



© AdobeStock.com

Deine Rechte

Alle Infos für einen guten Start ins Berufsleben

Ausgabe 2023



www.diecsc.be
www.jeunescsc.be
www.jobetudiant.be

Die Jung CSC ist eine anerkannte Jugendorganisation. Sie umfasst junge Menschen unter 35 Jahren, Studenten und Arbeitnehmer mit oder ohne Arbeit. Kurz gesagt, eine Gewerkschaft für junge Leute!

Unsere Werte und Missionen sind:

- die Interessen junger Menschen bei den politischen Entscheidungsträgern vertreten;
- junge Menschen über ihre Rechte und Pflichten informieren und beraten;
- junge Menschen in der Bürgerbeteiligung schulen, basierend auf den Realitäten, die sie täglich betreffen, und die Solidarität in Belgien und mit dem Rest der Welt verstärken;
- solidarisch für junge Menschen und ihren Platz in der Gesellschaft, im Bildungswesen und in der Arbeitswelt eintreten!

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit haben wir auf die konsequente Nennung der männlichen und weiblichen Form verzichtet. Es sind selbstverständlich immer beide Geschlechter gemeint.

Januar 2023

*Verantwortlicher Herausgeber: Jung-CSC
Pont Léopold 4-6, 4800 Verviers*

Deine Ausbildung ist zu Ende?

Dann wirst du nun eine Arbeit suchen. Es ist nicht immer einfach zu wissen, was nach Beendigung der Ausbildung zu erledigen ist und welches deine Rechte und Pflichten als junger Arbeitsuchender oder als junger Arbeitnehmer sind.

Seit einigen Jahren sind die aufeinander folgenden Regierungen dabei, den jungen Arbeitsuchenden das Leben zu erschweren. 2012 wurde die doppelte Kontrolle der Arbeitsuche während der Berufseingliederungszeit eingeführt und diese Wartezeit wurde von 9 auf 12 Monate angehoben. Seit September 2015 werden die Jugendlichen, die ihr Studium nach ihrem 24. Lebensjahr beenden, sowie die Schulabgänger ohne Diplom des Sekundarunterrichtes vom Grundrecht auf Sozialschutz ausgeschlossen, d.h. sie erhalten keine Eingliederungszulagen.

Die Jung CSC widersetzt sich diesen ungerechten Maßnahmen. Zögere nicht, dich uns anzuschließen, um diesen Kampf fortzusetzen!

Setze dich mit uns in Verbindung, wenn du dich in einer der folgenden Situationen befindest:

- Du warst nach deinem Studium arbeitslos und wurdest nach 3 Jahren vom Arbeitslosengeld ausgeschlossen.
- Du hast dein Studium nach deinem 24. Lebensjahr abgeschlossen und hattest keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld, sodass du direkt eine Arbeit suchen musstest.
- Du warst am Ende deiner Berufseingliederungszeit über 25 Jahre alt und hattest keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld.

Wir hoffen, dass du in dieser Broschüre die wichtigsten Infos für den Eintritt ins Berufsleben findest: die Berufseingliederungszeit, die Kontrollen des LfA, die verschiedenen Vertragsarten, die Beschäftigungspläne, die Kündigungen,...

Eine Frage?

Dann kontaktiere die Jung-CSC oder die CSC in deiner Nähe! Dort wird man dich informieren, beraten und verteidigen!

Jeanne Maillart
Nationalverantwortliche der Jung-CSC

INHALT

1. Deine Ausbildung ist zu Ende	6
1.1. Zuständige Stellen	7
1.2. Die Eingliederungszulagen	8
1.3. Die berufliche Eingliederungszeit	10
2. Ende der beruflichen Eingliederungszeit	14
2.1. Zu erledigende Schritte	15
2.2. Betrag der Eingliederungszulagen	15
2.3. Die Kontrollkarte	17
3. Du suchst eine Arbeit	18
3.1. Wo suchen?	19
3.2. Wie sich bewerben?	19
3.3. Der Schutz des Arbeitssuchenden	23
3.4. Du bist ausländischer Herkunft	23
4. Beschäftigung	24
5. Du hast eine Arbeit gefunden	26
5.1. Die verschiedenen Statute	27
5.2. Die Vertragsformen	28
5.3. Beschäftigungsbeihilfen	31
5.4. Die Arbeitssysteme	32
5.5. Die Arbeitsverträge	32
6. Jahresurlaub und Ferien	36
6.1. Feiertage	37
6.2. Jugendurlaub	37
6.3. Europäischer Urlaub (oder ergänzender Urlaub)	40
6.4. Urlaub aus persönlichen Gründen	41
6.5. Bürgerliche Abwesenheiten	42
6.6. Urlaub aus zwingenden Gründen	43
6.7. Zeitkredit und thematische Urlaube	43

7. Du wirst krank	46
7.1. Verpflichtungen gegenüber dem Arbeitgeber	47
7.2. Der garantierte Lohn	48
7.3. Intervention der Krankenkasse	50
8. Entlassung und Eigenkündigung	52
8.1. Allgemeine Erklärungen	53
8.2. Entlassung - unbefristeter Vertrag	53
8.3. Ende des befristeten Vertrages	54
8.4. Entlassung aus schwerwiegendem Grund	55
8.5. Unrechtmäßige Entlassung	56
8.6. Eigenkündigung	57
8.7. Vertragsauflösung in beiderseitigem Einverständnis	57
8.8. Formalitäten, um Zulagen zu erhalten	58
9. Opfer oder Zeuge eines Arbeitsunfalls	60
9.1. Was versteht man unter Arbeitsunfall?	61
9.2. Zu erledigende Formalitäten	61
10. Arbeit und Weiterbildung	64
10.1. Der bezahlte Bildungsurlaub	65
11. Du bist schwanger	68
11.1. Schutzmaßnahmen	69
11.2. Mutterschaftsurlaub	69
11.3. Stillpause	70
12. Nützliche Adressen	72
13. Die Jung-CSC	74



1. Deine Ausbildung ist zu Ende

1.1. Zuständige Stellen

A) DIE ÖFFENTLICHEN ARBEITSÄMTER

Die öffentlichen Arbeitsämter haben folgende Aufgaben:

- Sie tragen die Arbeitssuchenden ein;
- Sie helfen bei der Arbeitssuche (individuelle Begleitung, Stellenangebote...);
- Sie laden die Arbeitssuchenden vor, um deren Arbeitssuche zu überprüfen und zu bewerten;
- Sie bieten Schulungen an;
- Sie informieren über Einstellungshilfen;
- Sie übermitteln dem LfA die Informationen über die Arbeitssuchenden.



Du musst auf jeden Brief des Arbeitsamtes reagieren und jeder Einladung nachkommen!

B) DAS LFA

Das Landesamt für Arbeitsbeschaffung (LfA) ist die föderale Einrichtung, die dem Landesamt für Soziale Sicherheit (LSS) untersteht. Das LfA:

- entscheidet über das Recht, Eingliederungs- oder Arbeitslosenzulagen zu gewähren aufgrund der Akten, die von den Zahlstellen (Gewerkschaften/CAPAC) erstellt werden;
- kontrolliert die Arbeitssuchenden (familiäre Situation, berufliche Situation, Arbeitssuche,...).

C) DIE ZAHLSTELLEN

Die Zahlstelle erstellt deine Akte für den Antrag auf Zulagen und reicht diesen beim LfA ein. Sie zahlt die Eingliederungs- oder die Arbeitslosenzulagen, insofern sie grünes Licht vom LfA erhält.

Unterschiede zwischen den Zahlstellen:

CAPAC	GEWERKSCHAFTEN: CSC, FGTB, CGSLB
Öffentlicher Dienst	Private Dienste
- Erstellt die Antragsunterlagen und reicht sie beim LfA ein - Zahlt die Eingliederungs- oder Arbeitslosenzulagen	
Keine anderen Dienstleistungen	Sie bieten zusätzliche Dienste: - Arbeitslosendienst - Juristischer Dienst: Rechtsschutz - Spezifische Dienste - Kollektive Aktionen: Gegengewicht
Kostenlos	Zahlung eines Beitrags

D) DIE KRANKENKASSEN

Sie verteidigen deine Interessen im Bereich der Gesundheitspflege. Sie erstatten die Gesundheitspflege und zahlen Krankengeld, Invalidengeld,...

Die HKIV (Hilfskasse für Kranken- und Invalidenversicherung) ist eine öffentliche Institution der sozialen Sicherheit, die sich nur um die Pflichtversicherung kümmert. Die Eintragung in dieser Hilfskasse ist kostenlos.

1.2. Die Eingliederungszulagen

A) DEFINITION

- Zulagen, auf die du nach der beruflichen Eingliederungszeit von 310 Tagen (Sonntage ausgenommen), die ab Eintragung beim ADG läuft, Anrecht hast.
- Die Zulagen werden aufgrund der Ausbildung bzw. des Studiums berechnet.
- Die Zulagen werden dir überwiesen, wenn du keine Arbeit hast.

B) GEWÄHRUNGSBEDINGUNGEN

- Seinen Wohnsitz in Belgien haben;
- Dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen;
- Zum Zeitpunkt des Antrags noch keine 25 Jahre alt sein und die berufliche Eingliederungszeit abgeschlossen haben;
- Zwei positive Bewertungen erhalten haben durch Nachweis der aktiven Arbeitssuche;
- Bestimmte Studien oder Lehren beendet und bestanden haben.

Sekundarunterricht

- Das 6. Jahr (die Oberstufe) des allgemeinen Sekundarunterrichtes abgeschlossen haben;
- Das 3. Jahr des technischen, berufsbildenden oder künstlerischen vollzeitigen Sekundarunterrichtes abgeschlossen haben.



Abgeschlossen bedeutet, dass man das ganze Schuljahr durchlaufen haben muss. Man muss die Unterrichte besucht, alle Praktika und praktischen Arbeiten erledigt und die Prüfungen abgelegt haben.

Duale Ausbildung/Lehre/Teilzeitunterricht

- Als regulärer Schüler während 2 Schuljahren einen Teilzeitunterricht oder eine anerkannte Ausbildung im Rahmen der teilzeitigen Schulpflicht besucht haben.

Ab dem 1. September 2015

Für einen Jugendlichen unter 21 Jahren, der einen Leistungsantrag stellt, wurde folgende Diplombedingung eingeführt.

Er muss entweder:

- ein Diplom der oberen Sekundarschule besitzen (Abitur);
- eine duale Ausbildung vollständig absolviert und bestanden haben;
- oder ein gleichwertiges Diplom erhalten haben.

Wenn du unter 21 Jahre alt bist und diese Bedingung des Diploms nicht erfüllst, ist deine berufliche Eingliederungszeit länger (bis zum Tag vor deinem 21. Geburtstag). Das bedeutet, dass du ab 21 Jahren Eingliederungszulagen erhältst, insofern du die Zugangsbedingungen erfüllst.

1.3. Die berufliche Eingliederungszeit

A) DEFINITION

An dem Tag, an dem du dich als Arbeitsuchender beim Arbeitsamt einträgst, beginnt eine 1-jährige Wartefrist (310 Arbeitstage), die sogenannte berufliche Eingliederungszeit. Während dieses Zeitraums erhältst du keine Eingliederungszulagen, auch nicht, wenn du keinen Job hast. Du bist ein unentschädigter Arbeitsuchender.

B) DEINE EINTRAGUNG

Am Ende deiner Ausbildung bzw. deines Studiums musst du dich als Arbeitsuchender beim ADG eintragen, und zwar vor dem 1. Juli, wenn du jünger als 18 Jahre bist und vor dem 8. August, wenn du älter als 18 Jahre bist. Wenn du deine Ausbildung bzw. vor dem Ende des Schuljahres abbrichst, trägst du dich beim Arbeitsamt ein, sobald du auf Arbeitssuche gehst. Diese Eintragung kannst du per Internet beim Arbeitsamt deiner Region vornehmen.

C) DEINE BEWERTUNG

Der Kontrolldienst des Arbeitsamtes bewertet dein aktives Suchverhalten ab dem fünften und ab dem zehnten Monat deiner beruflichen Eingliederungszeit. Wenn beide Bewertungen positiv sind, erhältst du nach dieser Wartezeit Eingliederungszulagen. Die zwei positiven Bewertungen müssen sich nicht unbedingt folgen. Wenn beide Bewertungen negativ sind, verlängert sich deine berufliche Eingliederungszeit.

- Die Bewertungen finden auf Vorladung bei individuellen Gesprächen im Kontrolldienst des Arbeitsamtes statt.
- Du kannst dich von einem Anwalt oder einem Gewerkschaftsvertreter begleiten lassen.
- Ein Zeitraum von mindestens 4 Monaten Vollzeitarbeit wird einer positiven Bewertung gleichgestellt.
- Ein Zeitraum von mindestens 8 Monaten Vollzeitarbeit wird zwei positiven Bewertungen gleichgestellt.
- Wenn zwei Bewertungen positiv sind, erhältst du am Ende deiner beruflichen Eingliederungszeit Eingliederungsgeld. Die zwei positiven Bewertungen müssen nicht unbedingt aufeinanderfolgen. Solange du keine zwei positiven Bewertungen erhalten hast, wird die berufliche Eingliederungszeit verlängert.
- Nach einer negativen Bewertung musst du ein neues Bewertungsgespräch anfragen, das 6 Monate später stattfinden wird. Diese Anfrage ist unerlässlich, damit du dein Anrecht auf Familienzulagen behältst.



Wenn du ohne ausreichende Begründung einer Bewertung fernbleibst, hat dies eine negative Bewertung zur Folge und wird deine Wartezeit verlängert.

D) DEINE PFLICHTEN WÄHREND DER EINGLIEDERUNGZEIT

- Beim Arbeitsamt als Arbeitsuchender eingetragen sein;
- Dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen;
- Aktiv nach Arbeit suchen;
- Den Vorladungen des LfA und des ADG Folge leisten;
- Auf Stellenangebote des ADG reagieren;
- Dem Arbeitsamt jede Änderung deiner Situation mitteilen (Adresse, Nichtverfügbarkeit, Arbeit,...);
- Beim LfA in bestimmten Fällen eine Genehmigung beantragen (Ehrenamt, Weiterbildung, Praktikum/Arbeit im Ausland,...);
- Zwei positive Bewertungen erhalten.

E) DEINE RECHTE WÄHREND DER EINGLIEDERUNGSZEIT

- Du bleibst über die Krankenkasse deiner Eltern versichert, solange du nicht arbeitest und unter 25 Jahre alt bist.
- Du behältst dein Recht auf Familienzulagen.



Du hast kein Anrecht auf Eingliederungszulagen, weil du über 25 Jahre alt bist? Kontaktiere uns: Es ist möglich, rechtliche Schritte einzuleiten.

F) ZEITRÄUME, DIE DIE EINGLIEDERUNGSZEIT VERLÄNGERN

Bestimmte Situationen verlängern die Eingliederungszeit, weil du dann nicht auf dem Arbeitsmarkt verfügbar bist:

- Nachprüfung oder eine verspätete Abgabe der Endarbeit (weil du dich später beim Arbeitsamt einträgst);
- Nichtverfügbarkeit auf dem Arbeitsmarkt: Urlaub, Krankheit, Krankenhausaufenthalt, Haftstrafe,...;
- Bestimmte Weiterbildungen (achte auf die Dauer und die Kreditstunden);
- Aufenthalte oder Praktika, die nicht auf die berufliche Eingliederung ausgerichtet sind (Au-Pair-Aufenthalte, Kulturaustausch,...).



