

HAND

BUCH

DER SOZIALGESETZGEBUNG

2025

INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort.....	3
Gebrauchsanweisung.....	4
Neues in der Ausgabe 2024.....	6
TEIL 1. DIE QUELLEN DES SOZIALRECHTS.....	9
KAPITEL 1 - Das internationale Recht.....	10
§1. Verträge.....	10
§2. Internationale Arbeitsorganisation (IAO).....	10
§3. Der Europarat.....	11
§4. Die europäische Union.....	12
A. Die europäischen Institutionen.....	12
B. Europa und das Sozialrecht.....	13
KAPITEL 2 - Die Verfassung, das Gesetz, die Dekrete und die Verordnungen.....	14
§1. Die Verfassung.....	14
§2. Das Gesetz.....	14
§3. Dekrete und Verordnungen der Gemeinschaften und Regionen.....	15
KAPITEL 3 - Die Erlasse.....	17
§1. Königliche Erlasse und Erlasse regionaler und gemeinschaftlicher Regierungen.....	17
§2. Gesetzeserlasse & Erlasse aufgrund von Sondervollmachten.....	17
§3. Ministerielle Erlasse, Rundschreiben und administrative Anweisungen.....	18
KAPITEL 4 - Kollektive Arbeitsabkommen.....	19
§1. Was versteht man unter einem kollektiven Arbeitsabkommen (KAA)?.....	19
§2. Formvorschriften.....	21
KAPITEL 5 - Die Arbeitsordnung.....	23
§1. Was versteht man unter einer Arbeitsordnung?.....	23
§2. Wie wird eine Arbeitsordnung erstellt?.....	24
A. Wenn ein Betriebsrat besteht.....	24
B. Wenn kein Betriebsrat besteht.....	25
C. Sonderfälle.....	25
§3. Verbindlichkeit der Arbeitsordnung.....	26
KAPITEL 6 - Rangordnung der Quellen des Sozialrechts.....	27
KAPITEL 7 - Die Rechtsprechung.....	28
§1. Prinzipien.....	28
A. Was versteht man unter Rechtsprechung?.....	28
B. Aufbau der Gerichtsbarkeit Belgiens.....	28
§2. Die Gerichtsgewalt.....	29
A. Aufbau der Gerichtsgewalt in Belgien.....	29
B. Arbeitsgericht.....	29
C. Kassationshof.....	30
§3. Gerichtsbarkeiten, die nicht Teil der gerichtlichen Struktur sind.....	30
A. Verfassungsgerichtshof.....	30
B. Der Staatsrat.....	31

TEIL 2. DIE ARBEIT 33

THEMA 1: Welcher Vertrag für welche Arbeit? 34

KAPITEL 1 - Die verschiedenen Status 34

§1. Arbeitnehmer oder selbstständige 34
 A. Unter der Autorität eines Arbeitgebers 34
 B. Das Gesetz über die Arbeitsbeziehungen 35
§ 2. Freelancer 37
 A. Konzept 37
 B. Der Status des Selbständigen 38
 C. Recht auf Kollektivverhandlungen 39
 D. Soziale Sicherheit von Selbständigen 39
§3. Arbeiter, Angestellte, Kader 40
§4. Handelsvertreter, Seeleute, bezahlte Sportler 41
 A. Handelsvertreter 41
 B. Seeleute 41
 C. Bezahlte Sportler 42
§5. Der LBA-Arbeitsvertrag 42
 A. Abschluss und Beendung des Vertrages 42
 B. Bei einem Nutzer 43
 C. Aussetzung des Vertrages 43
§6. Flexi-Jobs, Vereinsarbeit, Gelegenheitsdienste und kollaborative Wirtschaft 44
 A. Flexi-Jobs 44
§7. Vereinsarbeit 45
 A. Soziokultureller und Sportsektor 45
 B. Arbeitsvertrag 45
 C. Ende des Vertrags 45
§8. Das System der kollaborativen Wirtschaft (Sharing economy, P2P) 47
§9. Der Beamtenstatus 48

KAPITEL 2 - Heimarbeit, Homeoffice (Telearbeit) und Hausangestellte 49

§1. Konzepte 49
§2. Heimarbeiter 50
§3. Telearbeit (Homeoffice) 51
§4. Hausangestellte 52

KAPITEL 3 - Unbestimmte Dauer, bestimmte Dauer 53

§1. Vertrag für eine bestimmte Dauer oder für eine bestimmte Aufgabe 53
§2. Der Ersatzvertrag 54
§3. Die Beschäftigung von Studenten 55
§4. Zeitarbeit 56

KAPITEL 4 - Vollzeit und Teilzeit 57

§1. Definitionen 57
§2. Arbeitsvertrag 57
§3. Schutz des Teilzeitbeschäftigten 58
 A. Arbeitsordnung 58
 B. Entlohnung 58
 C. Priorität für eine offene Stelle 59

KAPITEL 5 - Leiharbeit (Interim) und Entsendung.....	60
§1. Die Leiharbeit	60
A. Was ist Leiharbeit?	60
B. Der Leiharbeitsvertrag.....	61
C. In welchen Fällen und unter welchen Bedingungen kann man auf zeitweilige Arbeit oder auf Leiharbeit zurückgreifen?.....	62
D. Leiharbeitsagenturen und Nutzerunternehmen: Wer ist wofür verantwortlich?	64
E. Entlohnung: das Prinzip der Gleichheit der Rechte.....	65
F. Regelung der Leiharbeit.....	67
§2. Andere Formen der Zurverfügungstellung	68
A. Das Ausleihen von Arbeitskräften.....	68
B. Subunternehmen.....	69
KAPITEL 6 - Ehrenamt	70
§1. Anwendungsbereich	70
§2. Recht auf Information	71
§3. Verantwortung.....	71
§4. Entschädigungen und Geschenke	72
A. Gerechtfertigte oder pauschale Kosten.....	72
B. Gelegentliche Geschenke.....	73
C. Erhöhte Zulagen für bestimmte Kategorien.....	73
Thema 2: Abschluss und Ausführung des Arbeitsvertrages.....	74
KAPITEL 1 - Die Einstellung	74
§1. Schutz der Arbeitsuchenden	74
§2. Abschluss und Beweis des Arbeitsvertrages	75
A. Muss der Vertrag schriftlich vereinbart werden?.....	75
B. Ab welchem Alter kann man einen Arbeitsvertrag abschließen?	76
§3. Zu befolgende Regeln bei der Einstellung.....	76
A. Der Empfang des Arbeitnehmers.....	76
B. Ärztliche Untersuchungen.....	76
KAPITEL 2 - Die Erfüllung des Arbeitsvertrages.....	77
§1. Wozu verpflichten sich die Vertragsparteien?.....	77
A. Arbeit geben und arbeiten	77
B. Kann man den Arbeitsvertrag ändern?.....	77
C. Geschäftsgeheimnis.....	77
D. Unlautere Konkurrenz.....	78
§2. Verantwortung des Arbeitnehmers	78
§3. Die Weiterbildungsklausel	79
§4. Sprachgebrauch.....	80
KAPITEL 3 - Die Entlohnung	81
§1. Mindestlöhne und Lohnnorm.....	81
A. Mindestlöhne	81
B. Die Lohnnorm	82
§2. Anfangslöhne für Jugendliche.....	82
A. Anwendungsbereich	82
B. Bedingung der maximalen Beschäftigung.....	83
C. Lohnbedingung.....	83
D. Reduzierung des Bruttolohnes.....	84

E. Ausgleichszuschlag.....	84
§3. Lohnformen.....	85
A. Verfügungsrecht des Arbeitnehmers	85
B. Sachleistungen	85
C. Die besonderen Formen des Lohnes.....	86
D. Gewinnprämie	86
E. Einmalige ergebnisgebundene Vorteile.....	87
F. Mahlzeitschecks.....	88
G. Ökoschecks.....	89
H. Jahresendprämien	89
§4. Rückerstattung der Unkosten.....	90
A. Unkosten zu Lasten des Arbeitgebers.....	90
B. Fahrtkosten zwischen Wohn- und Arbeitsort	90
§5. Lohnzahlung.....	91
A. Zeitpunkt der Auszahlung.....	91
B. Regelmäßigkeit.....	92
C. Zahlungsmodalitäten	92
§6. Lohnzettel.....	93
A. Abzüge.....	93
B. Vom Brutto- zum Nettolohn	93
C. In Papierform oder in elektronischer Form.....	94
§ 7. Abzüge, Pfändung und Abtretung des Lohnes.....	95
A. Abzüge.....	95
B. Was ist eine Lohnpfändung?	95
C. Was ist eine Abtretung?.....	96
D. Begrenzungen von Pfändungen	96
E. Kumulierung von Pfändung und Abtretung.....	98
F. Die kollektive Schuldenregelung.....	99
KAPITEL 4 - Die Arbeitsbeziehung steht in Verbindung zu einem anderen Land	100
§1. Geltende Gesetzgebung	100
A. Prinzip der Rechtswahl.....	100
B. Zwingende Bestimmungen	101
C. Entsendung.....	101
§2. Der zuständige Richter.....	102
§3. Arbeitskarten und Arbeitsgenehmigung	103
A. Single Permit oder kombinierte Erlaubnis	103
B. Prozedur.....	103
C. Flämische Region.....	103
D. Region Brüssel-Hauptstadt.....	104
E. Wallonische Region.....	104
F. Deutschsprachige Gemeinschaft	104
G. Berufungsmöglichkeiten	105
Thema 3: Aufhebung der Ausführung des Arbeitsvertrages.....	106
KAPITEL 1 - Aufhebung des Vertrages	106
§1. Beiderseitiges Einverständnis und höhere Gewalt.....	106
A. Freistellung von der Arbeitsleistung.....	106
B. Aktivierungsbeitrag.....	106
C. Höhere Gewalt	107

§2. Der Arbeitnehmer gelangt nicht rechtzeitig an seinen Arbeitsort oder ist unfähig seine Arbeit fortzusetzen	107
§3. Bürgerliche Abwesenheit und der Urlaub aus zwingenden Gründen	108
A. Die Bürgerliche Abwesenheit	108
B. Urlaub aus zwingenden Gründen.....	110
C. Kurzurlaub für pflegende Angehörige	111
§4. Feiertage	112
A. Gesetzliche Feiertage	112
B. Die Entlohnung der Feiertage	113
C. Teilzeitarbeitnehmer	113
D. Der Feiertag fällt in eine Periode der Vertragsunterbrechung.....	114
E. Feiertage nach Beendigung des Arbeitsvertrages für Leiharbeitnehmer	114
§5. Politischer Urlaub	115
KAPITEL 2 - Der Jahresurlaub	117
§1. Allgemeine Regelung.....	117
A. Grundsätze.....	117
B. Europäisches Recht	118
C. Urlaubsdaten.....	118
D. Inaktivitätstage, die Arbeitstagen gleichgestellt werden	120
§2. Spezifische Regelungen für Arbeiter	121
A. Dauer des Urlaubs.....	121
B. Urlaubsgeld	122
§3. Spezifische Regelungen für Angestellte	123
A. Urlaubsdauer	123
B. Urlaubsgeld	123
C. Abgangsurlaubsgeld	124
D. Dezemberabrechnung bei Reduzierung der Arbeitsdauer.....	125
§4. Der Arbeitnehmer hat im Vorjahr nicht gearbeitet.....	126
A. Der Jugendurlaub und der Seniorenurlaub.....	126
B. Europäischer Urlaub.....	127
KAPITEL 3 - Arbeitsunfähigkeit und Wiedereingliederung.....	128
§1. Wann befindet man sich in Arbeitsunfähigkeit?.....	128
§2. Was muss ich tun im Falle der Arbeitsunfähigkeit?.....	128
A. Den Arbeitgeber verständigen	128
B. Ärztliches Attest?	128
§3. Kann der Arbeitgeber die Echtheit der Arbeitsunfähigkeit kontrollieren?	129
A. Nur durch einen zugelassenen Arzt	129
B. Prozedur	131
C. Status des Kontrollarztes.....	131
§4. Garantierter Lohn.....	132
A. Grundsatz	132
B. Arbeiter.....	132
C. Angestellte	134
§ 5 Der Wiedereingliederungsprozess	134
A. Einleitung	134
B. Zugang zur Wiedereingliederung.....	134
C. Beurteilung der Wiedereingliederung.....	135
D. Konzertierung über die Wiedereingliederung	135
E. Wiedereingliederungsplan.....	135
F. Umsetzung und Beendigung des Wiedereingliederungsplans.....	136

§ 6. Weg zurück zur Arbeit	136
KAPITEL 4 - Geburt, Adoption, familiäre Unterbringung.....	137
§1. Der Schutz der schwangeren Frau.....	137
A. Allgemeine Maßnahmen.....	137
B. Die Nachtarbeit.....	137
C. Risikoanalyse, Untersuchung und Anpassung des Arbeitsplatzes	138
§2. Der Mutterschaftsurlaub.....	139
§3. Das Stillen des Neugeborenen.....	140
A. Die Stillpausen	140
B. Stillurlaub	140
§4. Urlaub bei Geburt, Adoption und familiärer Unterbringung	141
A. Geburtsurlaub.....	141
B. Umwandlung von Mutterschaftsurlaub	141
C. Adoptionsurlaub	142
D. Pflegeelternurlaub.....	143
KAPITEL 5 - Seine Laufbahn unterbrechen.....	144
§1. Globale Beschreibung.....	144
A. Grundsätze	144
B. Unterbrechungsentschädigungen – sozialer Status.....	144
C. Entlassung.....	145
§2. Der Zeitkredit und die Laufbahnreduzierung, gewöhnliches System	146
§3. Der Zeitkredit am Laufbahnende.....	147
§4. Prozedur.....	148
§5. Die „thematischen Urlaube“	149
A. Der Elternurlaub	149
B. Urlaub zwecks Palliativpflege	150
C. Der Urlaub zwecks medizinischem Beistand	150
D. Urlaub für nahestehende Hilfspersonen	151
KAPITEL 6 - Die zeitweilige Arbeitslosigkeit (Kurzarbeit).....	152
§1. Das System für Arbeiter	152
A. Arbeitsmangel.....	152
B. Schlechtwetter.....	153
C. Technischer Unfall.....	154
§2. Das System für Angestellte.....	154
§ 3. Gemeinsames System für Arbeitnehmer und Angestellte	155
A. Höhere Gewalt	155
B. Ergänzung.....	155
THEMA 4: Ende des Arbeitsvertrages	156
KAPITEL 1 - Wann endet der Vertrag?.....	156
§1. Einige Grundsätze.....	156
§2. Der Tod des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers	157
§3. Höhere Gewalt.....	157
§4. Die Auflösungsklausel	157

KAPITEL 2 - Kündigung	159
§1. Allgemeine Erklärungen	159
A. Die Kündigungsfrist.....	159
B. Urlaub zur Arbeitssuche.....	160
C. Betriebszugehörigkeit	160
D. Die Entlassung mit Entschädigung oder „nicht geleistete Kündigungsfrist“	160
E. Arbeitsfreistellung während der Kündigungsfrist	161
§2. Dauer und Beginn der Kündigungsfrist	161
A. Einheitsstatut.....	161
B. Verkürzte Fristen in speziellen Fällen	163
C. Übergangsregeln.....	164
§3. Begründung der Entlassung	165
§4. Vertragsbruch aufgrund eines Fehlers	166
A. Der schwerwiegende Grund.....	166
B. Die Handlung, die einem Bruch gleichkommt und die juristische Auflösung des Vertrages	167
KAPITEL 3 - Die Verpflichtungen nach Beendigung des Arbeitsvertrages	168
§1. Allgemeine Regeln	168
§2. Die Nicht-Konkurrenz-Klausel	168
A. Arbeiter und Angestellte, mit Ausnahme der Handelsvertreter.....	168
B. Handelsvertreter.....	169
§3. Die berufliche Umorientierung oder Outplacement.....	170
A. Entlassene Arbeitnehmer mit einer Kündigungsfrist von mindestens 30 Wochen	171
B. Arbeitnehmer ab 45 Jahren.....	171
C. Nach Beendigung des Arbeitsvertrages wegen medizinischer und höherer Gewalt	172
KAPITEL 4 - Der Kündigungsschutz	173
§1. Allgemeines	173
§2. Delegierte im BR und AGS und die Kandidaten bei den Sozialwahlen	177
A. Grundsätze.....	177
B. Versetzung	178
C. Kündigung aus schwerwiegenden Gründen	178
D. Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen.....	179
E. Wiedereingliederung und Schutzentschädigung	179
§3. Die Gewerkschaftsdelegierten	180
§4. Transnationale Konzertierungsorgane	181
KAPITEL 5 - Massenentlassungen und Betriebsschließung	182
§1. Information und Konsultation der Arbeitnehmer - Mitteilung an die Obrigkeit.....	182
A. Massenentlassung.....	182
B. Betriebsschließung.....	185
§2. Entschädigung.....	185
A. Massenentlassung	185
B. Betriebsschließung	186
§3. Zahlungsgarantie im Falle der Schließung: der Betriebsschließungsfonds.....	187
§4. Aktive Verwaltung der Umstrukturierungen	188

KAPITEL 6 - Änderungen in der Struktur des Unternehmens	191
§1. Konkurs, Liquidation und die Maßnahmen für den Fortbestand des Unternehmens	191
A. Der Konkurs	191
B. Die Liquidation	192
C. Reorganisation	192
§2. Die Übertragung des Unternehmens an einen Übernehmer	194
A. Die vertragliche Unternehmensübertragung	194
B. Die Übertragung im Rahmen des Konkurses	195
C. Die Übertragung im Rahmen einer gerichtlichen Neuorganisation	196
Thema 5: Die Arbeitsorganisation	198
KAPITEL 1 - Die Dauer der Vollzeitarbeit	198
§1. Für wen gilt das Arbeitszeitgesetz?	198
§2. Was versteht man unter Arbeitszeit?	199
§3. Die maximale Arbeitszeit	200
A. Allgemeine Regelung	200
B. Erlaubte Überschreitungen	200
C. Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeitbegrenzung	202
D. Schichtarbeit	202
E. Kleine Flexibilität	205
F. Das Plus-Minus-Konto	206
G. Gleitende Arbeitszeiten	206
§4. Zusätzliche Arbeit	207
A. Was ist zusätzliche Arbeit?	207
B. Der außergewöhnliche Arbeitsanfall	207
C. Dringende oder unvorhergesehene Arbeiten	208
D. Verschiedenes	209
E. Der Lohnzuschlag	209
F. Ausgleich	210
G. Freiwillige Überstunden	211
§5. Arbeitszeiterfassung	212
KAPITEL 2 - Regelung der Teilzeitarbeit	213
§1. Grundsätze	213
§2. Regelung des Arbeitssystems	213
A. Grundsätze	213
B. Mindestarbeitssystem	214
C. Zusatzstunden	215
D. Gleichstellung mit Überstunden	215
§3. Regelung der Arbeitsstunden	216
A. Fester und veränderlicher Stundenplan	216
B. Wie wird der Stundenplan festgelegt?	217
C. Kontrolle und Sanktionen	217
KAPITEL 3 - Die Ruhezeiten	218
§1. Die Sonntagsruhe	218
A. Auf wen wird die Gesetzgebung angewandt?	218
B. Sonntagsruhe oder Ausgleichsruhe	218
C. Aktivitäten, die an keinem anderen Tag ausgeführt werden können	219
D. Unternehmen, die Arbeitnehmer beschäftigen dürfen	219
E. Sonntagsarbeit im Vertrieb	220

