

Seine Laufbahn unterbrechen

Zu diesem Thema besteht eine detaillierte Broschüre der CSC. Wir beschränken uns hier auf das Wesentliche.

§1. Globale Beschreibung

A. GRUNDSÄTZE

372.

Es ist dem Arbeitnehmer immer möglich, mit seinem Arbeitgeber einen „unbezahlten Urlaub“ zu vereinbaren, bezahlt oder nicht, für die Dauer, die die beiden Parteien miteinander vereinbaren.

Diese Art von Urlaub ist gesetzlich nicht geregelt. Sie ist manchmal in juristischer oder anderer Form in manchen Unternehmen vorgesehen.

373.

In der Praxis greifen die meisten Arbeitnehmer, die ihre Laufbahn unterbrechen oder ihre Arbeitsleistungen zeitweilig reduzieren möchten, auf eine der nachstehend beschriebenen Formeln zurück, die unter die allgemeine Bezeichnung „Laufbahnunterbrechung“ fallen.

Die Laufbahnunterbrechung wurde durch ein Gesetz vom 22.1.1985 eingeführt, die im öffentlichen Sektor gültig bleibt. Anfangs handelte es sich um eine Laufbahnunterbrechung oder eine Leistungsreduzierung, die mit dem Arbeitgeber verhandelt wurde und mit der Pflicht einherging, den Arbeitnehmer durch einen entschädigten Arbeitslosen zu ersetzen.

In den Sektoren, die der Gesetzgebung über die KAA unterliegen (Privatsektor), wurde das Gesetz von 1985 durch ein KAA des LRA ersetzt (heute KAA Nr. 103 vom 27.6.2012), das vorsieht:

- ein Recht auf Zeitkredit in Form der Unterbrechung der Arbeitsleistungen („vollzeitiger Zeitkredit“),
- ein Recht auf die Reduzierung der Laufbahn auf die Hälfte oder auf 4/5,
- ein Recht auf eine Reduzierung der Arbeitszeit für die älteren Arbeitnehmer („Beschäftigung am Laufbahnende“).

In den Sektoren, die der Gesetzgebung über die KAA unterstehen (Privatsektor) wurde dieses Gesetz ersetzt durch ein KAA im LRA (KAA Nr. 77bis vom 19.12.2001) das Folgendes vorsieht:

- ein Recht auf „Zeitkredit“, in Form der Laufbahnunterbrechung oder des Übergangs auf eine Halbzeit;
 - ein Recht auf den Übergang zu einer 4/5-Zeit;
 - für die älteren Arbeitnehmer ein Recht auf den Übergang zur Halbzeit oder zur 4/5-Zeit.
- Darüber hinaus bestehen 4 sogenannte thematische Urlaube:
- der Elternurlaub (Empfang des neugeborenen oder adoptierten Kindes);
 - der Empfangsurlaub (für Pflegeeltern);

- Urlaub zur Palliativpflege (Pflege einer sterbenden Person);
- Urlaub zwecks medizinischem Beistand (Pflege eines schwer kranken Familienmitgliedes).

Im Gegensatz zur ursprünglichen Logik der Laufbahnunterbrechung:

- sind diese Formeln Rechte zugunsten der Arbeitnehmer; das Einverständnis des Arbeitgebers ist nicht erforderlich;
- der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer nicht ersetzen; sollte er es trotzdem tun, kann er unter bestimmten Bedingungen eine Reduzierung der Arbeitgeberbeiträge an die soziale Sicherheit erhalten.

B. UNTERBRECHUNGSENTSCHÄDIGUNGEN – SOZIALES STATUT

374.

Bei den verschiedenen Formeln der Laufbahnunterbrechung wird der Verlust oder die Reduzierung des Lohnes teilweise ausgeglichen durch eine vom LFA gezahlte „Unterbrechungsentschädigung“. Der Betrag und die Bedingungen für die Gewährung dieser Entschädigungen können von Kriterien abhängen, die nichts mit dem Recht des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber zu tun haben. So beschloss die gegenwärtige Regierung, die Unterbrechungsentschädigung nicht mehr zu gewähren, wenn der Zeitkredit nicht aus bestimmten Gründen, die in der Gesetzgebung beschrieben werden, genommen wird. Zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieses Handbuchs hatten die Sozialpartner noch nicht entschieden, ob sie das KAA im LRA abändern, um die Gewährungsbedingungen des Zeitkredits auf die Gewährungsbedingungen der Unterbrechungsentschädigungen auszurichten. Daher gibt es Situationen, in denen der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber Anrecht auf eine Unterbrechung oder auf eine Laufbahnreduzierung hat, aber nicht auf eine Entschädigung vom Landesamt für Arbeitsbeschaffung.

