



JAHRESURLAUB 2025



Der Urlaub steht vor der Tür und die CSC steht Ihnen mit Rat und Tat zur Seite. Diese Broschüre gibt einen Überblick über die **geltenden Rechtsvorschriften** betreffend Zeitraum, Dauer und Urlaubstage, aber auch in Sachen Urlaubsgeld der Arbeiter, Angestellten, Beamten der öffentlichen Dienste, der jungen Diplomierten und der Arbeitslosen.

Diese Broschüre beinhaltet das **gesetzliche Minimum**. Überprüfen Sie mit Ihrem CSC-Delegierten oder in Ihrem CSC-Dienstleistungszentrum (Adressen und Öffnungszeiten auf www.diecsc.be), ob in Ihrem Sektor möglicherweise günstigere Systeme gelten!

Die CSC setzt sich für die Gleichstellung von Frauen und Männern ein. Der Inhalt dieser Broschüre bezieht sich sowohl auf die weibliche als auch auf die männliche Form.

Das Recht auf Urlaub und das damit verbundene Urlaubsgeld ist eine der großen Errungenschaften unserer Sozialgeschichte. Nutzen Sie es in vollen Zügen, ebenso wie den Rest Ihrer sozialen Absicherung.

Jeder Arbeitnehmer zahlt 13,07 % seines Bruttolohns in die soziale Sicherheit ein. Auch der Arbeitgeber zahlt einen Teil Ihres Lohns direkt an die soziale Sicherheit. Durch diese Umverteilung sorgen wir für einen kollektiven Schutz und helfen anderen sowie uns selbst.



Weitere Informationen unter
www.diecsc.be/Urlaub

INHALTSVERZEICHNIS

1. Allgemeines	4
2. Arbeiter	7
3. Angestellte	12
4. Beamte des öffentlichen Dienstes	17
5. Senioren	20
6. Jugendliche	21
7. Zusatzurlaub	23
8. Flexi-Jobs	24
9. Vollarbeitslose	25
10. Urlaub und besondere Situationen	26

1. Allgemeines

Im Privatsektor muss der Urlaub innerhalb des Jahres genommen werden, das dem folgt, in dem Ihre Beschäftigung den Urlaubsanspruch geschaffen hat. **Sie haben also 2025 Recht auf Urlaub, wenn Sie 2024 gearbeitet haben.**

1.1. Wann können Sie Urlaub nehmen?

Das Urlaubsdatum wird festgelegt, entweder durch:

- die paritätische Kommission des Berufssektors;
- den Betriebsrat;
- die Gewerkschaftsdelegation (im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber);
- oder durch eine individuelle Vereinbarung zwischen Ihnen und Ihrem Arbeitgeber.

In der Regel nimmt man den Urlaub zwischen dem 1. Mai und 31. Oktober.

Während dieser Periode haben die Arbeitnehmer über 18 Jahre Anrecht auf 2 Wochen ununterbrochenen Urlaub. Für die Jugendlichen unter 18 Jahren sind dies 3 Wochen. Der Urlaub darf aufgeteilt werden, aber Sie müssen mindestens eine ununterbrochene Woche Urlaub nehmen. Haushaltsvorstände müssen ihren Urlaub während der Schulferien nehmen können.

Einige Tage dürfen nicht mit Urlaubstagen zusammenfallen:

- die bezahlten Feiertage;
- Mutterschaftsurlaub;
- die Tage für bezahlten Bildungsurlaub;
- Ruhetage (Sonntage und Ausgleichsruhetage).

*Es kann sein, dass in Ihrem Unternehmen ein Betriebsabkommen einen **kollektiven Urlaub** vorsieht und das Unternehmen an diesen Tagen geschlossen ist. In diesem Fall müssen Sie Ihren Urlaub zu diesem Zeitpunkt nehmen.*

1.2. Krank während dem Urlaub?

- Werden Sie **vor** Urlaubsbeginn krank, können Sie Ihren Urlaub verlegen, auch wenn eine Kollektivschließung vorgesehen ist.
- Wenn Sie **während** Ihres Urlaubs krank werden, können Sie die Urlaubstage auf einen späteren Zeitpunkt verschieben. Sie müssen jedoch den Arbeitgeber unverzüglich über die Krankheit informieren und ihm ein ärztliches Attest senden. Dieses bestätigt, dass Sie krank sind und gibt die voraussichtliche Krankheitsdauer an. Sie teilen Ihrem Arbeitgeber auch Ihren Aufenthaltsort mit, wenn Sie beispielsweise im Ausland krank werden und dass Sie Ihre Urlaubstage zu einem späteren Zeitpunkt nehmen möchten. Für die genommenen Urlaubstage, an denen Sie krank wurden oder einen Unfall hatten, was durch ein ärztliches Attest belegt wird, erhalten Sie sel-

bstverständlich den garantierten Lohn. In diesem spezifischen Fall haben auch Arbeitnehmer während der Kollektivschließung Anrecht auf den garantierten Lohn.

1.3. Sie sind krank oder arbeitsunfähig?

In diesem Fall werden die ersten 12 Monate dieser Periode für Ihren Jahresurlaub gleichgestellt. Wenn Sie die Arbeit während dieser Periode von 12 Monaten teilzeitig wieder aufnehmen (in Form von ganzen oder halben Tagen), wird die Gleichstellung fortgesetzt, als ob Sie noch komplett arbeitsunfähig wären. Für den Fall, dass Sie an halben Tagen arbeiten und an den anderen halben Tagen zu Hause bleiben, sammeln Sie also wie ein Vollzeitbeschäftigter Ansprüche auf Jahresurlaub. Diese Maßnahme gilt jedoch nur für Arbeitnehmer, die mit Genehmigung des Vertrauensarztes der Krankenkasse die Arbeit teilweise wieder aufnehmen.

1.4. Auf wie viele Urlaubstage haben Sie Anrecht?

Die Anzahl der Urlaubstage für 2025 wird aufgrund der Anzahl der 2024 gearbeiteten Tage berechnet.

Für die Berechnung des Urlaubsgeldes und der Urlaubsdauer werden unter bestimmten Bedingungen gewisse Tage der Inaktivität des Arbeitnehmers effektiv gearbeiteten Tagen gleichgestellt. Zum Beispiel:

- Tage, an denen ein Arbeitnehmer wegen Krankheit oder Unfall nicht gearbeitet hat;
- prophylaktischer Urlaub wegen Krankheit;
- Mutterschaftsurlaub;
- Stillpausen;
- Vaterschaftsurlaub;
- Adoptionsurlaub;
- Empfangsurlaub;
- Arbeitslosigkeit aus wirtschaftlichen Gründen (für die Arbeiter beurteilt der Urlaubsfonds, ob es sich tatsächlich um wirtschaftliche oder strukturelle Arbeitslosigkeit handelt; für die Angestellten werden die Tage der wirtschaftlichen Arbeitslosigkeit gearbeiteten Tagen gleichgestellt);
- Urlaubstage und zusätzliche Urlaubstage;
- Erfüllung der bürgerlichen Pflichten und bestimmte gewerkschaftliche Missionen;
- Streik oder Aussperrung;
- Bildungsurlaub;
- Förderung des sozialen Aufstiegs.

Zeitkredit und thematische Urlaube werden nicht gleichgestellt.