F. Online-Handel.....	221
§2. Andere Ruhezeiten	222
A. Wöchentliche Ruhe	222
B. Tägliche Ruhezeit	222
C. Pausen.....	222
§ 3. Die 4-Tage-Woche.....	223
KAPITEL 4 - Die Nachtarbeit	224
§1. Das Verbot der Nachtarbeit und Abweichungen.....	224
A. Die Nachtarbeit, deren Gründe an die Art der Arbeit gebunden sind	224
B. Nachtarbeit aus wirtschaftlichen Gründen	225
C. Einführung der Nachtarbeit	225
D. Bestehende Systeme der Nachtarbeit	226
§2. Zusätzliche Umrahmung der Nachtarbeit.....	226
A. Grundsatz	226
B. Einführungsprozedur.....	227
C. Qualitative Umrahmung.....	227
KAPITEL 5 - Besondere Arbeitnehmerkategorien	230
§1. Die Jugendlichen.....	230
A. Jugendliche, die der Schulpflicht unterliegen: Unterscheidung zwischen Jugendlichen (15 - 18 J.) und Kindern (unter 15 Jahren)	230
B. Schutzmaßnahmen	231
§2. Sektorale Gesetzgebungen	233
KAPITEL 6 - Die neuen Arbeitssysteme	234
§1. Prinzip	234
§2. Anwendungsbereich.....	234
§3. Von welchen Regeln weicht man im Rahmen der neuen Arbeitssysteme ab?.....	235
A. Fakultative Abweichungen.....	235
B. Anwendbare Regeln bei Einführung eines neuen Arbeitssystems.....	237
§4. Prozedur, um ein neues Arbeitssystem einzuführen.....	238
A. Die Prozedur auf Ebene der Paritätischen Kommission (P.K.).....	238
B. Die Prozedur auf Betriebsebene	238
Thema 6: Der Schutz des Arbeitnehmers	240
KAPITEL 1 - Das Wohlbefinden am Arbeitsplatz	240
§1. Prinzipien	240
§2. Zuständige Organe für das Wohlbefinden am Arbeitsplatz	241
A. Dienst für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz.....	241
B. Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz (AGS).....	241
C. Arbeitsinspektion.....	241
§3. Die Arbeitsmedizin: Prinzipien und Verpflichtungen des Arbeitgebers	241
§4. Die gesundheitliche Überwachung der Arbeitnehmer	242
A. Prinzipien	242
B. Untersuchungsprozedur.....	244
C. Beschwerde	245
D. Folgen der Entscheidung.....	245
§5. Schutz gegen psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz.....	246
A. Allgemeines	246
B. Die moralische oder sexuelle Belästigung und die Gewalt am Arbeitsplatz.....	247

KAPITEL 2 - Gleichbehandlung	249
§1. Schutz gegen Diskriminierungen am Arbeitsplatz	249
A. Allgemeines	249
B. Das allgemeine Prinzip der Nicht-Diskriminierung	250
C. Rechtsschutz	252
C. Situationstests.....	253
§3. Diskriminierungen aufgrund der Rasse.....	255
§4. Behinderung.....	255
KAPITEL 3 - Schutz des Privatlebens des Arbeitnehmers	257
§1. Einleitung.....	257
§2. Allgemeine Regelung über den Datenschutz.....	257
§3. Die ärztlichen Untersuchungen im Rahmen der Arbeitsbeziehungen.....	257
§4. Nutzung von Kameras am Arbeitsplatz	258
§5. Kontrolle der elektronischen online-Kommunikation	258
§6. Ausgangskontrolle und Diebstahlprävention.....	259
Thema 7: Regelungen zur korrekten Anwendung der Gesetzgebung	260
KAPITEL 1 - Die Strafen des Sozialrechts	260
§1. Inspektionsdienste	260
§2. Strafrechtliche Sanktionen	261
§3. Administrative Geldstrafen.....	261
KAPITEL 2 - Die Sozialdokumente	262
§1. Prinzipien	262
§2. Die wichtigsten Sozialdokumente	262
Thema 8: Kollektive Arbeitsbeziehungen	264
KAPITEL 1 - Die Konzertierungsakteure	264
KAPITEL 2 - Die Konzertierung in den Unternehmen	265
§1. Die Gewerkschaftsdelegation (GD)	265
§2. Betriebsrat (BR) und Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz (AGS).....	265
A. Der Betriebsrat	265
B. Der Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz.....	267
C. Die Sozialwahlen.....	267
§3. Transnationale Unternehmen.....	267
A. Der europäische Betriebsrat.....	267
B. Europäische Gesellschaft und europäische Kooperationsgesellschaft.....	268
C. Grenzüberschreitende Umwandlungen, Fusionen und Spaltungen von Gesellschaften..	268
KAPITEL 3 - Konzertierung außerhalb des Unternehmens	269
§1. Die paritätischen Kommissionen	269
A. Was ist eine paritätische Kommission (PK)?.....	269
B. Einsetzung einer paritätischen Kommission.....	269
C. Wie feststellen zu welcher PK der Arbeitgeber gehört?.....	269
D. Aufgaben der paritätischen Kommissionen.....	270

§2. Die föderale überberufliche Konzertierung.....	271
A. Der Nationale Arbeitsrat (NAR).....	271
B. Der Zentrale Wirtschaftsrat.....	271
C. Hoher Rat für Prävention und Schutz am Arbeitsplatz	271
D. Die überberuflichen Abkommen	272
§3. Die Konzertierungsorgane der Regionen & Gemeinschaften	272
KAPITEL 4 - Arbeitskonflikte und deren Beilegung	273
§1. Der Streik und die Aussperrung (Lock-out).....	273
A. Der Streik.....	273
B. Die Aussperrung (Lock-out).....	274
§2. Vorbeugung und Regelung der Kollektivkonflikte	275
A. Schlichtung und Mediation	275
B. Leistungen des öffentlichen Interesses in Friedenszeiten	275
C. Intervention der Gerichte bei kollektiven Arbeitskonflikten.....	275

TEIL 3. DIE SOZIALE SICHERHEIT

Thema 1: Organisation und Finanzierung der Sozialen Sicherheit

KAPITEL 1 - Organisation

§1. Was ist die soziale Sicherheit?	280
§3. Rechte der Sozialversicherten und Transparenz	282

KAPITEL 2 - Finanzierung

§1. Gewöhnliche Beiträge auf die Löhne der Arbeitnehmer	283
§2. Verschiedene und besondere Beiträge	283
A. Verschiedene Beiträge.....	283
B. Besondere Beiträge	284
C. Beiträge zu Lasten der Arbeitnehmer.....	285
D. Beiträge zu Lasten der Arbeitgeber	285
E. Beiträge auf die Sozialzulagen.....	286
§3. Abweichungen	286
§4. Föderale Finanzierung.....	287

KAPITEL 3 - Die Sozialversicherungspflicht

§1. Was bringt die Sozialversicherungspflicht mit sich?.....	289
§2. Wer ist sozialversicherungspflichtig?.....	289
§3. Auf welcher Lohngrundlage werden Sozialsicherheitsbeiträge erhoben?.....	291

Thema 2: Die Kranken- und Invalidenversicherung

KAPITEL 1 - Wie ist die Kranken- und Invalidenversicherung organisiert?

§1. Die föderale Krankenversicherung.....	294
§2. Gesundheitspolitik der Gemeinschaften & Regionen	296
A. Krankenversicherung nach der 6. Staatsreform	296
B. Pflegeversicherung der Flämischen Gemeinschaft.....	296

Unterthema 1: Die Gesundheitspflege.....298

KAPITEL 2 - Wer ist in Sachen Gesundheitspflege versichert?.....298

§1. die versicherten 298
§2. Die Personen zu Lasten..... 300
§3. Eröffnung und Wahrung des Anrechts 300
§4. Rechtsfindung 301

KAPITEL 3 - Die Gesundheitsleistungen302

§1. Welche Leistungen werden zurückerstattet?..... 302
§2. Welche Tarife können die Leistungsanbieter anwenden?..... 302
§3. Welchen Teil zahlt die Versicherung? 303
 A. Prinzip..... 303
 B. Die erhöhte Kostenerstattung der Versicherung..... 304
 C. Die maximale Gesundheitsrechnung (MAGER) 305
 D. Modalitäten der Rückerstattung 306

KAPITEL 4 - Beziehungen zwischen Versicherung und Leistungsanbietern307

§1. Die Ärzte und die Zahnärzte 307
 A. Abkommen zwischen Ärzten, Zahnärzten und Krankenkassen..... 307
 B. Die Modalitäten der Rückerstattung..... 307
§2. Die Medikamente 308
§3. Der Krankenhausaufenthalt 308
§4. Andere Leistungen..... 309
 A. Paramedizinische Leistungen..... 309
 B. Die Pflegehäuser..... 309
 C. Besondere Leistungen 310

Unterthema 2: Die Entschädigungen.....311

KAPITEL 5 - Wer ist durch die Entschädigungsversicherung abgedeckt?.....311

§1. Die Anrechthabenden 311
§2. Die Wartezeit..... 311

KAPITEL 6 - Arbeitsunfähigkeit und Invalidität 313

§1. Was versteht man unter Arbeitsunfähigkeit? 313
§2. Betrag der Entschädigungen 314
§3. Gewährungsprozedur und -Formalitäten 315
 A. Das ärztliche Attest..... 315
 B. Die Entscheidung..... 316
§4. Allgemeine Gewährungsbedingungen 316

KAPITEL 7 - Die Mutterschaft..... 317

Thema 3: Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten..... 318

KAPITEL 1 - Arbeitsunfälle: Allgemeines 318

§1. Organisation des Sektors 318
§2. Wer wird von der Gesetzgebung abgedeckt?..... 318
§3. Das gedeckte Risiko 319
 A. Der Arbeitsunfall..... 319
 B. Der Unfall auf dem Weg zur Arbeit..... 319
 C. Die Unfallklärung..... 320

KAPITEL 2 - Die Entschädigung der Arbeitsunfälle	322
§1. Die Gesundheitspflege.....	322
§2. Tod des Opfers.....	323
A. Die Bestattungskosten.....	323
B. Der überlebende (Ehe-)Partner	323
C. Die Kinder.....	323
D. Andere Familienmitglieder.....	324
§3. Zeitweilige Arbeitsunfähigkeit	324
§4. Ständige Arbeitsunfähigkeit.....	325
A. Berechnung der Entschädigung.....	325
B. Prozedur	326
C. Revision.....	326
D. Zahlungsmodalitäten.....	327
E. Soziale Abzüge und Besteuerung.....	329
§5. Andere Leistungen	330
A. Fahrtkosten.....	330
B. Entschädigungen	330
§6. Regeln, die für alle Leistungen gelten.....	331
A. Basislohn der Entschädigungen	331
B. Kumulierungsregelungen.....	332
C. Zinsen	332
D. Innerhalb welcher Frist muss man seine Rechte geltend machen?.....	333
KAPITEL 3 - Die Berufskrankheiten	334
§1. Grundsätze und Organisation	334
§2. Was ist eine Berufskrankheit?	335
§3. Die Entschädigung der Opfer	335
A. Allgemeine Regelungen	335
B. Vorbeugende Entfernung.....	336
C. Prozedur	337
§4. Der „Asbestfonds“	337
KAPITEL 4 - Das Berufsrisiko und die zivile Verantwortung	338
§1. Fehler des Opfers oder des Begünstigten der Entschädigung.....	338
§2. Haftung eines Dritten.....	338
§3. Haftung des Arbeitgebers	339
Thema 4: Die Arbeitslosigkeit.....	340
KAPITEL 1 - Grundsätze und administrative Organisation	340
§1. Grundsätze.....	340
§2. Das Landesamt für Arbeitsbeschaffung (LfA-ONem)	340
§3. Die Zahlstellen	340
§4. Die regionalen Arbeitsämter	341
KAPITEL 2 - Die Versicherungs- oder Zulässigkeitsbedingungen.....	342
§1. Zulassung aufgrund einer Vollzeitbeschäftigung.....	342
A. Welche Arbeit?.....	342
B. Der Arbeitszeit gleichgestellte Situationen.....	342
C. Wie viele Arbeitstage müssen nachgewiesen werden?	343
D. Abweichungen	343

§2. Zulassung aufgrund der Studien	344
A. Eröffnung des Anrechts	344
B. Zeitliche Begrenzung	345
C. Übergangentschädigungen	345
§3. Andere Regeln	346
A. Wiedenzulassung nach Unterbrechung der Arbeitslosigkeit.....	346
B. Kurzarbeit.....	346
KAPITEL 3 - Die Bedingungen zum Erhalt der Entschädigung.....	347
§1. Arbeitslos und ohne Einkommen sein	347
A. Ohne Beschäftigung.....	347
B. Ohne Lohn	348
§2. Nicht verantwortlich sein für seine Arbeitslosigkeit.....	349
A. Allgemeines	349
B. Die Pflicht, eine Beschäftigung zu suchen.....	349
§3. Arbeitsfähig sein.....	350
§4. Rentenalter	350
§5. In Belgien wohnen.....	351
Kapitel 4 - Betrag der Arbeitslosenentschädigung.....	352
§1. Allgemeine Regelungen.....	352
A. Für welche Tage hat man Anrecht auf Arbeitslosenentschädigungen?.....	352
B. Der Einfluss der Haushaltszusammensetzung auf den Betrag der Entschädigung.....	352
§2. Die tägliche Arbeitslosenentschädigung.....	353
§3. Zeitweilige Arbeitslosigkeit (Kurzarbeit)	355
§4. Die Eingliederungs- und Übergangentschädigungen.....	355
KAPITEL 5 - Arbeitslosenversicherung und Teilzeitarbeit.....	356
§1. Grundsätze.....	356
§2. Arbeitnehmer, die mindestens den Referenzlohn erhalten.....	356
§3. Teilzeitbeschäftigte „mit Aufrechterhaltung der Rechte“	357
A. Wer hat Anspruch auf dieses System?	357
B. Die Aufrechterhaltung der Rechte.....	357
C. Die Entschädigung der Einkommensgarantie (EEG).....	357
§4. Die „freiwilligen“ Teilzeitbeschäftigten	358
A. Eröffnung des Anrechts	358
B. Berechnung der Entschädigung	359
Kapitel 6 - Besondere Entschädigungssysteme	360
§1. Die Begleitentschädigung.....	360
§2. Mobilitätzuschlag & Zuschlag für Kinderbetreuung.....	360
§3. Übergangsprämie.....	360
§4 Beschützungsgeld	361
§ 5 Kunsttarbeitsgeld.....	361
KAPITEL 7 - Prozedur	362
§1. Der Antrag auf Entschädigungen	362
§2. Kontrollkarte.....	363
§3. Entscheidungen	363

Thema 5: System der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag (SAB).....364

KAPITEL 1 - Was ist ein „SAB“?.....	364
§1. Allgemeine Präsentation.....	364
A. Beschreibung	364
B. Allgemeine Bedingungen.....	364
C. Ersetzungspflicht	365
D. Arbeitgeberbeitrag.....	365
§2. Entschädigungen	366
A. Die zusätzliche Entschädigung.....	366
B. Die Arbeitslosenentschädigung.....	367
C. Steuern, Sozialabgaben	368
§3. Status des Arbeitnehmers in der Arbeitslosenregelung.....	368
A. Beschreibung	368
B. Der Arbeitslose im SAB seit dem 1. Januar 2015: Pflicht der angepassten Verfügbarkeit	369
§4. SAB und Vorpension	370
KAPITEL 2 - Alters- und Laufbahnbedingungen.....	371
§1. Gewöhnliche Regelungen	371
A. Das SAB mit 62 Jahren.....	371
B. Das SAB vor 62 Jahren.....	371
§2. Unternehmen in Schwierigkeiten oder in Umstrukturierung.....	372
A. Allgemeines	372
B. Was ist ein Unternehmen in Schwierigkeiten?.....	373
C. Was ist ein Unternehmen in Umstrukturierung?.....	373

Thema 6: Die Pensionen 375

KAPITEL 1 - Allgemeine Präsentation.....	375
§1. Die verschiedenen Pensionssysteme	375
§2. Verwaltung.....	376
KAPITEL 2 - Die Alterspension.....	377
§1. Wie wird die Pension berechnet?	377
A. Grundsatz	377
B. Die Pension „Haushaltsvorstand“ und Pension „Alleinstehend“	377
C. Die Mindestrente	378
D. Das Prinzip der Laufbahneinheit.....	378
§2. Der Pensionsantrag.....	379
A. Ab welchem Alter kann man seine Pension nehmen?.....	379
B. Antrag	379
§3. Die Pension des getrennten oder geschiedenen Ehepartners.....	380
A. Die Altersrente im Falle der Trennung der Eheleute	380
B. Die Pension des geschiedenen Ehepartners	381
KAPITEL 3 - Die Berufslaufbahn.....	382
§1. Die Arbeitsperioden.....	382
§2. Die gleichgestellten Perioden.....	383
A. Liste der Gleichstellungen.....	383
B. Berücksichtigung der gleichgestellten Perioden.....	384
§3. Die hinzugefügten Jahre.....	385

