale Ruhetage“

Wenn Sie Ihre Berufstätigkeit nach dem Ende der Mutterschaftsruhe schrittweise wieder aufnehmen möchten, können Sie die letzten 2 Wochen der fakultativen pränatalen Ruhezeit in Tage der postnatalen Ruhezeit umwandeln.

Die Umwandlung ist nur möglich, sofern die Arbeitnehmerin die Bedingungen erfüllt, um ihren postnatalen Urlaub um 2 Wochen zu verlängern, entweder durch die Übertragung des pränatalen Urlaubs (Nichtausschöpfung des fakultativen pränatalen Urlaubs) oder durch besondere Verlängerungen des postnatalen Urlaubs (Mehrlingsgeburt oder Krankenhausaufenthalt des Neugeborenen).

Eine Arbeitnehmerin, die Wochen fakultativer postnataler Ruhezeit in „postnatale Ruhetage“ umwandeln möchte, muss ihren Arbeitgeber spätestens 4 Wochen vor dem Ende des obligatorischen postnatalen Urlaubs von 9 Wochen schriftlich benachrichtigen. Sie muss auch ihre Krankenkasse innerhalb der gleichen Frist informieren. Der Arbeitgeber wird die Umwandlung entsprechend der Anzahl der Tage vornehmen, die im Stundenplan der Arbeitnehmerin vorgesehen sind. Die Arbeitnehmerin nimmt diese „postnatalen Ruhetage“ nach einem von ihr selbst festgelegten Plan spätestens 8 Wochen nach dem Ende der postnatalen Ruhezeit.

Beispiel: *Nawal hat 3 Wochen pränatalen Urlaub genommen (2 Wochen fakultativ + 1 Woche obligatorisch). Sie hat daher Anspruch auf 12 Wochen postnatalen Urlaub. Sie beschließt, die letzten 2 Wochen in „postnatale Ruhetage“ umzuwandeln. Als Vollzeitbeschäftigte entscheidet sie sich dafür, ihre Arbeit während 4 Wochen halbtags wieder aufzunehmen.*

1.1.7. Krankenhausaufenthalt oder Tod der Mutter

Der Vater des Kindes kann einen Teil der nicht ausgeschöpften postnatalen Ruhezeit anstelle der ins Krankenhaus eingelieferten oder verstorbenen Mutter nehmen.

Während dieser Zeit erhält der Vater eine Zulage zu Lasten der Krankenkasse.

Für weitere Informationen sollten Sie sich an das Ihrem Wohnort nächstgelegene Dienstleistungszentrum der CSC wenden.

1.1.8. Jahresurlaub

Es ist möglich, im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub Jahresurlaub zu nehmen.

Die Arbeitnehmerin hat somit Anspruch auf ihren Jahresurlaub, auch wenn der Betrieb während des Mutterschaftsurlaubs geschlossen war.

Tipp: Achten Sie darauf, dass Sie die Perioden des Mutterschaftsurlaubs richtig berechnen, damit Sie Ihren Jahresurlaub richtig ansetzen und keinen Tag verlieren. Für nicht ausgeschöpfte Tage, die durch Urlaubsgeld abgedeckt sind, haben Sie keinen Anspruch auf Leistungen der Krankenkasse.

1.2. Für arbeitsuchende Mütter

Als Arbeitslose fallen Sie unter die gleiche Mutterschaftsurlaubsregelung wie eine Arbeitnehmerin.

Tragen Sie während Ihres Mutterschaftsurlaubs ein „M“ in die Felder Ihrer Kontrollkarte für den Monat ein, der zum Zeitpunkt der Entbindung aktuell ist. Die folgenden Monate gehen zu Lasten der Krankenkasse. Innerhalb von 8 Tagen nach Ende Ihres Mutterschaftsurlaubs müssen Sie sich beim ADG, Forem oder bei Actiris neu anmelden und sich persönlich mithilfe der Karte zur Wiederaufnahme der Arbeit (die Sie von Ihrer Krankenkasse bei der Beantragung des Krankengelds erhalten haben) bei der CSC anmelden. Sie können auch die restlichen Urlaubstage nehmen, die nach Ihrem Mutterschaftsurlaub von der Arbeitslosenversicherung entschädigt werden. Tragen Sie für diese Tage ein „V“ auf Ihrer Kontrollkarte ein. Wenn Sie keinen Anspruch mehr darauf haben, beantragen Sie unmittelbar nach Ihrem Mutterschaftsurlaub Arbeitslosenzulagen.

Bis Juni 2021 wurde die Degression der Arbeitslosenzulagen während des Mutterschaftsurlaubs fortgesetzt. Nach einer Interpellation der CSC-Frauen, die von Parlamentariern aufgegriffen wurde, wurde diese Diskriminierung Ende 2021 beendet! **Ein schöner gewerkschaftlicher Sieg!**

1.3. Für Mütter mit befristeten Arbeitsverträgen und anderen Statuten

Sie arbeiten mit einem befristeten Arbeitsvertrag, einem Vertretungsvertrag...? Dann sind Sie so lange angestellt, wie Ihr Vertrag läuft. Wenn Ihr Vertrag nicht verlängert wird, gelten die gleichen Regeln wie für arbeitsuchende Mütter. Ihr Arbeitgeber oder Ihre Leiharbeitsfirma darf sich nicht weigern, Ihnen aufgrund der Schwangerschaft einen neuen Vertrag zu geben.

Sie arbeiten in einer lokalen Beschäftigungsagentur (LBA)? Dann gelten für Sie die unter Punkt 1.2. vermerkten Regeln. Dasselbe gilt, wenn Sie eine Berufsausbildung über ADG, Forem oder Actiris absolvieren. Wenn Sie Ihre Ausbildung aufgrund Ihrer Schwangerschaft unterbrechen müssen, haben Sie keine Garantie, dass Sie sie später fortsetzen, beenden oder wieder aufnehmen können.

2. Entschädigungen

2.1. Anspruchsberechtigte

Anspruch auf „Mutterschaftsgeld“ haben erwerbstätige, arbeitslose und arbeitsunfähige Arbeitnehmerinnen.

2.2. Bedingungen für die Gewährung

Die Gewährungsbedingungen sind mit denen der Entschädigungsversicherung identisch.

2.3. Beträge

Während des 15-wöchigen Mutterschaftsurlaubs (17 bzw. 19 Wochen bei Mehrlingsschwangerschaften) erhält die Arbeitnehmerin eine Entschädigung, die von der Krankenkasse getragen wird.

Sie wird wie folgt geregelt:

	Die ersten 30 Tage des Mutterschaftsurlaub	Ab dem 31. Tag bis zum Ende des Mutterschaftsurlaubs
Arbeitnehmerin unter Vertrag (Arbeiterin und Angestellte, Hausangestellte)	82 % des Bruttolohns nicht gedeckelt	75 % des Bruttolohns gedeckelt[8]
Arbeitsunfähige Arbeitnehmerin noch arbeitsvertraglich gebunden	82 % des Bruttolohns nicht gedeckelt	75 % des Bruttolohns gedeckelt[8]
Arbeitslose	Grundentschädigung (60 % des Lohns, ohne dass diese den Betrag der Arbeitslosenzulage übersteigen darf) + Zuschlag von 19,5 %	Grundentschädigung (60 % des Lohns, ohne dass diese den Betrag der Arbeitslosenzulage übersteigen darf) + Zuschlag von 15 %
Arbeitsunfähige oder invalide Arbeitnehmerin, die nicht mehr unter Arbeitsvertrag steht	79,5 % des Bruttolohns gedeckelt[8]	75 % des Bruttolohns gedeckelt[8]

2.4. Formalitäten

Sobald die Arbeitnehmerin nicht mehr arbeitet oder arbeitslos ist, muss sie ihrer Krankenkasse ein ärztliches Attest vorlegen, in dem der Beginn des Mutterschaftsurlaubs und der voraussichtliche Tag der Entbindung angegeben sind.

[8] *Brutto-Tageshöchstgrenze: 154,5972 Euro (6-Tage-Woche am 1.01.2022).*

Nach Erhalt dieser Bescheinigung schickt ihr die Krankenkasse **drei Dokumente** zu:

1. Die Empfangsbestätigung für ihre Erklärung zum Mutterschaftsurlaub;
2. Ein von ihr auszufüllendes Informationsblatt;
3. Eine Karte, die von ihrem Arbeitgeber auszufüllen und bei Wiederaufnahme der Arbeit zurückzusenden ist, oder, im Falle von Arbeitslosen, eine Karte, die von der Zahlstelle für Arbeitslosengeld auszufüllen und bei Wiederaufnahme der Arbeitslosigkeit oder der Arbeit an die Krankenkasse zurückzusenden ist.