Neuheit:

Wenn Sie langfristig arbeitsunfähig sind (Krankheit, Unfall, Berufskrankheit oder Arbeitsunfall, bestimmte Krankheiten) oder wenn Ihr Arbeitsvertrag aus gewissen Gründen ausgesetzt wurde (zum Beispiel wegen Mutterschafts-, Vaterschafts-, Eltern-, Adoptions-, Pflegeeltern-, Aufnahmeurlaub) und Sie aus diesem Grund im Urlaubsjahr 2025 die im Jahr 2024 gesammelten Urlaubstage nicht nehmen können, werden diese Tage auf das Jahr 2026 oder gegebenenfalls auf 2027 übertragen! Der Arbeitgeber überweist Ihnen im Dezember 2025 das (einfache und doppelte) Urlaubsgeld. Es ist ratsam, dieses Geld auf Seite zu legen und dann zu benutzen, wenn Sie Ihre übertragenen Urlaubstage im nächsten Jahr, also in 2026, nehmen. Im Dezember 2025 hat die Krankenkasse nicht das Recht, das Krankengeld für die Urlaubstage, die Sie noch nicht nehmen konnten, einzubehalten (wenn Sie dann noch immer arbeitsunfähig sind).

Die Bedingungen, diese Tage der Inaktivität mit gearbeiteten Tagen gleichzustellen, sind für Arbeiter und Angestellte unterschiedlich:

- Als **Arbeiter** müssen Sie am Werktag vor dem ersten Tag der gleichzustellenden Periode unter Arbeitsvertrag stehen und während der gesamten Zeit des Trimesters vor der gleichzustellenden Periode keinen unbezahlten Urlaub genommen haben.
- Als **Angestellter** müssen Sie zu Beginn der gleichzustellenden Periode unter Arbeitsvertrag stehen und während dieser gesamten Periode unter Vertrag bleiben.

Für ein besseres Verständnis, hier einige Details:

- Das **Urlaubsjahr** ist das Jahr, in dem Urlaubstage genommen werden. In dieser Broschüre ist das 2025.
- Das **Urlaubsreferenzjahr** ist das Jahr, in dem man den Urlaubsanspruch sammelt. Dies ist das Jahr vor dem Urlaubsjahr. In dieser Broschüre ist das also 2024.

2. Arbeiter

Im Folgenden erläutern wir die Regelung für Arbeitnehmer, die im Rahmen eines Arbeitsvertrags als **Arbeiter** beschäftigt sind. Diese Regelung gilt auch für Arbeitnehmer, die **das Statut eines Künstlers** haben. Der Einfachheit halber verwenden wir in diesem Kapitel den Begriff Arbeiter.

2.1. Anzahl Urlaubstage

Der Jahresurlaub für 2025 wird anhand einer bestimmten Formel und der dazu gehörenden Tabelle berechnet.

FORMEL

(A x 5/R) x Q/S

A = Anzahl gearbeiteter und gleichgestellter Tage während dem Urlaubsberechnungsjahr (2024);

5 = Anzahl Tage in der 5-Tage-Woche;

R = Anzahl gearbeiteter Tage pro Woche (dies können 5 Tage sein, wenn Sie in einer 5-Tage-Woche arbeiten, oder 6 Tage, wenn Sie in einer 6-Tage-Woche arbeiten); diese Angaben werden vom Unternehmen bestimmt, für das Sie arbeiten;

Q = Anzahl Stunden pro Woche auf Basis Ihres Arbeitsvertrages (z.B. 19 Stunden pro Woche, wenn Sie teilzeitig arbeiten);

S = Anzahl Stunden, wenn Sie vollzeitig im Unternehmen arbeiten würden (meistens 38 Stunden).

Beispiel: Peter arbeitete während 6 Monaten als Arbeiter in einem Arbeitssystem von 28 Stunden pro Woche (4 Tage pro Woche).

Phase 1:

Umwandlung der Angaben in ein 5-Tage-Wochen Arbeitssystem nach der Formel $(Ax5/R) \times Q/S$.

- 6 Monate = 26 Wochen x 4 (Arbeitssystem): 104 Tage (A)*
- 104×5 (= Umwandlung in ein 5-Tage-System) = 520*
- $520/4$ (= effektives Arbeitssystem des Systems R) = 130*
- 130×28 (= Durchschnitt Anzahl Arbeitsstunden des Arbeitnehmers Q) = 3.640*
- $3.640/38$ (= Durchschnitt Anzahl Arbeitsstunden eines vollzeitigen Arbeitnehmers) = 95,79 Tage*

Phase 2:

Festlegung der Anzahl Urlaubstage laut Tabelle: 95,79 aufgerundet = 96 Tage. 96 Tage ergeben Anrecht auf 7 Urlaubstage im Standard-System der 5-Tage-Woche vollzeitig.

5-Tage-Woche	
Gearbeitete und/oder gleichgestellte Tage 2024	Urlaubstage 2025
+ 231	20
221 - 230	19
212 - 220	18
202 - 211	17
192 - 201	16
182 - 191	15
163 - 181	14
154 - 162	13
144 - 153	12
135 - 143	11
125 - 134	10
106 - 124	9
97 - 105	8
87 - 96	7
77 - 86	6
64 - 76	5
48 - 63	4
39 - 47	3
20 - 38	2
10 - 19	1
0 - 9	0

Dies ist das Resultat einer 5-Tage-Woche. Es muss natürlich ins effektive Arbeitsverhältnis umgewandelt werden.

Sie sind Arbeiter?

Überprüfen Sie die Anzahl der Urlaubstage, auf die Sie noch Anrecht haben auf www.lju.be („Urlaubsdauer“).

2.2. Urlaubsgeld

BERECHNUNG

Alle Arbeiter, die Anrecht auf die gesamten Urlaubstage haben, haben ebenfalls Anrecht auf das komplette Urlaubsgeld. Dieses wird aufgrund des Reallohnes oder gegebenenfalls aufgrund des Fiktivlohnes berechnet.

Das Urlaubsgeld entspricht 15,38 % des im Jahr vor dem Urlaubsjahr verdienten Bruttolohnes, so wie beim LSS angegeben. Der berücksichtigte Bruttoberechnungslohn beläuft sich auf 108 % des Bruttolohnes. Diese Entlohnung wird eventuell um die fiktive Entlohnung für gleichgestellte Arbeitstage erhöht. Diese tägliche fiktive Entschädigung wird anhand der Bruttoentlohnung zu 100 % berechnet.

Der Gesamtbetrag der fiktiven Entlohnung ist jedoch auf die Höhe der Reallöhne begrenzt, denen man für das gleiche Jahr Rechnung hätte tragen können, wenn der Arbeitnehmer keine gleichgestellten Tage bekommen hätte.

Mangels Entlohnung im Urlaubsjahr wird der Fiktivlohn aufgrund der Entlohnung und der Leistungen vor der Arbeitsunterbrechung, die zu gleichgestellten Tagen führte, festgelegt.

ABZÜGE

Das Urlaubsgeld wird dem Arbeiter ausbezahlt, nachdem Folgendes abgezogen wurde:

- ein Solidaritätsbeitrag von 1 % auf das Bruttourlaubsgeld;
- ein LSS-Beitrag von 13,07 % auf das doppelte Urlaubsgeld, außer für den Teil, der dem doppelten Urlaubsgeld nach dem 3. Tag der 4. Woche entspricht (der Beitrag beläuft sich somit auf 6,8 % des Bruttolohnes, der für die Berechnung des Urlaubsgeldes infrage kommt);
- ein Berufssteuervorabzug von **17,16 %** oder **23,22 %**, je nachdem, ob nach den beiden vorherigen Abzügen das Urlaubsgeld mehr oder weniger als **1.700 Euro** beträgt.

BEISPIEL:

2024 werden einem Arbeiter 200 bezahlte Arbeitstage und 40 gleichgestellte Arbeitstage zuerkannt. Er arbeitet in der 5-Tage-Woche.