KAPITEL 4 - Die Hinterbliebenenrente.....	388
§1. Gewährungsbedingungen.....	388
§2. Berechnung.....	389
§3. Kumulierung.....	390
A. Kumulierung von Witwenrente und Altersrente.....	390
B. Kumulierung von Witwenrenten.....	390
§4. Die Übergangschädigung.....	390
KAPITEL 5 - Dürfen Rentner arbeiten oder Sozialentschädigungen beziehen?	391
§1. Genehmigte Aktivitäten für Pensionierte.....	391
§2. Kumulierung mit anderen Sozialeinkünften.....	392
KAPITEL 6 - Andere gemeinsame Regelungen für die Alters- und die Witwenrente	393
§1. Urlaubsgeld.....	393
§2. Zahlung.....	393
A. Wie werden die Pensionen gezahlt?.....	393
B. Sozialabgaben, Steuern.....	394
C. Wohnsitz im europäischen Wirtschaftsraum (EWR).....	394
§3. Prozedur.....	394
A. Einwände, Beschwerden.....	394
B. Verjährungsfrist.....	395
KAPITEL 7 - Einkommensgarantie für Betagte	396
§1. Gewährungsbedingungen.....	396
§2. Betrag.....	397
§3. Überprüfung der Einnahmen.....	397
KAPITEL 8 - Zusatzpensionen.....	399
§1. Der zweite Pfeiler.....	399
§2. Gruppenversicherung.....	400
A. Soziale Pensionspläne.....	400
B. Gewöhnliche Systeme der Betriebsrente.....	401
C. Verbotene Diskriminierungen.....	401
D. Mindestertrag.....	402
E. Auszahlung.....	403
F. Zusatzpension und Scheidung.....	404
G. Übertragbarkeit der Rechte.....	404
§3. Freie Zusatzpension für Arbeitnehmer (FZPA).....	405
A. Einleitung.....	405
B. Ende.....	405
C. Ertrag.....	405
Thema 7: Familienzulagen (Kindergeld).....	406
KAPITEL 1 - Allgemeine Vorstellung	406
§1. Kindergeld und Staatsreform.....	406
§2. Wie legt man das anzuwendende System fest?.....	407
KAPITEL 2 - Föderales System.....	408
§1. Prinzip.....	408
§2. Höhe der Familienzulagen - altes System.....	409
A. Gewöhnliche Familienzulagen.....	409
B. Die Erhöhungen in Funktion des Haushaltes, in dem das Kind lebt.....	409

C. Die Erhöhung in Funktion der Situation des Kindes	411
§3. Bis zu welchem Alter gibt das Kind Anrecht auf Familienzulagen?	412
A. Allgemeine Regelungen	412
B. Behinderte Kinder	412
C. Das Kind folgt einem Unterricht oder setzt sein Studium fort	412
D. Nach Beendigung des Studiums	412

KAPITEL 3 - Familienzulagen in der Wallonie 414

§1. Neues System	414
§2. Soziale Zuschläge.....	414
§3. Wie wird das Kindergeld gezahlt?	415

KAPITEL 4 - Kindergeld in Flandern: Das Wachstumspaket (Groeipakket)..... 416

§1. Für welche Kinder?.....	416
§2. Zuschläge und Beträge.....	417
A. Anfangsbetrag.....	417
B. Grundbetrag.....	418
C. Soziale Zuschläge	418
D. Pflegezulagen	418
E. Beteiligungszuschlag.....	419
§3. Begünstigte	421
A. Die Eltern oder das Elternteil.....	421
B. Unterbringung (in einer Pflegefamilie).....	421
§4. Zahlstellen.....	421

KAPITEL 5 - Familienzulagen in Brüssel 422

§1. Höhe der Familienzulagen	422
§2. Bis zu welchem Alter werden Familienzulagen gezahlt?	423
§3. Wem werden die Familienzulagen gezahlt?.....	423
§4. Von wem wird das Kindergeld gezahlt?	424

KAPITEL 6 - Kindergeld in der Deutschsprachigen Gemeinschaft..... 425

Thema 8: Sozialhilferegulung 427

KAPITEL 1: Die Leistungen zu Lasten des ÖSHZ 427

§1. Die Sozialhilfe.....	427
§2. Das Eingliederungseinkommen	428

KAPITEL 2 - Beihilfen für behinderte Personen 429

§1. Grundsätze, allgemeine Regelungen	429
§2. Betrag & Gewährungsbedingungen der Beihilfen	430
§3. Überprüfung der Einkünfte.....	430
§4. Andere Bedingungen	431

TEIL 4. BESCHÄFTIGUNGS- UND AUSBILDUNGSMASSNAHMEN 436

Thema 1: Verteilung der Zuständigkeiten 436

KAPITEL 1 - Wer ist zuständig?..... 436

§1. Kompetenzen der Regionen	436
§2. Kompetenzen der Gemeinschaften.....	437
§3. Wohnort oder Arbeitsort?	437

Thema 2: Beschäftigung438

KAPITEL 1 - Förderale Beschäftigungsmaßnahmen.....438

§1. Reduzierungen der Arbeitgeberbeiträge 438
§2. Die strukturelle Reduzierung 439
§3. Ersteinstellungen 440
§4. Verkürzung der Arbeitszeit 440

KAPITEL 2 - Die flämischen Beschäftigungsmaßnahmen.....441

§1. Anreiz zur Einstellung von Langzeitarbeitslosen 441
§2. Flämische Hilfsprämie für Personen mit beruflicher Beeinträchtigung 441
§3. Bürgernahe Arbeit und befristete Berufserfahrung 443
 A. Die bürgernahe Arbeit..... 443
 B. Befristete Berufserfahrung 444
§4. Beschäftigungsprogramme in der Sozialwirtschaft 446
 A. Lokale Dienstleistungen (LD)..... 446
 B. Kollektiv angepasste Arbeit 446

KAPITEL 3 - Wallonische Beschäftigungsmaßnahmen.....448

§1. Die Beschäftigungshilfen für Zielgruppen 448
 A. Impulsion –25 Jahre 448
 B. Impulsion 12 Monate+ 448
 C. Impulsion 55 Jahre+ 449
 D. Sprungbrett 24 Monate + 450
§2. Beihilfen zur Förderung der Beschäftigung (APE)..... 450

KAPITEL 4 - Brüsseler Beschäftigungsmaßnahmen.....453

§1. Subventionierte Vertragsbeschäftigte (ACS) 453
§2. Maßnahmen zugunsten von Zielgruppen 454
 A. Eingliederungsmaßnahmen 454
 B. Aktivierungsmaßnahmen 454
 C. Maßnahmen zur Weiterbeschäftigung..... 455
§3. Eingliederungssozialwirtschaft (SINE)..... 455
§4. Stage First..... 456

KAPITEL 5 - Beschäftigungsmaßnahmen der Deutschsprachigen Gemeinschaft.....457

§1. Aktiv- und Aktiv-Plus Beschäftigungsförderung 457
§2. Aktiv-Berechtigte 457
§3. Aktiv Plus-Berechtigte 457
§4. Bisherige Beschäftigungsprogramme 458
§ 5. LSS-Ermäßigung für ältere Arbeitnehmer 458
§6. LSS-Ermäßigung für Ersteinstellungen 459

Thema 3: Ausbildung460

KAPITEL 1 - Flämische Ausbildungsmaßnahmen460

§1. Flämische Ausbildungsanreize..... 460
 A. Flämischer Ausbildungsurlaub 460
 B. Flämische Ausbildungsschecks 462
 C. Flämischer Zeitkredit für Weiterbildungen 464
§2. Ausbildung am Arbeitsplatz..... 465

KAPITEL 2 - Wallonische Ausbildungsmaßnahmen	467
§1. Bezahlter Bildungsurlaub	467
§2. Ausbildungs-Integrationsvertrag (AIV).....	468
§ 3. Ausbildungsschecks	470
KAPITEL 3 - Brüsseler Ausbildungsmaßnahmen	472
§1. Bezahlter Bildungsurlaub	472
A. Grundsätze.....	472
B. Die Organisation des bezahlten Bildungsurlaubs.....	475
§2. Ausbildungsprämie.....	476
§3. Sprachen-, Ausbildungs- und Tic-Schecks	476
§ 4. Ausbildungsprämie für Unternehmen	476
§ 5 Ausbildungsprämie - industrielles Umstellungsprojekt.....	477
KAPITEL 4 - Ausbildungsmaßnahmen der Deutschsprachigen Gemeinschaft	478
§1. Berufliche Aus- und Weiterbildungs-Offensive (BRAWO).....	478
A. Bezuschusste Ausgaben	478
B. Antragstellung, Beratungsgespräch und Kontaktdaten	478
§2. Der bezahlte Bildungsurlaub (BBU)	478
§3. Zuschüsse und Stipendien.....	479
A. Weiterbildungslehrgänge für Lehrpersonen	479
B. Weiterbildungsstudien	480
C. Wissenschaftliche Forschungsprojekte	480
§4. Europäische Bildungsprogramme (Erasmus+, usw.).....	480
Thema 4: Begleitung der Arbeitsuchenden	481
KAPITEL 1 - VDAB – Flandern	481
§1. Registrierung und Kontakt	481
§ 2 Begleitung.....	481
§ 3 Kontrolle und Sanktionierung.....	482
KAPITEL 2 - DAS FOREM – Wallonien	483
§ 1. Begleitung der Arbeitsuchenden	483
§ 2. Neue Bestimmungen zur Kontrolle der Verfügbarkeit von Arbeitsuchenden	484
KAPITEL 3 - ACTIRIS – Brüssel	485
§ 1. Actiris.....	485
§ 2. Individuelle Begleitung.....	485
KAPITEL 4 - ADG – Ostbelgien (Deutschsprachige Gemeinschaft)	486
§ 1. Begleitung der Arbeitsuchenden	486
§ 2. Verfügbarkeitskontrolle.....	486
§ 3. VoG RESO	486
TEIL 5. WIE IHRE RECHTE VERTRETEN?	492
KAPITEL 1 - Innerhalb welcher Frist?	492
§1. Die Verjährungsfrist.....	492
§2. Die Berufungsfristen	492

KAPITEL 2 - Vor dem Gang vor Gericht	494
§1. Muss man sich durch einen Anwalt vertreten lassen?	494
§2. Welches Gericht ist zuständig?	494
§3. In welcher Sprache läuft die Prozedur?	495
§4. Was kostet ein Verfahren?	496
§5. Prozess, Schlichtung, Mediation	497
§6. Transaktion und Rechtsverzicht	498
KAPITEL 3 - Das Verfahren.....	499
§1. Wie wird die Klage eingereicht?	499
A. In Sachen Arbeit und Arbeitsunfall	499
B. In Sachen Soziale Sicherheit	500
§2. Wie verläuft das Verfahren?	500
A. Einleitung	500
B. Austausch der Schlussanträge.....	500
C. Plädoyers.....	501
D. Das Urteil	501
E. Zwischenfälle.....	502
§3. Berufungen gegen Urteile des Arbeitsgerichtes.....	502
§4. Urteilsvollstreckung.....	503
KAPITEL 4 - Der juristische Beistand der CSC.....	504
§1. Was deckt der juristische Beistand der CSC ab?	504
§2. Wie werden die Klagen eingereicht und bearbeitet?	505
§3. Nur die CSC-Mitglieder haben Anrecht auf den juristischen Beistand	506
DIE GRÜNEN SEITEN	509
INDEX.....	522

Hier ist die neue Ausgabe des Handbuches der Sozialgesetzgebung. Dieses Buch führt Sie durch das Arbeits- und Sozialversicherungsrecht und erklärt die Beschäftigungspolitik. Es bietet auch einen Überblick über individuelle arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Streitigkeiten. Am Ende dieses Handbuches finden Sie die Höhe der am 1. April 2024 geltenden Zulagen und Beiträge der sozialen Sicherheit.

Millionen von Menschen arbeiten jeden Tag hart. Im beruflichen Kontext oder bei der Jobsuche. Das Handbuch ist in erster Linie ein Instrument für CSC-Delegierte, um sich in Kenntnis der Sachlage für ihre Kollegen einzusetzen.

Dieses Handbuch richtet sich auch an diejenigen, die nach ihrer Laufbahn in Rente gehen dürfen. Oder an diejenigen, die aufgrund von Krankheit oder Unfall auf die Solidarität der Gesellschaft zählen können müssen.

Da sich die Sozialgesetzgebung ständig weiterentwickelt, deckt dieses Buch natürlich nicht alles im Detail ab. Es handelt sich um eine „Erstinformation“. Für spezifische Informationen können Sie Ihre Kollegen an unsere Dienstleistungszentren oder Berufszentralen verweisen. Zögern Sie nicht, die CSC-Website zu konsultieren (www.dieesc.be). Dort finden Sie die elektronische Version dieses Handbuches der Sozialgesetzgebung, die regelmäßig aktualisiert wird.

Das Coronavirus, der Krieg in der Ukraine, steigende Energiepreise, die Klimakrise...

Die Ereignisse der letzten Jahre zeigen auf ihre Weise, dass die Risiken, denen wir ausgesetzt sind, nicht nur uns als Individuen betreffen. Die Herausforderungen, vor denen wir als Gesellschaft stehen, gehen weit über die Sozialgesetzgebung hinaus. Sie verpflichten uns jedoch, den Sozialversicherten und den Arbeitnehmern Antworten zu geben. Mit einer fairen Klimapolitik als Leitprinzip fordern und verhandeln wir eine Verbesserung einer ganzen Reihe von Rechten. Das Recht auf Ausbildung, eine Fahrradzulage oder das Mobilitätsbudget sind alles Rechte, die wir in diesem Zusammenhang weiterentwickeln wollen. Maßnahmen, die uns heute und morgen vor höherer Gewalt schützen sollen, gehen weit über das klassische Beispiel der brennenden Fabrik hinaus. Kurz gesagt, die soziale Sicherheit muss durch die Berücksichtigung neuer Bedürfnisse gestärkt werden.

Die CSC arbeitet täglich an diesem Ziel. Indem wir der Konzertierung innerhalb der Zehnergruppe, in den Regionen und Gemeinschaften, in den Sektoren und Unternehmen alle Chancen geben. Indem wir bei Bedarf Maßnahmen ergreifen. Indem wir politischen Entscheidungsträgern Alternativen zu antisozialen Entscheidungen aufzeigen. Und durch die Erweiterung des Wissens über soziale Rechte. Denn dieses Wissen ist wichtig, um unseren sozialen Schutz zu verbessern und seinem Abbau ein Ende zu setzen. Das Handbuch der Sozialgesetzgebung soll Arbeitnehmervertreter, Verhandlungsführer und Dienstleister in die Lage versetzen, dieses Ziel zu erreichen.

Jeder, der die Mechanismen versteht, die der Sozialgesetzgebung zugrunde liegen, weiß, dass die Rechte der Arbeitnehmer und ein angemessener Schutz durch die soziale Sicherheit nicht das Ergebnis unveränderlicher Naturkräfte sind, sondern ausschließlich menschlicher Arbeit und spezialisierter gewerkschaftlicher Maßnahmen auf allen Ebenen.

Ann Vermorgen
CSC-Präsidentin

Marie-Hélène Ska
CSC-Generalsekretärin

GEBRAUCHSANWEISUNG

Das Handbuch der Sozialgesetzgebung ist das Erbe einer jahrzehntelangen Tradition.

Durch das Internet ist es viel einfacher geworden, sich Informationen über das Sozialrecht zu beschaffen. Zahlreiche spezialisierte Veröffentlichungen von hoher Qualität liefern die professionellen Gesetzestexte, Kommentare und die Neuigkeiten, die sich in einem schnellen Rhythmus folgen.

Trotz dieser Entwicklung geht das Interesse für unser „Handbuch“ nicht verloren.

Keine andere jährlich überarbeitete Veröffentlichung bietet eine so breite Übersicht über die belgische Sozialgesetzgebung. In einem praktischen Format behandelt es das gesamte Arbeitsrecht und den Sozialschutz, außerdem Informationen über die Rechtsquellen, über die Funktionsweise der Arbeitsgerichte und über die Regelungen bezüglich gewisser Ereignisse, die das Unternehmen betreffen, wie z.B. der Konkurs und der Vergleich. Außerhalb der CSC wird es in vielen Kreisen genutzt, zum Beispiel als Referenzwerk für die Sozialdienste oder als Schulungsdokument für Kurse im Sozialrecht.

Aber unser „Handbuch der Sozialgesetzgebung“ ist nicht für Juristen gedacht, sondern für die Gewerkschaftsarbeit an der Basis. Der Leser findet dort alles Wissenswerte und zwar in einer sehr klaren Sprache, bevor er sich an die Professionellen wendet: an die Gewerkschaftssekretäre, an die Dienstleistungszentren und an die juristischen Dienste der CSC.

Dieses Handbuch antwortet jedoch nicht auf alle Fragen, die man sich stellen kann. Es kann nicht auf alle Besonderheiten eingehen und jedes Thema bis in Detail erklären. Die CSC bietet zahlreiche Dienstleistungen an zur Unterstützung der individuellen und kollektiven Gewerkschaftsaktion.

Dieses Handbuch besteht aus 5 großen Teilen:

- Teil 1: Die Rechtsquellen
- Teil 2: Das Arbeitsrecht
- Teil 3: Die soziale Sicherheit
- Teil 4: Die Beschäftigungspolitik
- Teil 5: Wie können Sie Ihre Rechte verteidigen?

Am Ende des Handbuches findet man:

- die „grünen Seiten“ mit den Sozialleistungen und -beiträgen im Arbeitsrecht und in der sozialen Sicherheit;
- einen Index, der die geläufigen und technischen Ausdrücke sowie die Abkürzungen aufführt;
- ein ausführliches Inhaltsverzeichnis.

WIE AUF EINFACHE WEISE AUSKUNFT FINDEN?

Die Informationen, die Sie suchen, können Sie über das Inhaltsverzeichnis oder über den Index finden. Parallel zu der Einteilung in Teilen, Kapiteln und Abschnitten, wurde der Text in nummerierte Artikel aufgeteilt.

Das Inhaltsverzeichnis gibt die entsprechenden Seiten an.

Der Index weist auf die Artikelnummern hin, die dieses Thema behandeln.

Diese Ausgabe des Handbuches der Sozialgesetzgebung enthält die neuesten Maßnahmen und Interventionen der Regierung De Croo. Diese Regierung mag ihren „Beschäftigungsdeal“ als historisch darstellen, aber dieses Abkommen hatte keine großen Auswirkungen. Für uns sind die Abschaffung von Übergangsmaßnahmen für Arbeitnehmer, die kündigen, im Rahmen der Erneuerung des Gesetzes über das Einheitsstatut sowie die Verbesserung des Antidiskriminierungsgesetzes und die Wiedereingliederung kranker Arbeitnehmer eine wichtigere Arbeit. Wir konnten endlich auch die vor langer Zeit angekündigte Abschaffung des ärztlichen Attests für einen Tag Abwesenheit, maximal dreimal im Jahr, in diese Ausgabe aufnehmen. Während die KMU diese Maßnahme noch sehr zurückhaltend annehmen, wird sie von den Arbeitnehmern und Großunternehmen begrüßt.

Auch bei der Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben hat sich einiges verbessert, insbesondere auf Anregung der Europäischen Union durch die Einführung des Rechts auf kurzfristigen (unbezahlten) Pflegeurlaub. Dies steht in krassem Gegensatz zu den Kosteneinsparungsmaßnahmen im Bereich des Zeitkredits; Teilzeitbeschäftigten wird dieses Recht praktisch vorenthalten. Gegen diese unfairen Maßnahmen haben wir beim Staatsrat Berufung eingelegt. Wir hoffen, in der nächsten Ausgabe einen positiven Artikel zu diesem Thema schreiben zu können.