375.

Den Betrag der Unterbrechungsentschädigung finden Sie in den grünen Seiten am Ende dieses Handbuchs.

Diese Beträge beziehen sich auf die Unterbrechung oder die Reduzierung einer Vollzeitbeschäftigung. Handelt es sich um eine Teilzeitbeschäftigung, werden die Beträge proportional gekürzt.

Diese Beträge werden auch indexiert. Es handelt sich um Bruttobeträge. Von diesen Unterbrechungsbeträgen werden keine Sozialbeiträge abgezogen, wohl aber eine Berufssteuer (10,13 % im Falle einer vollständigen Unterbrechung; 17,15 % im Falle einer Reduzierung). Sie werden wie andere Ersatzeinkommen besteuert.

376.

Die Unterbrechungszulagen werden beim Regionalbüro des LFA beantragt und direkt vom LFA bezahlt. Um diese beanspruchen zu können, muss der Arbeitnehmer in einem Mitgliedstaat des Europäischen Wirtschaftsraums oder in der Schweiz ansässig sein.

Die Zulagen sind nicht kumulierbar:

- mit dem Einkommen eines politischen Mandats, mit Ausnahme von kommunalen oder provinziellen Vertretern oder ÖZHZ- Vertretern;
- mit komplementären Einkommen als Lohnempfänger, es sei denn, es ist eine Tätigkeit, die bereits während 12 Monaten vor der Unterbrechung oder Reduzierung der Leistungen ausgeübt wurde;

- mit komplementären Einkommen als Selbständiger. Bei vollständiger Aussetzung der Leistungen ist die Kumulierung jedoch für ein Jahr möglich, mit Einkommen aus Tätigkeiten, die bereits ein Jahr vor der Unterbrechung oder Reduzierung der Leistungen ausgeübt wurden;
- mit Pensionen.

Als Ausnahme des o.a. kann der Arbeitnehmer von mindestens 50 Jahren Tätigkeiten ausüben, die sich auf Ausbildung, Begleitung oder Mentoring von neuen Arbeitnehmern bei seinem Arbeitgeber oder dessen Tätigkeitssektor beschränken.

377.

Die Laufbahnunterbrechung wird der Arbeitslosigkeit in den meisten Sektoren der sozialen Sicherheit gleichgestellt. Das bedeutet, dass der Arbeitnehmer seine Rechte im Bereich der Gesundheitspflege und der Familienzulagen behält und ohne Wartezeit die Entschädigungen der Krankenkasse behält, wenn er am Ende der Laufbahnunterbrechung arbeitsunfähig ist. Im Allgemeinen setzt diese Gleichstellung voraus, dass der Arbeitnehmer Unterbrechungsentschädigungen erhält. In Bezug auf die Pensionen wurden die Gleichstellungsbedingungen im Laufe der letzten Jahre eingeschränkt. Diese Fragen behandeln wir in den verschiedenen Kapiteln in Teil 3.

378.

Für die in der flämischen Region beschäftigten Arbeitnehmer eröffnen bestimmte Formeln der Laufbahnunterbrechung das Recht auf „Ermutigungsprämien der Region“. Dieses System wird in Teil 4 dieses Handbuches beschrieben. Der Betrag dieser Prämien befindet sich in den „grünen Seiten“ am Ende dieses Handbuches.

C. ENTLASSUNG

379.

Der Arbeitnehmer, der eines dieser Rechte in Anspruch nimmt, genießt Kündigungsschutz (siehe Kapitel „Entlassung“ in diesem Handbuch. Wird er aus einem im Rahmen dieses Schutzes anerkannten Grund entlassen, läuft die Kündigungsfrist nicht während einer vollständigen Arbeitsunterbrechung. Handelt es sich um eine teilzeitige Unterbrechung, läuft die Kündigung normal. Während der Kündigungsfrist wird der Arbeitnehmer teilzeitig bezahlt; wird er mittels der Zahlung einer Entschädigung entlassen, wird diese aufgrund des Teilzeitlohnes berechnet. Um jedoch die Dauer der Kündigungsfrist festzulegen (oder die Anzahl bezahlter Monate die der Entschädigung entsprechen) wird dem Lohn Rechnung getragen, den der Arbeitnehmer erhalten würde, wenn er seine Leistungen nicht reduziert hätte.