© Shutterstock.com

G) ZEITRÄUME, DIE ALS ENGLIEDERUNGSZEIT GELTEN

- Die Zeit, in der du als Arbeitsuchender eingetragen bist;
- Die Zeit als entlohnter Arbeitnehmer oder hauptberuflich Selbstständiger;
- Weiterbildungen, Studien, Praktika, ehrenamtliche Arbeit, die deine Möglichkeiten zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt erhöhen und an denen du mit Einverständnis des LfA teilnimmst;
- Der Mutterschaftsurlaub;
- Der Zeitraum, in dem du vor der Gewährung eines Darlehens für den Schritt in die Selbstständigkeit eine „Unterstützung“ in Anspruch genommen hast;
- Der freiwillige Militärdienst.

H) AUSNAHMEN

Du wirst nicht zum Bewertungsgespräch des LfA vorgeladen, wenn:

- du ein Praktikum im Ausland machst;
- du dich auf eine Tätigkeit als Selbstständiger vorbereitest;
- du als Selbstständiger arbeitest;
- du als Lohnempfänger arbeitest;
- du schwanger und im Arbeitsverbot bist;
- du zur Armee gehst;
- du mit einem Soldaten zusammenwohnst, der im Ausland stationiert ist.

Du wirst dann nach diesem Zeitraum vorgeladen, insofern du das LfA mindestens einen Monat vor deiner Nichtverfügbarkeit informiert hast. Solltest du trotzdem eine Vorladung erhalten, genügt es, deine Abwesenheit innerhalb von 5 Werktagen nach dem geplanten Vorladungsdatum zu begründen.

I) AKTIVES VORGEHEN

Aktiv vorzugehen bei der Arbeitssuche bedeutet:

- eine dir angebotene annehmbare Arbeit oder vorgeschlagene Weiterbildung akzeptieren;
- dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen;
- aktiv teilnehmen an den Begleitmaßnahmen, Weiterbildungen, Berufserfahrungen oder beruflichen Eingliederungen, die dir vom Arbeitsamt angeboten werden;
- selbst aktiv eine Arbeit suchen, auf regelmäßige und verschiedene Weise.



Bewahre alle schriftlichen Unterlagen deiner Bemühungen auf (Kopien von spontanen Bewerbungen, Stellenanzeigen, Antworten der Arbeitgeber, Mails, Bescheinigungen der Vorstellung bei einem Arbeitgeber, Screenshots von Online-Formularen, usw.). Worte alleine genügen nicht. Lege dir einen Ordner mit all diesen schriftlichen Belegen und eine vollständige Übersicht deiner Arbeitssuche an, damit du beides mit zum Gespräch nehmen kannst. Das Arbeitsamt verlangt, dass du mindestens zwei Bewerbungen pro Woche verschickst.



2. Ende der beruflichen Eingliederungszeit

Deine Wartezeit geht zu Ende und du arbeitest noch nicht? Dann erhältst du Eingliederungszulagen (keine Arbeitslosenzulagen):

- nach 2 positiven Bewertungen, die aufeinander folgen oder nicht;
- während maximal 3 Jahren, unter bestimmten Bedingungen verlängerbar (längerer Zeitraum, wenn du in den letzten zwei Jahren mindestens 156 Tage gearbeitet hast).

Es gibt abweichende Regeln für Zusammenwohnende mit Familie zu Lasten, Allein-stehende und sogenannte „privilegierte“ Zusammenwohnende*. Für sie beginnt der Zeitraum von 36 Monaten (3 Jahre) ab dem Monat, der auf ihren 30. Geburtstag folgt.

** Privilegierter Zusammenwohnender: Der Arbeitslose und der Zusammenwohnende beziehen nur ein Ersatzeinkommen.*



**Du wirst nach 3 Jahren von den Eingliederungszulagen ausgeschlossen?
Kontaktiere uns: Es ist möglich, rechtliche Schritte einzuleiten.**

2.1. Zu erledigende Schritte

Wenn du am Ende deiner beruflichen Eingliederungszeit keinen Job (mehr) hast oder teilzeitig arbeitest, musst du:

- dich erneut beim Arbeitsamt eintragen, und zwar frühestens 1 Monat vor oder spätestens 7 Kalendertage nach dem Ende der Wartezeit;
- dich bei einer Krankenkasse einschreiben (du erhältst dort ein Dokument für deine Zahlstelle);
- dich bei einer Zahlstelle (Gewerkschaft oder öffentliche Arbeitslosenkasse [HfA/CAPAC]) eintragen, die dir die Eingliederungszulagen auszahlt.

2.2. Betrag der Eingliederungszulagen

Die Eingliederungszulagen werden für alle Tage der Woche, außer für den Sonntag gewährt (6 Zulagen/Woche). Sie unterstehen nicht dem Berufssteuervorabzug, insofern du kein zusätzliches Einkommen beziehst.

Angaben in Brutto, gültig ab dem 1.01.2022

Alter	Alleinstehend		Mithewohner	
	Tag	Monat	Tag	Monat
-18 Jahre	15,29 €	397,54 €	12,66 €	329,16 €
18-20 Jahre	24,04 €	625,04 €	20,19 €	524,94 €
21 Jahre +	41,25 €	1.072,50 €	20,19 €	524,94 €

Alter	Privilegierter Mitbewohner*		Haushaltsvorstand	
	Tag	Monat	Tag	Monat
-18 Jahre	14,13 €	367,38 €	55,38 €	1.439,88 €
18-20 Jahre	22,69 €	589,94 €	55,38 €	1.439,88 €
21 Jahre +	22,69 €	589,94 €	55,38 €	1.439,88 €

* Privilegierter Zusammenwohnender: Der Arbeitslose und der Zusammenwohnende beziehen nur ein Ersatzeinkommen.



2.3. Die Kontrollkarte

Benutzung der Kontrollkarte in elektronischer oder in Papierform

- An Tagen, an denen du arbeitslos bist (auch an Samstagen, Sonntagen und Feiertagen), füllst du nichts aus.
- Wenn du arbeitest, schwärzt du das Feld des entsprechenden Tages, bevor du mit der Arbeit beginnst.
- Im Krankheitsfall trägst du ein „M“ ein.
- Im Urlaubsfall trägst du ein „V“ ein. Du musst die Urlaubstage, die eventuell durch ein Urlaubsgeld abgedeckt sind, bis zum Jahresende nehmen. Tust du dies nicht, werden sie von den Zulagen für den Monat Dezember abgezogen.
- Benutze unauflösbare Tinte, um die Kontrollkarte auf Papier auszufüllen.
- Trage die Kontrollkarte auf Papier immer bei dir, damit du sie bei einer eventuellen Kontrolle sofort vorzeigen kannst.
- Frühestens am Ende des Monats gibst du die ausgefüllte und unterschriebene Papierkarte bei der CSC ab. Du kannst die Karte auch elektronisch ausfüllen. Wenn du dich für die elektronische Karte entscheidest, kannst du nicht mehr zum Papierformat zurückkehren.



3. Du suchst eine Arbeit

3.1. Wo suchen?

Wenn du eine Arbeit suchst, gibt es zahlreiche Möglichkeiten:

- Angebote des ADG, Forem, Actiris und VDAB;
- Anzeigen in der Tagespresse;
- Spontane Bewerbungen;
- Internet: spezielle Seiten und große Unternehmen - Rubrik „Jobs“;
- Leiharbeitsagenturen: die Adressen findest du unter www.federgon.be;
- Eine Übersicht alle Interim-Agenturen in Ostbelgien findest du auf: www.adg.be;
- Beziehungen.

3.2. Wie sich bewerben?

Je nach Sektor, Unternehmen und Funktion ändert die Art der Personalanwerbung (vom einfachen formlosen Kontakt bis zur Auswahlprozedur mit einer Reihe von Tests). In den meisten Fällen wird eine Vorwahl der Kandidaten durchgeführt aufgrund des Bewerbungsschreibens und des Lebenslaufes.

A) DER LEBENSLAUF (CURRICULUM VITAE, CV)

Du musst deinem Lebenslauf unbedingt einen Titel geben (das ist die Bezeichnung der Funktion, für die du dich im Unternehmen bewirbst).

Ziele des CV

- Ein Bild von dir und deinem Werdegang vermitteln;
- Deine persönlichen, beruflichen und technischen Fähigkeiten zeigen;
- Überzeugen, dass du die ideale Person für die ausgeschriebene Stelle bist;
- Den Arbeitgeber von deinen Fähigkeiten überzeugen;
- Zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden: Dein Lebenslauf muss die Aufmerksamkeit des Arbeitgebers auf dich ziehen.

Inhalt

- Deine Kontaktdaten;
- Deine Berufserfahrung: deine vorherigen Arbeitsplätze (wenn vorhanden), deine Studentenjobs und Praktika, aber auch deine ehrenamtlichen Tätigkeiten;
- Deine Kompetenzen;
- Deine Ausbildungen: Beginne mit der letzten Ausbildung oder dem letzten Diplom und ende mit dem ältesten;
- Deine Fremdsprachenkenntnisse (gib auch an, ob deine Kenntnisse die gespro-

chene oder geschriebene Sprache betreffen):

- Schwach: wenn das Erlernen der Sprache weit zurückliegt oder zu kurz war;
 - Mittel: wenn dein Niveau korrekt ist;
 - Fließend: wenn du die Sprache perfekt beherrschst.
- Deine Computerkenntnisse mit Aufzählung der bekannten Programme.

Verschiedenes

Die anderen Angaben geben Auskunft über deine Persönlichkeit. Achte darauf, vor allem diejenigen auszuwählen, die dir für die Stelle nützlich sein könnten:

- deine Qualitäten;
- deine Hobbys,...

B) DAS BEWERBUNGSSCHREIBEN

Ziele des Bewerbungsschreibens

- Dein Interesse an der Stelle zeigen und im Arbeitgeber den Wunsch wecken, dich kennenzulernen;
- Die Elemente deiner Kompetenzen und deiner Persönlichkeit hervorheben, die mit der Stelle, für die du dich bewirbst, übereinstimmen.

Inhalt

- Der Grund, warum du dem Arbeitgeber schreibst (spontane Bewerbung, Antwort auf ein Stellenangebot,...);
- Deine Motivation und deine Kompetenzen:
 - erkläre, warum du dich bewirbst (in diesem Bereich, in diesem Unternehmen, in diesem Dienst,...);
 - erläutere, was dich zur „idealen Person für diese Stelle“ macht: hebe deine Trümpfe, Erfahrungen und Qualitäten hervor;
 - begründe deine Bewerbung.
- Verweis auf deinen Lebenslauf (z.B.: „Weitere Informationen können Sie meinem Lebenslauf entnehmen.“);
- Der Wunsch eines persönlichen Gesprächs;
- Eine Höflichkeitsformel und deine Unterschrift.

Form

- Gut lesbar und gepflegt;
- Individuell auf deine Motivation, deine Persönlichkeit und deine Kompetenzen zugeschnitten;
- Jede einzelne Bewerbung ist an die entsprechenden Stelle angepasst;
- In verschiedenen Absätzen gegliedert;
- Prägnant, maximal eine Seite.

C) DAS BEWERBUNGSGESPRÄCH

Bereite dich auf folgende Fragen zu deiner Berufserfahrung, deiner Persönlichkeit, deiner Sicht der Arbeit und deiner Kenntnisse des Betriebes vor:

Deine Berufserfahrung

- Sprich chronologisch über deinen Werdegang;
- Hebe deine verschiedenen Erfahrungen hervor und bleibe dabei objektiv und präzise;
- Erläutere die Kompetenzen, die du wirklich erworben hast;
- Vermeide affektive Erwägungen. Sprich nicht negativ über ehemalige Kollegen und/oder Chefs.

Deine Persönlichkeit

Nenne deine wichtigen Eigenschaften, die für die Besetzung dieser Stelle nützlich sind: gute Laune, Ausdauer, Stressresistenz, Gründlichkeit,... Gib konkrete Beispiele, in denen sich dies zeigt. Nenne deine Schwächen (oder Verbesserungsmöglichkeiten), aber achte darauf, dass sie dir nicht schaden.

Deine Sicht der Arbeit

Erkundige dich über die erforderlichen Kompetenzen für die Funktion, die Zwänge und Realitäten vor Ort, die daran gebunden sind, den Lohn, auf den du Anrecht hast,...

Deine Kenntnisse und dein Interesse für das Unternehmen

Erkundige dich über das Unternehmen, seine Tätigkeiten. Zeige dein Interesse, indem du stichhaltige Fragen über den Beruf und die interne Organisation stellst.

NB: Erkundige dich am Ende des Gesprächs über den weiteren Verlauf des Einstellungsverfahrens.

Beispiele von Fragen, die ein Arbeitgeber dir stellen könnte:

- Weshalb haben Sie eine Karriere in diesem Sektor gewählt?
- Erzählen Sie mir Ihren beruflichen Werdegang.
- Was sind Ihre Stärken und Schwächen?
- Warum haben Sie Ihren letzten Job aufgegeben und was haben Sie seitdem gemacht?
- Wie würde Ihr letzter Arbeitgeber Sie beschreiben?
- Wie beschreiben Ihre Nahestehenden Sie?
- Welche Art von Situation stresst Sie?
- Wenn Sie sich mit nur einem Wort beschreiben müssten, welches wäre das?
- Welche Charakterzüge Ihrer Kollegen stören Sie am meisten?
- Welche mögen Sie am liebsten?
- Erzählen Sie mir von sich.
- Was bringen Ihnen Ihre Hobbys?
- Was haben Sie seit Ihrer letzten Anstellung gemacht?
- Wie organisieren Sie sich, damit Ihre Kinder betreut werden?
- Wie sieht es mit Ihrer Verfügbarkeit aus?
- Wie gehen Sie mit Druck um?
- Welche Lohnvorstellungen haben Sie?
- Welche Innovationen können Sie vorweisen?
- Wie arbeiten Sie in einem Team?
- Welche Art von Schwierigkeiten fällt Ihnen schwer zu meistern?
- Worüber sind Sie in Ihrer Laufbahn am meisten stolz?
- Was haben Sie aus Ihren vorherigen Arbeitsstellen gelernt?
- Was haben Sie am meisten gemocht und warum?
- Was hätten Sie an Ihrer früheren Arbeitsstelle geändert und warum?
- Beschreiben Sie eine Situation, in der Sie einen beruflichen Konflikt bewältigen mussten.
- Was haben Sie unternommen, um Ihre Eigeninitiative auf beruflicher Ebene unter Beweis zu stellen?
- Was wissen Sie über unseren Betrieb?
- Können Sie mir genau sagen, wie Sie diese Stelle verstanden haben?
- Warum glauben Sie, dass Sie der ideale Kandidat sind?
- Was können Sie in dies Organisation/Gesellschaft/Unternehmen einbringen?
- Warum möchten Sie in unserem Unternehmen arbeiten?
- Wie stellen Sie sich Ihre Karriere in den nächsten 5 Jahren vor?
- Was interessiert Sie an unserem Produkt/Dienst?
- Stellen Sie sich vor, Sie bekämen die Stelle. Was würden Sie als erstes tun?