Am 1. Januar 2021 wurde der Urlaub für Co-Elternschaft von 10 auf 15 Tage erhöht. Im Jahr 2023 wird dieser auf 20 Tage erhöht.

Die CSC-Frauen setzen sich dafür ein, damit dieser Urlaub bindend wird. Für eine bessere Verteilung der Verantwortung zwischen den beiden Elternteilen. Für mehr wirtschaftliche Unabhängigkeit der Frauen.

Unterzeichnen Sie die Petition der Familienliga, damit der Urlaub für Co-Elternschaft auf 15 Wochen erhöht wird:

www.15semaines.be

Besuchen Sie uns auf

www.femmes-csc.be • Femmes CSC

femmes CSC

Kleine Schritte für die Menschheit, aber große Schritte für die Frauen!

3. Geburtsurlaub (früher Vaterschaftsurlaub)

Sie sind seit dem 1. Januar 2021 Vater oder Co-Elternteil?

In diesem Fall haben Sie Anspruch auf:
- 10 Tage Geburtsurlaub, wenn Ihr Kind vor dem 1. Januar 2021 geboren wurde;
- 15 Tage Geburtsurlaub, wenn Ihr Kind ab dem 1. Januar 2021 und vor dem 1. Januar 2023 geboren wird;
- 20 Tage Geburtsurlaub, wenn Ihr Kind ab dem 1. Januar 2023 geboren wird.

Diese Verlängerung ist ein großer Sieg für die CSC-Frauen und die anderen Verbände, die sie unterstützt haben. Wir werden weiterhin Druck ausüben, um den Urlaub zu verlängern und verbindlich zu machen. Für eine bessere Aufteilung der Verantwortung zwischen beiden Elternteilen!
Für mehr wirtschaftliche Unabhängigkeit der Frauen! Unterzeichnen Sie die Petition www.15semaines.be.

Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf dieses Recht, sowohl Vollzeit- als auch Teilzeitbeschäftigte.

Bei einer Mehrlingsgeburt wird der Anspruch auf Geburtsurlaub nur einmal anerkannt.

Diese Maßnahme gilt für Arbeitnehmer im Privatsektor, für Selbstständige sowie für das Vertragspersonal im öffentlichen Sektor. Diese Verlängerung des Geburtsurlaubs wird derzeit für das Personal des öffentlichen Dienstes umgesetzt[9].

[9] *Wir empfehlen Ihnen daher, sich bei Ihrer CSC-Berufszentrale zu erkundigen, wenn Sie im öffentlichen Dienst beschäftigt sind: CSC Unterricht: www.diecsc.be/meine-laufbahn/arbeiten-in-den-bereichen-bildung; CSC Öffentliche Dienste: www.lacsc.be/csc-services-publics; CSC Transcom: www.lacsc.be/csc-transcom.*

3.1. Co-Elternteil in einer gleichgeschlechtlichen Partnerschaft

Seit dem 20. Mai 2011 kann auch die Co-Mutter, d. h. die Arbeitnehmerin, die unter den spezifizierten Anwendungsbereich fällt, aber kein Abstammungsverhältnis zum neugeborenen Kind ihrer Partnerin hat, **unter bestimmten Bedingungen**, wie ein „normaler" Vater, **Anspruch auf Geburtsurlaub haben, wenn ihre Partnerin entbindet**.

Verschiedene Vorbedingungen müssen erfüllt sein:

- Das Kind muss ein rechtliches Abstammungsverhältnis (Kindsverhältnis) nur von der Mutter haben. Besteht auch ein Kindsverhältnis zum Vater, so hat nur der Vater Anspruch auf Vaterschaftsurlaub und der Co-Elternteil hat keinen Anspruch auf Geburtsurlaub;
- Die Arbeitnehmerin (Co-Mutter) muss zum Zeitpunkt der Geburt:
  - entweder mit der Person, zu der die Abstammung festgestellt wurde, verheiratet sein;
  - oder rechtmäßig mit der Person, zu der die Abstammung festgestellt wurde und bei der das Kind seinen Hauptwohnsitz hat, zusammenleben und nicht durch ein Verwandtschaftsverhältnis verbunden sein, das ein Heiratsverbot nach sich zieht, von dem sie nicht durch den König befreit werden können;
  - oder seit einem ununterbrochenen Zeitraum von drei Jahren vor der Geburt mit der Person, bei der das Kind seinen Hauptwohnsitz hat, dauerhaft und gefühlsmäßig zusammenleben und nicht durch ein Verwandtschaftsverhältnis verbunden sind, das ein Eheverbot nach sich zieht, von dem sie vom König nicht befreit werden können. Der Nachweis des Zusammenlebens und des Hauptwohnsitzes wird durch einen Auszug aus dem Bevölkerungsregister erbracht.

Nur ein/e Arbeitnehmer/in hat Anspruch auf Geburtsurlaub und die Arbeitnehmer/innen der verschiedenen oben aufgeführten Kategorien haben nacheinander Vorrang vor einander.

3.2. Dauer, Form und Bedingungen

Als Vater oder Co-Elternteil der Mutter haben Sie **Anspruch auf 15 Tage Geburtsurlaub**, ab 2023 dann 20 Tage.

Sie können diese Tage nach Belieben innerhalb von vier Monaten nach der Entbindung nehmen. Sie sind also weder verpflichtet, 15 Tage am Stück zu nehmen, noch müssen Sie den gesamten Urlaub nehmen.

Sie können diese über einen Zeitraum von 4 Monaten nach der Entbindung verteilen.

Der Tag der Entbindung gilt als erster Tag dieser 4 Monate.

3.3. Wie wird der Antrag gestellt?

Sie müssen einen Antrag auf Geburtsurlaub bei Ihrem Arbeitgeber stellen. Informieren Sie Ihren Arbeitgeber daher so schnell wie möglich. Wenn der Name des Vaters oder des Co-Elternteils in der Geburtsurkunde steht, reicht dieses Dokument aus, um den Antrag zu stellen.

3.4. Lohn und Entschädigung

Zurzeit zahlt der Arbeitgeber die ersten drei Tage Ihren vollen Lohn. Für die restlichen 12 Tage erhalten Sie eine Entschädigung von der Krankenkasse. Diese Entschädigung entspricht 82 % Ihres maximalen Bruttolohns[10].

[10] *Angaben über die Indexierung dieses Betrags finden Sie auf www.inami.be.*

Sie müssen also einen Antrag bei der Krankenkasse stellen, um die Entschädigung zu erhalten. Die meisten Krankenkassen verfügen über Standardformulare für diesen Zweck. Die Krankenkasse wird sich dann mit Ihrem Arbeitgeber in Verbindung setzen, um die korrekten Lohnangaben zu erhalten.

Arbeitnehmer müssen ihren Arbeitgeber so schnell wie möglich über die Entbindung und ihren Wunsch, den Geburtsurlaub zu nehmen, informieren. Dabei müssen die erforderlichen Nachweise erbracht werden (z.B. Auszug aus der Geburtsurkunde des Kindes, für das der Geburtsurlaub genommen wird, ggf. Nachweis des Zusammenlebens und des Hauptwohnsitzes durch eine Meldebescheinigung, usw.).

Gegebenenfalls wird der Geburtsurlaub vom Adoptionsurlaub abgezogen, wenn der Co-Elternteil das betreffende Kind schließlich adoptiert. Der Geburtsurlaub begründet auch keine anderen bürgerlichen, sozialen oder wirtschaftlichen Rechte.

3.5. Gut zu wissen

Wenn Sie Ihren Anspruch auf Geburtsurlaub geltend machen, **sind Sie vor Entlassung geschützt**. Während eines Zeitraums, der von dem Zeitpunkt der schriftlichen Mitteilung über die Inanspruchnahme des Geburtsurlaubs bis zu drei Monaten nach dieser Mitteilung reicht, darf Ihr Arbeitgeber den Arbeitsvertrag nicht einseitig kündigen, außer aus einem Grund, der nichts mit dem Geburtsurlaub zu tun hat.

Achtung! *Im Januar 2023 wird der Geburtsurlaub auf 20 Tage verlängert.*

Es stehen auch andere Arten von Laufbahnunterbrechungen zur Verfügung, um dem Co-Elternteil zu ermöglichen, Zeit mit seinem Kind zu verbringen. Weitere Informationen finden Sie unter dem Punkt „Elternurlaub und Zeitkredit“ S. 51.