BERECHNUNG	BETRÄGE	URLAUBSGELD
Bruttolohn zu 108 %	34.560 Euro	
Bruttolohn zu 100 %	32.000 Euro	
40 gleichgestellte Tage zu 100 % x (32.000/200 Tage) = 160 x 40	6.400 Euro	
Basislohn zur Berechnung des Urlaubsgeldes	40.960 Euro	
Bruttourlaubsgeld: 15,38 % x 4.900 Euro		6.299,65 Euro
Solidaritätsbeitrag: 1 %		- 63 Euro
13,07 % von 6,80 % des Basisberechnungslohnes: 13,07 % x (40.960 € x 6,80 %) =		- 364,04 Euro
Steuerbares Urlaubsgeld: 6.299,65 € - (63 € + 364,04 €) =		5.872,61 Euro
Steuervorabzug (> 1650 € also 23,22 %)		- 1.363,62 Euro
Nettourlaubsgeld (einfaches und doppeltes Urlaubsgeld)		4.508,99 Euro

Liegt das Nettourlaubsgeld unter 10 Euro pro Arbeitsjahr und pro Urlaubsgeldkasse, wird es nicht überwiesen.

ZAHLUNG

Die Arbeiter erhalten ihr **Urlaubsgeld ab dem 2. Mai** von der Urlaubskasse des Arbeitgebers, für den die Arbeitsleistungen 2024 ausgeführt wurden. Im Prinzip geschieht die Auszahlung des Urlaubsgeldes per Banküberweisung. Man kann seine Kontonummer auf zwei Arten mitteilen:

- ist ihr Arbeitgeber dem Landesamt für Jahresurlaub (LJU) angeschlossen:
online via www.lju.be/de (Rubrik: Mein Urlaubskonto);
- ist Ihr Arbeitgeber einer anderen Urlaubsgeldkasse angeschlossen: auch online mit ihrem elektronischen Ausweis und einem am PC angeschlossenen Kartenleser auf:
www.sozialesicherheit.be (Rubrik Bürger, dann auf Onlinedienste und „Mein Urlaubskonto“)

Wenn Sie eine ausländische Kontonummer haben, müssen Sie das spezielle Formular dafür ausfüllen: www.lju.be/de/mein-urlaubskonto/meine-kontonummer-mitteilen

Wenn Sie keine Kontonummer auf Ihrem Namen haben, dann können Sie Ihr Urlaubsgeld durch Zirkularscheck empfangen. Dazu müssen Sie dem LJU einen unterzeichneten und datierten Brief mit Ihrem Namen, Vornamen und Ihrer Nationalregisternummer zukommen lassen. Und zwar an folgende Adresse: Rue Montagne aux Herbes Potagères 48, 1000 Brüssel oder via Kontaktformular auf www.lju.be/de/kontakt. Dies müssen Sie jedes Jahr vor dem 31. März wiederholen. Die Ausgabekosten in Höhe von 3 Euro werden vom Antragsteller bezahlt. Für weitere Informationen über die Zahlungsmodalitäten und eventuelle Kosten wenden Sie sich an Ihre Bank.

MEHR INFOS

Wenn Sie ein Urlaubskonto beim Landesamt für Jahresurlaub (LJU) haben, können Sie Ihr Recht auf Urlaubsgeld einsehen und Ihre persönliche Daten (Kontonummer, Adresse) auf www.lju.be/de/kontakt ändern.

Für die anderen Urlaubskassen finden Sie einen Überblick über die Webseiten und Kontaktstellen auf [www.lju.be/de/Liste der Urlaubskassen](http://www.lju.be/de/Liste%20der%20Urlaubskassen).

Jedes Jahr verlieren 10.000 Personen, die als Arbeiter gearbeitet haben (manchmal für kurze Zeit, zum Beispiel als Leiharbeiter oder Jobstudent), ihr Urlaubsgeld. Das LJU kann sie nicht bezahlen, weil es die notwendigen Daten nicht kennt (z.B. eine Kontonummer). Sie haben drei Jahre Zeit, um dieses Urlaubsgeld einzufordern. Halten Sie daher Ihre Daten auf www.lju.be auf dem neuesten Stand oder wenden Sie sich an ein CSC-Dienstleistungszentrum.

www.lju.be/de/mein-urlaubskonto

Das LJU hat seine Website **für nicht-selbstständige Arbeiter und Künstler** modernisiert. Sie finden dort alle Infos über die Anzahl der Urlaubstage, auf die Sie Anspruch haben, die Höhe Ihrer Urlaubsentschädigung und das Datum ihrer Auszahlung. In Ihrem persönlichen Bereich können Sie auch eine Korrespondenzadresse angeben oder Bescheinigungen herunterladen. Dieser Online-Dienst ist auf allen Geräten (PC, Tablet und Smartphone) zugänglich. Sie müssen sich nur entweder über die itsme®-App, mit einem eID-Kartenleser oder über einen Sicherheitscode auf dem Smartphone anmelden.

3. Angestellte

Nachstehend erklären wir das System für Arbeitnehmer, die unter Angestelltenvertrag beschäftigt sind. Dieses System gilt auch für Angestellten-Lehrlinge.

3.1. Anzahl Urlaubstage

Die Anzahl der Urlaubstage 2025 für Angestellte entspricht zweimal der Anzahl gearbeiteter Monate in 2024. Daher geben 6 gearbeitete Monate in 2024 Anrecht auf 12 Urlaubstage in 2025.

*Die Urlaubsgesetzgebung basiert immer noch auf der **6-Tage-Woche**. Für die 5-Tage-Woche muss also ein Tag pro Abschnitt von 6 Tagen abgezogen werden, so dass 12 Urlaubstage tatsächlich nur 10 sind.*

3.2. Urlaubsgeld

Wenn ein Angestellter seinen Urlaub nimmt, überweist der Arbeitgeber seinen normalen Lohn zum gewöhnlichen Zeitpunkt. Es handelt sich um das **einfache Urlaubsgeld**.

Darüber hinaus hat er Anrecht auf **doppeltes Urlaubsgeld**, das auch vom Arbeitgeber bezahlt wird und das wie folgt berechnet wird: Pro gearbeiteten oder gleichgestellten Monat in 2024, 1/12 von 92 % des Gehaltes des Monats, in dem der Urlaub beginnt. Für 12 Arbeitsmonate oder gleichgestellte Tage beträgt das doppelte Urlaubsgeld also 92 % des Monatslohnes.

Die Jahresendprämien werden für die Berechnung Ihres Urlaubsgeldes nicht berücksichtigt. Prämien, die an Leistung, Produktivität, Unternehmensresultate oder andere Kriterien gebunden sind, die die Zahlung ungenau oder variabel gestalten, werden jedoch berücksichtigt. Für Angestellte ohne festes Gehalt wird das Urlaubsgeld auf Basis des Durchschnittsgehaltes der 12 Monate, unmittelbar vor dem Urlaubsmonat, berechnet.

ABZÜGE

Soziale Sicherheit. Vom einfachen Urlaubsgeld und vom doppelten Urlaubsgeld wird ein Beitrag von 13,07 % für die Soziale Sicherheit abgezogen, das entspricht 13,07 % von 85/92 des doppelten Urlaubsgeldes.

Steuervorabzug. Dieser wird vom einfachen Urlaubsgeld abgehalten. Tarif I wenn der Angestellte Alleinstehender ist oder wenn sein Lebensgefährte ebenfalls ein Einkommen hat. Tarif II wenn der Lebensgefährte kein Einkommen hat.