3.3. Der Schutz des Arbeitsuchenden

Das belgische Gesetz hat 19 Kriterien erstellt, aufgrund derer die Diskriminierung verboten ist. Diese Kriterien werden „geschützte Kriterien“ genannt. Es handelt sich um: Geschlecht, Nationalität, angebliche Rasse, Hautfarbe, Abstammung, nationale oder ethnische Herkunft, Alter, sexuelle Orientierung, religiöse, philosophische oder politische Überzeugungen, Behinderung, Zivilstand, Geburt, aktueller oder zukünftiger Gesundheitszustand, körperliche oder genetische Merkmale, soziale Herkunft, Vermögen, Sprache und gewerkschaftliche Gesinnung.

Manche Fragen sind nicht nur indiskret, sondern vor allem auch illegal. Trotzdem werden sie von manchen Arbeitgebern oder Anwerbern gestellt. Du kannst zwar sagen, dass diese Fragen illegal sind und den Arbeitgeber nichts angehen oder die Antwort verweigern. Das ist dein gutes Recht, aber du bekommst damit sicher nicht die Stelle, für die du dich bewirbst. Man muss wissen, dass der Anwerber es nicht mag, wenn man ihn bei einem Fehler ertappt oder wenn man ihm widerspricht.

Du kannst diskriminierende Vorgehensweisen beim Dienst für Diversität der CSC anzeigen, beim Zentrum für Chancengleichheit und Kampf gegen Rassismus oder beim Institut für die Gleichheit zwischen Männern und Frauen. Weitere Infos findest du auf der Webseite www.csc-diversité.be

3.4. Du bist ausländischer Herkunft

Als Ausländer kann es sein, dass du eine Arbeitserlaubnis benötigst. Diese ist nicht erforderlich:

- wenn du aus einem Mitgliedsstaat des Europäischen Wirtschaftsraumes (EWR) stammst, sowie aus Norwegen, Island und Liechtenstein;
- wenn du der Partner oder das Kind eines Belgiers oder eines Einwohners des EWR bist;
- wenn du in Belgien sesshaft bist, d.h. wenn du Inhaber eines „Ausländerausweises“ bist;
- wenn du ein anerkannter Flüchtling bist;
- wenn du bestimmte Berufe ausüben willst (Journalist, Sportler, Studentenjob, Au-pair, Lehre, usw.).

Wenn du eine Arbeitserlaubnis benötigst, kannst du den Antrag beim Arbeitsamt deiner Region stellen und dort auch weitere Auskünfte einholen.

Weitere Infos findest du unter www.migrantscsc.be



© Shutterstock.com

4. Beschäftigung

A) EINE VOLLZEITBESCHÄFTIGUNG

Dauerte deine Arbeit weniger als vier Wochen (28 Tage), musst du keine speziellen Schritte unternehmen. Du erklärst dich erneut als Arbeitsloser, indem du deine Kontrollkarte nach den darauf angegebenen Hinweisen ausfüllst.

Verlierst du deine Arbeit nach vier Wochen, musst du einen neuen Antrag auf Arbeitslosengeld stellen und dich wieder beim Arbeitsamt als Arbeitsuchender eintragen.

B) EINE TEILZEITBESCHÄFTIGUNG

Wenn du eine Teilzeitarbeit findest, hast du im Allgemeinen Interesse daran, das Statut der „Aufrechterhaltung der Rechte“ zu beantragen. Das bedeutet, dass du als Arbeitsuchender einer Vollzeitstelle eingetragen bleibst. Wenn du deine Teilzeitarbeit verlierst, bekommst du zumindest die Zulagen, die du davor bezogen hast. Wenn du dieses Statut nicht erhältst, giltst du als „freiwilliger Teilzeitbeschäftigter“ und bekommst im Falle der Arbeitslosigkeit nur Arbeitslosengeld, das aufgrund dieser Teilzeitbeschäftigung berechnet wird. Unter bestimmten Bedingungen kannst du eine „Einkommensgaranzulage“ erhalten, die deinen Teilzeitlohn ergänzt und dir ein höheres Gesamteinkommen sichert. Erkundige dich diesbezüglich bei der CSC.



© Shutterstock.com

5. Du hast eine Arbeit gefunden

5.1. Die verschiedenen Statute

A) ARBEITER-ANGESTELLTER

Die Unterscheidung zwischen einem Arbeiter- und einem Angestelltenvertrag gründet auf die intellektuelle oder handwerkliche Natur der Arbeit. Diese Unterscheidung ist im Gesetz verankert:

- Der Arbeiter ist der Arbeitnehmer, der hauptsächlich handwerklich tätig ist.
- Der Angestellte ist der Arbeitnehmer, der hauptsächlich intellektuelle Arbeiten verrichtet.

Es ist also ausschließlich die Art der Arbeit, die das Statut des Arbeitnehmers bestimmt. Doch aufgrund der Entwicklung der Arbeitswelt ist es heute nicht mehr einfach, diese Unterscheidung zu machen. Deshalb ist seit Jahren eine Angleichung beider Statute im Gange.

B) SELBSTSTÄNDIGE

Ob man als Selbstständiger oder als Lohnempfänger gilt, ist keine persönliche Entscheidung des Arbeitnehmers. Es gibt gesetzliche Kriterien, die die Art der beruflichen Tätigkeit festlegen.

Du bist selbstständig, wenn du in Belgien eine Berufstätigkeit ausübst, für die du nicht an einen Arbeitsvertrag oder ein Statut (Staatsbediensteter) gebunden bist, und mit dem Ziel, Gewinne aus dieser Tätigkeit zu erzielen.

Weitere Infos zu diesem Statut findest du bei der Vereinigung des Mittelstandes: www.ucm.be

C) BEAMTE, LEHRER UND VERTRAGSBESCHÄFTIGTE

Wenn du im Dienste der Bürger (Beamte und Lehrer) arbeiten möchtest, dann ist der öffentliche Dienst in vielfältiger Hinsicht eine interessante Wahl:

- Du hast Zugang dazu, egal welche Ausbildung oder welches Diplom du erhalten hast.
- Die Funktionen decken verschiedene Bereiche ab und sind daher abwechslungsreich.

Der öffentliche Sektor umfasst:

- die föderale Verwaltung;
- die gemeinschaftlichen und regionalen Verwaltungen;
- die provinziellen und Gemeindeverwaltungen (einschließlich der ÖSHZ);

- spezielle Körperschaften wie die Armee, der Rechnungshof, die Gerichtsbarkeit,...

Im öffentlichen Dienst unterscheidet man zwischen zwei Arten von Beschäftigungen:

- die statutarischen Beschäftigung, für die das Personal definitiv ernannt wird und deren Arbeitsbedingungen in Texten geregelt sind, die das Statut definieren;
- die Vertragsbeschäftigung, in deren Rahmen das Personal wie im Privatsektor mittels befristetem oder unbefristetem Arbeitsvertrag beschäftigt ist.

5.2. Die Vertragsformen

A) DER UNBEFRISTETE VERTRAG

Diese Art von Vertrag, die zu Beginn der beruflichen Laufbahn immer weniger zugänglich ist, ist die interessanteste. Ein unbefristeter Vertrag sieht kein Enddatum vor und bietet somit eine gewisse Beschäftigungsstabilität.

B) DER BEFRISTETE VERTRAG

Im Gegensatz zum unbefristeten Vertrag hat der befristete Vertrag ein Anfangs- und ein Enddatum. Er bleibt aber ein „normaler“ Vertrag, für den die allgemeinen Bestimmungen des Gesetzes über den Arbeitsvertrag gelten.

Der Gesetzgeber verbietet im Prinzip die Aneinanderreihung von befristeten Verträgen oder von Verträgen für die Ausführung einer genau definierten Arbeit zwischen den gleichen Parteien. Sollten die Parteien mehrere solche Verträge nacheinander vereinbaren, geht das Gesetz davon aus, dass ein unbefristeter Vertrag besteht.

Man spricht von aufeinander folgenden befristeten Verträgen, wenn mindestens zwei Verträge mit demselben Arbeitgeber abgeschlossen wurden und eine Befristungsklausel enthalten.



In bestimmten Fällen sind aufeinander folgende Verträge erlaubt (Elternurlaub, schlechte Gesundheit, Nicht-Erneuerung der Arbeitserlaubnis B,...).

Es dürfen nur maximal 4 befristete Verträge mit einer Dauer von jeweils mindestens 3 Monaten aufeinander folgen und unter der Bedingung, dass die Gesamtdauer dieser Verträge 2 Jahre nicht überschreitet.

Beispiel: Die Parteien dürfen einen ersten Vertrag für eine Dauer von 4 Monaten vereinbaren, dann zwei Verträge von jeweils 8 Monaten und schließlich noch einen letzten Vertrag von 4 Monaten.

Befristete Verträge von jeweils mindestens 6 Monaten dürfen nur aufeinander folgen, wenn vorher ein Genehmigungsantrag (beim FÖD Beschäftigung) eingereicht wurde und die Gesamtdauer dieser aufeinander folgenden Verträge 3 Jahre nicht überschreitet. Wenn die aufeinander folgenden Verträge die Mindest- oder Höchstdauer nicht respektieren, oder wenn die Genehmigung nicht angefragt bzw. nicht erteilt wurde, muss der Arbeitgeber beweisen, dass die vereinbarten Verträge durch die Natur der Arbeit oder durch andere legitime Gründe gerechtfertigt waren. Ansonsten gilt der Vertrag als unbefristet.

Die Ausführung eines befristeten Vertrages oder eines Vertrages für eine genau definierte Arbeit kann aus denselben Gründen (z.B. Arbeitsunfähigkeit, Kurzarbeit, Jahresurlaub, usw.) ausgesetzt werden wie ein unbefristeter Vertrag. Diese Ereignisse setzen die Erfüllung des besagten Vertrags auf die gleiche Weise und unter den gleichen Bedingungen aus wie einen unbefristeten Vertrag. Somit ist der Arbeitgeber im Falle einer Arbeitsunfähigkeit verpflichtet, den garantierten Lohn wie üblich zu zahlen, unter Vorbehalt einiger Besonderheiten.

Es ist auch zu beachten, dass die Aussetzung der Erfüllung eines befristeten Vertrags, egal wie lange sie dauert, keine Verschiebung des ursprünglich festgelegten Enddatums bewirkt. Der Vertrag endet zum vereinbarten Zeitpunkt, egal wie lange die Aussetzung(en) dauerte(n). Das Enddatum wird auch nicht verschoben, wenn die Aussetzung zu diesem Zeitpunkt immer noch läuft.

C) DER ERSATZVERTRAG

Manchmal muss der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer ersetzen, dessen Abwesenheitsdauer nicht genau bekannt ist (z.B. wegen Krankheit). Deshalb darf der Arbeitgeber Ersatzverträge abschließen, um die Abwesenheit eines oder mehrerer Arbeitnehmer auszugleichen.

Der Vertrag muss drei unterschiedliche Angaben enthalten:

- a. den Grund für die Ersetzung. Ändert sich dieser Grund oder wurde er nicht vermerkt, dann muss ein neuer Vertrag erstellt werden;
- b. die Identität des oder der ersetzten Arbeitnehmer;
- c. die Bedingungen der Einstellung (Vertragsdauer, Kündigungsfristen,...).

Maximale Dauer

Die Dauer des Ersatzvertrages darf 2 Jahre nicht überschreiten. Diese Grenze gilt ebenfalls, wenn mehrere Ersatzverträge aufeinander folgen. Diese Begrenzung gilt aber nicht, wenn aufeinander folgende Verträge abgeschlossen wurden, um einen Arbeitnehmer in Zeitkredit zu ersetzen.

Sanktion im Falle der Überschreitung der maximalen Dauer

Wird der Zeitraum von 2 Jahren überschritten, gelten für den Vertrag die gleichen Bedingungen wie für unbefristete Verträge.

Die Sanktion ist also die gleiche wie die, die das Gesetz für das Fehlen einer schriftlichen Vereinbarung vorsieht. Daher kann der Vertrag nur unter Einhaltung der normalen, gesetzlich vorgeschriebenen Kündigungsfrist (und nicht einer verkürzten Kündigungsfrist) oder durch Zahlung einer entsprechenden Kündigungsschädigung gekündigt werden.

Möglichkeit des Abschlusses aufeinander folgender Verträge

Es können mehrere aufeinander folgende Ersatzverträge mit derselben Person abgeschlossen werden, um verschiedene Arbeitnehmer des Unternehmens zu ersetzen, deren Arbeitsvertrag vollständig ausgesetzt ist. Dies setzt jedoch voraus, dass spätestens zu Beginn der Erfüllung jedes neuen Vertrages ein Schriftstück (mit den Pflichtangaben) erstellt wird.

Probezeit

Ob bei einem unbefristeten, einem befristeten oder einem Ersatzvertrag, es ist keine Probezeit mehr möglich.

D) DIE LEIHARBEIT (INTERIM)

Die Leiharbeit ist vor allem eine prekäre Beschäftigung (Vertrag für 1 Tag, 1 Woche, 1 Monat,...). Da die Verträge meistens von kurzer Dauer sind, raten wir dir, alle deine Verträge, Lohnzettel und C4 sorgfältig aufzubewahren, um Probleme mit dem Arbeitsamt zu vermeiden.

Der Leiharbeiter hat Anrecht auf den gleichen Lohn und auf die gleichen Vorteile wie die Arbeitnehmer des Benutzerunternehmens.

- a. Der Steuervorabzug beträgt 11 %. Da dieser Prozentsatz niedriger ist als bei den normalen Verträgen, kann es sein, dass du im nächsten Jahr Steuern nachzahlen musst!
- b. Im Rahmen des Sozialfonds für Leiharbeiter bestehen Prämien und Vorteile: Jahresendprämie, Garantien für Kredite, zusätzliche Entschädigungen,...
- c. Unter Vorbehalt gegenseitiger Abmachungen gelten die ersten drei Arbeitstage

als Probezeit. Bis zum Ablauf dieses Zeitraums kann jede der Parteien den Vertrag ohne Kündigungsfrist oder Kündigungsentschädigung beenden. Wird der Leiharbeiter mittels aufeinanderfolgender Leiharbeitsverträge im gleichen Arbeitsposten, in der gleichen Funktion und beim gleichen Benutzer beschäftigt, so sind aufeinander folgende Probezeiten verboten.



Mehr Infos unter www.diecsc.be/interim

5.3. Beschäftigungsbeihilfen

Diese Verträge ermöglichen dem Arbeitgeber, Subventionen und/oder Reduzierungen der Arbeitgeberbeiträge zu erhalten. Für den Arbeitnehmer handelt es sich entweder um normale Verträge mit einigen Besonderheiten oder um Ausbildungsverträge. Erkundige dich beim LfA für mehr Infos.

- Es gibt Prämien und Vergünstigungen, die im Rahmen des Sozialfonds für Leiharbeitnehmer gewährt werden: Jahresendprämie, Bürgschaften für Darlehen, zusätzliche Vergütungen,...
- Sofern nicht anders vereinbart wurde, gelten die ersten drei Arbeitstage als Probezeit. Bis zum Ablauf dieser Zeit kann jede Partei den Vertrag frist- und entschädigungslos kündigen. Wird ein Leiharbeitnehmer in derselben Funktion, am selben Arbeitsplatz und bei demselben Nutzer durch aufeinanderfolgende Leiharbeitsverträge beschäftigt, sind aufeinanderfolgende Probezeiten untersagt.