Das Gesetz vom 4. Februar 2020, das am 28. Februar 2020 im Belgischen Staatsblatt veröffentlicht wurde, ändert das Gesetz gegen Geschlechterdiskriminierung, indem es seinen Geltungsbereich auf sechs neue vor Diskriminierung geschützte Kriterien ausweitet, darunter Vaterschaft und Co-Mutterschaft.

Wenn Sie glauben, dass Sie Opfer einer solchen Diskriminierung sind, können Sie Maßnahmen ergreifen, möglicherweise mit Unterstützung des Instituts für die Gleichstellung von Frauen und Männern (https://igvm-iefh.belgium.be/de). Wenn der Vermittlungsversuch nicht zum gewünschten Ergebnis führt, können Sie gerichtlich gegen Ihren Arbeitgeber vorgehen. Wenn die Diskriminierung vom Gericht anerkannt wird, können Sie die Zahlung einer Pauschalentschädigung in Höhe von sechs Bruttomonatslöhnen verlangen.

Die CSC-Frauen setzen sich dafür ein, damit der Geburtsurlaub bindend wird und somit jeder Vater bzw. jeder Co-Elternteil ihn sorgenfrei nehmen kann. Sie setzen sich auch dafür ein, dass der Urlaub im Interesse des Vaters/Co-Elternteils, des Kindes und der Mutter weiter verlängert wird. Möchten Sie uns unterstützen? Unterzeichnen Sie die Petition www.15semaines.be.

4. Krankenhausaufenthalt oder Tod der Mutter

Wenn die Mutter des Kindes während des Mutterschaftsurlaubs ins Krankenhaus eingeliefert wird oder verstirbt, kann ihr/e Partner/in den verbleibenden Teil des Mutterschaftsurlaubs nehmen.

Bei einem Krankenhausaufenthalt der Mutter kann der Co-Elternteil ab dem 7. Tag nach der Geburt Urlaub nehmen, vorausgesetzt, das Kind hat das Krankenhaus verlassen. Der Urlaub endet mit der Entlassung der Mutter aus dem Krankenhaus und kann nicht über den

Mutterschaftsurlaub der Mutter hinaus verlängert werden (maximal 14 Wochen bzw. 18 Wochen bei Mehrlingsgeburten).

Der/die Partner/in der Mutter muss dann vor Beginn des Urlaubs seinen/ihren Arbeitgeber und die Krankenkasse schriftlich über das Datum des Beginns und die voraussichtliche Dauer des Urlaubs informieren. Außerdem muss er/sie ihm die ärztliche Bescheinigung über einen Krankenhausaufenthalt der Mutter von mehr als 7 Tagen übermitteln. Er/sie ist in gleicher Weise wie Schwangere vor Kündigung geschützt. Wenn die Mutter nach der Entbindung nach Hause gehen kann und anschließend ins Krankenhaus eingeliefert wird, beginnt der Geburtsurlaub ab dem zweiten Krankenhausaufenthalt.

Während des Urlaubs wird der/die Arbeitnehmer/in oder der/die Arbeitsuchende von seiner/ihrer Krankenkasse entschädigt. Wenn die Mutter stirbt, wird diese Entschädigung wie Mutterschaftsgeld berechnet. Im Falle eines Krankenhausaufenthalts wird sie wie Krankengeld berechnet (die Mutter behält ihr eigenes Mutterschaftsgeld). In beiden Fällen wird die an den Co-Elternteil gezahlte Entschädigung auf der Grundlage seines eigenen Lohnes berechnet.

5. Stillurlaub

In Belgien gibt es kein Recht auf Stillurlaub. Allerdings gibt es **Stillpausen**.

Während der Stillzeit gelten die gleichen Schutzmaßnahmen wie während der Schwangerschaft. Die Regelung enthält eine Liste von Risiken. Wenn Ihre Arbeit eine Gefahr birgt für das Kind, das Sie stillen (z.B. wenn Sie bestimmten Chemikalien oder Bakterien ausgesetzt sind), können Sie einen **prophylaktischen Stillurlaub** nehmen. Der Arbeitsmediziner kann dann eine Distanzierung vom Arbeitsplatz (Arbeitsverbot) anordnen. Prophylaktischer Stillurlaub ist nur bis zu 5 Monate nach der Entbindung möglich. Die Entschädigung, die Ihnen während des Stillurlaubs zusteht, entspricht 60 % Ihres (gedeckelten) Bruttolohnes.

6. Stillpausen[11]

In den ersten neun Monaten nach der Entbindung dürfen Sie die Arbeit im Laufe des Tages unterbrechen, um Ihr Kind zu stillen (wenn es sich in der Nähe Ihres Arbeitsplatzes befindet) oder Ihre Milch abzupumpen:

- Wenn Sie mindestens 4 Stunden pro Tag arbeiten, haben Sie Anspruch auf eine Stillpause (1 x 30 Minuten).
- Wenn Sie mindestens 7,5 Stunden pro Tag arbeiten, haben Sie Anspruch auf zwei Stillpausen (2 x 30 Minuten).

Im Gegensatz zum öffentlichen Sektor kann eine Arbeitnehmerin im Privatsektor ihre Stillpausen nehmen, indem sie den Beginn oder das Ende ihrer Arbeitszeit anpasst.

Während der Stillpausen haben Sie keinen Anspruch auf den Lohn Ihres Arbeitgebers. Aber Sie erhalten eine Zulage von der Krankenkasse, die 82 % Ihres Bruttolohnes entspricht (ohne Obergrenze).

Die Arbeitnehmerin muss ab Beginn der Ausübung des Rechtes nachweisen, dass sie stillt, und zwar jeden Monat. Dazu kann sie entweder eine Bescheinigung einer Säuglingsberatungsstelle (ONE, Kind&Gezin in Flandern oder Kaleido Ostbelgien in der Deutschsprachigen Gemeinschaft) oder ein ärztliches Attest vorlegen. Die stillende Frau und der Arbeitgeber füllen dann eine weitere Bescheinigung aus, die für die Krankenkasse bestimmt ist.

[11] *Kollektives Arbeitsabkommen (KAA) Nr. 80 vom 27.11.2001, in Kraft seit dem 01.07.2002*

Laut Gesetz ist jeder Arbeitgeber verpflichtet, in seinen Räumlichkeiten einen Stillraum einzurichten. Die betroffenen Arbeitnehmerinnen müssen die Möglichkeit haben, sich unter angemessenen Bedingungen im Liegen auszuruhen.

Während des Zeitraums, in der die Arbeitnehmerin ihr Recht auf Stillpausen in Anspruch nimmt, genießt sie den gleichen Kündigungsschutz wie eine schwangere Arbeitnehmerin.

Das Gesetz vom 4. Februar 2020, das am 28. Februar 2020 im Belgischen Staatsblatt veröffentlicht wurde, ändert das Gesetz gegen Geschlechterdiskriminierung, indem es seinen Geltungsbereich auf sechs neue vor Diskriminierung geschützte Kriterien ausweitet, darunter das Stillen.

Wenn Sie glauben, dass Sie Opfer einer solchen Diskriminierung sind, können Sie Maßnahmen ergreifen, möglicherweise mit Unterstützung des Instituts für die Gleichstellung von Frauen und Männern (https://igvm-iefh.belgium.be/de). Wenn der Vermittlungsversuch nicht zum gewünschten Ergebnis führt, können Sie gerichtlich gegen Ihren Arbeitgeber vorgehen. Wenn die Diskriminierung vom Gericht anerkannt wird, können Sie die Zahlung einer Pauschalentschädigung in Höhe von sechs Bruttomonatslöhnen verlangen.

7. Elternurlaub und Zeitkredit

Damit Sie Arbeit und Privatleben miteinander vereinbaren können, gibt es den „Zeitkredit für die Betreuung von Kindern unter 8 Jahren“ und den Elternurlaub.

Elternurlaub ist eine spezifische Form der vollständigen oder teilweisen Unterbrechung der beruflichen Laufbahn, um kleine Kinder zu erziehen (spezifischer thematischer Urlaub). Der **Zeitkredit** ist ebenfalls eine Form der vollständigen oder teilweisen Laufbahnunterbrechung, die Sie aus einem der folgenden Gründe in Anspruch nehmen können: Betreuung eines Kindes, Pflege einer kranken Person oder Teilnahme an einer vom Landesamt für Arbeitsbeschaffung (LfA) anerkannten Ausbildung.