Für das doppelte Urlaubsgeld werden besondere Prozentsätze angewandt, wobei dem Betrag des Jahreslohnes Rechnung getragen wird. In Funktion zum steuerbaren Jahreseinkommen (normales steuerbares Monatseinkommen x 12) wird folgender Prozentsatz angewandt:

Jährliches steuerbares Einkommen	Prozentsatz Berufssteuervorabzug Urlaubsgeld
Bis 10.415 Euro	0 %
Von 10.415,01 bis 13.330 Euro	19,17 %
Von 13.330,01 bis 16.960 Euro	21,20 %
Von 16.960,01 bis 20.340 Euro	26,25 %
Von 20.340,01 bis 23.020 Euro	31,30 %
Von 23.020,01 bis 25.710 Euro	34,33 %
Von 25.710,01 bis 31.070 Euro	36,34 %
Von 31.070,01 bis 33.810 Euro	39,37 %
Von 33.810,01 bis 44.770 Euro	42,39 %
Von 44.770,01 bis 58.460 Euro	47,44 %
Mehr als 58.460 Euro	53,50 %

BEISPIEL:

Fabio arbeitet schon seit Jahren als Angestellter für den selben Arbeitgeber. 2024 hat er durchgehend gearbeitet, außer während 4 Urlaubswochen und 2 Monaten Krankheit. 2025 hat er Anrecht auf 20 Urlaubstage (5-Tage-Woche) oder 4 Wochen Urlaub, die er im Monat Juli nimmt. Sein Monatsgehalt für den Monat Juli 2025 beläuft sich auf 3.000,00 Euro. Er hat eine Frau (ohne eigene Berufseinkünfte) und 2 Kinder zu Lasten. Für den Monat Juli erhält er also:

BRUTTO-GEHALT	3.800,00 Euro
LSS-Beitrag (inklusive Beschäftigungsbonus)	- 496,66 Euro
STEUERBARES BRUTTO-GEHALT	3.303,34 Euro
Berufssteuervorabzug	- 487,63 Euro
Sonderbeitrag soziale Sicherheit	- 32,15 Euro
NETTO-GEHALT	2.783,56 Euro
• Doppeltes Urlaubsgeld	
92 % x 3.800,00 Euro	3.496,00 Euro
LSS (13,07 % von 85/92 auf doppeltes Urlaubsgeld)	- 458,87 Euro
	3.037,13 Euro
Berufssteuervorabzug (siehe Tabelle)	
Jahreseinkommen = 12 x steuerbares Jahreseinkommen	39.640,08 Euro
davon 42,39 % x 3.037,13 Euro	- 955,40 Euro
NETTO	1.471,31 Euro

HABEN SIE KINDER ZU LASTEN?

Der **Berufssteuervorabzug** kann in Funktion der Anzahl Kinder zu Lasten sinken. Sollte der jährliche Betrag des steuerbaren Bruttogehalts eine gewisse Höchstgrenze (siehe nachfolgende Tabelle) nicht überschreiten, ist das Urlaubsgeld bis zum Erreichen dieser Höchstgrenze vom Berufssteuervorabzug befreit.

ANZAHL KINDER ZU LASTEN	HÖCHSTGRENZE
1	18.400 Euro
2	21.930 Euro
3	28.270 Euro
4	35.330 Euro
5	42.390 Euro
...	...

In unserem Beispiel (Fabio, 2 Kinder zu Lasten) beträgt das normale steuerbare Gehalt 39.640,08 Euro (12 x 3.303,34), der Betrag übersteigt also die Höchstgrenze von 28.245,00 Euro. Demnach ist der Betrag also nicht steuerbefreit.

REDUZIERUNG WEGEN KINDERN ZU LASTEN

Sollte der jährliche Betrag des steuerbaren Bruttogehalts eine gewisse Höchstgrenze (siehe Tabelle), berechnet in Funktion der Kinder zu Lasten, nicht überschreiten, wird zusätzlich eine Reduzierung (Prozentsatz) auf den Berufssteuervorabzug des doppelten Urlaubsgeldes gewährt.

ANZAHL KINDER ZU LASTEN (1 behindertes Kind zu Lasten zählt für 2)	PROZENTSATZ DER REDUZIERUNG	MAXIMALES STEUERBARES GEHALT (darüber wird keine Reduzierung gewährt)
1	7,5 %	28.245 Euro
2	20 %	28.245 Euro
3	35 %	31.070 Euro
4	55 %	36.720 Euro
5	75 %	39.550 Euro

In unserem Beispiel ist der jährliche Betrag des normalen steuerbaren Bruttogehalts von 39.640,08 Euro niedriger als die Höchstgrenze von 28.245 Euro. Der Berufssteuervorabzug auf das doppelte Urlaubsgeld wird daher um 20 % reduziert.

KÜNDIGUNG

- Hat ein Angestellter zum Zeitpunkt seiner Kündigung **bereits seinen Urlaub genommen**, zahlt der Arbeitgeber ihm einen Teil seines Urlaubsgeldes für das nachfolgende Jahr. Dieser Teil entspricht 15,34 % des im Verlauf des Jahres verdienten Bruttogehalts.
- Hat der Angestellte zum Zeitpunkt seiner Kündigung noch **keinen Urlaub genommen**, zahlt der Arbeitgeber ihm zudem das Urlaubsgeld für das abgelaufene Urlaubsreferenzjahr. Dieser Betrag entspricht 15,34 % der verdienten Entlohnung des vergangenen Ziviljahres, eventuell erhöht um ein Fiktivgehalt für die gleichgestellten Tage.

Ab 2024 wird das Abgangsurlaubsgeld, das Sie von Ihrem ehemaligen Arbeitgeber erhalten, anders ausgezahlt. Für jeden Urlaubstag, den Sie bei ihrem neuen Arbeitgeber nehmen, zahlt dieser Ihnen nur 10 % Ihres normalen Lohns für diesen Tag.

Im Dezember 2025 wird anhand einer zweiten Berechnung ermittelt, ob Sie noch Anrecht auf einen Lohnzuschlag für diese Tage haben oder ob Ihnen eventuell ein zu hoher Betrag ausgezahlt wurde. Der neue Arbeitgeber darf auf keinen Fall das einfache Urlaubsgeld, das Sie von Ihrem ehemaligen Arbeitgeber erhalten haben, in einem Mal von Ihrem Lohn abziehen. Er muss dies schrittweise pro genommenem Urlaubstag tun, daher die Regel der 10 % auf Ihren aktuellen Lohn.

Wenn Sie Ihren Urlaub gut aufteilen, wird es keine Probleme geben, und Ihnen bleibt jeden Monat genug Lohn, um über die Runden zu kommen. Es ist natürlich immer besser, vorsichtig zu sein und das Abgangsurlaubsgeld Ihres ehemaligen Arbeitgebers auf ein Sparkonto zu überweisen und erst dann zu benutzen, wenn Sie effektiv Urlaub nehmen.

Der neue Arbeitgeber muss das Urlaubsgeld berechnen, als ob der Angestellte im Verlauf des abgelaufenen Ziviljahres bei ihm gearbeitet hätte, zieht jedoch davon das vom alten Arbeitgeber bezahlte Urlaubsgeld ab, begrenzt auf den Betrag, den der neue Arbeitgeber dem Angestellten hätte zahlen müssen, wenn der Angestellte während dieser Periode bei ihm beschäftigt gewesen wäre.

Der Angestellte, der beim selben Arbeitgeber sein Arbeitsregime reduziert (z.B. derjenige, der von einer Vollzeitbeschäftigung zu einer Halbzeitbeschäftigung übergeht), wird auf die gleiche Art im Dezember des Jahres, in dem er effektiv sein Arbeitsregime verringert hat, ein Ausgangs-Urlaubsgeld erhalten.

ZEITKREDIT

Der Arbeitgeber zahlt dem Angestellten, der einen **kompletten Zeitkredit** nimmt, das Urlaubsgeld, das er auch Angestellten zahlt, die entlassen werden oder die selber kündigen.

Die Angestellten, die **ihr Arbeitsregime verringern**, erhalten am Ende des Urlaubsreferenzjahres das einfache und das doppelte Urlaubsgeld, das im vorigen Urlaubsreferenzjahr gebildet wurde.