Die verschiedenen Statute des Arbeitssuchenden:

- Der beschäftigte Arbeitssuchende = jede Person, die beschäftigt ist und trotzdem eine Arbeit sucht.
- Der unbeschäftigte Arbeitssuchende = der Arbeitssuchende, der beim Arbeitsamt eingetragen ist und der keine Arbeit hat.
- Der entschädigte Vollarbeitslose = der Arbeitssuchende, der Eingliederungs- oder Arbeitslosenzulagen bezieht.

5.4. Die Arbeitssysteme

Es ist möglich einen Teilzeitvertrag abzuschließen, d.h. von einer kürzeren Dauer als eine Vollzeit. Im Prinzip muss ein Vertrag mindestens eine Drittel-Zeit umfassen und die täglichen Arbeitsleistungen dürfen nicht weniger als 3 Stunden betragen. Zu dieser Regelung gibt es einige Ausnahmen für Tätigkeiten, die oft nebenher geleistet werden.

Wenn du einen Teilzeitvertrag unterzeichnest, kontaktiere die CSC wegen der Aufrechterhaltung deiner Rechte.

5.5. Die Arbeitsverträge

Welche Elemente müssen darin enthalten sein?

- Dein Name, deine Adresse, dein Geburtsdatum;
- Name, Adresse des Unternehmens;
- Datum des Beginns und des Endes der Vertragsausführung;
- Der Ort der Vertragsausführung;
- Eine kurze Beschreibung der Funktion;
- Die wöchentliche Arbeitsdauer und der Stundenplan;
- Beginn und Ende des gewöhnlichen Arbeitstages, der Zeitpunkt und die Dauer der Pausen und die Tage, an denen normalerweise nicht gearbeitet wird;
- Der Lohn und eventuelle Vorteile;
- Das Datum der Lohnzahlung;
- Die Anwendung des Gesetzes vom 12. April 1965 über den Lohnschutz der Arbeitnehmer;
- Die zuständige paritätische Kommission, d.h. der Sektor, in dem du beschäftigt wirst;
- Adresse und Telefonnummer des medizinischen Dienstes des Unternehmens;
- Der Ort, an dem sich der Erste-Hilfe-Kasten befindet, der Name der Person, die bezeichnet wurde, um Erste Hilfe zu leisten sowie der Ort, wo diese geleistet wird und wie man diesen findet;
- Gegebenenfalls die Namen und die Kontaktmöglichkeiten der Arbeitnehmervertreter, des Betriebsrates und/oder des Ausschusses für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz;
- Die Adresse und die Telefonnummer der Sozialinspektion des Bezirkes, in dem du eingestellt wirst.

Ein schriftlicher Vertrag?

Dein Vertrag muss spätestens am Tag deines Dienstantritts unterzeichnet werden.

Besteht kein schriftliches Dokument, wird er als unbefristet und vollzeitig angesehen. Selbst für einen unbefristeten Vertrag ist ein Schriftstück wünschenswert, um die Beschäftigung, die Funktion, den Arbeitsort,... zu beweisen.



Bewahre immer eine Kopie deines schriftlichen Arbeitsvertrages auf!

A) DIE PROBEZEIT

Seit dem 1. Januar 2014 wurde die Möglichkeit, eine Probezeit im Arbeitsvertrag vorzusehen, gestrichen.

Das Probesystem besteht aber noch für Studentenverträge und für Leiharbeitsverträge. Die drei ersten Tage gelten als Probezeit. Bis zum Ablauf dieser Zeit kann der Vertrag ohne Kündigungsfrist und ohne Kündigungsschädigung beendet werden. Man darf die Probezeit nicht mit Eignungstest vor der Einstellung verwechseln.

Trotz der Streichung der Probezeit ist es dem Arbeitgeber nicht verboten, einen Kandidaten Einstellungstests zu unterziehen, die im Laufe eines Auswahlverfahrens stattfinden. Diese Vortests zielen darauf ab, die Persönlichkeit des Bewerbers kennenzulernen und seine Kenntnisse und Fähigkeiten in Bezug zur vorgeschlagenen Funktion zu prüfen. Diese Tests dürfen aber keine wirkliche Arbeitsleistung vertuschen, wie z.B. Schwarzarbeit!

Hier einige Indizien, die es erlauben, den Test von der eigentlichen Vertragsausführung zu unterscheiden:

- Der gefragte Test kann produktiv sein, aber diese Produktivität darf zu keiner rentablen Aktivität des Unternehmens führen.
- Der Test darf nicht bezahlt werden. Der Arbeitgeber kann aber die Fahrtkosten des Kandidaten zurückerstatten.
- Die Tests und/oder die praktische Prüfung darf nicht länger dauern, als zur Bewertung der Fähigkeiten des Kandidaten notwendig ist (d.h. maximal einige Stunden).

Der Arbeitgeber muss darauf achten, die Modalitäten der Tests mitzuteilen (Datum, Uhrzeit, Dauer und Art des oder der Tests), die er dem Kandidaten auferlegt. Der Arbeitgeber präzisiert, dass der Test nicht bezahlt wird, dass er zeitlich begrenzt ist und keinen produktiven Charakter hat. Wenn der Kandidat Arbeitssuchender ist, händigt der Arbeitgeber ihm vor dem Test eine Bescheinigung aus für die Kontrolle der Arbeitslosen, in der er bestätigt, dass der Kandidat wirklich hinsichtlich seiner Fähigkeit, die zu besetzende Funktion auszuüben, bewertet wurde.

B) DER LOHN

Wie wird der Lohn berechnet?

Im Privatsektor ist die Höhe des Lohnes fast immer in kollektiven Arbeitsabkommen (KAA) festgelegt. Das KAA ist ein Abkommen zwischen dem Arbeitgeber (oder einer Arbeitgeberorganisation) und den Gewerkschaften. Je nach Fall wird dieses Abkommen innerhalb der paritätischen Kommission (d.h. auf Sektorebene) oder auf Betriebsebene unterzeichnet. Es besteht ein Nationalabkommen, das einen „garantierten monatlichen Durchschnittsmindestlohn“ je nach Alter festlegt.



Alle Mindestlöhne findest du auf www.salairesminimums.be oder auf der Webseite der CSC.

Der Bruttolohn ist der Betrag, auf dessen Grundlage der Nettolohn berechnet wird. Von ihm werden die Arbeitgeberbeiträge abgezogen ($\pm 25\%$ dieses Bruttolohnes infolge der Tax-Shift). Vom Bruttolohn werden die Sozialversicherungsbeiträge abgezogen, deren Höhe aufgrund der Tax-Shift variieren kann. Dieses Geld wird zur Finanzierung der Sozialversicherung verwendet, deren Haushalt aufgrund der Beitragssenkungen in Schieflage geraten ist.

Bruttolohn - Sozialbeiträge = steuerbarer Bruttolohn

Von diesem steuerbaren Bruttolohn zieht der Arbeitgeber einen Berufssteuervorabzug ab: das ist eine Vorauszahlung auf die Steuern, die je nach Einkommen, familiärer Situation,... berechnet wird.

Steuerbarer Bruttolohn - Berufssteuervorabzug = Nettolohn

Die Steuererklärung, die du jedes Jahr ausfüllst, ermöglicht der Steuerverwaltung, die Gesamtheit deiner Einkünfte mit der Gesamtheit der vorausgezählten Berufssteuer zu vergleichen. Je nach deiner Situation werden dir entweder Steuern zurückgezahlt oder musst du Steuern nachzahlen.

Der Nettolohn ist die Summe, die du erhältst, nachdem alle notwendigen Abzüge erfolgt sind.

NB: Bevor du deinen Nettolohn erhältst, können noch andere Kosten abgezogen oder deinem steuerbaren Bruttolohn hinzugefügt werden (Mahlzeitschecks, Telefon, Firmenwagen,...).

Alter	Bruttolohn / Monat / Vollzeit
18 Jahre	1.725,21 €
19 Jahre, 6 Monate Betriebszugehörigkeit	1.770,99 €
20 Jahre, 12 Monate Betriebszugehörigkeit	1.791,34 €

C) DER LOHNZETTEL

Inhalt

- Die Angaben deines Arbeitgebers;
- Deine Angaben;
- Der Zeitraum, auf den sich diese Abrechnung bezieht;
- Die Arbeitsleistungen (Anzahl geleistete Stunden oder gearbeitete Tage, die Feiertage,...);
- Der Lohn (Basislohn + Prämien, Überstunden,...);
- Die Abzüge der soziale Sicherheit (LSS und Berufssteuervorabzug);
- Der Nettolohn;
- Eventuelle Abzüge vom Nettobetrag (Pfändungen, Lohnvorausschüsse,...).

Lohnzahlung

Außer bei einer Abweichung per Kollektivabkommen muss der Lohn spätestens am 4. Werktag des Monats gezahlt werden, der dem Monat folgt, auf den sich die Zahlung bezieht. Im Prinzip muss der Arbeitgeber Fahrtkosten, Überstunden, Arbeitskleidung,... erstatten. Dies hängt vom Sektor ab, in dem du arbeitest. Mehr dazu erfährst du bei der CSC.

Für die Angestellten muss der Lohn mindestens einmal im Monat gezahlt werden. Für die anderen Arbeitnehmer muss er mindestens zweimal im Monat gezahlt werden, außer wenn ein KAA das Gegenteil vorsieht. Diese Regelung gilt nicht für bestimmte Lohnarten, zum Beispiel für die Provisionen der Handelsvertreter.



© Shutterstock.com

6. Jahresurlaub und Ferien

Die Anzahl Urlaubstage hängt von den Arbeitsleistungen im Vorjahr (im „Urlaubsreferenzjahr“) ab. Ein Arbeitnehmer, der während des gesamten Jahres beschäftigt war, wird im folgenden Jahr Anrecht auf 20 Tage Urlaub haben, wenn er im System der 5-Tage-Woche arbeitet und 24 Tage, wenn er im System der 6-Tage-Woche beschäftigt ist. Derjenige, der teilzeitig gearbeitet hat, erhält Urlaubstage im Verhältnis zu seinen Leistungen.

Für die Urlaubstage hat der Arbeitnehmer Anrecht auf den doppelten Lohn: die Wahrung seines normalen Lohnes (einfaches Urlaubsgeld) und ein Zuschlag (doppeltes Urlaubsgeld). Das Urlaubsgeld wird für die entlohten Urlaubstage bezahlt. Das Urlaubsgeld der Angestellten wird direkt vom Arbeitgeber gezahlt. Die Arbeiter erhalten ihr Urlaubsgeld von einer Urlaubskasse der sozialen Sicherheit.

Wenn auch die Grundsätze für die Arbeiter und die Angestellten gleich sind, so können die technischen Regeln zur Bestimmung der Anzahl Urlaubstage, die Gleichstellung der aktiven Tage oder die Urlaubsberechnung verschieden sein.

6.1. Feiertage

Das Gesetz sieht (zusätzlich zum Jahresurlaub) 10 Feiertage vor:

- 1. Januar
- Ostermontag
- 1. Mai
- Christi Himmelfahrt
- Pfingstmontag
- 21. Juli
- 15. August
- 1. November
- 11. November
- 25. Dezember

6.2. Jugendurlaub

A) ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE

Die Anzahl Urlaubstage und das Urlaubsgeld, auf die ein junger Arbeitnehmer Anrecht hat, hängen von der Anzahl gearbeiteter Tage im Vorjahr ab. Nach dem Ende des Studiums kannst du also im Prinzip im folgenden Jahr keinen vollständigen Urlaub und kein vollständiges Urlaubsgeld erhalten.

Das System des „Jugendurlaubs“ ermöglicht es, den gesamten Urlaub zu erhalten. Dieser Teil des Urlaubsgeldes, die Zulage „Jugendurlaub“, wird vom LfA gezahlt.

B) BEDINGUNGEN

- Am 31. Dezember des Urlaubsreferenzjahres (Jahr vor dem Urlaubsjahr) jünger als 25 Jahre sein;
- Sein Studium, seine Ausbildung oder seine Lehre im Laufe des Urlaubsreferenzjahres abgeschlossen oder abgebrochen haben;
- Nach Beendigung des Studiums, der Ausbildung oder der Lehre vor dem 31. Dezember mindestens einen Monat als Lohnempfänger gearbeitet haben (Studentenjobs gelten nicht) und mindestens 13 Arbeitstage oder gleichgestellte Tage nachweisen können;
- Im Privatsektor beschäftigt sein;
- Seine normal bezahlten Urlaubstage ausgeschöpft haben;
- Keine anderen Einkünfte während dem Jugendurlaub beziehen.

C) PERIODE DES JUGENDURLAUBS

Jugendurlaub darf nur während einer bezahlten Beschäftigung und nach der Erschöpfung des normalen bezahlten Urlaubs genommen werden.

Der Jugendurlaub wird wie gewöhnliche Urlaubstage festgelegt. Dies geschieht also im Einklang mit einem Kollektivabkommen oder im gegenseitigen Einvernehmen zwischen dem jungen Arbeitnehmer und seinem Arbeitgeber. Diese Tage können in einem Mal oder in mehreren Malen in kompletten oder halben Tagen genommen werden. Der junge Arbeitnehmer ist jedoch nicht verpflichtet, diese Jugendurlaubsstage zu nehmen.

Der Jugendurlaub wird für die anderen Zweige der sozialen Sicherheit (Krankenversicherung, Rente) normalem Urlaub gleichgestellt, ebenso für das Recht auf Urlaub des folgenden Jahres.

D) ZULAGE JUGENDURLAUB

Die Zulage wird nicht durch das Urlaubsgeld abgedeckt.

Die Zulage für die Tage des Jugendurlaubs beläuft sich auf 65 % des Bruttolohnes des jungen Arbeitnehmers, begrenzt auf 2.443,68 Euro monatlich. Der Höchstbetrag entspricht also 61,9 Euro, berechnet im System der 6-Tage-Woche. Von diesem Betrag wird ein Berufssteuervorabzug von 10,09 % abgehalten.

E) ANTRAG AUF ZULAGEN

Am Ende des ersten Monats mit Jugendurlaub muss der Jugendliche ein Formular einreichen: Das C103 - Jugendurlaub-Arbeitnehmer, das er selber ausfüllt. Dieses Formular kann von der Webseite des LfA heruntergeladen werden. Der Jugendliche kann es aber auch beim Arbeitgeber oder bei der Zahlstelle erhalten. Der Arbeitgeber muss seinerseits die elektronische Meldung (das sogenannte MSR Szenario 9) vornehmen.

Der Jugendliche muss sein ausgefülltes Formular der Zahlstelle, sprich CSC, übermitteln. Das LfA muss den Antrag spätestens im Februar des Jahres nach dem Jahr erhalten, in dem der Urlaub genommen wurde. Die Zahlstelle reicht den Antrag beim LfA ein. Das LfA gibt sein Einverständnis, wenn der Jugendliche die Bedingungen erfüllt. Die Zahlstelle überweist das Geld für den Monat, der dem „Jugendurlaub“ folgt.