Die CSC vereint und verteidigt nicht nur „festangestellte“ Beschäftigte und Sozialversicherte, sondern auch Plattformarbeiter und Selbstständige ohne Personal unter dem Banner von United Freelancers. Es ist daher richtig, dass die vorliegende Fassung des Handbuches der Sozialgesetzgebung auch diesen Kategorien von Arbeitnehmern mehr Aufmerksamkeit schenkt. Diese Ausgabe 2024 befasst sich ebenfalls mit der neuen Ausweitung der Flexi-Jobs.

Am Ende dieses Handbuches der Sozialgesetzgebung befinden sich die „Grünen Seiten“. Dazu gehören die wichtigsten Beträge des Arbeitsrechtes und der sozialen Sicherheit, die ab dem 1. April 2024 gelten. Sollten sich diese Beträge aufgrund von Indexierung oder öffentlichen Maßnahmen ändern, werden wir diese Übersicht auf der Webseite www.dieesc.be/sozialzulagen aktualisieren.

HAND BUCH

DER SOZIALGESETZGEBUNG

2024

TEIL
1

I

II

III

IV

V

DIE QUELLEN DES SOZIALRECHTS

KAPITEL 1

DAS INTERNATIONALE RECHT

§1. VERTRÄGE

(Art. 16 des Sondergesetzes vom 8. August 1980 über institutionelle Reformen).

1.

Verträge legen Vereinbarungen zwischen zwei oder mehreren Ländern fest. Auch internationale Organisationen, wie die Europäische Union (EU) oder die Internationale Arbeitsorganisation (ILO), wurden durch Verträge gegründet.

Die Genehmigung eines Vertrags durch die Regierung nach Zustimmung des Parlaments wird als Ratifizierung bezeichnet. In Belgien sind auch die Gemeinschaften und die Regionen dafür zuständig, wenn der Vertrag ihre Zuständigkeiten betrifft. Die Ratifizierung bewirkt, dass das Land durch den Vertrag verpflichtet wird. Dieser hat Vorrang vor dem nationalen Recht. Die belgischen Gerichte müssen sich daher weigern, belgische Rechtsvorschriften anzuwenden, die gegen einen internationalen Vertrag verstoßen. Das internationale Sozialrecht umfasst zunächst eine Reihe von Verträgen, die grundlegende Rechte garantieren, wie z.B. die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, die im Rahmen der Vereinten Nationen geschlossen wurde. Darüber hinaus gibt es eher technische Verträge wie die Sozialversicherungspflicht bei Beschäftigung außerhalb der EU, die Übertragung von Sozialversicherungsansprüchen von Personen, die von einem Land in ein anderes umziehen usw.

§2. INTERNATIONALE ARBEITSORGANISATION (IAO)

Weitere Informationen über die Internationale Arbeitsorganisation finden Sie im Buch „Il reste du Pain sur la Planche. L'avenir du travail décent dans le monde“ von Luc Cortebecq.

2.

Die IAO, mit Sitz in Genf, ist eine spezialisierte Institution der UNO. Sie wurde vor der UNO gegründet, weil sie im Rahmen des Völkerbundes schon 1919 eingerichtet wurde. Sie wird bei ihrer Aufgabe unterstützt durch eine Verwaltung, dem Internationalen Arbeitsbüro.

Die IAO weist die Besonderheit auf, dass jede nationale Delegation aus 3 Parteien besteht: aus Vertretern der Regierung, der Arbeitgeber und der Gewerkschaftsorganisationen. In diesem Sinne gleichen diese Beratungen dem, was ein internationales Kollektivabkommen sein könnte.

Die IAO hat fast 200 Abkommen ausgearbeitet zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Förderung der Sozialjustiz. Belgien hat mehr als die Hälfte dieser Abkommen bestätigt. Dies ist der Fall für die acht wesentlichsten Abkommen, die alle Länder bestätigen und anwenden müssen: die Gewerkschaftsfreiheiten (Nr. 87), die Freiheit der kollektiven Konzertierung (Nr. 98), das Verbot der Zwangsarbeit (Nr. 29 und 105) und der Kinderarbeit (Nr. 138 und 182), das Recht auf gerechten Lohn (Nr. 100) und das Prinzip der Nicht-Diskriminierung (Nr. 111).

Die Anwendung der Abkommen wird kontrolliert durch eine Dreierkommission der IAO. Die CSC, die dieser Kontrollarbeit eine große Bedeutung beimisst, nimmt sehr aktiv daran teil.

§3. DER EUROPARAT

3.

Der Europarat vereint 46 Staaten des europäischen Kontinents, einschließlich der Länder Zentral- und Osteuropas, Russland, mehrere Staaten der ehemaligen Sowjetunion und die Türkei.

Er erarbeitete einige wichtige Texte, so u.a. die europäischen Übergangsabkommen über die soziale Sicherheit und das europäische Abkommen über die soziale Sicherheit. Diese Abkommen gewähren u.a. gleiche Rechte für die Staatsangehörigen der Unterzeichnerstaaten in Sachen soziale Sicherheit, und regeln mehrere andere Aspekte der internationalen sozialen Sicherheit (Interimabkommen der sozialen Sicherheit, Paris 11.12.1953, gen. 26.3.1957, B. St. 27.6.1957; europäisches Abkommen der sozialen Sicherheit, Paris 14.12.1972, gen. 2.9.1985, B. St. 14.3.1986).

4.

Im Rahmen des Europarates wurde ebenfalls die Europäische Konvention der Menschenrechte unterzeichnet. Sie gewährt eine gewisse Anzahl von Grundfreiheiten (so z.B. die gewerkschaftliche Freiheit und der Schutz des Privatlebens). Die Konvention wurde von Belgien angenommen und kann vor belgischen Gerichten geltend gemacht werden. (Europäisches Abkommen zur Wahrung der Menschenrechte und der Grundfreiheiten, Rom 4.11.1950, gen. 13.5.1955, B. St. 19.8.1955).

Ihre Eigenheit besteht darin, dass sie Sonderorgane vorsieht, die bei Verstößen, über die garantierten Rechte befinden, unabhängig von den einzelnen Staaten.

Jeder, der Opfer einer Verletzung der in der Konvention garantierten Rechte zu sein glaubt, und der alle innerhalb seines Staates verfügbaren Berufungsmöglichkeiten ausgeschöpft hat, kann vor der Europäischen Kommission der Menschenrechte mit Sitz in Straßburg Klage einreichen.

5.

Ein anderer wichtiger Vertrag ist die europäische Sozialcharta, die ein breites Ausmaß an persönlichen und kollektiven Sozialrechten garantiert. Der ursprüngliche Text von 1961 wurde von Belgien im Jahr 1990 ratifiziert. Ein überarbeiteter Text wurde 1996 unterzeichnet und durch ein Gesetz vom 15.3.2002 (B. St. 10.5.2004) genehmigt.

§4. DIE EUROPÄISCHE UNION

A. Die europäischen Institutionen

6.

Die Europäische Union besteht aus 27 Mitgliedstaaten: Belgien, Bulgarien, Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Italien, Irland, Lettland, Litauen, Luxemburg, Malta, Niederlande, Österreich, Polen, Portugal, Rumänien, Slowakei, Slowenien, Schweden, Spanien, Tschechien, Ungarn, Zypern und Kroatien).

Einige Länder gehören nicht zur EU, sind aber Teil des Europäischen Wirtschaftsraumes, in dem einige Elemente des EU-Rechts gelten, zum Beispiel in Sachen Freizügigkeit der Personen. Hier handelt es sich um Island, Norwegen und Liechtenstein. Die Schweiz ist durch Verträge an die Europäische Union gebunden, die bestimmte Elemente der europäischen Gesetzgebung beinhalten, vor allem in Sachen Freizügigkeit.

Die Verträge, die die Europäischen Gemeinschaften eingeführt haben, sehen die Einrichtung von Institutionen vor, die unabhängig von den Staaten sind. Der Vertrag von Rom, unterschrieben in 1957, gründete die Europäische Wirtschaftsgemeinschaft. Der Vertrag von Maastricht, gültig ab dem 1. November 1993, hat die europäische Gemeinschaft in die Europäische Union umgewandelt und die Kompetenzen der europäischen Institutionen erweitert. Der Vertrag von Amsterdam, der 1997 abgeschlossen wurde, integriert vor allem eine soziale Dimension. Der Vertrag von Lissabon, der 2007 abgeschlossen wurde und der am 1.12.2009 in Kraft getreten ist, bemüht sich, die Strukturen der Union an die Erweiterungen von 2004 und 2007 anzupassen.

7.

Die wichtigsten Institutionen der Europäischen Union sind Folgende:

- der Ministerrat, der zurzeit das wichtigste gesetzgebende Organ ist;
- die Europäische Kommission mit Sitz in Brüssel, die im Wesentlichen das ausführende Organ ist;
- das in Straßburg und Brüssel tagende Europäische Parlament, das eine gewisse Kontrolle über die Tätigkeit der Kommission und des Rates, insbesondere über den Haushalt der Gemeinschaft ausübt. Es hat ebenfalls ein Mitentscheidungsrecht in gewissen Materien.
- der Wirtschafts- und Sozialrat, der in Brüssel zusammentrifft, ist ein beratendes Organ, das sich aus Vertretern der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen sowie aus verschiedenen Organisationen (Verbraucher, Landwirtschaft ...) zusammensetzt;
- der Gerichtshof in Luxemburg, der für eine einheitliche Auslegung des EU-Rechts sorgt;
- der Europäische Ausschuss der Regionen, der in Brüssel tagt, ist ein beratendes Organ, das sich aus Vertretern der Regionen der Mitgliedstaaten zusammensetzt;
- die Europäische Arbeitsbehörde (ELA) in Bratislava wacht über die Anwendung der europäischen Vorschriften über die Mobilität der Arbeitskräfte, indem sie u.a. Daten zwischen den Aufsichtsbehörden der Mitgliedstaaten austauscht und gemeinsame grenzüberschreitende Inspektionen organisiert. Die Sozialpartner können der ELA bemerkenswerte Fälle vorlegen. Eures ist ebenfalls in die ELA integriert. Dieses Instrument fördert die Nutzung des Rechts auf Freizügigkeit der Arbeitnehmer, indem es Stellenangebote in verschiedenen Mitgliedstaaten zur Verfügung stellt und Arbeitnehmer unterstützt, die sich in einem anderen Mitgliedstaat niederlassen und dort Arbeit finden möchten. Die Gewerkschaften, einschließlich der CSC und ihrer Grenzgängerdienste, bieten ihren (zukünftigen) Mitgliedern ebenfalls Eures-Dienste an.

B. Europa und das Sozialrecht

8.

Das europäische Regelwerk hat eine praktische Bedeutung in mehreren Bereichen des Soziallebens:

- Europäische Verordnungen regeln das Recht der Europäer, sich frei in anderen Ländern bewegen zu können („Freizügigkeit der Personen“), mit den jeweiligen praktischen Folgen in Sachen Sozialrecht. Die Verordnungen sind in allen Mitgliedstaaten unmittelbar wirksam, ohne dass die Mitgliedstaaten sie in nationales Recht umsetzen müssen.
- Europäische Richtlinien legen allgemeine Grundsätze oder Grundregeln fest, die die Mitgliedstaaten umsetzen müssen. Ein Großteil der belgischen Gesetzgebung, einschließlich der Kollektivabkommen des NAR, basiert auf EU-Richtlinien: einige Elemente der Gesetzgebung über das Wohlbefinden, die Gesetze über den Kampf gegen die Diskriminierung, die Regelungen in Sachen Massenentlassung, europäische Betriebsräte, Nachtarbeit, befristete oder teilzeitige Verträge, Elternurlaub, usw...

9.

Mehrere dieser Richtlinien entstammen einem Sozialdialog auf europäischer Ebene zwischen den europäischen Arbeitgebern und Gewerkschaften. Gewerkschaftlicherseits handelt es sich um den Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) und mehrere sektorale Organisationen, darunter die CSC und ihre Zentralen. Der Rat der Europäischen Union hat die Möglichkeit, die im Rahmen dieses Dialoges verhandelten sektoralen oder intersektoralen Abkommen in Form einer Regelung oder einer Direktive als verbindlich zu erklären.

So kann es vorkommen, dass die allgemeinen Regelungen der Union einen Einfluss auf die sozialen Materien haben. Zum Beispiel hatte das EU-Recht einen großen Einfluss auf die Reduzierung der Diskriminierungen aufgrund der Nationalität, einschließlich im Bereich des Sozialschutzes. Die Verträge räumen ein, dass bestimmte soziale Gründe - z.B. die Notwendigkeiten der öffentlichen Gesundheit - Einschränkungen der wirtschaftlichen Freiheiten rechtfertigen, aber der Gerichtshof behält sich das Recht vor zu überprüfen, ob diese Einschränkungen wirklich durch solche Notwendigkeiten gerechtfertigt sind. So hat er z.B. das Anrecht des Bürgers auf Erhalt einer Rückerstattung von im Ausland erteilten Pflegeleistungen zu Lasten ihres Sozialversicherungssystems in Frage gestellt.

Im Rahmen der Wirtschafts- und Währungsunion versuchen die Mitgliedstaaten bestimmte Aspekte ihrer Sozialpolitik, insbesondere im Bereich der Beschäftigung und bestimmte Bereiche ihres Sozialschutzes, mehr und besser zu koordinieren. Die „offene Koordinierungsmethode“ (OKM) ist weniger verbindlich als die Verordnungen und Richtlinien, übt jedoch trotzdem einen gewissen politischen Einfluss aus.

Für ihre sozialen Aspekte dient die Europäische Säule der sozialen Rechte als Leitfaden, mit Schwerpunktsetzung auf die Beschäftigung und die Anpassung des europäischen Sozialmodells an die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts. Die Säule sollte zum sozialen Fortschritt beitragen, indem sie faire und gut funktionierende Arbeitsmärkte und Sozialsysteme fördert.

Die Säule umfasst 20 Grundsätze und Rechte, die in drei Kategorien unterteilt sind:

- Chancengleichheit und Zugang zum Arbeitsmarkt;
- faire Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen;
- sozialer Schutz und Inklusion.

KAPITEL 2

DIE VERFASSUNG, DAS GESETZ, DIE DEKRETE UND DIE VERORDNUNGEN

§1. DIE VERFASSUNG

10.

Die Verfassung ist die grundlegende Norm des Staates. Sie regelt die Organisation der Staatsgewalten (verfassungsgebende, gesetzgebende, vollziehende), föderale Wesenheiten (Gemeinschaften und Regionen) und die lokalen Körperschaften (Provinzen, Gemeinden).

Die Verfassung bestätigt darüber hinaus eine bestimmte Anzahl den Bürgern garantierte Grundrechte. Traditionell handelte es sich im Wesentlichen um „öffentliche Freiheiten“, die den Bürgern erlaubten, sich gegen Staatseinmischungen zu wehren (Meinungsfreiheiten, Vereinsrecht, usw.). Der Artikel 23 der Verfassung bestätigt, dass „jeder das Recht hat, ein menschenwürdiges Leben zu führen“, was die öffentliche Hand dazu verpflichtet „wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte zu garantieren“, wie das Recht auf Arbeit, auf soziale Sicherheit, usw. Darüber hinaus ist in Artikel 10 und 11 der Gleichheitsgrundsatz verankert. Dies sind sehr wichtige Bestimmungen im Kampf gegen die Diskriminierung und Ungleichbehandlung aller Bürger, insbesondere von Arbeitnehmern, Arbeitsuchenden und Sozialversicherten. Diese Bestimmungen bestätigen auch die Gleichstellung von Männern und Frauen. Mehr als einmal wurden diese Bestimmungen in der Rechtsprechung herangezogen, um Verzerrungen zu korrigieren oder diskriminierende Rechts- oder Verwaltungsvorschriften außer Kraft zu setzen.

11.

Die Verfassung muss von allen Gewalten beachtet werden. Ist ein königlicher, ministerieller, Provinzial- oder Gemeindeerlass verfassungswidrig, dürfen die Gerichte diesen nicht anwenden. Der Staatsrat kann diese Erlasse aufheben.

Das Verfassungsgericht ist dafür zuständig, Gesetze und Dekrete aufzuheben, die gegen bestimmte Bestimmungen der Verfassung verstoßen. Ansonsten ist die Einhaltung der Verfassung weitgehend dem Gewissen der Parlamentarier überlassen. Der Staatsrat kann sie auf die Verfassungswidrigkeit eines Gesetzes- oder Dekretentwurfs aufmerksam machen. Ob die Gerichte die Anwendung eines verfassungswidrigen Gesetzes verweigern dürfen, ist umstritten. Die wirtschaftlichen und sozialen Rechte in Artikel 23 der Verfassung sind keine Rechte, auf die sich die Bürger direkt berufen können, sondern Leitlinien, die der Gesetzgeber so genau wie möglich befolgen muss. Es ist Aufgabe des Gesetzgebers, die allgemeinen Begriffe „Menschenwürde“, „Recht auf Arbeit“ usw. zu konkretisieren. Dies schließt die Möglichkeit nicht aus, dass Artikel 23 direkte rechtliche Folgen haben kann, insbesondere in Verbindung mit dem Grundsatz der Nichtdiskriminierung oder um eine Aushöhlung des Sozialschutzes zu verhindern.

§2. DAS GESETZ

12.

Die Abgeordnetenkommer des Föderalparlaments behandelt Gesetzesentwürfe und -vorschläge, die nach ihrer Annahme den Status eines Gesetzes erhalten. Das vollständige parlamentarische Verfahren finden Sie auf www.lachambre.be. Um in Kraft treten zu können, muss das Gesetz im Belgischen Staatsblatt veröffentlicht werden: www.juridat.be.

13.

Im Prinzip tritt das Gesetz 10 Tage nach Veröffentlichung im Belgischen Staatsblatt in Kraft.

Es kann aber auch ein anderer Zeitpunkt des Inkrafttretens vorgesehen sein, selbst ein Datum, das vor der Veröffentlichung im Belgischen Staatsblatt liegt. Straf- und Steuergesetze können jedoch nicht rückwirkend sein, d.h. Tatbestände regeln, die vor seiner Veröffentlichung liegen.

14.