4. Beamte des öffentlichen Dienstes

4.1. Urlaubstage

A. FÖDERALE UND HALBSTAATLICHE VERWALTUNGEN

Die Anzahl Urlaubstage wird aufgrund der Beschäftigung (Perioden der „Aktivität im Dienst“) während des laufenden Jahres gewährt, nicht auf Basis der Beschäftigung im vorherigen Jahr. Sie sind für alle statutären und Vertragsbeamten in Funktion des Alters, das man im Laufe des Ziviljahres erreicht hat, festgelegt:

ALTER	NORMALER JAHRESURLAUB	ZUSÄTZLICHER JAHRESURLAUB	GESAMT	GESPARTER JAHRESURLAUB
unter 45	26	0	26	2
45 – 49	27	0	27	3
50 – 54	28	0	28	4
55 – 59	28	1	29	5
60	28	2	30	6
61	28	2	30	6
62	28	3	31	7
63	28	4	32	8
Ab 64	28	5	33	9

In folgenden Fällen ist die Anzahl der Urlaubstage proportional verringert:

- in Ermangelung eines vollen Dienstjahres (Dienst/außer Dienst/unvollständige Dienste);
- bei der Inanspruchnahme von einem der folgenden Urlaube:
 - Urlaub, um sich zur Wahl zu stellen;
 - Urlaub für ein Praktikum oder eine Probezeit;
 - halbezeitiger Vorruhestand;
 - 4-Tage-Woche auf freiwilliger Basis;
 - 4-Tage-Woche mit oder ohne Prämie;
 - Halbzeitarbeit ab 55 oder 50 Jahre;
 - Urlaub zwecks Mission;
 - Laufbahnunterbrechung;
 - reduzierte Leistungen aus medizinischen Gründen;
 - Urlaub für reduzierte Leistungen;

- wenn der Beamte wegen Abwesenheit in die administrative Position der „Nichtaktivität“ oder „Disponibilität“ gebracht wird.

Die Urlaube wegen Mutterschaft, Krankheit, Adoption und Pflege werden allerdings als Aktivitätsperioden angesehen.

Seit 2020 können alle Urlaubstage über 24 Tage gespart werden (bis zu 100 Tage maximal). Die gesparten Tage können zu dem Zeitpunkt genommen werden, den das Personalmitglied wählt, unter Berücksichtigung der Bedürfnisse des Dienstes. Das Gleiche gilt für die Vertragsbeschäftigten.

B. ÖFFENTLICHE UNTERNEHMEN

Die öffentlichen Handelsunternehmen (SNCB, Proximus, Bpost, Brussels Airport Company und Skeyes) sind in Bezug auf die Berechnung der Anzahl der jährlichen Urlaubstage autonom: Die „Abwesenheitsregelung“ jedes öffentlichen Unternehmens legt die Anzahl der Urlaubstage für seine Beschäftigten fest. Zögern Sie nicht, Ihren Gewerkschaftsdelegierten zu fragen.

C. GEMEINSCHAFTEN UND REGIONEN

Obwohl sie in Bezug auf die Urlaubsregelung weitgehend autonom sind, wenden die meisten Verwaltungen und öffentlichen Einrichtungen der Gemeinschaften und Regionen noch die Regelungen der föderalen Verwaltungen an.

4.2. URLAUBSGELD

BERECHNUNGSWEISE

Das Brutto-Urlaubsgeld für vollständige Leistungen beträgt 92 % (70 % im Unterrichtswesen) des monatlichen Bruttogehalts für den Monat März des laufenden Jahres + den monatlichen Bruttobetrag der Haushalts- oder Wohnsitzzulage für den gleichen Monat.

Wurden im Bezugsjahr unvollständige Leistungen erbracht, wird das Urlaubsgeld anteilig zum Bruttolohn, den der Arbeitnehmer erhalten hat, berechnet, verglichen mit dem Bruttolohn bei vollständiger Leistung für den gesamten Bezugszeitraum.

Die Gewährung eines Teilzeitlohnes aufgrund einer **Teilzeitbeschäftigung** hat die Verringerung des Urlaubsgeldes im Verhältnis zu den Teilzeitleistungen zur Folge.

REFERENZJAHR

Die Referenzperiode ist das Ziviljahr vor dem Urlaubsjahr.

ZAHLUNG

Das Urlaubsgeld wird zwischen dem 1. Mai und dem 30. Juni des Urlaubsjahres ausbezahlt.

Bei Beendigung der Beschäftigung bei dem Arbeitgeber oder bei Änderungen seines Statuts wird das Urlaubsgeld in Funktion zum Bruttolohn der vollständigen Leistungen des letzten Beschäftigungsmonats berechnet und das Urlaubsgeld wird in dem Monat bezahlt, der dem genannten Ende der Beschäftigung folgt.

Bei Übergang von einem Arbeitsplatz im öffentlichen Sektor zum Privatsektor oder umgekehrt können die Rechte, die aus einem System hervorgehen, nicht in das andere System übertragen werden. Die Berechnungsbasis in den beiden Systemen ist unterschiedlich.

5. Senioren

Im Allgemeinen hat ein Arbeitnehmer, der nach einer langen Periode der Inaktivität (Arbeitslosigkeit, Invalidität, usw.) die Arbeit wieder aufnimmt, kein Anrecht auf 4 Wochen bezahlten Urlaub. Er kann „Seniorenurlaub“ nehmen, um seinen unvollständigen Anspruch auf Urlaub zu ergänzen.

2025 haben die Arbeitnehmer Anrecht auf **Seniorenurlaub**, die:

- am 31. Dezember 2024 mindestens 50 Jahre alt sind;
- während des Urlaubsjahres wegen Vollarbeitslosigkeit oder Invalidität (nach einem Jahr Krankheit) während des Urlaubsreferenzjahres kein Anrecht auf 4 Wochen bezahlten Urlaub haben.

Sie haben Anrecht auf eine **Senioren-Urlaubszulage**, wenn sie:

- die Zulage Seniorenurlaub während eines Beschäftigungszeitraums als Arbeitnehmer im Privatsektor beantragen (also weder öffentlicher Dienst noch Schulwesen);
- kein Berufs- oder Ersatzeinkommen für die (halben) Seniorenurlaubstage erhalten.

ZULAGE SENIORENURLAUB

Das Seniorenurlaubsgeld entspricht 65 % des Bruttolohns (theoretisch vollzeitig) für den ersten Monat Seniorenurlaub. Dieses ist auf 2.837,89 Euro monatlich begrenzt (indexierter Betrag) und beläuft sich auf maximal 70,90 Euro pro Tag. Dieser Betrag unterliegt einem Steuervorabzug von 10,09 %.

WIE BEANTRAGE ICH DIE ZULAGE?

Wir empfehlen Ihnen, im ersten Monat nach Ihrem Seniorenurlaub einen Antrag bei der CSC zu stellen und dies jedes Jahr, wenn Sie Anrecht darauf haben. Reichen Sie Ihren Antrag mit dem **Formular „C103 Seniorenurlaub Arbeitnehmer“** ein.

Sie können Formulare bei der CSC erhalten oder diese auf der LfA-Webseite herunterladen. Die CSC leitet diesen Antrag (sobald Sie ihn ausgefüllt und unterschrieben haben) automatisch an das LfA weiter.

Ihr Arbeitgeber übermittelt eine elektronische Erklärung an das LfA mit Angabe der Stunden Seniorenurlaub, die Sie nehmen. Sie erhalten eine Kopie dieser elektronischen Erklärung. Diese brauchen Sie nicht an die CSC weiterzuleiten. Für jeden weiteren Monat, in dem Sie Seniorenurlaub nehmen, wird Ihr Arbeitgeber eine elektronische Erklärung abgeben. Er wird Ihnen jedes Mal eine Kopie dieser Erklärung übermitteln. Diese brauchen Sie nicht an die CSC weiterzuleiten. Wir berechnen und zahlen Ihre Zulagen basierend auf den Angaben, die wir von Ihrem Arbeitgeber übermittelt bekommen haben.