Für jeden Monat, in dem der Jugendliche Jugendurlaub nimmt, muss der Arbeitgeber eine elektronische Meldung der Stunden des Jugendurlaubs vornehmen (MSR Szenario 10). Er wird dann dem Jugendlichen eine ausgedruckte Version dieser Meldung aushändigen. Er muss diese ausgedruckte Version nicht der Zahlstelle übermitteln. Diese wird die Zulagen aufgrund der Angaben berechnen und bezahlen, die sie auf elektronischem Weg erhalten hat.

F) TEILZEITBESCHÄFTIGTE

Das vorgenannte System gilt auch für die Teilzeitbeschäftigten. Diese können nach Ausschöpfung ihres bezahlten Urlaubs Jugendurlaubstage nehmen. Die Tage werden im Verhältnis zur sozialen Sicherheit (Krankenversicherung, Rente) entschädigt und für den Urlaubsanspruch des folgenden Jahres berücksichtigt.

G) AKTIVA-PROGRAMM

Das vorgenannte System gilt auch für die jungen Arbeitnehmer in einem Aktiva-Programm, die unter ein Urlaubssystem des Privatsektors fallen. Nach Ausschöpfung ihres bezahlten Urlaubs können sie Jugendurlaubstage nehmen.

Der Jugendurlaub hat keinen Einfluss auf die Berechnung der Aktivierungszulage.

6.3. Europäischer Urlaub (= ergänzender Urlaub)

Dieses Urlaubssystem besteht aus der Gewährleistung von 4 Wochen Urlaub pro Jahr ab dem ersten Arbeitsjahr für alle Arbeitnehmer, die eine Tätigkeit aufnehmen oder wieder aufnehmen.

Unter „Aufnahme einer Tätigkeit“ versteht man:

- Personen, die eine berufliche Tätigkeit als Arbeitnehmer aufnehmen;
- Personen, die nach einer Tätigkeit im Ausland erneut eine Tätigkeit in Belgien ausüben;
- Personen, die von einem Selbstständigenstatut zu einem Angestelltenstatut wechseln;
- Personen, die vom öffentlichen in den privaten Sektor wechseln.

Die Wiederaufnahme einer Tätigkeit bezieht sich auf Situationen, in denen eine Person bereits Tätigkeiten als Arbeitnehmer ausgeübt hat, diese aber unterbrochen hat (Arbeitslosigkeit, Arbeitsunfähigkeit, Zeitkredit, thematischer Urlaub, Elternurlaub, unbezahlter Urlaub, usw.).

A) BEDINGUNGEN

Sie müssen 3 Monate im selben Kalenderjahr bei einem oder mehreren Arbeitgebern gearbeitet haben, kontinuierlich oder nicht. Dieser Zeitraum von 3 Monaten wird „Anlaufphase“ oder „Anfangsperiode“ genannt. Um Anspruch auf europäische Urlaubstage zu haben, muss der Arbeitnehmer all seine normalen Urlaubstage ausgeschöpft haben und in der Privatwirtschaft beschäftigt sein.

Das Recht auf europäische Urlaubstage ist fakultativ. Der Arbeitnehmer ist nicht verpflichtet, diese zu benutzen. Wenn er sie jedoch nehmen möchte, muss der Arbeitgeber ihm das vor dem Ende des Jahres genehmigen.

B) BERECHNUNG

Am Ende der 3-monatigen Anlaufphase:

- 3 Monate Vollzeitarbeit berechtigen zu einer bezahlten Urlaubswoche.
Bsp.: 5 Tage / Woche = 5 Urlaubstage
Bsp.: 6 Tage / Woche = 6 Urlaubstage
- 3 Monate Teilzeitarbeit geben Anspruch auf bezahlte Urlaubstage im Verhältnis zum Arbeitssystem.
Bsp.: 3 Tage / Woche = 3 Urlaubstage

Nach dieser 3-monatigen Anlaufphase:

- 2 zusätzliche Urlaubstage pro Monat, wenn der Arbeitnehmer vollzeitig im System der 6-Tage-Woche gearbeitet hat;
- oder Urlaub proportional zum Arbeitssystem.

C) ENTLOHNUNG

Der Arbeitnehmer erhält weiterhin seinen normalen Lohn:

- Zu Lasten des Arbeitgebers, wenn er Angestellter ist;
- Zu Lasten der Jahresurlaubskasse, wenn er Arbeiter ist.

Er finanziert seinen europäischen Urlaub selber.

Für den Angestellten

- Im folgenden Jahr, wenn man das doppelte Urlaubsgeld erhält, wird man davon die Entlohnung abziehen, die der Betreffende während des europäischen Urlaubs erhalten hat.
- Er erhält im Voraus den Zuschlag, den das doppelte Urlaubsgeld darstellt.
- Man wird niemals das einfache Urlaubsgeld anrühren, d.h. die „übliche“ Entlohnung.

Für den Arbeiter

- Es wird nicht zwischen einfachem und doppeltem Urlaubsgeld unterschieden.
- Die Entlohnung, die während des europäischen Urlaubs gezahlt wurde, wird vom Urlaubsgeld des folgenden Jahres abgezogen, bis zu einem maximalen Betrag von 50 % des Urlaubsgeldes.

6.4. Urlaub aus persönlichen Gründen

Wenn du deine Arbeit aus einem persönlichen Grund unterbrechen musst, kannst du natürlich immer bezahlten Urlaub nehmen oder mit deinem Arbeitgeber einen „unbezahlten Urlaub“ vereinbaren. Das Gesetz gewährt bestimmte andere Möglichkeiten, am besten erkundigst du dich beim juristischen Dienst der CSC.

6.5. Bürgerliche Abwesenheiten

Für bestimmte Ereignisse hast du Anrecht auf entlohnten Urlaub.

GRUND DER ABWESENHEIT	DAUER
Heirat des Arbeitnehmers	2 Tage, die in der Woche des Ereignisses oder in der darauffolgenden Woche genommen werden können
Heirat eines Kindes des Arbeitnehmers oder seines Ehe-/Lebenspartners, eines Bruders, einer Schwester, eines Schwagers, einer Schwägerin, des Vaters, der Mutter, des Schwiegervaters, der Schwiegermutter, des 2. Gatten der Mutter, der 2. Gattin des Vaters, des Enkelkindes des Arbeitnehmers oder des Partners	Tag der Heirat
Tod des Ehe- oder Lebenspartners, eines Kindes des Arbeitnehmers oder seines Partners, des Vaters, der Mutter, des Schwiegervaters, der Schwiegermutter, des 2. Gatten der Mutter, der 2. Gattin des Vaters	10 Tage, davon die ersten 3 zwischen dem Todestag und der Beerdigung. Die restlichen 7 Tage kann der Arbeitnehmer innerhalb des Jahres nach dem Todestag nehmen
Tod von Bruder, Schwester, Schwager, Schwägerin, Großeltern, Urgroßeltern, Enkel, Urenkel, Schwiegersohn oder Schwiegertochter, die beim Arbeitnehmer wohnten	2 Tage, die zwischen dem Todestag und dem Tag der Beerdigung genommen werden können
Tod von Bruder, Schwester, Schwager, Schwägerin, Großeltern, Urgroßeltern, Enkel, Urenkel, Schwiegersohn oder Schwiegertochter, die nicht beim Arbeitnehmer wohnten	Tag der Beerdigung
Feierliche Kommunion oder Jugendweihe eines Kindes des Arbeitnehmers oder seines Ehe-/Lebenspartners	Tag des Ereignisses oder normaler Arbeitstag unmittelbar davor oder danach, wenn dieses Ereignis auf einen Sonntag, Feiertag oder einen gewöhnlichen freien Tag fällt
Teilnahme an einer Versammlung des Familienrates nach Vorladung durch den Friedensrichter	Die notwendige Zeit mit einem Maximum von einem Tag
Teilnahme als Geschworener, Vorladung als Zeuge vor Gericht oder persönliche Vorladung durch das Arbeitsgericht	Die notwendige Zeit mit einem Maximum von 5 Tagen

Beisitzer in einem Wahl- oder Hauptzählbüro bei Parlaments-, Provinz-, Kommunal- oder Europawahlen	Die notwendige Zeit mit einem Maximum von 5 Tagen
Adoption eines Kindes	<ul style="list-style-type: none">- Wenn das adoptierte Kind jünger als 3 Jahre ist: 6 Wochen Urlaub.- Wenn das adoptierte Kind älter als 3 Jahre ist: 4 Wochen Urlaub. Dieser Anspruch endet, wenn das Kind 8 Jahre wird. Der Urlaub wird verdoppelt, wenn das Kind eine Behinderung von mindestens 66 % hat oder an einer Krankheit leidet.

6.6. Urlaub aus zwingenden Gründen

Du hast Anrecht auf 10 Abwesenheitstage pro Jahr aus zwingenden Gründen, d.h. für jeden „unvorhersehbaren Grund, unabhängig von der Arbeit, der die dringende und unerlässliche Intervention des Arbeitnehmers erfordert“:

- Krankheit, Unfall oder Hospitalisierung eines Haushaltsmitgliedes;
- schwere Schäden an den Gütern des Arbeitnehmers (Brand oder Überschwemmung des Hauses,...);
- persönliches Erscheinen vor Gericht.

Im Prinzip werden diese Tage nicht bezahlt. In vielen Sektoren und Unternehmen sieht man aber einen Lohn für alle oder einen Teil dieser Tage vor.

6.7. Zeitkredit und thematische Urlaube

Das System des Zeitkredits bietet den Arbeitnehmern im Privatsektor die Möglichkeit, ihre Arbeitstätigkeit vollzeitlich oder teilzeitlich zu unterbrechen, ohne dass der Arbeitsvertrag beendet wird. Nach dieser Unterbrechung kann der Arbeitnehmer seine Tätigkeit wieder aufnehmen.



Seit dem 1. April 2017 kann der Arbeitnehmer keinen Zeitkredit ohne Begründung mehr beim Arbeitgeber anfragen.

Der Zeitkredit mit Begründung ermöglicht den Arbeitnehmern, ihre berufliche Tätigkeit in gewissen Situationen zu unterbrechen oder zu reduzieren. In diesem Fall kann der Arbeitnehmer seine Arbeit unterbrechen oder auf eine Halbzeit oder auf eine 4/5-Zeit reduzieren während einer maximalen Dauer von 36 Monaten, in bestimmten Fällen auch 51 Monaten.

A) ELTERNURLAUB

Der Arbeitnehmer hat Anrecht auf Elternurlaub:

- Aufgrund der Geburt seines Kindes. In diesem Fall muss der Urlaub genommen werden innerhalb des Zeitraums von der Geburt bis zu dessen 12. Lebensjahr;
- Im Rahmen der Adoption eines Kindes innerhalb des Zeitraums ab dem Tag der Eintragung des Kindes als Haushaltsmitglied bei der Gemeinde und bis zu dessen 12. Lebensjahr.

Der Arbeitnehmer muss 2 Bedingungen erfüllen:

- Durch einen Arbeitsvertrag gebunden sein an den Arbeitgeber, der ihn innerhalb der letzten 15 Monate vor dem Antrag während mindestens 12 Monaten beschäftigt;
- Spätestens am Tag, an dem der Elternurlaub beginnt, das oder die Dokumente vorlegen, die die Geburt bzw. Adoption des Kindes belegen.

Der Urlaub kann genommen werden in Form:

- Einer vollständigen Unterbrechung des Vertrages während 4 Monaten;
- Einer halbszeitigen Reduzierung, wenn der Arbeitnehmer vollzeitlich beschäftigt ist, während 8 Monaten;
- Einer Reduzierung um 1/5, wenn der Arbeitnehmer vollzeitlich beschäftigt ist, während 20 Monaten.

Der Arbeitnehmer hat die Möglichkeit, diese verschiedenen Formen zu kombinieren.

Im Rahmen des Elternurlaubs haben nur die Eltern, deren Kind ab dem 8. März 2012 geboren oder adoptiert wurde, die Möglichkeit Unterbrechungsentschädigungen für den 4. Monat der vollständigen Unterbrechung (oder die 7. und 8. Monate der halbszeitigen Unterbrechung oder die 16. bis 20. Monate der 1/5 Reduzierung) zu erhalten. Die Arbeitnehmer, deren Kinder vor diesem Datum geboren oder adoptiert wurden, können zwar diesen seit dem 1. Juni 2012 gewährten 4. Monat nutzen, erhalten dafür aber keine Entschädigung!

B) URLAUB ZWECKS PALLIATIVPFLEGE

Unter Palliativpflege versteht man jede Form des vor allem medizinischen, sozialen, administrativen und psychologischen Beistands sowie der Pflege einer unheilbar kranken Person im Endstadium. Dabei muss es sich nicht um einen Verwandten oder Nahestehenden des Arbeitnehmers handeln. Der Arbeitnehmer muss allerdings beweisen, dass er diese Pflege effektiv leistet. Die Dauer des Palliativurlaubs beträgt einen Monat pro Person, der um einen weiteren Monat verlängert werden kann (also insgesamt max. 2 Monate).

C) URLAUB ZWECKS MEDIZINISCHEN BEISTANDS

Hierbei handelt es sich um eine Laufbahnunterbrechung, um einem schwer kranken Angehörigen deines Haushalts oder deiner Familie (bis zum 2. Grad) medizinischen Beistand zu leisten. Je nachdem, ob der Arbeitnehmer vollzeit- oder teilzeitbeschäftigt ist, kann er seine Laufbahn vollständig unterbrechen bzw. um 1/5 oder um die Hälfte reduzieren.

Bei einer vollständigen Unterbrechung der Laufbahn ist die maximale Dauer der Unterbrechung auf 12 Monate pro Patient festgelegt. Bei einer Reduzierung der Leistungen (um 1/5 oder um die Hälfte) ist die maximale Dauer der Reduzierung auf 24 Monate pro Patient festgelegt. Aber diese Dauer wird auf 24 Monate für eine vollständige Unterbrechung und auf 48 Monate für eine Teilunterbrechung verlängert, wenn dieser Urlaub von einem Alleinerziehenden zwecks Pflege eines schwer kranken Kindes bis 16 Jahre beantragt wird.

Der Arbeitnehmer kann im Prinzip von einer kompletten Unterbrechung zu einer 1/5 oder halbezeitigen Unterbrechung übergehen (und umgekehrt), darf jedoch nie die maximale Dauer von 12, 24 oder 48 Monaten überschreiten. Diese sind effektiv nicht kumulierbar.

Um diese maximale Dauer zu ermitteln, muss man von dem Prinzip ausgehen, dass ein kompletter Unterbrechungsmonat 2 Monaten der Reduzierung (um 1/5 oder halbezeitig, gleich welcher Form) entspricht und dass umgekehrt 2 Monate Unterbrechung einem kompletten Unterbrechungsmonat gleichkommen.

In Abweichung von der allgemeinen Regel kann der Arbeitnehmer für die Betreuung oder Pflege eines minderjährigen Kindes während oder unmittelbar nach dem Krankenhausaufenthalt infolge einer schweren Krankheit seinen Arbeitsvertrag für die Dauer einer Woche (7 Kalendertage) vollständig aussetzen, mit der Möglichkeit einer Verlängerung um eine weitere Woche.