Im Falle des Elternurlaubs berechnet sich die Kündigungsentschädigung jedoch auf den Vollzeitlohn (G. 1985, Art. 105 § 3, eingeführt durch G. 30.12.2009); diese Änderung erfolgt aufgrund des Erlasses C 116/08 vom 22.10.2009 des europäischen Gerichtshofes, der davon ausgeht, dass diese Regelung aus der europäischen Regelung über den Elternurlaub hervorgeht; der belgische Verfassungshof war davon ausgegangen, dass es nicht diskriminierend sei, die anwendbare Entschädigung im Falle der Entlassung im Rahmen einer dieser anderen Formeln auf Basis des Teilzeitlohnes zu berechnen (u.a.: Erlass 167/2011 vom 1.11.2011).

§ 2. Der Zeitkredit und die Laufbahnreduzierung, gewöhnliches System

(G. 22.1.1985; KAA Nr. 103 vom 27.6.2012; Entschädigungen: KE 12.12.2001, abgeändert u.a. durch KE 30.12.2014. Die folgenden Erläuterungen betreffen die Anträge auf Zeitkredit, die ab dem 1.1.2015 eingereicht werden. Übergangsmaßnahmen wurden vorgesehen für die Arbeitnehmer, die schon vor diesem Datum einen Zeitkredit beim Arbeitgeber angefragt hatten und deren Antrag auf Entschädigung vor dem 1.4.2015 gestellt wurde, um vor dem 1.7.2015 beginnen zu können. Die vorherige Regelung finden Sie in früheren Ausgaben dieses Handbuches oder in den Infoblättern des LfA).

A. ZEITKREDIT MIT ENTSCHÄDIGUNG

380.

Es bestehen drei Formeln des Zeitkredits:

- vollständige Arbeitsunterbrechung;
- Übergang zur Halbzeit, d.h. auf die Hälfte der Vollzeit im Unternehmen; diese Formel gilt für alle Arbeitnehmer, die mindestens zu $\frac{3}{4}$ -Zeit beschäftigt sind.
- Übergang zur $\frac{4}{5}$ -Zeit, d.h. Reduzierung um 1 Tag oder 2 halbe Tage pro Woche; diese Formel betrifft nur die Vollzeitbeschäftigten.

381.

Entschädigungen werden gewährt unter den Bedingungen, die unter den folgenden Artikeln beschrieben werden, wenn der Zeitkredit aus einem der folgenden Gründe genommen wird:

- einer Aus- oder Weiterbildung folgen;
- sich um ein Kind kümmern;
- Pflege leisten.

Die angegebenen Zeiten sind Kalenderzeiten, unabhängig von der gewählten Formel des Zeitkredits.

Die angegebenen Zeiten werden reduziert um die schon vorher in Anspruch genommenen Perioden des Zeitkredits oder der Laufbahnunterbrechung. Insgesamt, und egal aus welchem Grund darf der Zeitkredit nicht mehr als 48 Monate während der gesamten Laufbahn betragen.

Dieses Recht ist aber unabhängig von den „thematischen Urlauben“ und vom Zeitkredit „am Laufbahnende“.

382.

Der Zeitkredit zwecks Aus- oder Weiterbildung hat eine Dauer von maximal 36 Monaten. Dabei muss es sich handeln um:

- entweder eine von den Gemeinschaften oder vom Sektor anerkannte Ausbildung, die mindestens 360 Stunden oder 27 Kredite pro Jahr umfasst (oder 120 Stunden oder 9 Kredite pro Trimester);
- oder um eine in einem Grundausbildungszentrum erteilte Ausbildung oder um eine Ausbildung zum Erhalt eines Diploms oder eines Zeugnisses des Sekundarschulwesens, die mindestens 300 Stunden pro Jahr umfasst (oder 100 pro Trimester).