Die Teilzeitbeschäftigten können auch Seniorenurlaub nehmen. Die Tage werden im Verhältnis zu ihrer Teilzeitbeschäftigung bezahlt.

6. Jugendliche

Sie haben gerade nach Ihren Studien angefangen zu arbeiten? Dann erhalten Sie dieses Jahr wahrscheinlich nicht die maximale Anzahl Urlaubstage oder Urlaubsgeld. Wenn Sie als Arbeiter oder Angestellter arbeiten, können Sie das System „Jugendurlaub“ in Anspruch nehmen. Wenn Sie im öffentlichen Dienst oder im Unterrichtswesen arbeiten, gelten andere Bestimmungen (siehe unten), außer für die Vertragsbeschäftigten in den lokalen Verwaltungen, für die das Urlaubssystem des Privatsektors anwendbar ist.

Sie haben Anspruch auf Jugendurlaub 2024, wenn Sie:

- am 31. Dezember 2023 unter 25 Jahre alt sind;
- Ihr Studium in 2023 abgeschlossen oder unterbrochen haben;
- nach Abschluss des Studiums in 2023 mindestens einen Monat gearbeitet haben (als Arbeiter oder Angestellter, nicht als Jobstudent) und mindestens 13 Arbeitstage während dieser oder diesen Beschäftigung(en) geleistet haben;
- für einen Arbeitgeber des Privatsektors arbeiten (oder als Vertragsbeschäftigter in einer lokalen Verwaltung) und unter das Urlaubssystem des Privatsektors fallen.

WIE VIELE URLAUBSTAGE?

Ein junger Arbeitnehmer, der die o.a. Bedingungen erfüllt, hat Anrecht auf 4 Wochen Urlaub (24 Tage, wenn er im System der 6-Tage-Woche arbeitet, 20 Tage, im System der 5-Tage-Woche). Die maximale Anzahl Jugendurlaubstage wird um die Anzahl der bezahlten Urlaubstage reduziert, die vom Arbeitgeber oder der Urlaubsgeldkasse bezahlt werden.

BEISPIEL:

Sophie (24) beendete ihr Studium am 30. Juni 2024. Sie fing am 1. November 2024 an zu arbeiten. 2025 hat sie Anspruch auf 4 Tage bezahlten Urlaub aufgrund ihrer Leistungen in 2024 (2 Tage pro gearbeiteten Monat). Sophie kann auch 16 Tage Jugendurlaub nehmen, um insgesamt 20 Tage zu erreichen.

ZULAGE JUGENDURLAUB

Das Jugendurlaubsgeld entspricht **65 % des täglichen Durchschnittseinkommens**, das Sie am ersten Tag Jugendurlaub verdient hätten. Dieser Tagesbetrag gilt dann für alle Jugendurlaubstage, die nach dem ersten Tag genommen werden. Der für die Berechnung berücksichtigte Betrag der Entschädigung ist begrenzt. Das bedeutet, dass der Entlohnung, die über diesen begrenzten Betrag hinausgeht, nicht Rechnung getragen wird (2.837,89 Euro brutto/Monat, indexiert). Der Höchstbetrag entspricht also 70,95 Euro pro Tag (im System der 6-Tage-Woche). Hiervon wird ein Berufssteuervorabzug von 10,09 % getätigt.

WANN KANN MAN JUGENDURLAUB NEHMEN?

Sie können Ihre Jugendurlaubstage in 2024 nehmen, wenn:

- Sie im Privatsektor arbeiten (oder als Vertragsbeschäftigter in einer lokalen Verwaltung und unter das System des Privatsektors fallen);
- Sie Ihre normal bezahlten Urlaubstage ausgeschöpft haben;
- Sie während des Jugendurlaubs keine anderen Einkommen (Löhne oder Zulagen) beziehen.

WIE DIE ZULAGE BEANTRAGEN?

Wir empfehlen Ihnen, im ersten Monat nach Ihrem Jugendurlaub einen Antrag auf Jugendurlaubszulage bei der CSC zu stellen. Reichen Sie Ihren Antrag mit dem **Formular „C103 Jugendurlaub Arbeitnehmer“** ein.

Sie können Formulare bei der CSC erhalten oder diese auf der LfA-Webseite herunterladen. Die CSC wird diesen Antrag (sobald Sie ihn ausgefüllt und unterschrieben haben) automatisch an das LfA weiterleiten. Ihr Arbeitgeber übermittelt eine elektronische Erklärung an das LfA mit Angabe der Stunden Jugendurlaub, die Sie nehmen. Er wird Ihnen eine Kopie dieser elektronischen Erklärung geben. Sie brauchen diese nicht an die CSC weiterzuleiten.

Für jeden weiteren Monat, in dem Sie Jugendurlaub nehmen, wird Ihr Arbeitgeber eine elektronische Erklärung abgeben. Er wird Ihnen jedes Mal eine Kopie dieser Erklärung geben. Sie brauchen diese nicht an die CSC weiterzuleiten. Wir berechnen und zahlen Ihre Zulagen basierend auf den Angaben, die wir von Ihrem Arbeitgeber übermittelt bekommen haben.

Die Jugendurlaubszulage wird in dem Monat nach dem Monat gezahlt, in dem die Tage genommen werden. Die erste Zahlung erfolgt jedoch frühestens im Mai 2025.

Die Jugendurlaubstage sind ein Recht. Ihr Arbeitgeber muss Ihnen ermöglichen, diese vor dem Ende des Jahres zu nehmen. Aber Sie können auch entscheiden, nicht die ganzen 4 Wochen zu nehmen.

IM ÖFFENTLICHEN SEKTOR UND IM UNTERRICHTSWESEN

Junge Schulabgänger, die in den öffentlichen Dienst oder ins Unterrichtswesen eintreten, können ein volles Urlaubsgeld erhalten, vorausgesetzt, folgende Bedingungen werden erfüllt:

- am 31. Dezember 2024 unter 25 Jahre alt sein;
- seine Tätigkeit im öffentlichen Dienst oder im Unterrichtswesen innerhalb von 4 Monaten nach Ende oder Unterbrechung der Studien begonnen haben.

Fragen Sie in der Personalabteilung nach dem Formular.

Diese Regel gilt nicht für die Vertragsbeschäftigten der lokalen Verwaltungen, die unter das Urlaubssystem des Privatsektors fallen.

7. Zusatzurlaub

Wenn Sie weder Anrecht auf normalen Urlaub nach den allgemeinen Regeln haben, noch auf Jugend- oder Seniorenurlaub, können Sie auf das System Zusatzurlaub zurückgreifen. Dies betrifft:

- Arbeiter und Angestellte, die ihre Arbeit nach einer Unterbrechung wieder aufnehmen;
- Beamte, die ihre Stelle für eine Beschäftigung im Privatsektor aufgeben;
- Arbeitnehmer, die von einer Teilzeitbeschäftigung zu einer Vollzeitbeschäftigung übergehen oder die ihre Arbeitszeit um mindestens 20 % erhöhen.

Diese Arbeitnehmer können ihren neuen Arbeitgeber nach Zusatzurlaub fragen, sobald sie in 2025 **mindestens 3 Monate** für einen oder mehrere Arbeitgeber des privaten Sektors gearbeitet haben.

Die Dauer des Zusatzurlaubs wird proportional zur Anzahl Tage berechnet, die der Arbeitnehmer im Betrieb gearbeitet hat, darf aber niemals 4 Wochen überschreiten.

BERECHNUNG

Als entlohnter Arbeitnehmer müssen Sie also zu dem Zeitpunkt, in dem Sie in 2024 Zusatzurlaub nehmen wollen, mindestens 3 Monate während des Ziviljahres 2023 gearbeitet haben.