7. Du wirst krank

7.1. Verpflichtungen gegenüber dem Arbeitgeber

A) DAS ÄRZTLICHE ATTEST

Du musst deinen Arbeitgeber sofort verständigen. Im Allgemeinen musst du deine Abwesenheit mit einem ärztlichen Attest begründen. Du musst die in deinem Vertrag oder in der Arbeitsordnung vorgesehene Frist respektieren. Wenn nichts vorgesehen ist, muss das Attest innerhalb von zwei Arbeitstagen versandt werden, sonst kann der Arbeitgeber die Zahlung des garantierten Lohnes verweigern für die Tage, die nicht durch das Attest abgedeckt sind, oder er kann dich sogar wegen schwerwiegendem Fehler entlassen! Bei einer Verlängerung deiner Krankheit musst du ihm ein neues Attest zukommen lassen. Auch hier gilt die gleiche Frist.

Im Oktober 2022 wurden verschiedene Vorschriften bzgl. der Arbeitsunfähigkeit durch ein Gesetz abgeändert:

Der Arbeitnehmer ist dreimal im Kalenderjahr nicht verpflichtet, ein ärztliches Attest für den ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen. Gegebenenfalls teilt er dem Arbeitgeber unverzüglich die Anschrift mit, an der er sich an diesem ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit aufhält, es sei denn, diese Anschrift entspricht seinem dem Arbeitgeber bekannten gewöhnlichen Aufenthaltsort.

Unternehmen, die am 1. Januar des Kalenderjahres, in dem die Arbeitsunfähigkeit eintritt, weniger als 50 Arbeitnehmer beschäftigen, können durch ein kollektives Arbeitsabkommen oder durch die Arbeitsordnung von der vorgenannten Regelung abweichen.

B) KONTROLLE DURCH DEN ARBEITGEBER

Der Arbeitgeber hat das Recht, deine Arbeitsunfähigkeit durch einen zu diesem Zweck vom Arbeitsministerium anerkannten Arzt kontrollieren zu lassen. Du bist verpflichtet, dich dieser Kontrolle zu unterziehen. Solltest du nicht zuhause sein, wenn er vorbeikommt, raten wir dir, ihn schnellstens zu kontaktieren.

Die Kosten dieser Kontrolle übernimmt der Arbeitgeber.

7.2. Der garantierte Lohn

A) DAS RECHT AUF DEN GARANTIERTEN LOHN

Ein Arbeitnehmer, der nicht in der Lage ist zu arbeiten, weil er krank ist oder weil er im Rahmen seines Privatlebens einen Unfall erlitt, hat während einem gewissen Zeitraum Anrecht auf ein Ersatzeinkommen, das ‚garantierter Lohn‘ genannt wird. Dieser wird vom Arbeitgeber gezahlt, insofern der Arbeitnehmer seine Pflichten bezüglich der Abgabe eines ärztlichen Attestes eingehalten hat.

Nach diesem Zeitraum hat der Arbeitnehmer normalerweise Anrecht auf die Zulagen der Kranken- und Invalidenversicherung, die von der Krankenkasse gezahlt werden, insofern sein Gesundheitszustand ihn immer noch von der Arbeit abhält.

ANGESTELLTE

Befristeter Vertrag unter 3 Monaten und noch kein Monat bei der Arbeit	Befristeter Vertrag unter 3 Monaten und mehr als 1 Monat bei der Arbeit	Befristeter Vertrag von mindestens 3 Monaten	Unbefristeter Vertrag
Der Arbeitgeber zahlt keinen Lohn für die Krankheitstage während diesem ersten Arbeitsmonat. Wird das Betriebsalter von einem Monat erreicht während den ersten 30 Tagen der Arbeitsunfähigkeit, zahlt der Arbeitgeber den verbleibenden garantierten Lohn für die Unfähigkeitstage nach diesem ersten Arbeitsmonat.	Der Arbeitgeber interveniert während den ersten 30 Kalendertagen der Arbeitsunfähigkeit auf folgende Weise: - vom 1-7. Kalendertag: 100 % des monatlichen Bruttolohnes; - vom 8-14. Kalendertag: 86,93 % des monatlichen Bruttolohnes; - vom 15-30. Kalendertag: 26,93 % des auf 3.604,37 € begrenzten Bruttolohnes und 86,93 % auf den Teil, der über diese Grenze liegt.	Der Arbeitgeber zahlt während den ersten 30 Kalendertagen der Arbeitsunfähigkeit 100 % des normalen Bruttolohnes.	Der Arbeitgeber zahlt während den ersten 30 Kalendertagen der Arbeitsunfähigkeit 100 % des normalen Bruttolohnes.

ARBEITER

Du bist noch keinen Monat beschäftigt

Der Arbeitgeber muss keinen garantierten Lohn zahlen. Wird jedoch das Betriebsalter von einem Monat während den ersten 30 Tagen der Arbeitsunfähigkeit erreicht, zahlt der Arbeitgeber den verbleibenden garantierten Lohn für die Unfähigkeitstage nach diesem ersten Arbeitsmonat

Du bist mindestens einen Monat beschäftigt

Der Arbeitgeber interveniert während den ersten 30 Kalendertagen der Arbeitsunfähigkeit auf folgende Weise:

- vom 1-7. Kalendertag: 100 % des Brutto-Stundenlohnes;
- vom 8-14. Kalendertag: 85,88 % des Brutto-Stundenlohnes;
- vom 15-30. Kalendertag: 25,88 % des Brutto-Stundenlohnes, begrenzt auf einen monatlichen Bruttolohn von 3.604,37 € und 85,88 % auf den Teil, der über diese Grenze liegt.



7.3. Intervention der Krankenkasse

A) FORMALITÄTEN

Die Krankenkasse informieren

Nachdem du deinen Arbeitgeber informiert hast, musst du die Krankenkasse über deine Arbeitsunfähigkeit informieren, denn sie ist es, die dein Krankengeld nach dem Zeitraum des garantierten Lohnes auszahlt.

- **Frist:** Das 1. Attest muss während des Zeitraums des garantierten Lohnes eingereicht werden. Arbeiter = innerhalb von 14 Tagen. Angestellte = innerhalb von 28 Tagen.
- **Dokument:** Du musst dem Kontrollarzt der Krankenkasse per Post ein Attest über deine Arbeitsunfähigkeit senden. Dieses Attest muss von deinem Arzt datiert und unterschrieben sein und korrekt ausgefüllt sein: Name, Vorname, Datum des Beginns der Arbeitsunfähigkeit und Diagnose. Du musst unbedingt das Original zusenden: Fotokopien sind nicht gültig!

Wenn die Arbeitsunfähigkeit verlängert wird, musst du dies der Krankenkasse innerhalb von 48 Stunden mitteilen.

B) WIEDERAUFNAHME DER ARBEIT

Du musst der Krankenkasse das Datum der Wiederaufnahme der Arbeit innerhalb von 24 Stunden mitteilen! Wenn du durch die Krankenkasse entschädigt wirst und du die Arbeit wieder aufnimmst, ist es wichtig, dass dein Arbeitgeber die Karte für die Arbeitswiederaufnahme ausfüllt und du sie sofort an deine Krankenkasse weiterleitest. Diese kann dann deine Akte schließen und dir den eventuellen Restbetrag der Entschädigung auszahlen.

Wenn du deine Krankenkasse nicht rechtzeitig informierst, besteht die Gefahr der illegalen Kumulierung von Arbeitsunfähigkeitsleistungen und deines Lohnes (Sozialbetrug) und die zu Unrecht gezahlten Beträge werden von dir zurückgefordert.

Teilzeitige Arbeitswiederaufnahme

Wenn du von einer teilzeitigen Wiederaufnahme der Arbeit betroffen bist, solltest du vorher deine Krankenkasse kontaktieren, um die erforderlichen Schritte zu überprüfen.

Was ist eine teilzeitige Wiederaufnahme der Arbeit? Das ist die Möglichkeit, die Arbeit nach der Stellungnahme des Kontrollarztes teilweise wieder aufzunehmen, wenn du vollständig arbeitsunfähig bist.

Zwei Bedingungen müssen erfüllt sein:

- Der Rückkehr zur Arbeit muss eine vollständige Arbeitsunfähigkeit vorausgehen;
- Der Kontrollarzt der Krankenkasse muss die Wiederaufnahme der Arbeit genehmigen. Der behandelnde Arzt darf dies nicht tun.

Prozedur

- Du musst den Kontrollarzt spätestens einen Tag vor der Wiederaufnahme der Arbeit schriftlich informieren;
- Du musst beim Kontrollarzt der Krankenkasse einen Antrag zur Genehmigung stellen.

Die Erklärung und der Antrag auf Genehmigung geschehen mittels eines einzigen Formulars, das du bei deiner Krankenkasse erhalten kannst.

Auswirkungen auf die Entschädigungen wegen Arbeitsunfähigkeit

Die teilzeitige Arbeitswiederaufnahme kann sich auf deine Entschädigungen auswirken. Jeden Monat musst du der Krankenkasse eine Einkommenserklärung zukommen lassen, die von deinem Arbeitgeber ausgefüllt wurde. Angesichts der Komplexität dieser Materie empfehlen wir dir, deine Krankenkasse für weitere Informationen zu kontaktieren.

Die Krankenkasse weigert sich, deine Arbeitsunfähigkeit anzuerkennen?

Wenn du mit der Entscheidung der Krankenkasse nicht einverstanden bist, kannst du beim Arbeitsgericht Berufung einlegen. Der juristische Dienst der CSC kann dich informieren und dir bei deinen Schritten helfen.

Unter bestimmten Voraussetzungen werden Ersatzeinkommen und Beihilfen bereitgestellt, um vorübergehende Schwierigkeiten zu überwinden.



8. Entlassung und Eigenkündigung

8.1. Allgemeine Erklärungen

Beide Parteien können den Vertrag mittels Kündigungsfrist beenden, d.h. mittels eines Zeitraums, in der die andere Partei über die Auflösung des Vertrages Bescheid weiß, aber in der sich die Vertragsausführung normal fortsetzt. Das Gesetz sieht eine minimale Kündigungsfrist vor, wenn der Arbeitgeber die Entlassung vornimmt und eine maximale Dauer, wenn der Arbeitnehmer selbst kündigt. Die Parteien können den Vertrag auch auflösen ohne Kündigungsfrist, mit einer verkürzten Kündigungsfrist oder mittels Zahlung einer Kündigungsentschädigung.

Während der Kündigungsfrist kann der Arbeitnehmer ohne Lohnverlust der Arbeit fernbleiben, um einen anderen Arbeitsplatz zu suchen. Bei einer Kündigungsfrist von weniger als 26 Wochen beträgt diese Abwesenheit einen ganzen Tag oder zwei halbe Tage pro Woche. Bei einer Kündigungsfrist von mehr als 26 Wochen gilt diese Regel für die letzten 26 Wochen. Für die Zeit davor und insofern der Arbeitnehmer sich nicht in einer Prozedur der beruflichen Wiedereingliederung (Outplacement) befindet, steht ihm ein halber Tag pro Woche zur Verfügung.

Dieses Recht kann sowohl bei einer Entlassung als auch bei einer Eigenkündigung genutzt werden, außer wenn der Arbeitnehmer mit verkürzter Kündigungsfrist selbst kündigt.

8.2. Entlassung bei unbefristetem Vertrag

Wenn du einen unbefristeten Arbeitsvertrag hast, kann dich dein Arbeitgeber entlassen:

- indem er entweder eine Kündigungsfrist einhält, während der du weiter arbeitest;
- oder indem er dir eine Kündigungsentschädigung zahlt.

Um gültig zu sein, muss die Kündigung mitgeteilt werden:

- entweder per Einschreiben;
- oder per Gerichtsvollzieher.

Es ist also weder legal, mündlich zu kündigen, noch durch einen Brief, der persönlich übergeben oder mit normaler Post verschickt wird, oder indem einfach nur ein Arbeitslosigkeitsformular (C4) zugestellt wird. Der Brief muss angeben, wann die Kündigungsfrist beginnt und wie lange sie dauert.

Das Kündigungsschreiben und das „C4“ sind zwei verschiedene Dokumente. Das erste dient dazu, den Arbeitnehmer über seine Entlassung zu informieren, das zweite beinhaltet den Grund der Entlassung sowie alle notwendigen Informationen zur Berechnung der Arbeitslosen- oder Eingliederungszulagen.

Während der Kündigungsfrist musst du die vereinbarte Arbeit weiterhin ausführen. Dein Arbeitgeber muss dich unter den üblichen Bedingungen beschäftigen und natürlich deinen normalen Lohn zahlen. Die Kündigungsfrist verlängert sich durch die Zeiträume von Jahresurlaub, Krankheit, Mutterschaftsurlaub, Kurzarbeit, Untersuchungshaft, Zeitkredit oder thematischem Urlaub sowie um die Ausgleichsruhetage aufgrund von Überstunden.



Um die Kündigungsfristen zu kennen, erkundige dich bei der CSC.

8.3. Ende eines befristeten Vertrags

Auflösung vor Vertragsende während der 1. Hälfte des Vertrages

Jede der Parteien kann einen ab dem 1.1.2014 abgeschlossenen befristeten Vertrag während der ersten Hälfte des Vertrages und maximal innerhalb der ersten sechs Monate mittels einer Kündigungsfrist oder der Zahlung einer Kündigungsentschädigung auflösen. Die Kündigungsfrist wird in diesem Falle festgelegt, als ob es sich um einen unbefristeten Vertrag handeln würde. Der Zeitraum von maximal sechs Monaten ist eine feste Frist, die im Falle von Vertragsunterbrechungen (Krankheit, Jahresurlaub, Kurzarbeit,...) nicht verlängert wird. Im Falle aufeinanderfolgender befristeter Verträge kann nur der erste Vertrag auf diese Weise aufgelöst werden, insofern er nach 2013 abgeschlossen wurde.

Auflösung vor Vertragsende während der 2. Hälfte des Vertrages

Während der 2. Hälfte des Vertrages oder nach 6 Monaten dieses Vertrages und abgesehen von schwerwiegenden Gründen kann jede der Parteien den Vertrag auflösen mittels Zahlung einer Entschädigung, die dem fälligen Lohn bis zum vereinbarten Vertragsende entspricht. Diese Entschädigung darf aber nicht mehr als das Doppelte der Kündigungsentschädigung betragen, die im Falle eines unbefristeten Vertrages zu zahlen wäre.

Auflösung im Falle der Arbeitsunfähigkeit

Der Arbeitgeber kann einen Arbeitnehmer mit einem befristeten Arbeitsvertrag von weniger als drei Monaten in der 2. Hälfte des Vertrages ohne Kündigungsfrist und ohne Entschädigung entlassen, wenn er länger als 7 Tage ununterbrochen arbeitsunfähig ist.

Der Arbeitgeber kann einen Arbeitnehmer mit einem befristeten Arbeitsvertrag von mindestens drei Monaten gegen Zahlung einer Entschädigung entlassen, wenn er mindestens sechs Monate lang ununterbrochen arbeitsunfähig ist. Die geschuldete

Entschädigung entspricht dem bis zum Vertragsende fälligen Lohn, mit einem Maximum von 3 Monaten. Der Betrag der Entschädigung wird außerdem um den garantierten Lohn gekürzt, den der Arbeitgeber für diese Arbeitsunfähigkeit gezahlt hat.