Grundsätzlich wird das Gesetz im Parlament mit einfacher Mehrheit verabschiedet. In bestimmten Materien sieht die Verfassung vor, dass das Gesetz durch besondere Mehrheiten gewählt werden muss. Zum Beispiel, die Gesetze, die in Anwendung der Verfassung die Kompetenzen der Gemeinschaften und Regionen festlegen, müssen in jeder Kammer mit einer 2/3 Mehrheit der Mitglieder der Kammer gewählt werden und mit einer Mehrheit der Mitglieder jeder Sprachengruppe dieser Kammer. Unter „Sondergesetze“ versteht man die unter dieser Form gewählten Gesetze.

§3. DEKRETE UND VERORDNUNGEN DER GEMEINSCHAFTEN UND REGIONEN

15.

Belgien ist ein Föderalstaat mit Gemeinschaften und Regionen.

Es gibt 3 Gemeinschaften (die Französische, die Flämische und die Deutschsprachige Gemeinschaft) und 3 Regionen (Wallonie, Flandern und Brüssel).

Die Gemeinschaften sind zuständig für das Unterrichtswesen, Kultur (z.B. Radio, Fernsehen, Theater,...) und die „personenbezogenen“ Bereiche (Gesundheit, Sozialhilfe, Jugendschutz, Behindertenpolitik, Senioren, Familienpolitik, usw.).

Die Regionen sind zuständig in Sachen wirtschaftliche Entwicklung, Beschäftigung, Energie, Forschung, Raumordnung (inklusive öffentliche Arbeiten), Wohnungsbau, öffentliche Verkehrsmittel, usw.

Die Föderalbehörde behält bestimmte Kompetenzen, die sich mit denen der Regionen und Gemeinschaften überschneiden, insbesondere um die Wirtschafts- und Währungsunion des Landes zu gewährleisten. So bleibt sie zuständig für die meisten Steuern, für die soziale Sicherheit, das Arbeitsrecht, usw.

16.

In der Regel verfügen die Gemeinschaften über die Gerichtsbarkeit auf dem Territorium der entsprechenden Sprachregion. In bestimmten Materien sind sie auch zuständig in Brüssel. Die Anwendung dieser Regelung stößt jedoch auf Schwierigkeiten, vor allem wenn es darum geht, Regelungen zu verkünden, die auf Einzelpersonen angewandt werden - die Einwohner von Brüssel können sich keine Gemeinschaft aussuchen.

Deshalb kann die Verwaltung bestimmter Brüsseler Gemeinschaftsmaterien an Organe der Region Brüssel-Hauptstadt abgetreten werden. Zu diesem Zweck wurde in Brüssel eine französische Gemeinschaftskommission (Cocof), eine niederländische Gemeinschaftskommission (VGC) und eine gemeinsame Gemeinschaftskommission (Cocom) einberufen. Jede dieser Kommissionen besteht aus einem Rat und einer Exekutive. Der Rat setzt sich aus Mitgliedern des Regionalrates zusammen, die der betroffenen Sprachgruppe angehören. Die Exekutive, auch Kollegium genannt, besteht aus Mitgliedern der Regierung der Region.

17.

Der wallonischen und der flämischen Region ist es gestattet, Kompetenzen an die französische oder flämische Gemeinschaft abzutreten.

So verwalten das flämische Parlament (Vlaams Parlement) und die flämische Regierung die Materien der flämischen Gemeinschaft und die der flämischen Region.

Es besteht aber auch die Möglichkeit, dass die französische und flämische Gemeinschaft bestimmte Kompetenzen „regionalisieren“. So hat die französische Gemeinschaft die meisten ihrer Kompetenzen in Sachen „personengebundene Materien“ an die wallonische Region und an die frankophonen Instanzen der Region Brüssel übertragen.

Die wallonische Region kann der deutschsprachigen Gemeinschaft Kompetenzen übertragen insofern diese die deutschsprachige Region betreffen. So hat die Deutschsprachige Gemeinschaft die Kompetenz der Stellenvermittlung für Arbeitslose von der wallonischen Region übernommen.

18.

Die Gemeinschaften sowie die flämische und die wallonische Region können Dekrete erlassen, die durch ihr Parlament verabschiedet und durch ihre Regierung angenommen werden. In den Materien, die sie betreffen, haben Dekrete das gleiche Gewicht wie die föderalen Gesetze. Wie die Gesetze des föderalen Parlamentes können die Dekrete nur durch den Verfassungsgerichtshof aufgehoben werden.

KAPITEL 3

DIE ERLASSE

§1. KÖNIGLICHE ERLASSE UND ERLASSE REGIONALER UND GEMEINSCHAFTLICHER REGIERUNGEN

19.

Ein Königlicher Erlass (KE) ist eine Entscheidung des Königs. Jede Handlung des Königs muss von mindestens einem Minister gegengezeichnet werden, der vor dem Parlament die Verantwortung dafür übernimmt. Die überwiegende Mehrheit der königlichen Erlasse, die im Belgischen Staatsblatt veröffentlicht werden, werden in Ausführung der im Parlament verabschiedeten Gesetze erlassen. Die Verfassung räumt dem König jedoch einige begrenzte Vorrechte ein (Abschluss von Verträgen, Befehl über die Armee, Ernennung und/oder Entlassung von Beamten usw.).

Königliche Erlasse sind dem Gesetz untergeordnet. Rechtswidrige königliche Erlasse können nicht von den Gerichten durchgesetzt werden und sie können vom Staatsrat aufgehoben werden.

20.

Die Regierungen der Regionen und Gemeinschaften können Erlasse herausgeben in Anwendung der Dekrete oder der Verfügungen, denen sie untergeordnet sind. Die Erlasse erscheinen ebenfalls im Belgischen Staatsblatt.

§2. GESETZESERLASSE & ERLASSE AUFGRUND VON SONDERVOLLMACHTEN

21.

Gesetzeserlasse und Erlasse aufgrund von Sondervollmachten sind Entscheidungen, die vom König auf der Grundlage einer Übertragung von Befugnissen durch das Parlament getroffen werden. Die ersten derartigen Erlasse erfolgten während des Ersten Weltkriegs. Da das Parlament aufgrund der deutschen Invasion nicht tagen konnte, delegierte es seine Befugnisse an den König. Die in diesem Zusammenhang getroffenen Entscheidungen wurden als Gesetzeserlasse bezeichnet.

In den 1930er Jahren wurden Sondervollmachten konzipiert, die darin bestehen, dass das Parlament den König vorübergehend mit der Aufgabe betraut, bestimmte Angelegenheiten zu regeln, und ihn zu diesem Zweck ermächtigt, Dekrete mit Gesetzeskraft zu erlassen und bestehende Gesetze durch königlichen Erlass zu ändern.

Es ist üblich geworden, diese Erlasse in Form von nummerierten königlichen Erlassen zu präsentieren. Unmittelbar vor dem Zweiten Weltkrieg war der König ermächtigt worden, Gesetzeserlasse über außerordentliche Befugnisse zu erlassen, die als erweiterte Sondervollmachten konzipiert waren. In der zweiten Hälfte des zwanzigsten Jahrhunderts erhielt der König regelmäßig besondere Vollmachten, jedes Mal für kurze Zeiträume und begrenzte Zwecke.

22.

In Anbetracht dieser Situation wurden einige Schranken eingebaut:

- das Ermächtigungsgesetz muss klar und deutlich die Ziele, die sich die Regierung gesteckt hat, enthalten;
- jeder Erlass aufgrund von Sondervollmachten muss durch ein Gutachten des Staatsrats sowie einen Bericht an den König begleitet werden. Beide sind im Belgischen Staatsblatt zu veröffentlichen.
- die Königlichen Erlasse aufgrund von Sondervollmachten müssen innerhalb einer festgesetzten Frist vom Parlament bestätigt werden, ansonsten sind diese Erlasse zwangsläufig ungültig.

23.

Während der Covid-19-Pandemie wurde zunächst auch eine Reihe von nummerierten Sondererlassen herausgegeben. Dann griff die Regierung auf die analoge Methode der Rahmengesetze zurück, die allgemeine Prinzipien festlegten, die durch königliche Dekrete konkretisiert werden sollten. Gegenüber den Sondervollmachten im engeren Sinne hat diese Technik den Vorteil, dass die allgemeinen Richtlinien gesetzlich festgelegt sind. Das Gesetz vom 14. August 2021 über verwaltungspolizeiliche Maßnahmen in einer epidemischen Notsituation (das „Pandemiegesetz“) ist ein Beispiel für ein Rahmengesetz. Es gibt der Regierung sehr weitreichende Befugnisse, Maßnahmen zur Bekämpfung der Pandemie zu ergreifen. Diese Maßnahmen werden dann vom Parlament ratifiziert.

§3. MINISTERIELLE ERLASSE, RUNDSCHREIBEN UND ADMINISTRATIVE ANWEISUNGEN

24.

Ministerielle Erlasse sind Entscheidungen von Ministern.

In der Verfassung wird den Ministern keine ausschließliche Zuständigkeit eingeräumt. Die Ministeriellen Erlasse sind also immer Maßnahmen zur Anwendung von Gesetzen und Königlichen Erlassen; die Ministeriellen Erlasse stehen selbstverständlich in Einklang mit letzteren.

25.

Die ministeriellen Rundschreiben und die administrativen Anweisungen sind Befehle und Empfehlungen an die Adresse der mit der Anwendung eines Rechtsgegenstandes betrauten Beamten. Sie sind weder für den Bürger noch für die Gerichtsbarkeit bindend.

Sie haben jedoch einen gewissen Einfluss, denn sie beinhalten eine verwaltungstechnische Auslegung der geltenden Vorschriften. In dem Maß, wie die Verwaltung ordnungsgemäß und unter Berücksichtigung der Gesetze funktioniert, werden diese Auslegungen sehr oft von den Gerichten im nachhinein übernommen.

KAPITEL 4

KOLLEKTIVE ARBEITSABKOMMEN

(Gesetzgebung: G. 05.12.68 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen)

§1. WAS VERSTEHT MAN UNTER EINEM KOLLEKTIVEN ARBEITSABKOMMEN (KAA)?

26.

Das kollektive Arbeitsabkommen (KAA) ist eine Vereinbarung zwischen einer (oder mehreren) Arbeitnehmerorganisation(en) und

- einem oder mehreren Arbeitgebern;
- ODER einer oder mehreren Arbeitgeberorganisationen. (G. 1968 Art. 5).

Die CSC, die FGTB und die CGSLB sowie deren jeweilige Berufszentralen und Verbände haben die Befugnis, kollektive Arbeitsabkommen abzuschließen. (Gesetz 1968 Art. 3).

Auf Seite der Arbeitgeber handelt es sich um den Belgischen Arbeitgeberverband, seine beruflichen Verbände und die anerkannten Organisationen des Mittelstandes. (G.1968 Art.3).

Das KAA ist ein sehr wichtiges rechtliches Instrument in der Sozialgesetzgebung. Die Höhe der Löhne wird ausschließlich durch KAA bestimmt.

Neben Löhnen und verschiedenen Vorteilen, können kollektive Arbeitsabkommen sehr unterschiedliche Materien behandeln wie die Arbeitsorganisation, die Arbeitszeitdauer, die Umverteilung der Arbeit, die Beschäftigung und die Beschäftigungssicherheit, die Schulung, die soziale Begleitung, die Konzertierung im Unternehmen, usw.

27.

Durch das Gesetz von 1968 sind die KAA anwendbar für alle Arbeitnehmer, die durch Arbeitsvertrag gebunden sind, und für alle Personen, die unter der Autorität einer anderen Person arbeiten (Praktikanten, Lehrlinge, Arbeitslose in Berufsausbildung im Betrieb ...). (G. 1968, Art. 2, §1^{er})

Dieses Gesetz ist nicht anwendbar (G. 1968, Art. 2, §3):

- im öffentlichen Sektor: Staat, Gemeinschaften, Regionen, Provinzen, Gemeinden, außer was die öffentlichen Kreditinstitutionen und die öffentlichen städtischen und zwischenstädtischen Transporte betrifft;
- für subsidiertes Personal im subventionierten freien Unterrichtswesen;
- für Arbeitnehmer, die im Rahmen eines LBA-Arbeitsvertrags eingestellt wurden;
- für Praktikanten, die eine Berufsausbildung in einem Zentrum des FOREM oder einer Einrichtung zur sozialen Eingliederung von Menschen mit Behinderungen absolvieren;
- für Freelancer oder Selbstständige ohne Personal. Sie können nämlich rechtlich nicht als Arbeitnehmer betrachtet oder im Sinne des Gesetzes vom 5.12.1968 gleichgestellt werden.

Vereinsarbeiter sind ebenfalls vom Geltungsbereich dieses Gesetzes ausgenommen, allerdings nur in Bezug auf kollektive Arbeitsabkommen, die das Recht auf Ausbildung regeln oder Lohnzuschläge für Abend-, Nacht- und Sonntagsarbeit vorsehen. Konkret bedeutet dies, dass Vereinsarbeiter keinen Anspruch auf Lohnzuschläge in Bezug auf Abend-, Nacht- und Sonntagsarbeit oder auf das Recht auf Ausbildung haben. Im öffentlichen Sektor und im Unterrichtswesen benutzt man manchmal die Bezeichnung „Kollektive Konvention“ um eine unterschriebene Vereinbarung zwischen der öffentlichen Hand, den Organisationen und den Gewerkschaften dieses Sektors zu bezeichnen. Es handelt sich nicht um Kollektivabkommen im Sinne des Gesetzes von 1968.

Achtung: Das Gesetz vom 5. Dezember 1968 gilt für diplomatische Missionen, für Missionen bei internationalen Organisationen mit Sitz in Belgien, für konsularische Posten und diplomatische Beamte oder ausländische Konsularbeamte in Bezug auf deren Personal, mit Ausnahme des Personals, das unter das Wiener Abkommen vom 18. April 1961 über diplomatische Beziehungen und vom 24. April 1963 über konsularische Beziehungen fällt.

28.

Kollektive Abkommen können mit einzelnen Unternehmen oder Unternehmensgruppen ausgehandelt werden. Dann wird es von einem oder mehreren Arbeitgebern und einer oder mehreren Gewerkschaftsorganisationen unterzeichnet (G. 1968 Art. 6).

Es ist im Allgemeinen nicht erforderlich, dass alle im Betrieb vertretenen Gewerkschaftsorganisationen, selbst nicht diejenige, die am meisten Mitglieder zählt, das Abkommen unterzeichnen. Strengere Regeln gelten in bestimmten Fällen, z.B. bei der Einführung neuer Arbeitssysteme oder der Nachtarbeit, die von allen im Unternehmen vertretenen Gewerkschaftsorganisationen unterzeichnet werden müssen.

Die KAA können auch innerhalb einer paritätischen Kommission abgeschlossen werden, der die Arbeitgeber und Gewerkschaften eines Aktivitätssektors angehören oder innerhalb einer überberuflichen nationalen Kommission, die man Landesrat der Arbeit nennt. (Über die paritätische Kommission: Gesetz 1968, Art. 35 und folgende; über den NAR: Gesetz 29/02/1952).

Die im Rahmen der paritätischen Kommission oder im Nationalen Arbeitsrat getätigten Abkommen müssen von allen Gewerkschaftsorganisationen und Arbeitgeberverbänden, die in diesen Organen vertreten sind, unterzeichnet werden (Gesetz 1968, Art. 24).

29.

Das KAA kann eine Verpflichtung für die Unterzeichnerorganisationen enthalten. Die Abkommen können auch Bestimmungen enthalten, die sich in die einzelnen Arbeitsverträge einfügen.

Letztere Bestimmungen werden angewandt:

- wenn das KAA mit einem oder mehreren Arbeitgebern abgeschlossen wurde : Anwendung auf alle Arbeitnehmer, die bei dem unterzeichnenden Unternehmen beschäftigt sind (oder diejenigen Arbeiter, die im Abkommen angeführt werden); (G. 1968 Art. 19.4 e);
- wenn das KAA innerhalb einer paritätischen Einrichtung abgeschlossen wurde: Anwendung auf alle Arbeitnehmer, die dem Anwendungsbereich dieser Einrichtung entsprechen. (G. 1968 Art. 26);

Wurde das KAA innerhalb einer paritätischen Einrichtung abgeschlossen, ohne durch Königlichen Erlass zur Verpflichtung geworden zu sein und insofern der Arbeitgeber der unterzeichnenden Arbeitgeberorganisation nicht angehört, ist eine Änderung des KAA durch die schriftliche Klausel eines individuellen Arbeitsvertrages, der nach Inkrafttreten des KAA abgeschlossen wurde, zulässig. (G. 1968 Art. 26).

30.

Die Unterzeichner eines innerhalb einer paritätischen Einrichtung abgeschlossenen KAA können den König bitten, das Abkommen als allgemein verbindlich zu erklären. (G. 1968 Art. 28 und folgende).

Diese Erweiterung der allgemeinen Verbindlichkeit hat zur Folge, dass individuelle Abweichungen vom KAA durch nicht angeschlossene Arbeitgeber verboten werden. Darüber hinaus werden Übertretungen eines „verpflichtenden KAA“ strafrechtlich sanktioniert, zumindest mit einem Bußgeld belegt (siehe diesbezüglich das Kapitel über die Sanktionen des Sozialrechts).

31.

Ein Dekret des flämischen Parlamentes sah vor, dass ohne Beeinträchtigung der Verfügungen des Gesetzes vom 5.12.1968 sektorielle KAA oder KAA, die für mehrere Sektoren gelten, ebenfalls von der flämischen Regierung als verpflichtend erklärt werden können, wenn es sich um Verfügungen handelt, die der gemeinschaftlichen oder regionalen Kompetenz unterstehen (Dekret vom 29.11.2002). Dieses Dekret wurde vom Schiedsgerichtshof annulliert (Erlass 145/2004, 15.9.2004). Dieser bestätigt, dass das KAA, auch wenn verpflichtend, keine Regelung darstellt, sondern ein Abkommen. Die zuständige Behörde, die den Pflichtcharakter durchsetzt, ist die Föderalbehörde, die für das Arbeitsrecht zuständig ist.

§2. FORMVORSCHRIFTEN

32.

Das kollektive Arbeitsabkommen muss von einem offiziellen Vertreter der Gewerkschaftsorganisation unterzeichnet werden (G.1968 Art.14) (grundsätzlich ein Gewerkschaftssekretär, es sei denn, der Delegierte vom Unternehmen wurde ausdrücklich dazu beauftragt).

Ein kollektives Abkommen kann nicht nur handschriftlich unterzeichnet werden, sondern auch mittels einer elektronischen Signatur, die einer handschriftlichen Signatur gleichgesetzt wird.

33.

Um den Rechtsstatus eines KAA zu erhalten, muss das kollektive Arbeitsabkommen bei der Kanzlei der Generaldirektion „Kollektive Arbeitsbeziehungen“ des FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung per Post zugestellt oder übergeben werden (G. 1968, Art. 18). Ein elektronisch unterzeichnetes KAA muss elektronisch über eine Anwendung eingereicht werden, die auf der Website des FÖD zugänglich ist.