Darüber hinaus:

- 2025 haben die **Arbeiter** Anrecht auf Zusatzurlaubstage aufgrund der geleisteten und gleichgestellten Tage. Zu diesem Zweck verwendet man die gleiche Tabelle wie für die Festlegung ihres gesetzlichen Urlaubs (siehe Seite 8).
- 2025 haben die **Angestellten** Anrecht auf Zusatzurlaub aufgrund der geleisteten und gleichgestellten Perioden, pro gearbeiteten Monat. Diese Periode wird auch für die Berechnung des Urlaubs 2025 berücksichtigt.

Die Anzahl Zusatzurlaubstage, auf die Sie in 2025 Anrecht haben, wird um die Anzahl der bezahlten Urlaubstage reduziert, auf die Sie dieses Jahr Anrecht haben. Die restlichen Tage werden Ihnen als Zusatzurlaubstage gewährt und berechtigen Sie zu einem Lohn, der vom Urlaubsgeld des folgenden Jahres abgezogen wird. Die Zahlung der zusätzlichen Urlaubstage ist ein Vorschuss auf die Urlaubsansprüche, die der Arbeitnehmer anschließend sammeln wird.

Der Zusatzurlaub ist ein Recht, aber Sie können auch beschließen, ihn nicht zu nehmen.

Das Urlaubsgeld wird überwiesen an:

- die Angestellten zum Zeitpunkt des Urlaubs durch den Arbeitgeber;
- die Arbeiter zum Zeitpunkt des Urlaubs oder kurz danach, durch die Urlaubsgeldkassen.

Das Urlaubsgeld wird später durch den Arbeitgeber oder die Urlaubskasse beglichen. Für Angestellte kann die Zahlung auch über das ausgehende Urlaubsgeld erfolgen. Für weitere Informationen wenden Sie sich an Ihr CSC-Dienstleistungszentrum (www.dieesc.be).

8. Flexi-Jobs

In vielen Sektoren kann man einen „Flexi-Job“ ausüben. Dies ist ein Zusatzjob, der den Arbeitnehmern (Arbeiter und Angestellte) zugänglich ist, die in den letzten drei Quartalen bereits eine Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber von mindestens einer 4/5 Vollzeitbeschäftigung hatten.

FLEXI-LOHN

Der Flexi-Jobber erhält einen „Flexi-Lohn“, der einen Teil des „Flexi-Urlaubsgeldes“ umfasst. Das Urlaubsgeld ist im Stundenlohn für den Flexi-Job inbegriffen und wird somit nicht getrennt bezahlt. Der Flexi-Lohn entspricht dem normalen Tariflohn (mit Ausnahme des Hotel- und Gaststättengewerbes) und muss im Rahmenabkommen festgelegt sein.

Der Flexi-Jobber hat Anspruch auf Urlaubstage im Folgejahr. Aber da das Flexi-Urlaubsgeld zusammen mit dem Flexi-Lohn gezahlt wird, erhält er zum Zeitpunkt, an dem er seinen Urlaub im Folgejahr nimmt, kein Geld mehr (weder einfaches noch doppeltes Urlaubsgeld).

Das Flexi-Urlaubsgeld entspricht 7,67 % des Flexi-Lohnes (inklusive Prämien).

Ein als Arbeiter eingestellter Arbeitnehmer bleibt demnach für seinen Urlaub in seiner Hauptbeschäftigung ein Arbeiter, wird aber für seinen Urlaub in seinem Flexi-Job als Angestellter angesehen.

9. Vollarbeitslose

Ein Vollarbeitsloser hat Anrecht auf **24 Urlaubstage** (6-Tage-Woche). Während einer vorherigen Beschäftigung genommene Urlaubstage werden in die 6-Tage-Woche umgerechnet und anschließend von den 24 zur Verfügung stehenden Tagen abgezogen.

Ihnen wird nahegelegt, eine Periode von mindestens **6 aufeinanderfolgenden Urlaubstagen** zu nehmen. Die restlichen Urlaubstage können nach Wahl entweder am Stück oder auf mehrere Perioden verteilt genommen werden. Sie müssen erst die Urlaubstage nehmen, die durch Urlaubsgeld abgedeckt sind. Für die restlichen Urlaubstage erhalten Sie Arbeitslosenzulagen.

Auf der **Kontrollkarte** müssen die Urlaubstage mit einem „V“ gekennzeichnet werden. Werden Urlaubstage von montags bis freitags genommen, gilt der Samstag automatisch als Urlaubstag, auch wenn auf der Kontrollkarte kein „V“ steht.

Nach einer mindestens vierwöchigen Unterbrechung einer entschädigten Arbeitslosigkeitsperiode (beispielsweise vier Urlaubswochen abgedeckt durch Urlaubsgeld) muss der Arbeitslose sich erneut beim Arbeitsamt als Arbeitsuchender einschreiben. Außerdem muss er einen neuen Antrag auf Arbeitslosenunterstützung bei seiner Zahlstelle (CSC) einreichen.

Im Arbeitslosensystem können die Urlaubstage nicht auf das folgende Urlaubsjahr übertragen werden. Die noch nicht genommenen, durch Urlaubsgeld abgedeckten Urlaubstage, müssen Ende Dezember von den Arbeitslosenzulagen abgezogen werden.

Sie waren während des Schuljahres 2024-2025 im Unterrichtswesen beschäftigt und sind jetzt arbeitslos?

Dann müssen Sie Ihre Urlaubstage, die durch einen zeitlich versetzten Lohn abgedeckt sind, ab dem 1. Juli nehmen. Für diese Tage erhalten Sie keine Arbeitslosenzulagen. In den Monaten Juli und August sind Sie von der Registrierung als Arbeitsuchender befreit. Sie müssen jedoch einen Antrag auf Arbeitslosenzulagen stellen für die Tage, die nicht durch einen zeitlich versetzten Lohn abgedeckt sind.

Sind Sie nach dem 31. August immer noch arbeitslos, müssen Sie sich vor dem 9. September als Arbeitsuchender einschreiben. Darüber hinaus müssen Sie bei Ihrer Zahlstelle (CSC) einen Antrag auf Zulagen stellen, falls Sie dies nicht schon während den Schulferien getan haben.

10. Urlaub und besondere Situationen

PRIVATSEKTOR (ARBEITER UND ANGESTELLTE)

Kann Ihr Arbeitgeber Sie zwingen, Urlaubstage zu nehmen, weil es weniger Arbeit gibt?

Nein. Sie bestimmen Ihren Jahresurlaub im **gegenseitigen Einvernehmen**. Normalerweise beantragt ein Arbeitnehmer seinen Urlaub beim Arbeitgeber. Die Arbeitsordnung legt die Bedingungen fest. Ihr Arbeitgeber genehmigt Ihren Antrag oder lehnt ihn ab. Ihr Arbeitgeber kann Sie niemals dazu zwingen, Urlaubstage zu nehmen. Wenn er dies tut, wenden Sie sich an Ihre Gewerkschaftsdelegation.

Was passiert, wenn Sie in Kurzarbeit sind und in dieser Zeit einen Urlaub geplant haben?

Die freien Tage, die Sie beantragt haben und denen Ihr Arbeitgeber zugestimmt hat, gelten weiterhin. Auch kollektive Urlaubstage bleiben als Urlaubstage geplant. Für diese Tage erhalten Sie kein Kurzarbeitsgeld. Sie werden von Ihrem Arbeitgeber (wenn Sie Angestellter sind) oder vom Landesamt für Jahresurlaub (wenn Sie Arbeiter sind) bezahlt.

Was ist, wenn Sie krank werden und in dieser Zeit einen Urlaub geplant haben?

Hat Ihre Krankheit vor Beginn Ihres Urlaubs begonnen? In diesem Fall werden die Urlaubstage, für die Sie ein **ärztliches Attest** vorlegen können, annulliert. Sie können sie in Absprache mit Ihrem Arbeitgeber zu einem späteren Zeitpunkt nehmen.