8.4. Entlassung aus schwerwiegendem Grund

Unter schwerwiegendem Grund versteht man *„den schweren Fehler, der jede berufliche Zusammenarbeit zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer sofort und definitiv unmöglich macht“*. Wenn du dich eines solchen Fehlers schuldig machst, kannst du jederzeit ohne Kündigungsfrist und ohne Entschädigung entlassen werden, egal unter welchem Vertrag du stehst.

Mitteilung der Entlassung

Das Gesetz erlegt dem Arbeitgeber eine Frist von 3 Tagen auf, um die Entlassung aus schwerwiegendem Grund mitzuteilen. Diese Frist beginnt am Tag nach der Kenntnisnahme des Vorfalles (der einem schwerwiegenden Grund entspricht) und läuft also am dritten Werktag nach dieser Kenntnisnahme ab (als Werktag gilt jeder Tag, an dem gearbeitet würde, einschließlich Samstag).

Um gültig zu sein, muss die Mitteilung zugestellt werden:

- entweder per Einschreiben;
- oder per Gerichtsvollzieher;
- oder in Form eines schriftlichen Dokumentes an den Empfänger. Dessen Unterzeichnung der Kopie des Dokumentes gilt als Empfangsbestätigung.

Das Gesetz enthält keine erschöpfende Liste der schwerwiegenden Fehler. Dennoch werden Diebstahl und Betrug am Arbeitsplatz, Gewalt und Aggressionen am Arbeitsplatz, Insubordination, d.h. die Weigerung, eine Aufgabe auszuführen (wenn diese Aufgabe nicht eindeutig zu den normalen Aufgaben des Arbeitnehmers gehört, handelt es sich nicht um einen schweren Fehler), Trunkenheit am Arbeitsplatz (auch wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht zu einem Alkoholtest oder einer Blutprobe zwingen kann), vorsätzliche berufliche Fehler und Interessenkonflikte häufig als schwerwiegende Fehler anerkannt.

Ein Arbeitsuchender kann Eingliederungs- oder Arbeitslosenzulagen beziehen, insofern er unfreiwillig arbeitslos ist. Wenn das LfA im Rahmen seiner Ermittlungen feststellt, dass du teilweise für diese Situation verantwortlich bist, wirst du sanktioniert und während einer bestimmten Zeit vom Bezug der Zulagen ausgeschlossen.



Wenn du entlassen wurdest und nicht mit dem auf dem C4 angegebenen Grund einverstanden bist, raten wir dir, die CSC zu kontaktieren, um ihn anzufechten. Bei der Anhörung kannst du dich von einem Gewerkschaftssekretär begleiten lassen.

8.5. Unrechtmäßige Entlassung

In Belgien muss eine Entlassung nicht begründet werden. Das bedeutet zunächst, dass ein Arbeitgeber außer in besonderen Fällen (z.B. Schutz der Gewerkschaftsdelegierten) keine Genehmigung bei einer Verwaltung oder bei einem Richter anfragen muss, um zu entlassen. Das bedeutet auch, dass die Gründe der Entlassung nicht im Kündigungsschreiben angegeben werden müssen, wenn es sich um eine Entlassung mit Kündigungsfrist oder Entschädigung handelt.

Das bedeutet aber nicht, dass der Arbeitgeber aus einer Laune heraus, aus unzulässigen Gründen oder aufgrund diskriminierender Kriterien entlassen darf. Es muss ein angemessenes Verhältnis zwischen der Entlassung und den angeführten Gründen bestehen. Die Kündigung muss durch die Erfordernisse des Unternehmens gerechtfertigt werden können.

Außerdem muss die Entlassungsprozedur die Würde des Arbeitnehmers wahren. Selbst wenn die Kündigung durch einen Fehler des Arbeitnehmers begründet ist, darf sie nicht mit Umständen verbunden werden, die den Arbeitnehmer unnötig schädigen.

Eine Entlassung, die diese Bedingungen nicht erfüllt, gilt als Missbrauch des Rechtes, und der Arbeitnehmer kann eine Entschädigung wegen unrechtmäßiger Entlassung einklagen, zusätzlich zu den normalen Kündigungsentschädigungen.

Werden die Entlassungsgründe nicht im Kündigungsschreiben vermerkt, kann der Arbeitnehmer dies per Einschreiben anfordern. Dieses Einschreiben muss gestellt werden:

- wenn der Arbeitnehmer mittels zu leistender Kündigungsfrist entlassen wurde: innerhalb der 6 Monate ab Mitteilung der Entlassung, ohne 2 Monate nach Vertragsende zu überschreiten;
- in den anderen Fällen innerhalb von zwei Monaten nach Vertragsende.

Der Arbeitgeber muss diese Anfrage innerhalb von 2 Monaten ab Erhalt des Briefes des Arbeitnehmers per Einschreiben beantworten. Ansonsten schuldet er dem Arbeitnehmer ein „pauschales Bußgeld“ von 2 Wochenlöhnen. Es gibt einige Ausnahmen: siehe paritätische Kommissionen.

8.6. Eigenkündigung

Wenn du einen unbefristeten Vertrag hast, kannst du diesen unter Einhaltung einer Kündigungsfrist beenden. Wenn du diese Bedingung nicht respektierst, kann dein Arbeitgeber von dir eine Kündigungsentschädigung in Höhe deines Bruttolohnes für die Zeit, in der du nicht gearbeitet hast, verlangen. In bestimmten Fällen (z.B. wenn du eine andere Arbeit gefunden hast) ist es oft möglich, den Vertrag in beiderseitigem Einverständnis aufzulösen. Deine Rechte und Pflichten sind dieselben, wie wenn der Arbeitgeber dich entlassen hätte, aber es gibt einige Besonderheiten: Die Eigenkündigung kann per Einschreiben, per Gerichtsvollzieher oder persönlicher Übergabe an den Arbeitgeber (oder an eine Person, die berechtigt ist, solche Schreiben in seinem Namen entgegenzunehmen) gegen Empfangsbestätigung zugestellt werden.



Wenn du deinen Job aufgibst, ohne eine andere Arbeitsstelle gefunden zu haben, hast du kein Anrecht auf Eingliederungs- oder Arbeitslosenzulagen, weil du als freiwilliger Arbeitsloser angesehen wirst!

Du kannst deinen Job für einen anderen verlassen, ohne Probleme mit dem LfA zu bekommen, solange zwischen den beiden Verträgen keine Unterbrechung besteht und der neue Vertrag mindestens 13 Wochen dauert. Bei Vertragsende sendet das LfA in der Regel ein Schreiben an den Arbeitgeber, um weitere Erklärungen zu erhalten. Das LfA lädt dich dann zu einer Anhörung ein, bei der du die Gelegenheit hast, deine Argumente zu erläutern.

Nach dieser Anhörung entscheidet das LfA, ob du am Tag deiner Antragstellung oder später (nach einem Sanktionszeitraum) Zulagen beziehen kannst.

8.7. Vertragsauflösung in beiderseitigem Einverständnis

Sie beruht auf einer Vereinbarung zwischen beiden Parteien. Diese legen gemeinsam fest, wann der Vertrag endet. Wir raten, diese Vereinbarung schriftlich festzuhalten, obschon dies keine Pflicht ist.

Manche Arbeitgeber versuchen, ein beiderseitiges Einverständnis auszuhandeln, um die Zahlung einer Kündigungsentschädigung zu umgehen. Erkundige dich daher zuerst bei der CSC, bevor du etwas unternimmst.



Die Vertragsauflösung in beiderseitigem Einverständnis gilt für das LfA als Aufgabe einer Beschäftigung. Du verlierst dein Anrecht auf Eingliederungs- oder Arbeitslosenzulagen, weil du als freiwilliger Arbeitsloser betrachtet wirst.

8.8. Formalitäten, um Zulagen zu erhalten

A) VOM ARBEITGEBER ZU ERHALTENDE DOKUMENTE

Wenn dein Vertrag beendet ist, muss dein Arbeitgeber dir folgende Dokumente aushändigen:

- Deinen letzten Lohnzettel;
- Einen Auszug deines individuellen Kontos, d.h. eine Übersicht über die im Laufe des Ziviljahres bezahlten Löhne;
- Das C4 (notwendiges Dokument für die Gewährung der Arbeitslosen- oder Eingliederungszulagen);
- Für die Angestellten eine Urlaubsbescheinigung (mit der Anzahl Urlaubstage, die du genommen hast und dem im Laufe des Jahres bezahlten Urlaubsgeld).

B) EINTRAGUNG ALS ARBEITSUCHENDER

Am Ende deines Vertrages, deiner Kündigungsfrist oder des Zeitraums, der durch die Kündigungsentschädigung abgedeckt ist, musst du dich innerhalb von 8 Werktagen als Arbeitsuchender beim Arbeitsamt (ADG) eintragen lassen, ansonsten werden die Zulagen erst ab deiner Einschreibung bezahlt.

C) ANTRAG AUF EINGLIEDERUNGS- ODER ARBEITSLOSENZULAGEN

Dieser Antrag muss bei einer Zahlstelle (Arbeitslosendienst der CSC) eingereicht werden. Die CSC wird deine Akte erstellen und an das LfA weiterleiten. Dieses entscheidet, ob du die Bedingungen erfüllst, um Arbeitslosengeld zu beziehen und erteilt der CSC sein Einverständnis (oder die Verweigerung), um die Zulagen auszu zahlen.

Zur Erstellung deiner Akte musst du folgende Dokumente vorlegen:

- Deinen Ausweis;
- Deine Arbeitserlaubnis, wenn du als Ausländer dieser Verpflichtung unterstehst;
- Das Kündigungsschreiben;
- Die Einschreibungsbestätigung, die du beim ADG erhalten hast;
- Das C4 Formular, das der Arbeitgeber ausgefüllt hat.

Der Arbeitgeber muss dir ein C4 ausstellen, auch wenn er einen Rechtsstreit mit dir hat (z.B. wenn er dich aus schwerwiegendem Grund entlassen hat) oder wenn du gekündigt hast. Wende dich bei Schwierigkeiten an die CSC. Sie wird das Notwendige veranlassen, damit du dein C4 erhältst, das für das LfA unerlässlich ist, um über dein Anrecht auf Arbeitslosengeld zu entscheiden.

D) GEWÄHRUNGSBEDINGUNGEN

Du musst:

- als Arbeitsuchender eingetragen sein;
- dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen;
- keinen Lohn mehr beziehen;
- die Alters- und Laufbahnbedingungen erfüllen, um Arbeitslosen- oder Eingliederungszulagen zu beziehen.

Mindestanzahl nachzuweisender entlohnter Arbeitstage innerhalb eines Referenzzeitraums:

Für Arbeitnehmer unter 36 Jahren:

- entweder 312 Tage im Laufe der 21 Monate vor der Antragstellung;
- oder 468 Tage im Laufe der 33 Monate vor der Antragstellung;
- oder 624 Arbeitstage im Laufe der 42 Monate vor der Antragstellung.



9. Opfer oder Zeuge eines Arbeitsunfalls

9.1. Was versteht man unter Arbeitsunfall?

Ein plötzliches Ereignis, das während und aufgrund der Ausführung des Arbeitsvertrages eintritt und zu Verletzungen führt. Das Opfer muss beweisen:

- dass es sich um ein „plötzliches Ereignis“ handelt;
- dass es während der Ausführung des Arbeitsvertrages eingetreten ist;
- dass eine Verletzung verursacht wurde.



Nicht alle Unfälle auf dem Arbeitsweg oder am Arbeitsort werden als Arbeitsunfälle betrachtet. Informiere dich immer bei der CSC.

9.2. Zu erledigende Formalitäten

A) DIE UNFALLMELDUNG

Der Arbeitgeber muss den Arbeitsunfall innerhalb von 8 Tagen melden. Er darf sich nicht weigern, die Meldung einzureichen, auch wenn seiner Meinung nach der Unfall kein Arbeitsunfall war, keine Verletzungen oder Folgeschäden entstanden sind,... Wenn er die Unfallmeldung verweigert, behältst du das Recht, dies persönlich zu tun.

Du musst deiner Meldung die Beweise, über die du verfügst (Zeugen, usw.), hinzufügen und sicherstellen, dass die Beschreibung des Sachverhalts korrekt ist. Wenn sich der Unfall auf einer öffentlichen Straße ereignet hat, muss laut der Verkehrsordnung die Polizei eingeschaltet werden, wenn jemand für den Unfall verantwortlich ist. Egal, was passiert, du musst deiner Krankenkasse ein ärztliches Attest zukommen lassen.

B) DIE ENTSCHEIDUNG DER VERSICHERUNG

- Erkennt die Versicherung den Unfall an, wird sie dir mitteilen, was zu tun ist, um die Rückerstattungen der Arztkosten und die Auszahlung deiner Entschädigungen zu erhalten;
- Wenn der Versicherer es ablehnt, den Unfall als Arbeitsunfall anzuerkennen, bist du verpflichtet, die Krankenkasse zu benachrichtigen. Sie ist es, die dich während deiner Arbeitsunfähigkeit entschädigt, wenn eine solche vorliegt. Du kannst die Entscheidung des Versicherers immer anfechten. Wende dich an die CSC, die den Fall vor das Arbeitsgericht bringen wird. Dasselbe kannst du tun, wenn der Versicherer sich weigert, partielle oder endgültige Folgeschäden zu berücksichtigen.

C) DIE ENTSCHÄDIGUNG

Die Versicherung zahlt die Kosten:

- der Gesundheitspflege;
- und teilweisen oder vollständigen Arbeitsunfähigkeit.

Die Entschädigung für eine vorübergehende Arbeitsunfähigkeit unterliegt den Sozialversicherungsbeiträgen (13,07 %) und dem Berufssteuervorabzug (11 %).

Die Versicherung bezahlt ebenfalls eine Entschädigung für Lohnverlust im Falle einer „zeitweiligen Arbeitsunfähigkeit“ (d.h. von der Arbeitsunterbrechung bis zur Genesung oder Stabilisierung (Konsolidierung) der Folgeschäden), aber auch im Falle einer ständigen Unfähigkeit nach der Konsolidierung.





10. Arbeit und Weiterbildung

10.1. Der bezahlte Bildungsurlaub

A) DEFINITION

Der bezahlte Bildungsurlaub (BBU) soll Arbeitnehmern die Möglichkeit geben, an bestimmten beruflichen oder allgemeinen Ausbildungen teilzunehmen, um sich weiterzubilden.

B) ARTEN DER WEITERBILDUNG

Werden als Berufsausbildungen anerkannt: eine gewisse Anzahl beruflicher Weiterbildungsunterrichte, die meisten Weiterbildungskurse, die meisten Schulungen des Mittelstandes, sektorielle Schulungen, die durch eine Entscheidung der paritätischen Kommission organisiert werden, Hochschule am Abend, an Wochenenden,...

C) WELCHE ARBEITNEHMER KÖNNEN DEN BBU NUTZEN?

Der bezahlte Bildungsurlaub gilt für alle ganztägig beschäftigten Arbeitnehmer des privaten Sektors.