Das KAA wird dann vom Generaldirektor der Generaldirektion „Kollektive Arbeitsbeziehungen“ des FÖD registriert, nachdem überprüft wurde, dass das KAA der gesetzlichen Definition entspricht und die allgemeinen und spezifischen Gültigkeitskriterien erfüllt sind. Diese Registrierung verleiht den Vereinbarungen zwischen den Parteien erst den Status eines KAA.

34.

Ein KAA kann für einen festen Zeitraum, auf unbestimmte Zeit oder für einen festen Zeitraum mit einer Verlängerungsklausel geschlossen werden. Jede Partei kann das Abkommen auf unbestimmte Zeit oder das Abkommen für einen festen Zeitraum mit einer Verlängerungsklausel aufkündigen. Diese Kündigung kann handschriftlich oder elektronisch erfolgen.

Diese Kündigung wird bei der Kanzlei der Generaldirektion „Kollektive Beziehungen“ des FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung hinterlegt. Wenn die Kündigung elektronisch erfolgte, muss sie elektronisch über eine Anwendung eingereicht werden, die auf der Website des Arbeitsministeriums zugänglich ist (G. 1968, Art. 18).

35.

Die Organisationen und Arbeitgeber, welche das Abkommen nicht geschlossen haben, können diesem beitreten, wenn alle Parteien einverstanden sind, die das KAA abgeschlossen haben, sofern das Abkommen nichts anderes vorsieht (G. 1968, Art. 17).

Dieser Beitritt kann handschriftlich oder elektronisch erfolgen.

Die Beitrittsakte wird bei der Kanzlei der Generaldirektion „Kollektive Beziehungen“ des FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung hinterlegt. Wenn der Beitritt elektronisch erfolgte, muss dieser elektronisch über eine Anwendung eingereicht werden, die auf der Website des FÖD zugänglich ist (G. 1968, Art. 18).

36.

Die kollektiven Abkommen, die innerhalb eines paritätischen Organs verabschiedet wurden, werden veröffentlicht auf www.emploi.belgique.be unter der Rubrik „concertation sociale“.

Auch die Hinterlegung dieser kollektiven Abkommen wird im Belgischen Staatsblatt mitgeteilt (G. 1968; Art. 25). Der Königliche Erlass, der das kollektive Abkommen verbindlich macht, wird gültig ab dem Inkrafttreten des Abkommens, ohne jedoch mehr als ein Jahr vor der Veröffentlichung rückwirken zu dürfen (G. 1968, Art. 32).

KAPITEL 5

DIE ARBEITSORDNUNG

(Gesetzgebung: G. 08.04.1965, welches die Arbeitsordnung einrichtet (nachstehend als G. 1965))

§1. WAS VERSTEHT MAN UNTER EINER ARBEITSORDNUNG?

37.

Die Arbeitsordnung ist eine Art innere Ordnung für das Unternehmen. Grundsätzlich ist es für jedes Unternehmen mit Beschäftigten Pflicht, eine Arbeitsordnung zu haben (Art. 4). Für die unterschiedlichen Arbeitnehmerkategorien (Arbeiter, Angestellte, Kader) und die unterschiedlichen Abteilungen der Einrichtung (Art. 5) können unterschiedliche Arbeitsordnungen aufgestellt werden.

38.

Das Gesetz von 1965 ist für alle Arbeitgeber anwendbar, die unter ihrer Autorität Arbeitnehmer beschäftigen, die durch Arbeitsvertrag oder anders (Beamtenstatut, Praktikum, Lehre) gebunden sind (Art. 1).

Dieses Gesetz ist nicht anwendbar (Art. 2):

- für das Personal der Landesverteidigung und das Personal der föderalen und lokalen Polizei;
- für Hauspersonal;
- für Familienunternehmen (Unternehmen in denen nur die Eltern, Angehörige oder Mündel unter der Autorität des Vaters, der Mutter oder des Vormundes arbeiten);
- für die Meeresfischer;
- für das fliegende Personal der Fluggesellschaften;
- für Ärzte, Zahnärzte und Apotheken, sowie für Studenten, die sich auf diesen Beruf vorbereiten;
- für Arbeitnehmer unter LBA-Vertrag;
- in Unternehmen, die durch K.E. bestimmt wurden;
- für Vereinsarbeit.

Seit dem Gesetz vom 18.12.2002 (gültig ab 1.7.2003) gilt das Gesetz über die Arbeitsordnungen ebenfalls für den öffentlichen Sektor, außer für die Armee und für die Polizei. Vorher galt es nur für die öffentlichen Einrichtungen, die eine industrielle, kommerzielle oder gesundheitspflegebezogene Aktivität verrichteten.

39.

In der Arbeitsordnung wird Folgendes festgelegt:

a) Arbeitsbeginn und Feierabend, Zeitpunkt und Dauer der Pausen, arbeitsfreie Tage;

Das Gesetz sieht besondere Regelungen vor in Bezug auf:

- Schichtarbeit: die Bestimmungen werden separat für jede Schicht aufgestellt; und der Zeitpunkt und die Art und Weise des Schichtwechsels werden präzisiert;
- Arbeitnehmer, die außerhalb des Unternehmens arbeiten;
- Teilzeitarbeit;
- die kleine Flexibilität;
- gleitende Arbeitszeit (Art. 6/1);
- das alternierende Wochensystem (Art. 6/2).

- b) Art der Überprüfung und der „Bemessung“ der Arbeit, einschließlich der Stempeluhren, im Hinblick auf Lohnfestsetzung;
- c) Art, Zeit und Ort der Lohnauszahlung;
- d) Rechte und Pflichten des Überwachungspersonals; dies muss im erweiterten Sinne gesehen werden; eventuelle Kontrollen über Kamera, Durchsuchungen usw., müssen in der Arbeitsordnung beschrieben und festgelegt sein.
- e) Strafbestimmungen, Höhe und Bestimmung von Geldstrafen sowie Festlegung der Verstöße und die Berufungsmöglichkeiten;
- f) Disziplinarische Sanktionen;
- g) Daten des kollektiven Urlaubs;
- h) bestimmte durch die Regierung vorgeschriebene Anmerkungen bezüglich der Lohngleichheit zwischen Männern und Frauen oder der Belästigung.

In der Arbeitsordnung können ebenfalls mögliche Vergehen aufgelistet werden, die zur Entlassung aus schwerwiegenden Gründen führen, sowie die geltenden Kündigungsfristen. Bei den Kündigungsfristen handelt es sich jedoch um Bestimmungen, die im konkreten Fall dem Ermessen der Arbeitsgerichte und den Gesetzen unterliegen sind. Diese Angaben dürfen nicht gegen höhere Rechte wie KAA oder Gesetze verstoßen.

Die Arbeitsordnung muss bestimmte informative Angaben aufführen, wie:

- die Namen der Gewerkschaftsdelegierten und der Delegierten im Betriebsrat und im Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz;
- die Adressen der Sozialinspektionen.

§2. WIE WIRD EINE ARBEITSORDNUNG ERSTELLT?

A. Wenn ein Betriebsrat besteht

(G.1965, Art.11)

40.

In den Betrieben, in denen ein Betriebsrat besteht, erstellt dieser die Arbeitsordnung und ändert diese auch ab.

Die Vorschläge werden zwischen dem 15. und dem 30. Tag vor der Sitzung des Betriebsrates, wo diese zur Verhandlung stehen, durch Aushang bekannt gemacht.

Kommt es nicht zu einer Einigung im Betriebsrat, kann die Meinungsverschiedenheit innerhalb von 15 Tagen nach der Betriebsratssitzung der Arbeitsinspektion unterbreitet werden.

Gelingt es der Arbeitsinspektion nicht, innerhalb einer Frist von 30 Tagen beide Parteien zu einer Einigung zu bringen, wird das Protokoll der „Nicht-Einigung“ innerhalb einer Frist von 15 Tagen der Paritätischen Kommission unterbreitet.

Kommt es innerhalb der Paritätischen Kommission nicht zu einer Einigung beider Parteien, trifft erstere die Entscheidung. Ihre Entscheidung muss mit 75% der abgegebenen Stimmen der Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter gefasst werden.

B. Wenn kein Betriebsrat besteht

(Gesetz von 1965, Art. 12, abgeändert durch G. 21.12.95)

41.

Im Privatsektor (bei Unternehmen ohne Betriebsrat) schlägt der Arbeitgeber die Arbeitsordnung oder eventuelle Abänderungen vor, er veröffentlicht den Entwurf durch Aushang und händigt jedem Arbeiter, der es wünscht, ein Exemplar davon aus.

Während 14 Tagen nach Aushang können die Arbeitnehmer einzeln, zusammen oder durch Vermittlung des Gewerkschaftsdelegierten ihre Bemerkungen in ein eigens für diesen Zweck vom Arbeitgeber zur Verfügung gestelltes Register eintragen.

Innerhalb der selben Frist haben Arbeiter und Gewerkschaftsdelegierte die Möglichkeit, der Arbeitsinspektion ihre Einwände zu übermitteln. Dies geschieht mittels unterzeichnetem Dokument. Die Namen der Unterzeichner dürfen nicht veröffentlicht werden. Nach Ablauf der Frist überstellt der Arbeitgeber das Register der Arbeitsinspektion. Sollte es keine Beanstandungen geben, tritt die Arbeitsordnung sofort in Kraft. Liegen Einwände der Arbeitnehmer bei der Arbeitsinspektion vor oder enthält das Register Beanstandungen, wird der Arbeitgeber innerhalb von 4 Tagen davon in Kenntnis gesetzt, letzterer veröffentlicht diese durch Aushang im Betrieb. Die Arbeitsinspektion bemüht sich um eine Schlichtung in den verschiedenen Punkten innerhalb von 30 Tagen.

Gelingt ihm dies nicht, bringt er den Streitpunkt vor die paritätische Kommission des Sektors. Die paritätische Kommission löst dann das Problem.

Achtung: Die Arbeitsinspektion und die paritätische Kommission können nur intervenieren, um den Vorschlag des Arbeitgebers abzuändern, wenn die Arbeitnehmer oder die Gewerkschaftsdelegation schriftlich innerhalb von 14 Tagen ab dem Aushang reagieren!

42.

Besondere Verfügungen gelten, wenn die Prozedur die Einführung eines variablen Stundenplanes oder die Verlängerung der Referenzperiode für die Berechnung der durchschnittlichen Arbeitszeit betrifft:

- a) Der Arbeitnehmer, der Beobachtungen macht, genießt Kündigungsschutz;
- b) In Streitfällen über den Abänderungsvorschlag vermerkt der Arbeitsinspektor in seinem Bericht an die Paritätische Kommission die vom Arbeitgeber angeführten Gründe zur Einführung eines solchen Arbeitssystems und die angekündigten positiven Auswirkungen auf die Beschäftigung oder die Verringerung der zeitweiligen Arbeitslosigkeit.

43.

Im öffentlichen Sektor wird die Arbeitsordnung durch die Behörde erstellt, nach Vereinbarung innerhalb der vom Gewerkschaftsstatut der öffentlichen Dienste vorgesehenen Organe. Für die Dienste, in denen dieses Statut nicht gilt, ist eine Prozedur vorgesehen.

C. Sonderfälle

44.

Die Einführung der Nachtarbeit erfordert in den meisten Fällen die Tätigkeit eines Kollektivabkommens, das von allen in der Gewerkschaftsdelegation vertretenen Gewerkschaftsorganisationen unterzeichnet werden muss. In diesem Fall kann die interne Ordnung aufgrund des KAA abgeändert werden, ohne dass auf die Anpassungsprozedur zurückgegriffen werden muss (G. 27.02.1987, Art. 38).

45.

Auch die Anpassung der internen Ordnung im Falle der Einführung neuer Arbeitssysteme (KAA Nr. 42) kann direkt aufgrund des KAA geschehen, ohne erneut über den Betriebsrat zu gehen. In Betrieben ohne Gewerkschaftsdelegation, wo diese Arbeitssysteme nicht aufgrund eines KAA eingeführt werden, ist eine spezifische Prozedur über die paritätische Kommission vorgesehen (G. 17.03.1987, Art. 7).

§3. VERBINDLICHKEIT DER ARBEITSORDNUNG

46.

Jeder Arbeitnehmer muss die Möglichkeit haben, die Arbeitsordnung ständig und ohne Mittelsperson zur Kenntnis zu nehmen. Angaben über den Ort dieser Einsichtsmöglichkeit müssen im Betrieb angeschlagen werden (Gesetz von 1965, Art. 15).

Darüber hinaus hat jeder Arbeitnehmer ein Exemplar der Arbeitsordnung zu erhalten (Gesetz von 1965, Art. 15, Absatz 3).

47.

Durch eine im Arbeitsvertrag schriftlich festgelegte Klausel kann von der Arbeitsordnung abgewichen werden, (Art. 4, Absatz 4), außer was die Arbeitszeiten angeht (Art. 38bis des Arbeitsgesetzes) .

Zu beachten ist dabei Folgendes:

- Diese Regel trifft nur auf Kollektivabkommen zu, die nach Inkrafttreten der Arbeitsordnung abgeschlossen wurden; die vor Inkrafttreten der Arbeitsordnung unterzeichneten Verträge werden zwangsläufig durch die Arbeitsordnung angepasst.
- Der Vertrag kann immer günstigere Klauseln als die Arbeitsordnung vorsehen.

Diese Möglichkeit der individuellen Abweichung besteht nicht für die Arbeitnehmer im Statut des öffentlichen Rechtes.

Für weitere Informationen können Sie die CSC-Broschüre „Die Arbeitsordnung“ konsultieren, die auf unserer Webseite zur Verfügung steht.

KAPITEL 6

RANGORDNUNG DER QUELLEN DES SOZIALRECHTS

48.

Artikel 51 des Gesetzes vom 5. Dezember 1968 bezüglich der KAA und der Paritätischen Kommissionen umfasst die folgende Rangordnung der Quellen des Sozialrechtes :

- 1) die gesetzlichen Verfügungen;
- 2) die durch K.E. bestätigten Kollektivabkommen:
 - Abkommen innerhalb des Landesrates der Arbeit;
 - Abkommen im Rahmen einer Paritätischen Kommission;
 - Abkommen im Rahmen eines Unterausschusses der Paritätischen Kommission;
- 3) die nicht durch K.E. bestätigten KAA, wenn der Arbeitgeber das Abkommen unterzeichnet hat oder Mitglied eines Arbeitgeberverbandes ist, der das Abkommen unterzeichnet hat. Folgende Reihenfolge ist hier zutreffend:
 - Abkommen im Landesrat der Arbeit;
 - Abkommen in der Paritätischen Kommission;
 - Abkommen in einem Unterausschuss der Paritätischen Kommission;
 - Abkommen, das außerhalb einer paritätischen Einrichtung abgeschlossen wurde;
- 4) Schriftlicher Arbeitsvertrag;
- 5) Innerhalb einer Paritätischen Einrichtung abgeschlossenes nicht durch K.E. bestätigtes KAA, sofern der Arbeitgeber dieses nicht unterzeichnet hat und nicht Mitglied einer unterzeichnenden Arbeitgeberorganisation ist;
- 6) Arbeitsordnung;
- 7) gesetzliche Ergänzungsbestimmungen;
- 8) mündlicher Arbeitsvertrag;
- 9) Brauch, (Praktiken).

An der Spitze dieser Auflistung sollten das Völkerrecht und die Verfassung stehen.

Zu den Gesetzen sollten die Dekrete der Gemeinschaften und Regionen und die Verfügungen der Region Brüssel-Hauptstadt hinzugefügt werden.

I

II

III

IV

V

KAPITEL 7

DIE RECHTSPRECHUNG

§1. PRINZIPIEN

A. Was versteht man unter Rechtsprechung?

49.

Unter Rechtsprechung versteht man die Art und Weise, wie die Gerichte gewöhnlich in einer gegebenen Sachlage entscheiden. In Belgien ist die Rechtsprechung keine verbindliche Rechtsquelle, mit Ausnahme der Urteile des Gerichtshofs, dessen Auslegung des EU-Rechts von allen nationalen Richtern einheitlich angewendet werden muss. Belgische Richter müssen auf der Grundlage des Gesetzes urteilen, und ihre Entscheidungen haben grundsätzlich nur im Rahmen des ihnen vorgelegten Verfahrens Gültigkeit. Sie sind nicht berechtigt, ihren Präzedenzfällen Rechtsverbindlichkeit zu verleihen.

Die Rechtsprechung, vor allem der höheren Gerichtsinstanzen, hat jedoch großen Einfluss. Die Richter sind im Allgemeinen darum bemüht, bei der Urteilsfindung in ihnen vorgelegten Fällen gemäß einer einheitlichen Richtlinie zu entscheiden und richten sich meistens nach der Stellungnahme der höheren Gerichtsbarkeit. Die Hauptrechtfertigung dieses Verhaltens ist die juristische Sicherheit: Um Rechtsstreitigkeiten zu vermeiden oder sich anbahnende auf gutlichem Wege beizulegen, ist es von Bedeutung, mit angemessener Gewissheit die Lösung zu kennen, die ein eventuelles Gerichtsurteil beinhalten könnte.

B. Aufbau der Gerichtsbarkeit Belgiens

50.

Laut Verfassung obliegt es grundsätzlich der Gerichtsbarkeit, ein Urteil in Streitfällen zu fällen. Gemäß Verfassung sind jedoch Gesetze, die anderen Organen die Urteilsfindung bei Streitigkeiten bezüglich der „politischen Rechte“ zuerkennen, zulässig. So gibt es für gewisse Fälle Verwaltungsgerichtsbarkeiten, z.B. in den Bereichen der Sozialhilfen, der Miliz, der Kriegsschäden, usw. Staatsrat und Schiedsgerichtshof nehmen einen Sonderplatz ein.

S2. DIE RICHTERSGEWALT

I

II

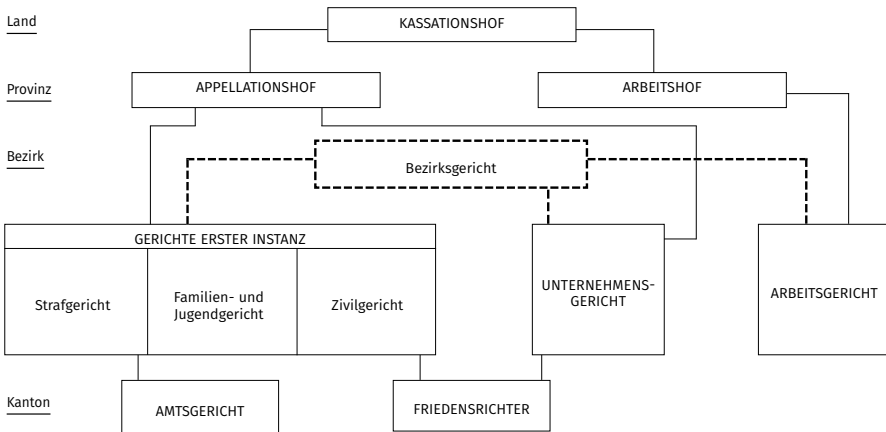
III

IV

V

A. Aufbau der Richtersgewalt in Belgien

51.