Achtung! *Sowohl Elternurlaub als auch Zeitkredit sind individuelle Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Jede Mutter kann also Elternurlaub (4 Monate Vollzeit) für ihr Kind nehmen UND jeder Vater - oder Co-Elternteil - kann ebenfalls seinen Elternurlaub (4 Monate Vollzeit) für dasselbe Kind nehmen!*

Möchten Sie mehr darüber erfahren?

- Die CSC-Broschüre ***„Zeitkredit, Laufbahnende und thematische Urlaube im Privatsektor“*** gibt Ihnen einen Überblick über die Gesetzgebung und alle Zulagen und Entschädigungen, auf die Sie Anspruch haben: www.diecsc.be/uber-uns/publikationen-und-tools/publikationen-und-broschueren

- Sie können auch ein CSC-Dienstleistungszentrum kontaktieren, um unseren Mitarbeitern Ihre Fragen zu stellen (Adressen und Öffnungszeiten finden Sie unter www.diecsc.be).

- **Finden Sie mit unserem Online-Rechentool heraus, wie sich die Inanspruchnahme von Elternurlaub oder Zeitkredit auf Ihren Lohn auswirken würde:** www.diecsc.be/unsere-dienste

Die CSC-Frauen setzen sich dafür ein, dass Elternurlaub finanziell machbarer wird, insbesondere für Alleinerziehende (80 % von ihnen sind Frauen).

8. Geburtsprämie und Familienzulagen

Unter Familienzulagen versteht man den Betrag, der monatlich an Eltern gezahlt wird, um sie bei der Erziehung und Betreuung ihres Kindes zu unterstützen.

Die hier aufgeführten Beträge gelten am 1. September 2021.

Auf den folgenden Websites können Sie sich über ihre Entwicklung informieren:

- **Wohnt Ihr Kind in Wallonien?** Weitere Informationen finden Sie unter www.aviq.be.
- **Wohnt Ihr Kind in Brüssel?** Weitere Informationen finden Sie unter www.iriscare.be.
- **Wohnt Ihr Kind in der Deutschsprachigen Gemeinschaft?** Weitere Informationen finden Sie unter www.ostbelgienlive.be/kindergeld.

Mit welchen Zulagen können Sie rechnen?

Bei der Geburt Ihres Babys erhalten Sie eine Geburtsprämie.

Für jedes Kind wird Ihnen monatlich Kindergeld ausgezahlt.

In bestimmten Fällen haben Sie Anspruch auf zusätzliche Beträge, je nach Ihrer Situation: Alleinerziehende, Waise, niedriges Einkommen, krankes oder behindertes Kind, Langzeiterkrankung eines Elternteils.

8.1. Die Geburtsprämie

In Wallonien
Die Geburtsprämie beläuft sich in Wallonien auf 1.144,44 Euro für jedes Kind, das ab dem 1. Januar 2020 geboren wird. Bei einer Mehrlingsgeburt beträgt die Geburtsprämie 1.144,44 Euro pro Kind.

In Brüssel
In Brüssel beläuft sich die Geburtsprämie auf 1.144,44 Euro für das erste Kind und auf 520,20 EUR ab dem zweiten Kind. Bei einer Mehrlingsgeburt erhält jedes Kind 1.144,44 Euro.

Die Prämie von 1.144,44 Euro für die erste Geburt wird gezahlt, wenn es sich um das erste Kind der Mutter oder des Vaters handelt.

In der Deutschsprachigen Gemeinschaft
In der Deutschsprachigen Gemeinschaft gibt es eine feste Geburtsprämie von 1.163,14 Euro für jedes Kind.

8.2. Die Familienzulagen

Ihr Kind hat bis zu seinem 18. Lebensjahr (Ende der Schulpflicht) ein bedingungsloses Anrecht auf Kindergeld. Ab September des Jahres, in dem es dieses Alter erreicht, muss es bestimmte Bedingungen erfüllen, um weiterhin Kindergeld zu erhalten. Es behält dieses Recht aber bis zu seinem 25. Lebensjahr oder bis zu dem Zeitpunkt, an dem es erwerbstätig wird.

Seit dem 1. Januar 2019 wendet jede belgische Region (Wallonien, Brüssel, Flandern und die Deutschsprachige Gemeinschaft) ihr eigenes Kindergeldsystem mit eigenen Regeln und Beträgen an.

In Wallonien

In Wallonien existieren derzeit zwei Systeme nebeneinander:
Das neue Modell hebt die Unterschiede in den Beträgen zwischen den Kindern einer Familie auf. Die neuen Beträge gelten nur für Kinder, die ab dem 1. Januar 2020 geboren wurden.

Kinder, die vor diesem Datum geboren wurden, bleiben im alten Modell, bis ihr Anrecht auf Kindergeld erlischt. Die beiden Modelle werden also bis 2044 parallel laufen.

Die Beträge am 1. September 2021

Für Kinder, die vor dem 1. Januar 2020 geboren wurden:
- 1. Kind: 99,67 Euro/Monat;
- 2. Kind: 184,43 Euro/Monat;
- 3. und jedes weitere Kind: 275,36 Euro/Monat.

Für Kinder, die ab dem 1.Januar 2020 geboren wurden:
- Kinder von 0 bis 17 Jahren: 161,26 Euro/Monat pro Kind;
- Kinder von 18 bis 24 Jahren: 171,67 Euro/Monat pro Kind (bis zur ersten Erwerbstätigkeit des Kindes[12]).

Die Kindergeldkassen

Die AVIQ (Agence pour une vie de qualité) tritt die Nachfolge von Famifed an, um die Familienzulagen zu regulieren, die Budgets zu verwalten und die fünf Kindergeldkassen in Wallonien zu kontrollieren:

- Famiwal (die öffentliche Kindergeldkasse in Wallonien): www.famiwal.be
- Camille: www.camille.be
- Infino: www.infino.be
- Kidslife: www.kidslife.be
- Parentia: www.parentia.be

Diese fünf Einrichtungen sind für die Auszahlung der Familienzulagen zuständig.

Achtung! *Früher haben Sie das Anrecht auf Kindergeld über den Arbeitgeber eines Elternteils erworben (der Arbeitgeber war einer Kindergeldkasse angeschlossen). Um jetzt bei einer weiteren Geburt Familienzulagen zu erhalten, müssen Sie sich bei einer dieser fünf Einrichtungen einschreiben. Diese Einschreibung erfolgt nicht automatisch.*

Weitere Informationen über das Kindergeld in Wallonien: https://aviqkid.aviq.be

In Brüssel

Das neue Brüsseler Modell trat 2020 in Kraft und betrifft alle Kinder, die in der Region Brüssel-Hauptstadt wohnen, unabhängig davon, ob sie vor oder nach 2020 geboren wurden.

[12] *Studentenjobs werden nicht berücksichtigt. Sie erhalten weiterhin Kindergeld für Ihr erwachsenes Kind, wenn es nicht mehr als 475 Stunden pro Jahr im Rahmen eines Studentenvertrags arbeitet.*

Wenn die neuen Regeln ein niedrigeres Kindergeld als im alten System bewirken würden, behalten Sie jedoch Ihren alten Kindergeldbetrag für Kinder, die vor dem 1. Januar 2020 geboren wurden. Sie erhalten also nicht weniger Kindergeld als der Betrag, auf den Sie Ende 2019 Anspruch hatten.

Die Beträge am 1. September 2021

Ein fester Basisbetrag zwischen 142,80 Euro und 173,40 Euro pro Kind und Monat.
Dieser Betrag wird durch die Anzahl der Kinder, das Einkommen der Eltern und die Zusammensetzung des Haushalts (alleinstehend oder Familie) bestimmt.
Weitere Informationen unter https://famiris.brussels/fr/faq/les-nouveaux-montants-depuis-2020

Die Kindergeldkassen

In der Region Brüssel-Hauptstadt verwaltet Iriscare das neue Brüsseler Kindergeldsystem. Die Auszahlung des Kindergeldes wird von den regionalen Kindergeldkassen übernommen.

Es sind die Eltern, die die Kindergeldkasse für ihre ab 2020 geborenen Kinder wählen, und ab 2022 können sie die Kindergeldkasse für alle ihre Kinder wählen. Bis 2022 bleibt die Kindergeldkasse, die vom Arbeitgeber der Eltern abhängig ist, zuständig.