Dem Entschädigungsantrag muss eine Einschreibebestätigung beigelegt werden. Zwanzig Tage nach jedem Trimester ist ein Beleg für die regelmäßige Anwesenheit einzurei-

chen. Die „regelmäßige Anwesenheit“ bedeutet, dass es nicht mehr als 1/10 an irregulären Abwesenheitstagen geben darf.

383.

Der Zeitkredit zur Betreuung des eigenen Kindes hat eine maximale Dauer von 48 Monaten.

Das Kind muss unter 8 Jahren alt sein zum Zeitpunkt des Beginns des Zeitkredits.

Wurde das Kind adoptiert, kann der Zeitkredit erst beginnen ab dem Zeitpunkt, wo das Kind bei der Gemeinde eingetragen ist, in der der Arbeitnehmer wohnt.

Ist das Kind behindert, muss es zu Beginn des Zeitkredits unter 21 Jahren alt sein. Als behindert gilt jedes Kind mit einer Unfähigkeit zu mindestens 66 % oder das mindestens 4 Punkte auf der Invaliditätsleiter, die im Bereich der Familienzulagen benutzt wird, erreicht (siehe Teil 3 dieses Handbuches).

384.

Der Zeitkredit zur Pflegeleistung beträgt ebenfalls maximal 48 Monate.

Dabei handelt es sich:

- entweder um die Pflege eines schwer kranken Familien- oder Haushaltsmitgliedes;
- oder um Palliativpflege.

Diese beiden Begriffe werden definiert wie für die Gewährung der entsprechenden „thematischen Urlaube“, die an anderer Stelle in diesem Kapitel erläutert werden.

385.

Im Prinzip müssen Mindestperioden eingehalten werden:

- von drei Monaten, wenn es sich um den vollzeitigen Zeitkredit oder um die Reduzierung auf die Hälfte handelt;
- von sechs Monaten bei der Laufbahnreduzierung um 1/5.

Jedoch kann die eventuell verbleibende Restzeit für einen kürzeren Zeitraum genommen werden.

386.

Um diese Rechte nutzen zu können, muss der Arbeitnehmer mindestens seit zwei Jahren im Betrieb sein.

Diese Bedingung gilt nicht für den Zeitkredit, der direkt im Anschluss an einen Elternurlaub genommen wird, nachdem alle Rechte diesbezüglich erschöpft wurden.

B. ZEITKREDIT OHNE ENTSCHÄDIGUNG

387.

Das KAA Nr. 103 sieht einen Zeitkredit von 12 Monaten auf die gesamte Berufslaufbahn vor, ohne einen Grund angeben zu müssen.

Diese 12 Monate können sich wie folgt zusammensetzen:

- 12 Monate vollständige Arbeitsunterbrechung;
- 24 Monate halbezeitig;
- 60 Monate zu 4/5-Zeit;
- eine Kombination dieser Formeln, bis die 12 Monate innerhalb der gesamten Laufbahn erreicht werden (z.B. 6 Monate vollzeitig, 6 Monate halbezeitig und 15 Monate zu 4/5-Zeit).

§3. Die Beschäftigungen am Laufbahndende

(siehe Referenzen unter dem vorigen §)

388.

Die älteren Arbeitnehmer haben das Recht, auf eine Halbzeit oder um 1/5 zu reduzieren nach den gleichen Modalitäten wie im Rahmen des gewöhnlichen Zeitkredits, aber ohne maximale Begrenzung der Dauer; diese Formel kann sich also bis zur Pensionierung des Arbeitnehmers verlängern. Die gleiche Mindestdauer ist hingegen einzuhalten (3 Monate für die Halbzeit, 6 Monate für die Reduzierung um 1/5).

Um dieses Recht nutzen zu können, muss der Arbeitnehmer:

- seit 25 Monaten beim Arbeitgeber beschäftigt sein;
- eine Laufbahn von 25 Jahren als Lohnempfänger belegen.

Für diese Begriffe verweisen wir auf die Erklärungen zum gewöhnlichen Zeitkredit.

389.

Das Mindestalter beträgt im Prinzip 60 Jahre. In folgenden Fällen wird es auf 55 Jahre gesenkt.