Teilzeitbeschäftigte haben Anrecht auf den Bildungsurlaub, wenn sie sich in einer der folgenden Situationen befinden:

- Mindestens zu 4/5 beschäftigt sein für Berufsausbildungen oder allgemeine Ausbildungen;
- Im Rahmen eines variablen Stundenplanes mindestens zu 1/3 beschäftigt sein für Berufsausbildungen oder allgemeine Ausbildungen, die während oder außerhalb der Arbeitsstunden organisiert werden;
- Im Rahmen eines festen Stundenplanes mindestens halbezeitig beschäftigt sein für Berufsausbildungen, die während den Arbeitsstunden organisiert werden.

D) STUNDEN DER WEITERBILDUNG

Der Arbeitnehmer darf der Arbeit fern bleiben für eine Dauer, die der Anzahl Stunden der Weiterbildung entspricht. Das bedeutet aber nicht, dass er nur abwesend sein darf, um die Weiterbildung zu besuchen. Er kann seinen Bildungsurlaub auch dazu nutzen, um zu lernen, Hausaufgaben zu machen, Prüfungen abzulegen,...

Die Weiterbildung muss mindestens 32 Stunden pro Schuljahr dauern. Die maximale Anzahl der Stunden hängt von der Art der Weiterbildung ab und ob diese während der Arbeitszeit stattfindet wird oder nicht.

Teilzeitbeschäftigte haben Anrecht auf bezahlten Bildungsurlaub im Verhältnis zu ihrer wöchentlichen Arbeitszeit.

E) ENTLOHNUNG

Der Arbeitnehmer, der der Arbeit fernbleibt, um an einer Ausbildung teilzunehmen, die im Rahmen des bezahlten Bildungsurlaubs anerkannt wurde, behält das Recht auf seinen normalen Lohn bis zu einer gewissen Höchstgrenze. Die Grenze wird pro Schuljahr festgelegt. Für Teilzeitbeschäftigte wird sie proportional berechnet.

F) VERLUST DES ANRECHTES AUF BEZAHLTEN BILDUNGSURLAUB

Das Recht auf Bildungsurlaub kann dem Arbeitnehmer zeitweise aberkannt werden, wenn dieser die Unterrichte nicht regelmäßig besucht (mehr als 10 % aller Unterrichte unentschuldigt fernbleibt: 6 Monate Unterbrechung) oder wenn er während des Bildungsurlaubes einer Erwerbstätigkeit nachgeht (12 Monate Unterbrechung).

Der Arbeitnehmer, der zweimal einen Lehrgang oder ein Studienjahr nicht besteht, hat für diesen Lehrgang oder dieses Studienjahr kein Anrecht mehr auf Bildungsurlaub, es sei denn, das zweimalige Scheitern ist auf Umstände zurückzuführen, die sich seiner Kontrolle entziehen.

G) PLANUNG

Im Gesetz ist vorgesehen, dass der Bildungsurlaub Gegenstand einer kollektiven Planung im Unternehmen sein muss.

Bezüglich der KMU präzisiert das Gesetz, dass möglichst darauf zu achten ist, dass Unterrichtsstunden nicht auf Arbeitsstunden fallen. Diese Planung ist keine Voraussetzung für die Gewährung von Bildungsurlaub. Es wird übrigens ausdrücklich darauf hingewiesen, dass diese Planung nicht das Recht des Arbeitnehmers beeinträchtigen darf, seinen Bildungsurlaub zu nehmen, zum Unterricht zu gehen und daran teilzunehmen, nach dem Unterricht an den Arbeitsplatz zurückzukehren und die Prüfungen abzulegen.

Bei unvorhergesehenen Umständen oder bei höherer Gewalt kann auf der Grundlage einer begründeten Anfrage des Arbeitgebers oder des Arbeitnehmers von dieser kollektiven Planung abgewichen werden. Die genauen Regeln solch einer Abweichung können somit durch ein gegenseitiges Einverständnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bestimmt werden.



© Shutterstock.com



11. Du bist schwanger

11.1. Schutzmaßnahmen

Verständige deinen Arbeitgeber unverzüglich, wenn du schwanger bist. Sobald er über die Schwangerschaft informiert ist, bist du geschützt.

Du darfst nicht entlassen werden, außer aus einem Grund, der nicht in Verbindung zur Schwangerschaft steht. Die Beweislast trägt der Arbeitgeber. Du hast das Recht, deiner Arbeit fernzubleiben, um zu einer vorgeburtlichen Untersuchung zu gehen.

Prophylaktische Entfernung vom Arbeitsplatz („*écartement*“)

Beinhaltet dein Arbeitsplatz ein Risiko für deine Gesundheit oder die des Kindes, kannst du nach einem Gutachten des Arbeitsarztes prophylaktisch vom Arbeitsplatz entfernt werden. Gibt es im Unternehmen keine andere freie Arbeitsstelle, wirst du von der Krankenkasse entschädigt. Für bestimmte Beschäftigungen, die ein Berufskrankheitsrisiko bergen (z.B. bestimmte Virusinfektionen), wirst du vom Fonds für Berufskrankheiten entschädigt.

11.2. Mutterschaftsurlaub

Das Gesetz gewährt einen Mutterschaftsurlaub vor und nach der Geburt von insgesamt 15 Wochen.

Vorgeburtlicher Urlaub

Der vorgeburtliche Urlaub sieht 6 Wochen vor (8 Wochen bei einer Mehrlingsgeburt):

- eine Woche obligatorischer vorgeburtlicher Urlaub vor dem voraussichtlichen Entbindungstermin;
- 5 fakultative Wochen vorgeburtlicher Urlaub, die (ganz oder teilweise) nach dem Ende des nachgeburtlichen Urlaubs verschoben werden können.

Nachgeburtlicher Urlaub

Er sieht 9 obligatorische Wochen vor. Der nachgeburtliche Urlaub kann eventuell durch die nicht genommenen fakultativen Wochen vorgeburtlichen Urlaubs verlängert werden.

Diese 9 Wochen können zudem verlängert werden:

- bei einer schwierigen Schwangerschaft (eine Woche mehr);
- bei einer Mehrlingsgeburt (zwei Wochen mehr);
- bei Hospitalisierung des Neugeborenen (Verlängerung für die Dauer der Hospitalisierung, jedoch max. 24 Wochen).

Geburtsurlaub

Als Vater oder Partner der Mutter hast du Anspruch auf 15 Tage Geburtsurlaub.

- Du kannst diese Tage beliebig innerhalb von vier Monaten nach der Geburt nehmen. Du musst also nicht fünfzehn Tage nehmen.
- Die 15 Tage müssen nicht auf einmal genommen werden.
- Sie können auf die vier Monate nach der Geburt verteilt werden. Der Tag der Geburt gilt als erster Tag dieser vier Monate.
- Im Januar 2023 wird der Geburtsurlaub auf 20 Tage angehoben.

11.3. Stillpause

Während 9 Monaten ab der Geburt hast du Anrecht auf eine Pause von ½ Stunde (wenn du mindestens 4 Stunden arbeitest) oder zwei halbe Stunden (wenn du mindestens 7 ½ Stunden arbeitest), um dein Kind zu stillen. Diese Pausen kannst du während des Tages nehmen... unter der Bedingung, dass dein Kind sich in der Nähe des Arbeitsplatzes befindet! Du kannst sie auch nehmen in Form einer Anpassung des Stundenplanes, die es dir ermöglicht, später zu kommen oder früher zu gehen. Diese Pausen werden durch die Krankenkasse entschädigt.

Das Gesetz sieht keinen Stillurlaub als solchen vor. Dagegen genießen stillende Mütter denselben Schutz wie Schwangere: Wenn der Arbeitsplatz Gefahren für die Mutter oder das Kind birgt, kann die Arbeitnehmerin prophylaktisch von diesem Posten entfernt werden. Diese Entfernung wird von der Krankenkasse entschädigt.



12. Nützliche Adressen

WAS IST DIE ROLLE EINER BERUFSZENTRALE?

- Sie koordiniert und stimuliert die Gewerkschaftsaktion für berufliche Probleme.
- Die Zentrale vertritt die Arbeitnehmer in den paritätischen Kommissionen, untersucht die beruflichen Probleme innerhalb des Sektors, die Arbeitsbedingungen, die wirtschaftliche Situation der Betriebe und die Beschäftigung und führt die notwendigen Aktionen in Zusammenarbeit mit den Berufsverbänden, den Gewerkschaftsdelegationen und den gewerkschaftlichen Betriebsgruppen.
- Sie vertritt ihre Mitglieder im Gesamtverband.

DIE VERSCHIEDENEN ZENTRALEN:

- **ACV-CSC METEA**, Aachener Straße 89, 4700 Eupen
087 85 99 46 | csc-metea.verviers@acv-csc.be
- **CNE**, Aachener Straße 89, 4700 Eupen
087 85 99 26 | cne.eupen@acv-csc.be
- **CSC Bau-Industrie & Energie**, Pont Léopold 4-6, 4800 Verviers
087 85 99 66 | cscbie.verviers@acv-csc.be
- **CSC Nahrung und Dienste**, Pont Leopold 4-6, 4800 Verviers
087 85 99 76 | cscalimentation.verviers@acv-csc.be
- **CSC Öffentliche Dienste**, Aachener Straße 89, 4700 Eupen
087 85 99 36 | csc.oeffentlicherdienst@acv-csc.be
- **CSC Unterricht**, Aachener Straße 89, 4700 Eupen
087 85 99 36 | csc.unterricht@acv-csc.be
- **CSC Transcom**, Boulevard Saucy 8-10, 4020 Liège
04 340 74 22 | transcom.liege@acv-csc.be

REGIONALE CSC-DIENSTLEISTUNGSZENTREN

- **Eupen**, Aachener Straße 89
- **St.Vith**, Klosterstraße 16
- **Malmedy**, Route de Falize 39
- **Verviers**, Pont Léopold 4-6

Die aktuellen Öffnungszeiten findest du auf:

www.diecsc.be

GRENZGÄNGER UND ARBEIT IM AUSLAND

Wenn du in einem Grenzgebiet zu Belgien arbeitest, bestehen besondere Regeln für die soziale Sicherheit und die Steuern. Informiere dich, um deine Rechte in puncto soziale Sicherheit zu behalten.

Für nähere Informationen, kannst du dich an die auf diesem Gebiet spezialisierten Dienste der CSC wenden.

- **Grenzgänger Deutschland**

Aachener Straße, 89 - 4700 Eupen

087 85 99 49 | grenzganger.deutschland@acv-csc.be

- **Grenzgänger Luxemburg**

Klosterstraße 16, - 4780 St.Vith

087 85 99 33 | grenzganger.luxemburg@acv-csc.be

- **Grenzgänger Frankreich**

Place Charles de Gaulle, 3 - 7700 Mouscron - 069 88 09 30

St-Jacobsstraat, 34 - 8900 Ieper - 059 34 26 39/11

- **Grenzgänger Niederlande**

Mgr. Broeckxplein, 6 - 3500 Hasselt - 011 30 60 00

- **Grenzgänger neue EU-Mitgliedstaaten**

Nationalestraat, 111 - 2000 Antwerpen - 03 222 71 50

REGIONALE ARBEITSÄMTER

- **Eupen** Hütte, 79 - 4700 Eupen - 087 63 89 00

- **St.Vith** Vennbahnstraße, 4/2 - 4780 St.Vith - 080 28 00 60

www.adg.be

BÜRO DES LFA

Rue Béribou, 33

4800 Verviers - 087 39 47 50

13. Die Jung-CSC

GEMEINSAM SIND WIR STARK

Die CSC zählt mehr als 1.600.000 Mitglieder in ganz Belgien. Sie ist die führende Gewerkschaftsorganisation unseres Landes. Sie verteidigt die Interessen der Arbeitnehmer in allen Bereichen der Arbeit, des Lohnes und des Sozialschutzes. Ziel ist es, die Gesellschaft gerechter und gleicher zu gestalten (Teilung der Reichtümer, Wohlbefinden für alle,...).

Die großen Charakteristiken der CSC sind:

- eine repräsentative Gewerkschaft für alle Arbeitnehmer;
- eine demokratische Gewerkschaft, die alle ihre Mitglieder an ihre Entscheidungen beteiligt;
- eine qualitative Dienstleistung;
- eine gemeinsame Aktion auf lokaler und betrieblicher Ebene;
- ein Gegengewicht, das die Konzertierung bevorzugt und, wenn nötig, auf die Aktion zurückgreift.

VORTEILE

Die CSC besteht aus regionalen Bezirksverbänden, die über mehrere Dienste verfügen:

- **Der juristische Dienst**
Steht allen Mitgliedern gratis zur Verfügung. Er vertritt sie bei all ihren Schwierigkeiten vor den Arbeitsgerichten.
- **Der Arbeitslosendienst**
Gewährt den Arbeitnehmern, die keine Beschäftigung haben, eine schnelle Bearbeitung ihrer Akte, die Bezahlung der Zulagen und ihre Verteidigung vor Gericht.
- **Der Pressedienst**
Informiert die Mitglieder durch die Zeitung „CSC Info“ und die Militanten durch zahlreiche Broschüren über das soziale, wirtschaftliche, gewerkschaftliche und politische Leben auf lokaler, regionaler, nationaler und internationaler Ebene.

- **Der Schulungsdienst**

Sorgt dafür, den Militanten Kenntnisse zu vermitteln, die sie nötig haben, um ihre schwere Aufgabe zu erfüllen.

- **Prämien und verschiedene Vorteile in Funktion deiner Situation**

INFORMATIONEN UND DIENSTE NUR FÜR JUGENDLICHE

Jugendlichen die Möglichkeit bieten, sich zu begegnen, zu diskutieren, Erfahrungen auszutauschen, sich auszubilden, ihnen die Mittel geben sich auszudrücken, ihre eigene Verantwortung zu übernehmen. Innerhalb der CSC und der gesamten Arbeiterbewegung entwickelt und unterstützt die Jung-CSC eine globale Jugendpolitik, die alle Aspekte des Lebens beinhaltet: Beschäftigung, Ausbildung, Umwelt, Freizeit, Kultur,...

Gemeinsam handeln in der Verschiedenartigkeit, im Respekt der Werte der Demokratie und der Grundsätze der globalen Erklärung der Menschenrechte für mehr Gerechtigkeit und Solidarität, das ist die Herausforderung der Jung-CSC.

Die Jung-CSC bietet Jugendlichen eine gewisse Anzahl Dienste an:

- Jedes Jahr ermöglicht die Veröffentlichung von Broschüren wie "Deine Rechte" und "Studentenjobs" jungen Arbeitnehmern, Arbeitslosen, Studenten und Lehrlingen, sich über ihre Rechte und Pflichten zu informieren.
- Die Jugendsekretäre stehen immer zur Verfügung, um auf Fragen zu antworten, aber auch um Probleme in Bezug auf Arbeitsrecht, Arbeitslosengeld, Studentenarbeit, Eingliederungseinkommen, usw. zu lösen.
- Die Jung-CSC organisiert auch Informationstage inner- und außerhalb der Schule über die verschiedensten sozialen Themen (Soziale Sicherheit, berufliche Eingliederungszeit, Studentenjobs,...).

FRAGEN? AUSKÜNFTE?

Zögere nicht, uns zu kontaktieren!

Jung-CSC: lvo@jeunes-csc.be



www.diecsc.be



facebook.com/cscostbelgien



twitter.com/csc_ostbelgien



instagram.com/cscostbelgien