- Famiris (die öffentliche Kindergeldkasse in Brüssel): www.famiris.brussels
- Bruxelles Family: www.brusselsfamily.be
- Infino Bruxelles: www.infino.be
- Kidslife Bruxelles: www.kidslife.be
- Parentia Brussels: www.parentia.be

Weitere Informationen über Kindergeld für Kinder, die in Brüssel ihren Wohnsitz haben: www.iriscare.be

In der Deutschsprachigen Gemeinschaft

Seit 2019 zahlt das Ministerium der Deutschsprachigen Gemeinschaft das Kindergeld, die Geburtsprämie und die Adoptionsprämie für alle Kinder, die in der Deutschsprachigen Gemeinschaft ihren offiziellen Wohnsitz haben. Anders als in der Wallonie oder in Brüssel ist es also nicht länger eine Kindergeldkasse, die für die Auszahlung der Zulagen zuständig ist.

Sie sind nur dann in das neue System (mit seinen neuen Beträgen) gewechselt, wenn dieses für Sie günstig war. Das neue System wird automatisch angewendet, sobald Ihre familiäre Situation sich ändert (z.B. bei einer weiteren Geburt oder wenn eines Ihrer Kinder nicht mehr kindergeldberechtigt ist).

Zahlung über den Fachbereich Familie und Soziales des Ministeriums

Der Fachbereich Familie und Soziales des Ministeriums ist für alle Fragen zum Thema Familienleistungen zuständig.

Die Beträge am 1. September 2021

In der Deutschsprachigen Gemeinschaft beträgt das Basiskindergeld 159,63 Euro[13] für jedes Kind. Zu diesem Betrag kommt ein Jahreszuschlag von 52 Euro zu Beginn des Schuljahres hinzu.

Für kinderreiche Familien sieht das neue System außerdem einen Zuschlag von 137,26 Euro/Monat für das dritte und jedes folgende Kind vor, unabhängig vom Einkommen der Eltern.

Mehr Informationen über die Familienzulagen für Kinder mit Wohnsitz in der Deutschsprachigen Gemeinschaft finden Sie unter:
www.ostbelgienlive.be/kindergeld

[13] *Betrag am 1. Juli 2021.*

Beim Kindergeld zu beachtende Punkte:

- *Der Wohnsitz des Kindes bestimmt nun die zuständige Region und damit auch die Höhe des Kindergeldes.*
- *Das Kindergeld wird Ihnen nicht automatisch gewährt, sondern Sie müssen es bei einer Kindergeldkasse (oder in der DG beim Fachbereich Familie und Soziales) beantragen.*
- *Es können Zuschläge gewährt werden, die vom Alter des Kindes, dem Haushaltseinkommen, der Familienzusammensetzung und/oder einer eventuellen Behinderung oder Erkrankung abhängig sind.*
- *Infolge der Regionalisierung unterscheiden sich einige Anspruchsvoraussetzungen, je nachdem, ob das Kind vor oder nach dem 1. Januar 2020 geboren wurde.*

IV. Sie adoptieren ein Kind

1. Im Privatsektor[14]

Wenn Sie ein minderjähriges Kind adoptieren, haben Sie als Elternteil jeweils Anspruch auf 6 Wochen Adoptionsurlaub. Bei einem behinderten Kind verdoppelt sich dieser Zeitraum auf 12 Wochen. Bei der gleichzeitigen Adoption mehrerer minderjähriger Kinder verlängert sich die Dauer um 2 Wochen pro Adoptivelternteil. Sie müssen den Urlaub innerhalb von zwei Monaten nach der Eintragung des Kindes in das Bevölkerungsregister oder das Ausländerregister der Gemeinde nehmen. Wenn Sie ein Kind aus einem anderen Land adoptieren, können Sie den Urlaub ab dem Zeitpunkt nehmen, an dem die zuständige Behörde beschließt, Ihnen das Sorgerecht für das Kind zu übertragen. Das bedeutet, dass Sie Ihren Adoptionsurlaub nutzen können, um Ihr Kind in seinem Herkunftsland abzuholen.

Der Adoptionsurlaub muss ohne Unterbrechung genommen werden. Wenn der Arbeitnehmer sich dafür entscheidet, nicht die Maximalanzahl von Wochen Adoptionsurlaub zu nehmen, muss der Urlaub mindestens eine Woche oder ein Vielfaches davon betragen. Der Rest des Urlaubs verfällt dann.

Seit dem 1. Januar 2019 kann einer der Adoptivelternteile eine Woche zusätzlichen Adoptionsurlaub nehmen. Letzterer wird schrittweise alle zwei Jahre um eine weitere Woche verlängert, bis hin zu fünf Wochen zusätzlichen Adoptionsurlaubs im Jahr 2027. Er kann zwischen beiden Elternteilen aufgeteilt werden, wenn sie dies wünschen.

Die Verlängerung wird also folgendermaßen stattfinden:
- Verlängerung um 1 Woche ab dem 1. Januar 2019;
- um 2 Wochen ab dem 1. Januar 2021;
- um 3 Wochen ab dem 1. Januar 2023;
- um 4 Wochen ab dem 1. Januar 2025;
- um 5 Wochen ab dem 1. Januar 2027.

[14] *https://emploi.belgique.be/fr/themes/jours-feries-et-conges/conge-dadoption (nur auf FR und NL)*

Während der ersten drei Tage des Adoptionsurlaubs erhalten Arbeitnehmer ihren normalen Lohn vom Arbeitgeber. An den folgenden Tagen des Adoptionsurlaubs zahlt die Krankenkasse eine Entschädigung in Höhe von 82 % des gedeckelten Bruttolohnes.

Was ist zu tun, um diesen Urlaub in Anspruch nehmen zu können?

Arbeitnehmer, die das Recht auf Adoptionsurlaub in Anspruch nehmen möchten, müssen ihren Arbeitgeber einen Monat vor Beginn des Urlaubs schriftlich davon in Kenntnis setzen, wobei diese Frist im gegenseitigen Einvernehmen verkürzt werden kann. Zu Beginn des Adoptionsurlaubs müssen die Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die Dokumente vorlegen, die die Adoption bestätigen.

Die Arbeitnehmer müssen auch einen Antrag bei der Krankenkasse stellen, um Anspruch auf Entschädigungen im Rahmen des Adoptionsurlaubs zu haben. Parallel zu diesem Antrag muss der Krankenkasse auch eine Bescheinigung über die Eintragung des Kindes in das Bevölkerungsregister vorgelegt werden. Im Falle einer Behinderung muss der Krankenkasse ein entsprechender Nachweis vorgelegt werden.

Wenn der Adoptionsurlaub in den vier Wochen vor der Eintragung des Kindes in das Bevölkerungsregister beginnt, muss nachgewiesen werden, dass dieser Urlaub tatsächlich für die Aufnahme des Kindes genutzt wurde.

Welcher Schutz besteht?

Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer, der von seinem Recht auf Adoptionsurlaub Gebrauch macht, nicht entlassen in einem Zeitraum, der zwei Monate vor Beginn des Adoptionsurlaubs beginnt und einen Monat nach dessen Ende endet, es sei denn aus Gründen, die nichts mit dem Adoptionsurlaub zu tun haben. Der Arbeitgeber muss das Vorliegen solcher Gründe nachweisen, wenn er dem Arbeitnehmer trotzdem kündigt.

Wenn die Gründe für die Entlassung jedoch mit der Inanspruchnahme des Adoptionsurlaubs zusammenhängen, muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer neben der Kündigungsentschädigung eine zusätzliche Pauschalentschädigung in Höhe von drei Monatslöhnen zahlen. Diese zusätzliche Entschädigung wird nicht zeitgleich mit anderen Entschädigungen gewährt, die im Rahmen besonderer Kündigungsschutzverfahren festgelegt wurden.

Das Gesetz vom 4. Februar 2020, das am 28. Februar 2020 im Belgischen Staatsblatt veröffentlicht wurde, ändert das Gesetz gegen Geschlechterdiskriminierung, indem es seinen Geltungsbereich auf sechs neue vor Diskriminierung geschützte Kriterien ausweitet, darunter die Adoption.

Wenn Sie glauben, dass Sie Opfer einer solchen Diskriminierung sind, können Sie Maßnahmen ergreifen, möglicherweise mit Unterstützung des Instituts für die Gleichstellung von Frauen und Männern (https://igvm-iefh.belgium.be/de). Wenn der Vermittlungsversuch nicht zum gewünschten Ergebnis führt, können Sie gerichtlich gegen Ihren Arbeitgeber vorgehen. Wenn die Diskriminierung vom Gericht anerkannt wird, können Sie die Zahlung einer Pauschalentschädigung in Höhe von sechs Bruttomonatslöhnen verlangen.