- a. Der Arbeitnehmer hat eine Berufslaufbahn von mindestens 35 Jahren, laut Definition wie sie für das SAB (Frühpension) gilt.
- b. Das Unternehmen ist als Unternehmen in Schwierigkeiten oder in Umstrukturierung anerkannt, laut Regelung des SAB (Frühpension).
- c. Der Arbeitnehmer wurde beschäftigt:
 - in einem schweren Beruf, im Sinne der SAB-Regelung (Frühpension);
 - entweder während 5 Jahren im Laufe der letzten 10 Jahre;
 - oder während 7 Jahren im Laufe der letzten 15 Jahre;
 - in einem System der Nacharbeit während mindestens 20 Jahren;
 - im Bausektor und verfügt über ein Attest des Arbeitsarztes, das seine Unfähigkeit zur Fortsetzung seiner beruflichen Tätigkeit bestätigt.

Das Alter von 55 Jahren wird progressiv erhöht:

- 56 Jahre am 1.1.2016;
- 57 Jahre am 1.1.2017;
- 58 Jahre am 1.1.2018;
- 60 Jahre am 1.1.2019.

Es ist möglich, im Rahmen eines KAA des LRA von dieser progressiven Erhöhung abzuweichen.

Für die Unternehmen in Schwierigkeiten oder in Umstrukturierung muss diese Abweichung in einem KAA vorgesehen werden, das anlässlich der Umstrukturierung abgeschlossen wurde. In den anderen Fällen muss sie in einem KAA des Sektors vorgesehen sein.

§4. Prozedur

390.

Um diese Rechte in Anspruch nehmen zu können, muss der Arbeitnehmer den Arbeitgeber schriftlich informieren, entweder per Einschreiben oder von Hand zu Hand mittels einer Empfangsbestätigung. Am Datum dieser Mitteilung müssen die Bedingungen (Alter,

Betriebsalter und Berufsjahre) erfüllt sein. Dieser Antrag ist zu stellen:

- 3 Monate vorher, wenn der Arbeitgeber mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigt;

- 6 Monate vorher, wenn der Arbeitgeber nicht mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigt.

Dem Antrag muss eine Bestätigung des LfA beigefügt werden, das angibt, welche Perioden der Laufbahnunterbrechung oder des Zeitkredits schon in Anspruch genommen wurden. Handelt es sich um einen „begründeten“ Zeitkredit, müssen Belege für die Situation beigefügt werden. In diesem Schreiben gibt der Arbeitnehmer die konkreten Modalitäten an, die er sich wünscht (Datum des Beginns, Arbeitsplan, usw.)

Der konkrete Arbeitsplan im Rahmen der Formeln der Laufbahnreduzierung wird per Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer festgelegt, wobei die Arbeitsordnung respektiert wird. Bei der Reduzierung um 1/5 werden im Prinzip 1 Tag oder 2 halbe Tage genommen. Andere Modalitäten können vorgesehen werden für eine Dauer von maximal 12 Monaten, per KAA oder in den Unternehmen ohne Gewerkschaftsdelegation durch die Arbeitsordnung, die durch ein schriftliches individuelles Abkommen zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber vervollständigt wird.

Wenn der Zeitkredit einmal begonnen hat, muss er bis zu seinem Ende fortgesetzt werden, es sei denn, der Arbeitgeber ist mit einer frühzeitigen Beendigung einverstanden.

391.

In den Unternehmen unter 10 Arbeitnehmern können diese Rechte nur mit dem Einverständnis des Arbeitgebers genommen werden. Er muss seine Entscheidung spätestens am letzten Tag des Monats, der dem Antragsmonat folgt, mitteilen.

392.

In den anderen Unternehmen ist die Nutzung dieser Formeln ein Recht. Es ist jedoch möglich, manche Arbeitnehmerkategorien per sektoriell oder betrieblichem KAA auszuschließen (z.B. das Direktionspersonal); für das ausgeschlossene Personal ist dann das individuelle Einverständnis des Arbeitgebers erforderlich.

Der Arbeitgeber kann jedoch die Ausübung dieses Rechtes innerhalb eines Monats nach dem Antrag aus zwingenden Gründen verschieben. Diese Gründe können vom Betriebsrat festgelegt werden. Die Verschiebung ist auf maximal 6 Monate begrenzt, außer wenn sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber einigen.