B. Arbeitsgericht

52.

Das Arbeitsgericht ist zuständig für die Streitfälle:

- zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber;
- in Sachen soziale Sicherheit, einschließlich Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten;
- in Sachen Sozialhilfe (ÖSHZ, Behindertenzulagen, usw.).
- in Sachen kollektive Schuldenregelung.
- für die Streitfälle der ergänzenden sozialen Sicherheit, mit den Arbeitgebern wie mit den Versicherern, den Pensionsfonds, usw.

Für Belgien gibt es 9 Arbeitsgerichte, die im Allgemeinen mehrere Einheiten umfassen:

- Lüttich, zuständig für die Provinzen Lüttich (außer deutschsprachiger Teil), Namür und Luxemburg, mit Einheiten in Arlon, Dinant, Huy, Lüttich, Marche-en-Famenne, Namur, Neufchateau und Verviers;
- Mons-Charleroi, zuständig für die Provinz Hennegau, mit Einheiten in Charleroi, Mons, Mouscron und Tournai;
- Antwerpen, zuständig für die Provinzen Antwerpen und Limburg, mit Einheiten in Antwerpen, Hasselt, Mechelen, Tongern und Turnhout;
- Gent, zuständig für die Provinzen Ost- und Westflandern, mit Einheiten in Aalst, Brügge, Kortrijk, Gent, Audenarde, Ypres, Sint-Niklaas und Termonde;
- Nivelles, zuständig für die Provinz Wallonisch Brabant, mit Einheiten in Nivelles und Wavre;
- Löwen, zuständig für den Bezirk Löwen;
- Eupen, zuständig für die Kantone Eupen und Sankt Vith;
- frankophones und niederländischsprachiges Brüssel, jeweils zuständig für die in Französisch oder Niederländisch behandelten Fälle, in den Bezirken Brüssel und Halle-Vilvorde.

53.

Der Arbeitshof des Arbeitsgerichtes behandelt Berufungen gegen Urteile der Arbeitsgerichte. Es bestehen 5 Arbeitshöfe (Antwerpen, Brüssel, Gent, Lüttich und Mons).

54.

Arbeitsgericht und Arbeitshof sind aus Kammern zusammengesetzt mit je einem Berufsrichter und in der Regel 2 Assessoren, die Sozialrichter (Sozialberater im Falle des Arbeitshofes) genannt werden. Sie werden auf Vorschlag der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften ernannt.

C. Kassationshof

55.

Der Kassationshof entscheidet über die Rechtsgültigkeit auf nationaler Ebene des in letzter Instanz gefällten Urteils. Er befindet sich nicht über den Tatbestand. Wird die angefochtene Entscheidung als ungesetzmäßig erachtet, widerruft er diese, er bricht sie und verweist die Angelegenheit an eine andere gleichrangige Gerichtsbarkeit.

§3. GERICHTSBARKEITEN, DIE NICHT TEIL DER RICHTLICHEN STRUKTUR SIND

A. Verfassungsgerichtshof

56.

Der Verfassungsgerichtshof ist zuständig für Fragen der Übereinstimmung von nationalen Gesetzen und regionalen und gemeinschaftlichen Dekreten:

- mit den in der Verfassung oder in Sondergesetzen enthaltenen Regeln über die Verteilung der Kompetenzen zwischen dem Föderalstaat, den Regionen und den Gemeinschaften;
- mit den Verfügungen der Verfassung in Sachen Menschenrechte, einschließlich des Prinzips der Gleichheit der Bürger vor dem Gesetz oder anders gesagt, der Nicht-Diskriminierung;
- mit den Verfassungsregeln in Sachen Unterricht.

Er kann auf Anfragen des Ministerrates, der Gemeinschafts- und Regionalexekutiven oder der Präsidenten von Kammer und Senat oder jeder anderen interessierten Person Gesetze und Dekrete wegen Verletzung der vorgenannten Regeln aufheben.

Er entscheidet auch über die Verletzung dieser Regeln im Rahmen der durch andere Gerichtsbarkeiten an ihn gerichtete Fragen (Vorabentscheidungsfragen).

B. Der Staatsrat

57.

Der Staatsrat besteht aus 2 Abteilungen: die Abteilung „Gesetzgebung“ und die Abteilung „Verwaltungsstreitsachen“.

Die Abteilung „Gesetzgebung“ ist in gewisser Weise der Rechtsbeirat des Parlaments und der Regierung sowie der Organe auf der Ebene der Gemeinschaften und Regionen. Sie erstellt Gutachten über Gesetzes- und Dekretentwürfe und -vorschläge sowie über Erlassentwürfe; in diesen Gutachten spricht sie sich über den Einklang des Gesetzestextes mit ranghöheren Normen aus sowie über die Abstimmung des französischen und niederländischen Wortlauts und über die rein technische Qualität des Textes.

Die Abteilung „Verwaltungsstreitsachen“ berät zu Rechtsfragen, die sich die Regierung stellt.

I

II

III

IV

V

HAND

BUCH

DER SOZIALGESETZGEBUNG

2024

TEIL 2

Als praktisches Hilfsmittel versucht dieses Handbuch, von der gelebten Realität der Arbeitnehmer auszugehen und nicht von gesetzlichen Einstufungen. Dennoch haben wir eine Unterscheidung zwischen zwei Zweigen des Sozialrechts beibehalten: dem Arbeitsrecht, das Gegenstand dieses Teils ist, und der sozialen Sicherheit, die Gegenstand des dritten Teils ist.

In diesem Teil finden Sie also alles, was die Arbeitsbeziehungen betrifft: den Abschluss des Arbeitsvertrags, seine Erfüllung, die verschiedenen Urlaubsarten, die Entlassung, die Arbeitsvorschriften, einschließlich der kollektiven Arbeitsbeziehungen.

DIE ARBEIT

THEMA 1:

WELCHER VERTRAG FÜR WELCHE ARBEIT?

KAPITEL 1

DIE VERSCHIEDENEN STATUS

§1. ARBEITNEHMER ODER SELBSTSTÄNDIGE

A. Unter der Autorität eines Arbeitgebers

58.

Ein Arbeitnehmer verpflichtet sich „unter der Autorität eines Arbeitgebers“ zu arbeiten. Das bedeutet, dass der konkrete, tägliche Inhalt der Arbeit nicht vom Arbeitnehmer selbst bestimmt wird. Er wird auch nicht wie bei einem Selbstständigen durch den Vertrag oder ein Lastenheft festgelegt, sondern durch den Arbeitgeber, eventuell über eine Hierarchie.

Der Arbeitgeber hat das Recht, dem Arbeitnehmer Anweisungen zu erteilen. Dieses Recht begrenzt sich nicht auf die Arbeitsausführung im strengsten Sinne. Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer eine gewisse Disziplin, bestimmte Verhaltensnormen gegenüber der Hierarchie, den Kollegen, der Kundschaft auferlegen, sowie bestimmte Kleidungs- und Präsentationsvorgaben.

59.

In der Praxis ist diese Unterscheidung nicht immer leicht:

- bestimmte entlohnte Arbeitnehmer, vor allem die leitenden Kader des Unternehmens, verfügen über eine breite Autonomie in ihrer Arbeit; für einige unter ihnen ist diese Autonomie sogar garantiert, entweder über das Gesetz (z.B. für die Arbeitsärzte oder die Vertrauensärzte der Krankenkassen,...), oder über den Berufsgebrauch (z.B. die „akademische Freiheit“ der Uniprofessoren) oder über ein Abkommen;
- bestimmte selbstständige Arbeiter haben nicht wirklich die Kontrolle über ihre Arbeit; wer von einem einzigen „Kunden“ abhängt oder als „Bauherr“ tätig ist, muss die Bedingungen, die ihm aufgezwungen werden, akzeptieren.

Aufgrund der Vorteile, die der Arbeitnehmerstatus bietet (Arbeitsbedingungen und soziale Sicherheit), verbergen Scheinselbstständige, die in der Tat „ihr eigener Herr“ sind, ihren Selbstständigenstatus, indem sie einen Arbeitsvertrag mit einem ScheinArbeitgeber abschließen. Andererseits versuchen bestimmte Arbeitgeber aufgrund der Kosten dieses Status die Existenz eines Arbeitsvertrages zu verschleiern unter diversen Bezeichnungen, die eine selbstständige Arbeit voraussetzen. Diese Arbeitnehmer sind dann „Scheinselbstständige“, die trotz eines „Selbstständigenvertrages“ ihre Rechte als Arbeitnehmer geltend machen können.

60.

Die Anwendung der Arbeitsgesetzgebung und der Sozialsicherheitspflicht unterstehen der öffentlichen Ordnung. Die unterzeichnenden Parteien eines Arbeitsvertrages haben nicht die Freiheit, zu vereinbaren, dass dieses oder jenes Arbeits- oder Sozialsicherheitsgesetz nicht auf sie anwendbar ist.

Die Anwendung dieser Gesetze kann vom Arbeitnehmer selbst gefordert werden, trotz seiner Unterschrift auf dem illegalen Vertrag: Aufgrund des Zivilgesetzbuches ist man nicht an einen Vertrag gebunden, der sich über die öffentliche Ordnung oder über die diesbezüglichen Gesetzentwürfe hinwegsetzt.

Die Anwendung der Gesetze kann auch durch Dritte gefordert werden, insbesondere durch das LSS, das beauftragt ist, die Sozialsicherheitsbeiträge zu kassieren.

61.

Ob diese Initiative nun vom Arbeitnehmer oder von einem Dritten ausgeht: Derjenige, der die im Vertrag verzeichnete Bezeichnung anfechtet, muss beweisen, dass diese Bezeichnung nicht der Realität entspricht. Das ist nicht allzu schwer, wenn die Vertragsklauseln selbst mit der Bezeichnung unvereinbar sind. Schwerer wird es, wenn der schriftliche und unterzeichnete Vertrag an sich kohärent ist, aber seine Ausführung sich anders als angegeben erweist.

Die Realität der Vertragsausführung kann „über alle Rechtswege“ bewiesen werden: Zeugenaussagen von Kunden oder Kollegen, Dienstnotas und diverse Dokumente,...

Diese Beweise müssen die Existenz eines Arbeitsvertrages belegen, anders ausgedrückt, die Existenz einer entlohnten Arbeit, und vor allem die „untergestellte Verbindung“.

Vor der Schwierigkeit dieser Beweiserbringung akzeptierte die Rechtsprechung lange Zeit ein „Indizienetz“, in dem vor allem Kriterien der wirtschaftlichen Abhängigkeit Rechnung getragen wurden. Ohne solche Kriterien absolut verwerfen zu wollen, erinnerte der Kassationshof daran, dass -egal welche Indizien gesammelt werden- es immer darum geht, eine juristische Unterstellung zu beweisen und keine wirtschaftliche Abhängigkeit.

B. Das Gesetz über die Arbeitsbeziehungen

(S. Programm-Gesetz 27.12.2006, Titel XIII (Art. 328 bis 343); abgeändert durch G. 25.08.2012).

1. DIE KRITERIEN DER UNTERORDNUNG

62.

Das Gesetz bestätigt zunächst die oben beschriebenen Prinzipien:

- die Parteien wählen frei die Art ihrer Arbeitsbeziehung;
- sie dürfen dabei nicht gegen die öffentliche Ordnung, die guten Sitten und die Gesetze verstoßen;
- die effektive Ausführung der Arbeitsbeziehung muss mit der Art der Beziehung übereinstimmen.

Die folgenden Kriterien und Prozeduren beeinträchtigen die besonderen Verfügungen nicht, die die Anwendung bestimmter Gesetze auf die selbstständigen Arbeitnehmer (oder auf bestimmte unter ihnen) erweitern, und die anfänglich für Entlohnte gedacht waren oder die die Existenz einer bestimmten Arbeitsbeziehung voraussetzen oder erfordern.

63.

Die folgenden Kriterien wurden als allgemeine Kriterien festgehalten, die die Arbeitsbeziehung qualifizieren:

- die Absicht der Parteien (wird sie konform zu dem, was im Abkommen steht, ausgeführt);
- die Organisationsfreiheit der Arbeitszeit;
- die Organisationsfreiheit der Arbeit;
- die Möglichkeit, eine hierarchische Kontrolle durchzuführen.

64.

Die vom Gesetz oder durch die Regelung auferlegten Zwänge, die an die Ausführung eines Berufes gebunden sind, dürfen zur Einschätzung einer Arbeitsbeziehung nicht in Betracht gezogen werden.

Folgende Elemente alleine reichen für die Qualifikation der Arbeitsbeziehung nicht aus:

- die Bezeichnung des Vertrages;
- die Eintragung des Arbeitnehmers in einer Institution der sozialen Sicherheit, in die Datenbank der Unternehmen, bei der MwSt;
- die Art und Weise, wie die Einkommen steuerlich angegeben werden.

65.

Das Gesetz erlaubt es, per Königlichem Erlass „Sonderkriterien“ einzuführen für gewisse Sektoren oder bestimmte Berufe. Diese Kriterien zielen nur darauf ab, den Begriff der Unterstellung zu präzisieren. Es handelt sich also nicht darum, die Anwendung bestimmter Gesetze auf Situationen der wirtschaftlichen Abhängigkeit auszudehnen. Die Sonderkriterien müssen die oben angeführten allgemeinen Kriterien respektieren.

Das Gesetz gibt Beispiele von Kriterien vor, denen Rechnung getragen werden kann:

- die Verantwortung und die Entscheidungsmacht über finanzielle Mittel zur Wahrung der Rentabilität des Unternehmens;
- die Garantie einer periodischen Lohnzahlung;
- die persönliche und substantielle Investierung mit eigenem Kapital in das Unternehmen und die persönliche und substantielle Beteiligung an den Gewinnen und Verlusten des Unternehmens;
- die Möglichkeit, Personal einzustellen oder sich ersetzen zu lassen;
- sich als Unternehmen präsentieren zu können gegenüber dem Mitunterzeichner und gegenüber Dritten;
- in eigenen Räumen arbeiten oder mit eigenem Material.

66.

Das Gesetz legt auch bestimmte Kriterien fest, die bis zum Beweis des Gegenteils vermuten lassen, dass es sich um eine entlohnte Beziehung handelt. Das Gesetz selbst erklärt, dass diese Kriterien für das Bau-, das Bewachungs-, das Transports- und das Reinigungsgewerbe gelten. Das Gesetz lässt zu, dass die zuständigen paritätischen Kommissionen diese Kriterien näher erläutern, was sie auch getan haben. Es ist möglich, dieses System per Königlichem Erlass auf andere Sektoren auszudehnen. Es gibt einen ähnlichen Mechanismus der widerlegbaren Vermutung für die Arbeit über eine digitale Plattform. Für ihn gelten andere Kriterien, die im Gesetz vom 3. Oktober 2022 festgelegt sind.

2. PROZEDUR

67.

Das Gesetz sieht die Einsetzung einer „Kommission zur Regelung der Arbeitsbeziehung“ vor. Jede der Kammern besteht aus Beamten der für selbstständige Arbeitnehmer und für entlohnte Arbeitnehmer zuständigen Verwaltungen, unter der Präsidentschaft eines Magistraten.

Diese Kommission entscheidet auf Antrag einer Partei der Arbeitsbeziehung, ob es sich um eine entlohnte oder selbstständige Arbeit handelt.

Diese Entscheidung ist für die Gerichte nicht bindend, aber wenn ein Organismus der sozialen Sicherheit die Art einer Arbeitsbeziehung anfechten möchte, muss sie die Rechtsprechung der Kommission beachten.

§ 2. FREELANCER

A. KONZEPT

68.

Immer mehr Beschäftigte üben ihren Beruf aus, ohne durch einen Arbeitsvertrag gebunden zu sein (sie können unter einem „Leistungsvertrag“ arbeiten, der nicht als Arbeitsvertrag angesehen wird). Daher sind sie in der Regel selbstständig und arbeiten für einen oder mehrere „Auftraggeber“.

Einige Beschäftigte befinden sich in „Nischensystemen“ wie der kollaborativen Wirtschaft oder in einer Situation zwischen Selbstständigkeit und Arbeitnehmerstatus, insbesondere wenn sie über einen Vermittler wie Smart, Amplo oder Tentoo arbeiten (in diesem Fall spricht man manchmal von „Midlancing“).

In vielen Unternehmen oder Institutionen stellen wir fest, dass Freelancer bzw. Selbstständige ohne Personal „Seite an Seite“ mit abhängig Beschäftigten arbeiten.

Wir stellen auch fest, dass Beschäftigte neben einer bezahlten Arbeit oder wenn sie Rentner sind, ebenfalls im Nebenberuf selbstständig sind. Viele unserer Mitglieder sind nacheinander oder gleichzeitig Arbeitnehmer und Selbstständige.

69.

Ein Freelancer oder ein Selbstständiger erbringt seine Leistungen autonom, in der Regel unter dem Status der Selbstständigkeit, hat aber kein Personal (ist also selbst kein Arbeitgeber).

Zu beachten ist, dass man den Status als Selbstständiger haben kann, wenn man hauptberuflich selbstständig, nebenberuflich selbstständig, Student-Unternehmer oder pensionierter Selbstständiger ist.

Der Freelancer arbeitet in der Regel für ein oder mehrere Unternehmen, was ihn vom „traditionellen“ Selbstständigen (Bäcker, Landwirt usw.) unterscheidet, der eher „für sich selbst“ arbeitet, auch wenn die Grenzen derzeit verschwimmen: So arbeiten beispielsweise einige Landwirte im Auftrag einer Agrarverwaltungsgesellschaft; Taxifahrer können als Freelancer betrachtet werden und arbeiten meist über eine „Taxizentrale“ oder eine Buchungsplattform; ein freiberuflicher Friseur arbeitet für viele Kunden, aber in einem Friseursalon, der nicht sein eigener ist.

70.

Der Dienstleistungsvertrag ist der Vertrag, durch den sich der Freelancer gegenüber einem Auftraggeber verpflichtet, bestimmte Leistungen gegen ein bestimmtes Entgelt und unter bestimmten Bedingungen zu erbringen. Diese Art von Vertrag enthält meist dieselben Klauseln wie ein Arbeitsvertrag (Auftrag, Bedingungen für die Vergütung und für die Beendigung des Vertrags usw.), aber dieser Vertrag ist kein Arbeitsvertrag und unterliegt nicht dem Arbeitsrecht.