2. Für Arbeitsuchende

Arbeitsuchende haben nur Anspruch auf 10 Tage Adoptionsurlaub.

Während dieser Zeit müssen Sie dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen. Legen Sie Ihrer Kontrollkarte die Adoptionsbescheinigung bei. Auf diese Weise behalten Sie Ihr normales Arbeitslosengeld. Denken Sie auch daran, Ihre Krankenkasse zu informieren. Während dieses Zeitraums sind Sie von der Meldepflicht bei der regionalen Einrichtung, dem LfA (Anhörung, Verfügbarkeit,...) entbunden[15].

Die CSC-Frauen und die Arbeitslosengruppe der CSC setzen sich dafür ein, dass Arbeitsuchende den gleichen Anspruch auf Adoptionsurlaub erhalten wie Arbeitnehmer.

[15] *https://emploi.belgique.be/fr/themes/jours-feries-et-conges/conge-dadoption*

V. Sie werden Pflegeeltern

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Anspruch auf Pflegeelternurlaub, um ein minderjähriges Kind in den Haushalt aufzunehmen und zu betreuen: Jedem Pflegeelternteil werden 6 Wochen gewährt.

Seit dem 1. Januar 2019 kann einer der Pflegeelternteile eine Woche zusätzlichen Pflegeelternurlaub nehmen. Letzterer wird schrittweise alle zwei Jahre um eine weitere Woche verlängert, bis hin zu fünf Wochen zusätzlichen Urlaubs im Jahr 2027. Der maximale Pflegeelternurlaub wird dann 11 Wochen betragen. Wenn es nur einen Pflegeelternteil gibt, kann dieser den gesamten Höchstzeitraum ausschöpfen.

Der Pflegeelternurlaub kann nicht in Wochen aufgeteilt werden und muss innerhalb von zwölf Monaten nach der Aufnahme des Kindes in der Familie beginnen.

Für den Pflegeelternurlaub gelten dieselbe Dauer und dieselbe Vergütung wie für den Adoptionsurlaub (siehe Seite 61).

Langfristiger Pflegeelternurlaub ist ein Urlaub für eine Pflegschaft, bei der von Beginn an deutlich ist, dass das Kind mindestens sechs Monate bei denselben Pflegeeltern bleiben wird (langfristige Pflegschaft). Dieser Anspruch entsteht, sobald das Gericht oder die zuständige Stelle den Pflegeelternteil bestimmt hat.

Zusätzlich zum Pflegeelternurlaub hat der Arbeitnehmer auch Anspruch auf 6 Tage, die vom LfA vergütet werden. Der vom Gericht oder einem Jugendschutzdienst zum Pflegeelternteil bestimmte Arbeitnehmer hat das Recht, maximal 6 Tage pro Jahr der Arbeit fernzubleiben, um Verpflichtungen oder Aufgaben zu erfüllen oder um Situationen zu bewältigen, die mit der Unterbringung des Kindes in seiner Familie zusammenhängen.

VI. Wichtige Dokumente und Fristen

Wichtige Dokumente

Ärztliches Attest

Ein ärztliches Attest ist erforderlich, um:

- Ihren Arbeitgeber über Ihren Zustand zu informieren und den voraussichtlichen Geburtstermin anzugeben;
- Ihre Krankenkasse über den voraussichtlichen Geburtstermin, Ihre Nichtverfügbarkeit auf dem Arbeitsmarkt und den Beginn Ihres Mutterschaftsurlaubs zu informieren;
- das Forem (Wallonische Region) oder Actiris (Brüsseler Region) oder das Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft über Ihren Zustand zu informieren, damit Ihnen keine Arbeit mehr angeboten wird, die Ihrer Gesundheit oder der Ihres Kindes schaden könnte;
- die Nachtarbeit vor den letzten acht Wochen vor dem voraussichtlichen Geburtstermin einzustellen;
- Ihren Arbeitgeber über den Beginn Ihres Mutterschaftsurlaubs zu informieren (spätestens 7 Wochen vor dem voraussichtlichen Entbindungstermin);
- Ihren Lohn zu behalten, wenn Sie für vorgeburtliche Untersuchungen der Arbeit fernbleiben.

Bescheinigung des Krankenhauses

Um Ihre postnatale Ruhezeit bei einem Krankenhausaufenthalt des Neugeborenen zu verlängern, müssen Sie Ihrem Arbeitgeber und Ihrer Krankenkasse eine Bescheinigung des Krankenhauses vorlegen, die bestätigt, dass das Kind nach den ersten sieben Tagen im Krankenhaus bleiben muss, und auf der die Dauer des Krankenhausaufenthalts des Kindes angegeben ist (siehe S. 35).

Fristen

Fristen	Zu tun
So schnell wie möglich	Informieren Sie den Arbeitgeber so früh wie möglich über Ihre bevorstehende Mutterschaft oder Co-Elternschaft. Senden Sie ihm ein Einschreiben mit einer Kopie Ihrer Schwangerschaftsbescheinigung, die von Ihrem Hausarzt oder Gynäkologen ausgestellt wurde.
Ab dem 3. Schwangerschaftsmonat	Antrag auf Tagesarbeit.
Ab dem 6. Schwangerschaftsmonat	Verbot, Lasten zu tragen.
Ab dem 6. Schwangerschaftsmonat bis zu 5 Jahre nach der Entbindung	Antrag auf die Geburtsprämie bei der Kindergeldkasse Ihrer Wahl (Flandern/Wallonie) bzw. beim Fachbereich Familie und Soziales des Ministeriums der Deutschsprachigen Gemeinschaft.
Zwei Monate vor der Entbindung	Verbot der Nachtarbeit.
Spätestens 7 Wochen vor der Entbindung	Übermitteln Sie Ihrem Arbeitgeber ein ärztliches Attest, auf dem der Beginn der pränatalen Ruhezeit (Mutterschaftsruhe vor der Geburt) und der voraussichtliche Entbindungstermin vermerkt sind.
Sechs Wochen vor der Entbindung	Die Mutterschaftsruhe vor der Geburt kann beginnen.
Ab der Unterbrechung der Arbeit oder der Arbeitslosigkeit	Übermitteln Sie Ihrer Krankenkasse eine Bescheinigung mit dem voraussichtlichen Entbindungstermin.
Eine Woche vor der Entbindung	Ruhepflicht, Arbeitsverbot.

Eltern werden:
Ihre Rechte als Lehrkraft in der DG

Wir weisen darauf hin, dass es dienstrechtliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Gemeinschaften in Belgien gibt.

Die in den nachfolgenden Seiten erläuterten Regelungen gelten für die Personalmitglieder des Unterrichtswesens der Deutschsprachigen Gemeinschaft (DG).

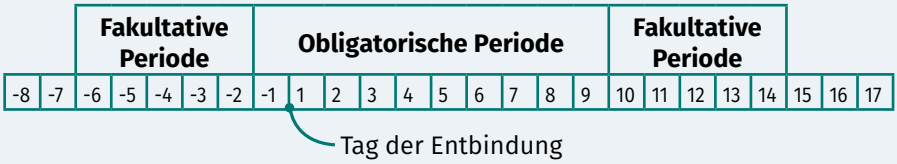
Die entsprechenden Angaben für Wallonien finden Sie in der französischen Broschüre „Devenir parent: vos droits“, bei der CSC erhältlich.

I. DER MUTTERSCHAFTSURLAUB

1. Dauer des Mutterschaftsurlaubs

Die Dauer des Mutterschaftsurlaubs ist ähnlich wie im Privatsektor, d.h. 15 Wochen mit folgender Aufteilung:

- Fakultative pränatale Ruhezeit: 5 Wochen.
- Obligatorische pränatale Ruhezeit: 1 Woche.
- Obligatorische postnatale Ruhezeit: 9 Wochen.
- Übertragung der Wochen pränataler Ruhezeit, die nicht vor der Entbindung genommen wurden (bis zu 5 Wochen).



Bei einer Mehrlingsschwangerschaft kann der Mutterschaftsurlaub bis zu 17 Wochen betragen.