Was die Reduzierung um 1/5 angeht, so kann der Arbeitgeber die Ausübung des Rechts verändern oder aussetzen aus Gründen, die vom Betriebsrat (bzw. vom AGS oder von der GD) oder, wenn keine Konzertierungsorgane bestehen, in der Arbeitsordnung festgelegt werden.

Bei der Reduzierung um 1/5 im Rahmen des Laufbahnendes kann der Arbeitgeber die Ausübung des Rechts während 12 Monaten verschieben, wenn der Arbeitnehmer eine Schlüsselfunktion einnimmt.

393.

Wenn die Gesamtanzahl der Arbeitnehmer, die die Laufbahnunterbrechung oder den Zeitkredit in Anspruch nehmen (mit Ausnahme der „thematischen Urlaube“ und der Arbeitnehmer, die ab 55 Jahren eine Reduzierung um 1/5 nehmen), 5 % des Personals überschreitet, wird ein Vorzugs- und Planungsmechanismus angewandt.

Sollte keine gegenseitige Vereinbarung innerhalb des Betriebsrates oder mit der Gewerkschaftsdelegation verhandelt worden sein:

- dann wird den Arbeitnehmern erste Priorität eingeräumt, die einen Zeitkredit aus einem

- Grund nehmen, der es ermöglicht, den Kredit um 48 Monate zu verlängern;
- zweite Priorität erhalten die Familien, wo beide Eltern arbeiten oder alleinstehende Familien mit mindestens einem Kind unter 12 Jahren oder die ein Kind erwarten;
 - die dritte Priorität geht an die Beschäftigten „am Laufbändchen“ ab 50 Jahren;
 - eine vierte Priorität geht an die Arbeitnehmer in beruflicher Weiterbildung.

§5. Die „thematischen Urlaube“

A. DER ELTERNURLAUB

Direktive (EU) 96/34 vom 3.6.1996; KAA Nr. 64 29.4.1997 ; G. 22.1.1985 ; KE 29.10.1997, abgeändert 27.3.2009

394.

Das Recht auf Elternurlaub ergibt sich aus einer europäischen Direktive, die selbst aus einem paritätischen Abkommen zwischen den Gewerkschaften und den Arbeitgebern auf europäischer Ebene entstand. Es handelt sich um einen Urlaub, der den Arbeitnehmern (Männern und Frauen) gewährt wird, um ein Kind zu empfangen. Der Arbeitnehmer muss während den letzten 15 Monaten vor dem Antrag mindestens 12 Monate beschäftigt worden sein. Der Urlaub kann ab der Geburt und bis zum 12. Geburtstag des Kindes genommen werden. Im Falle der Adoption kann er bis zum 12. Geburtstag des Kindes ab dem Zeitpunkt genommen werden, wo das Kind als Haushaltsmitglied bei der Gemeinde eingetragen ist.

Bei einem behinderten Kind beträgt die Altersgrenze 21 Jahre (*G. 13.4.2011, vor allem für den Begriff Handicap*)

395.

Der Elternurlaub kann unter drei Formen genommen werden:

- a. Vollständige Unterbrechung der Leistungen während einer Dauer von 4 Monaten, aufteilbar in Perioden von 1 Monat.
- b. Wenn der Arbeitnehmer vollzeitig beschäftigt ist kann er auf eine Halbzeit übergehen (Reduzierung der Arbeitszeit um die Hälfte) während einer Periode von 8 Monaten, aufteilbar in Perioden von 2 Monaten.
- c. Wenn der Arbeitnehmer vollzeitig beschäftigt ist kann er zu 4/5 übergehen (Reduzierung um 1/5) während einer Periode von 20 Monaten, aufteilbar in Perioden von 5 Monaten.

396.

Der Arbeitnehmer verständigt seinen Arbeitgeber mindestens 2 Monate und höchstens 3 Monate im Voraus. Diese Mitteilung muss schriftlich erfolgen, entweder per Einschreiben oder per Aushändigung von Hand zu Hand gegen eine Empfangsbestätigung.

Der Arbeitgeber kann den Urlaub um höchstens 6 Monate verschieben, und zwar aus gerechtfertigten Gründen, die mit dem Funktionieren des Unternehmens zusammenhängen, unter der Voraussetzung, dass er seine Entscheidung schriftlich im Monat des Antrags bekannt gibt. In diesem Fall kann der Urlaub nach dem 12. Geburtstag des Kindes genommen werden.