Können Sie bereits geplante Urlaubstage während der Kurzarbeit annullieren?

- Wenn sowohl Sie als auch Ihr Arbeitgeber einverstanden sind, können Sie diesen Urlaub annullieren. In diesem Fall bleiben Sie in Kurzarbeit und können Ihren Urlaub zu einem späteren Zeitpunkt nehmen.
- Wenn der Arbeitgeber nicht einverstanden ist, bleibt Ihr Urlaub geplant. Ziehen Sie Ihre freien Tage nicht einseitig zurück. Dies kann für Ihren Arbeitgeber ein Grund für Vertragsbruch sein.

Sie nehmen Urlaub während Ihr Unternehmen in Kurzarbeit ist?

Wenn Sie Urlaub nehmen, während Ihr Unternehmen in Kurzarbeit ist, erhalten Sie einen Lohn und kein Kurzarbeitsgeld. Überprüfen Sie auf Ihrem Lohnzettel, ob Sie für diese Tage Lohn erhalten haben.

Kann Ihr Arbeitgeber eine geplante Kollektivschließung rückgängig machen?

Informationen über eine mögliche kollektive Schließung Ihres Unternehmens finden Sie in Ihrer **Arbeitsordnung**. Wenn Ihr Arbeitgeber die Vorschriften ändern möchte, muss er sich dazu mit dem Betriebsrat konzertieren. Wenn es keinen Betriebsrat gibt, muss er sich mit den Arbeitnehmervertretern beraten. Wenn es eine Arbeitnehmerdelegation gibt, muss eine Konzertierung zwischen dem Personal und dem Arbeitgeber organisiert werden.

Kann Ihr Arbeitgeber Sie zwingen, eine geplante Urlaubsperiode zu annullieren?

Wenn Ihr Arbeitgeber Ihren Urlaub bereits genehmigt hat, kann er dies nicht einseitig tun. Wenn Sie beide damit einverstanden sind, kann der Urlaub jedoch verschoben werden.

Was ist mit gesetzlichen Feiertagen?

Ihre gesetzlichen Feiertage werden immer bezahlt. Je nach Zeitpunkt und Dauer Ihrer Kurzarbeit werden Sie von Ihrem Arbeitgeber oder dem LfA für diesen Feiertag bezahlt.

- Wenn Sie aufgrund höherer Gewalt in Kurzarbeit sind oder wenn Sie Angestellter sind und aus wirtschaftlichen Gründen in Kurzarbeit versetzt wurden, bezahlt der Arbeitgeber Ihnen diesen Feiertag, wenn Sie nicht in den 14 aufeinanderfolgenden Tagen vor dem Feiertag arbeitslos waren.
- Wenn Sie in den 14 Tagen vor dem Feiertag ununterbrochen arbeitslos waren, wird Ihnen der Feiertag vom LfA bezahlt. Wenn Sie in dieser Periode noch ein paar Tage gearbeitet haben, wenn Sie Urlaubstage genommen haben... muss Ihr Arbeitgeber Ihnen den Feiertag bezahlen.

ÖFFENTLICHER SEKTOR (VERTRAGSBESCHÄFTIGTE UND BEAMTE)

Kann Ihr Arbeitgeber Sie zwingen, Urlaub zu nehmen, weil es weniger Arbeit gibt?

Urlaubstage werden zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber vereinbart. Der Arbeitgeber kann die Arbeitnehmer (ob Beamte oder Vertragsbeschäftigte) nicht einseitig zwingen Urlaub zu nehmen.

Was ist, wenn Sie krank werden und in dieser Zeit einen Urlaub geplant hatten?

Föderalbehörden

Ihr Jahresurlaub wird ausgesetzt, sobald Sie krankgeschrieben sind oder krankheitsbedingt in Disponibilität versetzt werden. Das bedeutet, dass alle Regeln für die Überwachung von Abwesenheiten aufgrund von Krankheit gelten (Verwarnung durch den Arbeitgeber, ärztliches Attest und Kontrolle der Krankheit).

Lokale und regionale Behörden

Erkrankt der Bedienstete vor Beginn eines Urlaubstages oder einer Urlaubszeit, so wird der Urlaub ausgesetzt und kann zu einem späteren Zeitpunkt genommen werden. In vielen Fällen gilt dieser Grundsatz nicht, wenn das Personalmitglied während der Urlaubszeit krank wird. Es gibt jedoch eine allgemeine Ausnahme: Wird der Bedienstete während seines Urlaubs ins Krankenhaus eingeliefert, wird der Urlaub ab dem ersten Tag des Krankenhausaufenthalts ausgesetzt.

Andere

Prüfen Sie den für Ihre Situation geltenden Rechtsstatus.

Können Sie bereits geplante Urlaubstage annullieren?

Wenn Sie geplante Urlaubstage annullieren möchten, muss Ihr Arbeitgeber zustimmen.

Kann Ihr Arbeitgeber eine geplante kollektive Schließung annullieren?

Eine kollektive Schließung ist im öffentlichen Sektor weniger üblich. Wenn in Ihrer Organisation jedoch eine kollektive Schließung geplant ist, kann Ihr Arbeitgeber diese annullieren. Der Arbeitgeber muss sich jedoch mit den repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen über diese Annullierung und die mögliche Festlegung einer anderen kollektiven Schließung beraten.

Kann Ihr Arbeitgeber Sie zwingen, einen geplanten Urlaub zu annullieren?

Urlaubstage werden im gegenseitigen Einvernehmen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber festgelegt. Mit anderen Worten: Der Arbeitgeber kann die Bediensteten (ob Beamte oder Vertragsbeschäftigte) nicht einseitig zwingen, ihren Urlaub zu annullieren. Der Arbeitgeber kann Sie darum bitten, aber wenn Sie damit nicht einverstanden sind, bleibt die getroffene Vereinbarung über Ihren Urlaub gültig.

UNTERRICHTSWESEN

Können geplante Schulferien annulliert werden?

Im Gegensatz zu den Ferien in der Privatwirtschaft werden die Schulferien durch das Dekret zur Organisation des Schuljahres festgelegt. Eine Abweichung ist daher nur möglich, wenn die Behörden dies nach Rücksprache mit den Partnern beschließen.

Auf www.diecsc.be/urlaub finden Sie alle Informationen zum Thema Urlaub, sei es Jahresurlaub, Jugendurlaub, Seniorenurlaub, gesetzliche Feiertage, usw.



WERDEN SIE MITGLIED!

Warum der CSC beitreten?

Als Gewerkschaft setzen wir uns für alle ein! Angestellte, Zeitarbeitnehmer, Freelancer, kranker oder arbeitsloser Arbeitnehmer: Unsere Mission ist es, Ihre Rechte zu verteidigen und Sie bei Bedarf zu unterstützen!

- Kostenlose persönliche und rechtliche Beratung.
- Professionelle Unterstützung in Bezug auf Ihre Berufslaufbahn.
- Erstellung der Arbeitslosenakte und Zahlung einer Zulage, wenn Sie arbeitslos werden.
- Erstattung Ihres Mitgliedsbeitrags bis zu 145 Euro dank einer Gewerkschaftsprämie (der Betrag hängt von Ihrem Sektor ab).
- Hilfe am Arbeitsplatz.
- Unterstützung bei Ihren Verwaltungsverfahren (Jugendurlaub, Urlaube und Zeitkredit, Steuererklärung, usw.).
- Rechtshilfe im Falle eines Konflikts bei der Arbeit.

Jugendliche können von einem günstigeren Beitrag profitieren.

www.diecsc.be/Mitgliedschaft



www.diecsc.be/Urlaub

 facebook.com/cscostbelgien

 instagram.com/cscostbelgien