Im Prinzip darf der Mutterschaftsurlaub nicht zerstückelt werden. Wenn jedoch das Personalmitglied seinen postnatalen Urlaub um mindestens zwei Wochen verlängern darf, dann dürfen die letzten zwei Wochen des Mutterschaftsurlaubs auf Anfrage in zwei Mal eine Woche Urlaub umgewandelt werden. Das Personalmitglied muss diesen Urlaub, nach einer eigens aufgestellten Terminplanung, im Laufe der 8 Wochen nach Ende des ununterbrochenen Mutterschaftsurlaubs in Anspruch nehmen. Die Anfrage und die Terminplanung müssen mindestens 4 Wochen vor Ende des obligatorischen postnatalen Urlaubs, d.h. vor Ende der 9. Woche nach der Geburt, eingereicht werden.

2. Arbeitsunfähigkeit während der Schwangerschaft

Findet die Entbindung während der Sommerferien statt, wird davon ausgegangen, dass die Funktion am ersten Tag der Sommerferien als wieder aufgenommen betrachtet wird, sofern die Sommerferien nicht durch ein ärztliches Attest abgedeckt sind.

2.1. Vor der fakultativen pränatalen Ruhezeit

Vergütung von Arbeitsunfähigkeitstagen: Die Regelung der Abwesenheit wegen Arbeitsunfähigkeit wird unter Berücksichtigung des Statuts des Personalmitglieds angewendet.

Auswirkungen auf das Krankheitstagekontingent von Personalmitgliedern: Nur die Tage der Arbeitsunfähigkeit, die vom Kontrollarzt als schwangerschaftsbedingt anerkannt werden, werden nicht vom Kontingent an Krankheitstagen abgezogen.

2.2. Während der fakultativen pränatalen Ruhezeit

Die Tage der Arbeitsunfähigkeit werden mit geleisteten Arbeitstagen gleichgestellt.

Diesen Sieg haben die CSC-Frauen im Jahr 2020 errungen!

Arbeitsunfähigkeitstage werden **automatisch** auf den fakultativen postnatalen Urlaub **übertragen**.

Vergütung von Arbeitsunfähigkeitstagen: Die Regelung der Abwesenheit wegen Arbeitsunfähigkeit wird unter Berücksichtigung des Statuts des Personalmitglieds angewendet. Es gibt eine Ausnahme: Wenn das Personalmitglied, das seine Arbeit nicht vor der obligatorischen pränatalen Ruhezeit wieder aufgenommen hat, beschließt, den Zeitraum der Arbeitsunfähigkeit ganz oder teilweise in fakultativen pränatalen Urlaub umzuwandeln.

Auswirkungen auf das Krankheitstagekontingent von Personalmitgliedern: Nur die Tage der Arbeitsunfähigkeit, die vom Kontrollarzt als schwangerschaftsbedingt anerkannt werden, werden nicht vom Kontingent an Krankheitstagen abgezogen.

Achtung! *In Bezug auf die Anerkennung einer schwangerschaftsbedingten Abwesenheit:*
Der Zusammenhang zwischen der krankheitsbedingten Abwesenheit und der Schwangerschaft muss von Ihrem Arzt auf der betreffenden Bescheinigung bestätigt werden, indem er das Kästchen „Schwangerschaftsbedingte Krankheit“ ankreuzt, auch im Falle einer Verlängerung.

3. Besoldung während des Mutterschaftsurlaubs

3.1. Auswirkung auf das Monatsgehalt?

Definitives Personalmitglied: Das Gehalt wird fortgezahlt.

Zeitweiliges Personalmitglied und BVA*
- Keine Gehaltsgarantie durch den Arbeitgeber.
  Ausnahme: Hat das zeitweilige Personalmitglied im Falle einer Frühgeburt bis zum Tag der Entbindung gearbeitet, wird es bis zu diesem Zeitpunkt auch vom Ministerium der Deutschsprachigen Gemeinschaft bezahlt. Ab der Entbindung fällt es dann zu Lasten der Krankenkasse.
- Die von der Krankenkasse ab dem ersten Tag des Mutterschaftsurlaubs gezahlte Entschädigung wird auf der Grundlage des letzten Bruttogehalts[16] berechnet: 82 % des Gehalts ohne Obergrenze für die ersten 30 Tage des Mutterschaftsurlaubs; 75 % des Gehalts mit Obergrenze ab dem 31. Tag.

** BVA: Bezuschusste Vertragsarbeitnehmer (in der DG)*

3.2. Auswirkung des Mutterschaftsurlaubs auf die Jahresendprämie und das Urlaubsgeld?

Zeitweiliges Personalmitglied und BVA
- Berechnung der Jahresendprämie: Keine Berücksichtigung des Mutterschaftsurlaubs.
- Urlaubsgeld: Berücksichtigung des Mutterschaftsurlaubs, der in einen Vertragszeitraum fällt.

---

[16] Auf alle von der Krankenkasse gezahlten Entschädigungen wird ein Berufssteuervorabzug von 11,11 % erhoben.

3.3. Auswirkung auf das zeitversetzte Gehalt eines zeitweiligen Personalmitglieds?

Ein zeitweiliges Personalmitglied hat keinen Anspruch auf zeitversetztes Gehalt für den Mutterschaftsurlaub, der während des Schuljahres genommen wird.

Wenn der Mutterschaftsurlaub einen Zeitraum abdeckt, für den das zeitweilige Personalmitglied ein zeitversetztes Gehalt bezieht, wird die Krankenkasse erst nach Ablauf dieses Zeitraums intervenieren, wenn das zeitweilige Personalmitglied noch im Mutterschaftsurlaub ist.

4. Prozedur

- Übermitteln Sie ein **ärztliches Attest** mit dem voraussichtlichen Entbindungstermin:
  - Ein Personalmitglied hat erst nach Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung, auf der das voraussichtliche Datum der Entbindung vermerkt ist, Anrecht auf Mutterschaftsurlaub. Die Bescheinigung muss dem Fachbereich Unterrichtspersonal des Ministeriums der Deutschsprachigen Gemeinschaft spätestens 7 Wochen vor der Geburt (bzw. 9 Wochen bei einer Mehrlingsgeburt) ausgehändigt werden.
  - an die Krankenkasse: nur bei zeitweiligen Personalmitgliedern und BVA.
- Übermitteln Sie möglichst rasch über die Schulleitung einen **Auszug der Geburtsurkunde** des Kindes an den Fachbereich Unterrichtspersonal des Ministeriums der Deutschsprachigen Gemeinschaft.
- Stellen Sie über den Dienstvorgesetzten einen Antrag bei der Verwaltung, um in den Genuss einer Verlängerung zu kommen:
  - um fakultativen pränatalen Urlaub auf fakultativen postnatalen Urlaub zu übertragen;
  - um die Dauer des Mutterschaftsurlaubs nach einer Mehrlingsgeburt oder dem Krankenhausaufenthalt eines Neugeborenen zu verlängern.

II. MASSNAHMEN ZUM MUTTERSCHUTZ

1. Allgemeine Maßnahmen

Die Mutterschutzmaßnahmen des Privatsektors gelten auch im Unterrichtswesen:

- Die Mutterschaftsruhe wird als Dienstzeit betrachtet (sie wirkt sich nicht auf Ihr Dienstalter und Ihre Rente aus).

Die Arbeitnehmerin ist vor Entlassung geschützt[17].

- Die Arbeitnehmerin darf keine Mehrarbeit leisten.

Bei zeitweiligen Personalmitgliedern wird der Mutterschaftsurlaub komplett für die Berechnung des finanziellen Dienstalters berücksichtigt. Der Urlaub muss allerdings in dem in der Bezeichnung erwähnten Zeitraum einbegriffen sein. Zum Erreichen des Vorrangs benötigen sie ein Dienstalter von 720 Diensttagen (wovon 600 effektiv geleistet wurden, inklusive Mutterschaftsurlaub, Mutterschutz und Urlaube aus prophylaktischen Gründen bis maximal 210 Tage).

[17] *Dem Personalmitglied kann nicht gekündigt werden ab dem Zeitpunkt, an dem die Schulleitung und/oder der Schulträger von der Schwangerschaft unterrichtet wurden, bis zum Ablauf eines Monats nach dem Ende des postnatalen Urlaubs. Ausnahme: Wenn der Arbeitgeber nachweisen kann, dass die Gründe der Kündigung nichts mit der körperlichen Verfassung infolge der Schwangerschaft zu tun haben, wird die Kündigung während des Mutterschaftsurlaubs ausgesetzt.*

2. Abwesenheit für vorgeburtliche Untersuchungen

Das Personalmitglied kann sich während seiner Dienstzeit vorgeburtlichen medizinischen Untersuchungen unterziehen, sofern es nachweist, dass diese nicht außerhalb der Arbeitszeit stattfinden können.