B. URLAUB ZWECKS PALLIATIVPFLEGE *(Gesetz 21.12.1994 und K. E. 22.03.1995)*

397.

Das Gesetz sieht einen Urlaub vor, um Palliativpflege zu leisten, d. h. „jede Form der medizinischen, sozialen, administrativen und psychologischen Pflege oder Begleitung eines Sterbenden“.

Der Arbeitnehmer kann seine Arbeit unterbrechen oder seine Leistungen um $\frac{1}{2}$ oder $\frac{1}{5}$ reduzieren. Er erhält Unterbrechungsentschädigungen, deren Betrag in den „grünen Seiten“ zu finden sind.

Dieser Urlaub ist ein Recht. Die Genehmigung des Arbeitgebers ist also nicht notwendig. Der Arbeitnehmer muss jedoch ein ärztliches Attest einreichen, das bestätigt, dass er sich für die Pflege einer sterbenden Person, die der gleiche Arzt behandelt, zur Verfügung stellt; der Name der zu pflegenden Person muss nicht angegeben werden.

Dieser Urlaub dauert ein Monat. Er kann um einen weiteren Monat verlängert werden, aufgrund eines neuen Attestes. Er beginnt am ersten Tag der Woche, nach der Woche in der das Attest ausgestellt wurde, es sei denn, der Arbeitgeber ist einverstanden, dass der Urlaub früher beginnt.

Der Arbeitnehmer genießt Kündigungsschutz.

C. DER URLAUB ZWECKS MEDIZINISCHEM BEISTAND *(K.E.10.8.98, abgeändert durch KE 10.10.2012)*

398.

Die Arbeitnehmer können ihre Arbeit während maximal 12 Monaten unterbrechen oder ihre Arbeitszeit während 24 Monaten um $\frac{1}{5}$ oder $\frac{1}{2}$ reduzieren um einem Haushaltsmitglied oder einem Mitglied der engsten Familien (bis zum 2. Grad) bei einer schweren Krankheit beizustehen oder um es zu unterstützen. Handelt es sich um die Krankheit eines Kindes unter 16 Jahren und wenn der Arbeitnehmer alleinstehend ist (d.h. alleine mit einem oder mehreren Kindern lebt), beträgt die maximale Unterbrechungsperiode 24 Monate und die maximale Periode der Leistungsreduzierung beträgt 48 Monate. Die Unterbrechungsperioden müssen mindestens ein Monat und maximal 3 Monate betragen, aufeinander folgend oder nicht, bis zu dem Moment, wo das Maximum erreicht wird.

Das Anrecht auf die Leistungsreduzierung gilt nicht für die Arbeitnehmer der KMU unter 10 Beschäftigten. In den Unternehmen unter 50 Arbeitnehmern kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmern, die schon 6 vollständige Monate oder 12 teilzeitige Monate unterbrochen haben, die nachfolgende Nutzung dieses Anrechtes verweigern aus organisatorischen Gründen; er muss seine Entscheidung schriftlich mit einer detaillierten Beschreibung der Ablehnungsgründe mitteilen.

Der Arbeitnehmer genießt Kündigungsschutz.

399.

Der Arbeitnehmer kann einen Pflegeurlaub nehmen in Form einer vollständigen Unterbrechung der Arbeitsleistungen während einer Woche, einmal verlängerbar, um sich um sein Kind nach einer Hospitalisierung wegen schwerer Krankheit zu kümmern. Nach diesem Urlaub kann er eventuell einen gewöhnlichen Pflegeurlaub nehmen für die Dauer von weniger als einem Monat.

D. URLAUB FÜR PFLEGEELTERN

(G. 3.7.1978, Art. 30quater, KE 27.10.2008)

400.

Ein durch das Gericht oder den Jugendschutz als Pflegeeltern bezeichneter Arbeitnehmer hat das Recht, der Arbeit fern zu bleiben um Pflichten oder Aufgaben erfüllen zu können, die mit dieser Situation verbunden sind.

Dieser Urlaub von maximal 6 Tagen pro Jahr wird nicht vom Arbeitgeber bezahlt, sondern man erhält Unterbrechungsentschädigungen vom LfA.