- Die Dauer der zulässigen Abwesenheit entspricht der für die Untersuchung erforderlichen Zeit einschließlich der Fahrtzeit.
- Das Gehalt wird weitergezahlt und das Personalmitglied erhält eine Dienstfreistellung.

3. Schutzmaßnahmen

Grundsätzlich muss der Arbeitgeber (Schulträger) zusammen mit der Arbeitsmedizin eine Risikoanalyse vornehmen. Diese Risikoanalyse enthält neben der Feststellung der in den Schulen des Schulträgers bestehenden Risiken für das schwangere und stillende Personalmitglied auch die Festlegung von Schutzmaßnahmen. Die Personalmitglieder sind über diese Risikoanalyse zu informieren.

Sobald ein Personalmitglied Kenntnis von seiner Schwangerschaft hat und eine Risikofunktion ausübt, ist es verpflichtet, den Schulträger (Schulleiter) über seine Schwangerschaft zu informieren. Es setzt den Schulträger auch davon in Kenntnis, wenn es stillt.

Sobald diese Mitteilung erfolgt ist, muss der Schulträger sofort präventiv dafür Sorge tragen, dass das betreffende Personalmitglied nicht länger dem Risiko ausgesetzt ist und es zur Arbeitsmedizin senden. Trifft die Arbeitsmedizin die Entscheidung, dass für das Personalmitglied in der Tat ein Risiko besteht und es diesem Risiko folglich nicht ausgesetzt werden darf, ist der Arbeitgeber verpflichtet folgende Maßnahmen in der nachstehenden Reihenfolge zu treffen:

a) Anpassung der Arbeitsbedingungen;
b) falls dies nicht möglich ist: Zuweisung einer anderen Stelle oder Tätigkeit (z.B. im Sekretariat einer Schule);
c) falls dies ebenfalls nicht möglich ist: Freistellung von der Arbeit.

Falls es zu der in Punkt c) erwähnten Maßnahme kommt, gilt die Befreiung bis zur sechsten Woche vor dem voraussichtlichen Geburtstermin (wird nachträglich auf der Grundlage des realen Geburtstermins eventuell angepasst). Dann beginnt automatisch der Mutterschaftsurlaub. Für stillende Personalmitglieder erstreckt sich die Schutzmaßnahme auf höchstens fünf Monate (gerechnet ab dem Datum der Geburt).

Der Schulträger teilt dem Ministerium auf dem Zahlungsdokument (E12 / S 12 / Dok. 2) mit, dass für ein schwangeres oder stillendes Personalmitglied eine der o.e. Schutzmaßnahmen getroffen wurde. Er reicht zugleich den entsprechenden Beschluss der Arbeitsmedizin ein.

4. Stillpausen

Sie können **bis zu 12 Monate** nach der Geburt des Kindes **Stillpausen** einlegen, um Ihr Kind zu stillen oder Ihre Milch abzupumpen:

- Sie haben Anspruch auf eine Pause von 30 Minuten pro Arbeitstag von mindestens 4 Stunden.
- Sie haben Anspruch auf zwei 30-minütige Pausen pro Arbeitstag von mindestens 7,5 Stunden.

Der Zeitpunkt der Pause(n) wird vom Personalmitglied und der Schulleitung vereinbart.

Was die Frist betrifft, so muss das Personalmitglied die Schulleitung zwei Monate im Voraus per Einschreiben oder Brief mit Empfangsbestätigung benachrichtigen; diese Frist kann in gegenseitigem Einvernehmen verkürzt werden. Die Schulleitung muss ein Doppel unterzeichnen und dem Personalmitglied übergeben.

Das Personalmitglied muss einen Stillnachweis beifügen, der entweder durch ein ärztliches Attest oder eine von einer Säuglingsberatungsstelle ausgestellten Bescheinigung zu Beginn der Ausübung des Rechts und danach monatlich an dem Tag, an dem die Stillpausen begonnen haben, erbracht wird.

Diese Unterlagen werden in der von der Bildungseinrichtung geführten Akte des Personalmitglieds aufbewahrt.

Der Schulträger ist verpflichtet, dem Personalmitglied einen geeigneten Raum zur Verfügung zu stellen, in dem es sich im Liegen ausruhen kann.

III. URLAUB IM ZUSAMMENHANG MIT DER ELTERNSCHAFT

1. Sonderurlaub für die Entbindung der Partnerin

- **Berufliche Situation**: Der Urlaub wird dem aktiven Dienst gleichgestellt.
- **Begünstigte/r**: Das Personalmitglied, dessen Partnerin gerade entbunden hat - Ehefrau oder Person, mit der es zum Zeitpunkt des Ereignisses in einer Partnerschaft lebte.
- **Dauer**: 15 Arbeitstage (ab September 2021)
- **Zeitpunkt**: innerhalb einer Zeitspanne von 35 Kalendertagen nach der Geburt. Die 15 Tage können dabei wie folgt verteilt werden:
  - der Tag der Geburt und 14 aufeinanderfolgende Tage innerhalb einer Zeitspanne von 35 Tagen ab dem Tag der Geburt;
  - 15 aufeinanderfolgende Tage innerhalb einer Zeitspanne von 35 Tagen ab dem Tag der Geburt.
- **Erforderlicher Nachweis**: Kopie der Geburtsurkunde.

2. Andere Urlaube im Zusammenhang mit der Elternschaft

Es gibt Laufbahnunterbrechungen, dank derer Sie Ihre Arbeit vorübergehend reduzieren oder unterbrechen können, um Ihr(e) Kind(er) zu betreuen. In dieser Broschüre gehen wir nicht ausführlich auf die verschiedenen Möglichkeiten der Laufbahnunterbrechung ein.

Wenn Sie daher Auskünfte zu diesem Thema spezifisch für die Deutschsprachige Gemeinschaft wünschen, können Sie sich an Ihr regionales Sekretariat der CSC-Unterrichtswesen wenden oder folgende Website besuchen:
Ostbelgien Bildung - Unterrichtspersonal

Achtung! *Wir weisen darauf hin, dass der Elternurlaub jedem Elternteil gewährt werden kann, das die Bedingungen erfüllt! Wenn der Vater Elternurlaub nimmt, wirkt sich das nicht auf die Dauer des Elternurlaubs der Mutter aus (und umgekehrt).*

Sie haben eine Frage oder benötigen eine Auskunft? Besuchen Sie die Webseite der CSC-Unterricht: https://www.diecsc.be/meine-laufbahn/arbeiten-in-den-bereichen-bildung oder kontaktieren Sie uns: Tel. 087/ 85 99 36 Fax. 087/ 85 99 34

Achtung! *Wir weisen daraufhin hin, dass es dienstrechtliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Gemeinschaften in Belgien gibt.*

CSC Liège-Verviers-Ostbelgien

Boulevard Saucy, 10 – 4020 Liège
04.340.70.00 – liege-verviers-ostbelgien@acv-csc.be

Öffnungszeiten und Kontakt

ARBEITSLOSENDIENST 087/85 99 98

CSC Eupen
dienstags und donnerstags von 8.30 Uhr bis 11.45 Uhr
csc.chomage.eupen@acv-csc.be

CSC St.Vith
montags von 8.30 Uhr bis 11.45 Uhr
csc.chomage.stvith@acv-csc.be

JURISTISCHER DIENST

CSC Eupen
donnerstags von 8.30 Uhr bis 11.45 Uhr
087/85 98 95
sj.verviers@acv-csc.be

CSC St.Vith
087/85 99 33
sj.verviers@acv-csc.be

SOZIALSPRECHSTUNDEN

CSC Eupen
montags und mittwochs von 8.30 Uhr bis 11.45 Uhr
087/85 99 22
csc.ostbelgien@acv-csc.be

CSC St.Vith
087/85 99 32
csc.stvith@acv-csc.be

GRENZGÄNGERDIENST LUXEMBURG

CSC St.Vith
087/85 99 33
sj.verviers@acv-csc.be

GRENZGÄNGERDIENST DEUTSCHLAND

CSC Eupen
087/85 99 49
grenzgaenger.deutschland@acv-csc.be

VH: J-M. Namotte • Pont Léopold 4-6 • 4800 VERVIERS • **JANUAR 2022**

www.diecsc.be

facebook.com/cscostbelgien

twitter.com/csc_ostbelgien

instagram.com/cscostbelgien

Femmes