71.

Ein Auftraggeber ist das Unternehmen oder die Institution, für das/die der Freelancer arbeitet. Dies entspricht dem Konzept des Arbeitgebers bei einem Arbeitnehmer.

Wie bei Arbeitnehmern gibt es neben dem klassischen Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis viele „Dreiecksverhältnisse“: Ein Freelancer kann für die Kunden eines Vermittlers arbeiten, ebenso wie der Arbeitnehmer eines Subunternehmens direkt für einen Kunden des Subunternehmens arbeiten kann.

72.

Aus diesen Gründen hat die CSC ihre Aktion auf Freelancer ausgeweitet. Alle Selbstständigen ohne Personal sowie Beschäftigte, die im Rahmen der kollaborativen Wirtschaft oder als „Midlancer“ tätig sind, können Mitglied werden und von den Diensten und der Aktion der CSC profitieren.

CSC-Mitglieder können sich für ihre nebenberufliche Tätigkeit auch an den Dienst „United Freelancers“ wenden, ohne mehr Beitrag zahlen zu müssen.

B. DER STATUS DES SELBSTSTÄNDIGEN

73.

Ein Freelancer, der den Status eines Selbstständigen hat, genießt nicht den Schutz des Arbeitsrechts, mit Ausnahme des Schutzes vor Diskriminierung am Arbeitsplatz.

Der Selbstständige:

- kann unterhalb der branchenüblichen Tarife oder sogar unterhalb des Mindestlohns entlohnt werden. Er muss nicht pro Arbeitsstunde bezahlt werden. Er kann pro Auftrag, pro Aufgabe oder pro Bestellung bezahlt werden;
- hat weder Anspruch auf bezahlten Urlaub noch auf den 13. Monat oder die Jahresprämie;
- wird nicht bezahlt, wenn er krank ist, Urlaub hat, an einer Fortbildung teilnimmt oder eine andere administrative Tätigkeit im Zusammenhang mit seiner Arbeit ausführt;
- hat keine Begrenzung der Arbeitszeit, d.h. weder Mindest- noch Höchstarbeitszeit. Das Konzept der Überstunden gibt es für freiberufliche Arbeit nicht.

C. RECHT AUF KOLLEKTIVVERHANDLUNGEN

74.

Freelancer haben, wie andere Arbeitnehmer auch, ein Recht auf Kollektivverhandlungen über ihre Arbeitsbedingungen, das von der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) und somit auch von Belgien anerkannt wird.

Lange Zeit wurde behauptet, dass dieses Recht auf Kollektivverhandlungen gegen das Wettbewerbsrecht verstößt (das hauptsächlich auf europäischer Ebene festgelegt wurde und Kartelle verbietet; der Abschluss eines Kollektivabkommens wurde von einigen als „Absprache“ zwischen Dienstleistern interpretiert, die angeblich den freien Wettbewerb behindert).

Dieses Hindernis wurde weitgehend von der Direktion Wettbewerb der Europäischen Kommission beseitigt, die im Jahr 2022 klarstellte, welche Kollektivabkommen nicht gegen das Wettbewerbsrecht verstoßen und welche nicht wegen Behinderung des freien Wettbewerbs verfolgt werden (*Leitlinien zur Anwendung des Wettbewerbsrechts der EU auf Tarifverträge über die Arbeitsbedingungen von Solo-Selbstständigen*).

Aber in Belgien sind die Kollektivverhandlungen für Freelancer noch nicht formalisiert oder organisiert. Im Gegensatz zu Arbeitnehmern können Freelancer noch nicht an Sozialwahlen teilnehmen, auch wenn sie schon lange in einem Unternehmen arbeiten.

Das bedeutet nicht, dass es keine Kollektivverhandlungen gibt oder geben kann, aber sie müssen herbeigeführt werden, da es keine Strukturen gibt, die sie organisieren. Die Vereinbarungen, die aus solchen Kollektivverhandlungen hervorgehen, haben nicht den Wert von kollektiven Arbeitsabkommen, sondern können verschiedene formelle oder informellere Formen annehmen (Rahmenabkommen, Standardverträge usw.).

Einige Unternehmen und paritätische Kommissionen haben bereits solche Abkommen für Freelancer geschlossen.

D. SOZIALE SICHERHEIT VON SELBSTSTÄNDIGEN

75.

Selbstständige unterliegen nicht der Sozialversicherung für Arbeitnehmer (LSS), sondern der Sozialversicherung für Selbstständige (LISVS).

76.

Sie müssen ihre Sozialversicherungsbeiträge selbst zahlen. Diese sind proportional zum steuerpflichtigen Nettoeinkommen, aber dieser Anteil ist degressiv (ab einem bestimmten Lohnniveau sinkt er) und gedeckelt (über eine zweite Lohngrenze hinaus werden keine zusätzlichen Beiträge mehr fällig).

Außerdem gibt es einen Mindestbeitrag, so dass sehr niedrige Löhne proportional viel höhere Beiträge zahlen als mittlere und hohe Löhne.

Die Finanzierung der Sozialversicherung für Selbstständige ist also keineswegs solidarisch zwischen hohen und niedrigen Einkommen oder gar gerecht.

77.

Selbstständige haben jetzt fast die gleichen Sozialversicherungsrechte wie Arbeitnehmer, einschließlich der Rente (die genauso berechnet wird wie die Rente von abhängig Beschäftigten). Die wenigen Unterschiede, die es noch gibt, sind insbesondere:

- Das Recht auf Arbeitslosigkeit. Selbstständige haben keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld (solange sie selbstständig sind). Er kann jedoch unter bestimmten Umständen, die ihn an der Arbeit hindern, oder wenn er Konkurs anmeldet, das „Überbrückungsrecht“ in Anspruch nehmen.
- Bei Arbeitsunfähigkeit erhält der Selbstständige von seiner Krankenkasse ein pauschales Tagegeld, das nicht proportional zu seinem üblichen Einkommen ist.
- Bei Mutterschaft kann die Selbstständige 12 Wochen lang entschädigt werden, während die Arbeitnehmerin Anspruch auf eine Ruhezeit von 15 Wochen hat.

78.

In einigen Situationen haben freiberuflich Tätige keine Sozialversicherungsansprüche:

- Selbstständige im Nebenberuf müssen auf ihr Arbeitseinkommen Sozialversicherungsbeiträge zahlen, erhalten dadurch aber keine Ansprüche. Diese Leistungen zählen daher weder für ihre Rente noch für die Eröffnung oder Aufstockung von Sozialversicherungsansprüchen.
- Ebenso wird ein Rentner, der einer selbstständigen Tätigkeit nachgeht, seine Rente nicht durch seine Leistungen und die von ihm gezahlten Beiträge aufbessern.
- Dienstleister in der kollaborativen Wirtschaft unterliegen keiner Sozialversicherung, weder der für Arbeitnehmer noch der für Selbstständige.

§3. ARBEITER, ANGESTELLTE, KADER

79.

Das Arbeitsrecht unterscheidet immer noch zwischen Arbeitern und Angestellten.

Die Arbeit des Arbeiters ist „hauptsächlich von Hand“ durchgeführt (G. 1978, Art.2).

Die Arbeit des Angestellten ist „hauptsächlich intellektueller Art“ (G. 1978, Art. 3).

80.

In gewissen Fällen erscheint diese Aufteilung als weit hergegriffen und kaum in Zusammenhang mit der wirklich verrichteten Arbeit. Industriearbeiter müssen mehr und mehr technische Kenntnisse und intellektuelle Fähigkeiten an den Tag legen, also mehr als nur eine reine Handfertigkeit. Gewisse Angestellte sind zu fast mechanischer Arbeit gezwungen.

Diese Unterscheidung wird mehr und mehr als anachronistisch empfunden und so wurde eine Annäherung zwischen beiden Statuten in die Wege geleitet. Durch das Gesetz vom 26. Dezember 2013 wurde eine wichtige Etappe erreicht. Es vereinheitlicht die Regeln in den Bereichen Kündigung und Karenztag im Krankheitsfall und streicht die Probezeit und die damit verbundenen Unterscheidungen ab dem 1. Januar 2014.

Das bedeutet aber nicht, dass die rechtliche Unterscheidung zwischen Angestellten und Arbeitern vollständig verschwunden ist. Sie bleibt bestehen, vor allem:

- bezüglich des garantierten Lohnes im Krankheitsfall;
- bezüglich der Möglichkeit, in Kurzarbeit versetzt zu werden;
- im Bereich des Jahresurlaubs.

81.

Immer mehr paritätische Kommissionen sind „gemischt“, d.h. sind gleichzeitig für die Arbeiter und die Angestellten des Sektors zuständig. Aber in manchen Sektoren bleiben unterschiedliche paritätische Kommissionen für Arbeiter und Angestellte bestehen. Traditionellerweise wird der Lohn der Arbeiter pro Stunde berechnet, die Gehälter der Angestellten pro Monat.

82.

Die Kader haben kein spezifisches Statut, was den Arbeitsvertrag angeht. Es handelt sich um Angestellte. Manche auf die Angestellten anwendbare Regeln variieren je nach Höhe des Gehalts. Die meisten KAA der Paritätischen Kommissionen für Angestellte sehen Lohnbarema nur bis zu einem bestimmten Hierarchieniveau vor.

Der Begriff Kader taucht juristisch in der Zusammenstellung der Arbeitnehmerdelegation im Betriebsrat auf und damit in der Prozedur der Sozialwahlen. Er stimmt teilweise überein mit dem Begriff „Direktions- und Vertrauenspersonal“ in der Gesetzgebung über Arbeitsdauer, was nicht bedeutet, dass die Kader niemals dem Gesetz über die Arbeitsdauer unterstehen.

§4. HANDELSVERTRETER, SEELEUTE, BEZAHLTE SPORTLER

A. Handelsvertreter

83.

Der Arbeitsvertrag für Handelsvertreter ist eine Art Abweichung vom Arbeitsvertrag für Angestellte. Der Handelsvertreter hat gewisse Rechte und Pflichten, die der Eigenart seiner Tätigkeit Rechnung tragen. So erstellt das Gesetz Regelungen in Sachen Auftragsprovisionen (Art. 89 bis 100). Sonderregelungen gelten in Sachen Nichtkonkurrenzklausel.

84.

Im Falle der Entlassung hat der Handelsvertreter das Recht, unter gewissen Bedingungen über die reguläre Kündigungszeit hinaus eine Abfindung als Entschädigung für die dem Arbeitgeber hinzugewonnene Kundschaft zu erhalten (Art. 101 bis 103). Die Höhe der Abfindung entspricht drei Monatsgehältern, die zu Beginn jeder weiteren fünfjährigen Beschäftigungszeit bei demselben Arbeitgeber um ein Monatsgehalt erhöht werden.

B. Seeleute

85.

Besondere Gesetze regeln die Arbeitsbeziehungen in der Schifffahrt:

- Seeleute der Handelsmarine: Beschäftigungsvertrag an Bord von Seeschiffen (Gesetz vom 3.6.2007, Art. 28 bis 82);
- Meeresfischer: Arbeitsvertrag für die Seefischerei (Gesetz vom 3.5.2003).
- Arbeitnehmer, die in der Binnenschifffahrt beschäftigt sind, fallen unter die allgemeine Gesetzgebung, mit einer einzigen Ausnahmeregelung: Der Arbeitgeber kann den Arbeitsvertrag durch Übergabe eines Kündigungsschreibens kündigen (Art. 37 § 1, dritter Absatz Gesetz vom 3.7.1978).

C. Bezahlte Sportler

(Gesetz vom 24.02.1978, Gesetz über den Arbeitsvertrag des bezahlten Sportlers)

86.

Der Arbeitsvertrag zwischen einem bezahlten Sportler und seinem Arbeitgeber unterliegt dem Gesetz über den Arbeitsvertrag des bezahlten Sportlers, das sich in einer Reihe spezifischer Punkte vom Gesetz über normale Arbeitsverträge unterscheidet.

So darf beispielsweise die Dauer dieses befristeten Arbeitsvertrags fünf Jahre nicht überschreiten. Für Fragen, die nicht unter das Gesetz über bezahlte Sportler fallen, gelten weiterhin die Bestimmungen des Gesetzes über normale Arbeitsverträge.

Um ein bezahlter Sportler zu sein, müssen zwei Bedingungen erfüllt werden:

- sich gegen Entgelt und unter Aufsicht einer anderen Person auf sportliche Wettkämpfe oder Vorführungen vorbereiten und/oder daran teilnehmen;
- das Arbeitsentgelt muss eine bestimmte Höchstgrenze überschreiten.

Der Vertrag zwischen einem Arbeitgeber und einem bezahlten Sportler gilt unabhängig vom Wortlaut des Vertrags als Arbeitsvertrag eines Angestellten, ohne dass ein arbeitsrechtliches Unterordnungsverhältnis nachgewiesen werden muss (Kassationshof, 26.01.2015). Die gesetzliche Voraussetzung des Angestelltenstatus gilt auch für die Personengruppe, auf die das Gesetz über bezahlte Sportler ausgedehnt wird, wie Fußball-, Basketball-, Volleyball- und Rennradtrainer (siehe die „grünen Seiten“ am Ende dieses Handbuchs für die aktualisierten Beträge).

§5. DER LBA-ARBEITSVERTRAG

Gesetz vom 7.4.1999 über den LBA-Arbeitsvertrag

A. Abschluss und Beendigung des Vertrages

87.

Ein LBA-Arbeitsvertrag ist ein unbefristeter Vertrag durch den sich ein Arbeitnehmer dazu verpflichtet, unter der Autorität der Lokalen Beschäftigungsagentur (LBA) und gegen Bezahlung Arbeitsleistungen zu erbringen, die nicht vom regulären Arbeitsmarkt abgedeckt werden.

Daher ist der Arbeitgeber die LBA, also die Agentur, die für die betroffene Region berechtigt ist, als Arbeitgeber zu fungieren (siehe Teil IV, Thema 2: Beschäftigung). Der LBA-Arbeitsvertrag wird für jeden Arbeitnehmer spätestens vor Beginn der Arbeitsleistungen individuell erstellt.

88.

Der LBA-Arbeitsvertrag kann durch den Arbeitgeber oder den Arbeitnehmer mittels einer Kündigungsfrist von 7 Tagen, beginnend ab dem Tag nach der Mitteilung, aufgelöst werden. In dem Fall wo der Arbeitnehmer einen neuen Arbeitsplatz gefunden hat, kann der LBA-Arbeitsvertrag ohne Kündigungsfrist und Entschädigung beendet werden.

Die Kündigung muss durch ein Schreiben an die andere Partei erfolgen. Geht die Kündigung vom Arbeitgeber aus, muss das Schreiben den Grund der Entlassung angeben.

B. Bei einem Nutzer

89.

Der Nutzer des LBA-Arbeitnehmers ist entweder eine physische Person oder eine lokale Verwaltung, eine Unterrichtseinrichtung, eine VoG oder eine andere nichtkommerzielle Vereinigung, oder ein Landwirtschafts- oder Gartenbauunternehmen.

90.

Ein LBA-Arbeitnehmer kann eine bestimmte Anzahl von Haushaltstätigkeiten bei Privatpersonen erledigen. Als gleichgestellter Arbeitgeber ist der Nutzer verantwortlich für die Anwendung der Bestimmungen der Gesetzgebung über das Wohlbefinden. Wenn ein LBA-Arbeitnehmer Haushaltsarbeiten bei einem Privatnutzer erledigt, kann er als Hauspersonal betrachtet werden, für das die Regelung über das Wohlbefinden nur teilweise gültig ist.

C. Aussetzung des Vertrages

91.

Die Ausführung des LBA-Arbeitsvertrages wird ausgesetzt:

1. während des Urlaubs und der Arbeitsunterbrechung im Rahmen des Mutterschaftsschutzes;
2. während des Jahresurlaubs des Arbeitnehmers;
3. bei bürgerlichen Abwesenheiten;
4. während der Zeit wo sich der Arbeitnehmer von der Arbeit entfernt, um auf ein Stellenangebot zu reagieren.

Die Ausführung des Vertrages wird ebenfalls ausgesetzt, wenn der Arbeitnehmer infolge von Krankheit oder Arbeitsunfall nicht in der Lage ist zu arbeiten. Der LBA-Arbeitnehmer muss den Nutzer unverzüglich über seine Arbeitsunfähigkeit informieren.

92.

Während der Zeit der Aussetzung des LBA-Vertrages ist kein Lohn zu zahlen. Ereignisse höherer Gewalt führen nicht zur Vertragsauflösung, wenn sie die Ausführung des LBA-Vertrages nur vorübergehend aussetzen.

I

II

III

IV

V

§6. FLEXI-JOBS, VEREINSARBEIT, GELEGENHEITSDIENSTE UND KOLLABORATIVE WIRTSCHAFT

A. Flexi-Jobs

(Gesetz vom 16. November 2015 zur Festlegung verschiedener Bestimmungen im Bereich Soziales)

93.

Arbeitnehmer, die im dritten Quartal vor dem Flexi-Job mindestens 4/5 für einen oder mehrere andere Arbeitgeber als den Flexi-Job-Arbeitgeber arbeiten, dürfen einen Flexi-Job ausüben. Wenn Sie beispielsweise am 1. Juli einen Flexi-Job ausüben wollten, mussten Sie im Zeitraum von Oktober bis Dezember des Vorjahres mindestens 4/5 bei einem oder mehreren Arbeitgebern gearbeitet haben, die nicht Ihr Flexi-Job-Arbeitgeber sind. Wenn Sie von Vollzeit zu einer 4/5-Beschäftigung wechseln, können Sie erst ab dem fünften Quartal nach diesem Wechsel einen Flexi-Job ausüben.

Wenn Sie im Ruhestand sind, können Sie auf jeden Fall einen Flexi-Job ausüben, unabhängig von dem Status, den Sie vor Ihrer Pensionierung hatten.

Der Arbeitgeber zahlt nur einen Arbeitgeberbeitrag von 28 % auf den Flexi-Lohn, für den Arbeitnehmer ist der Flexi-Lohn von Sozialversicherungsbeiträgen und Steuern befreit. Für den Arbeitgeber sind der Flexi-Lohn und der Arbeitgeberbeitrag abzugsfähige berufliche Ausgaben. Für Arbeitnehmer gilt die Steuerbefreiung bis zu 12.000 Euro pro Jahr (nicht indexiert). Für Rentner hingegen gibt es keine Begrenzung.

Flexijobs sind erlaubt im Hotel- und Gaststättengewerbe, in Bäckereien, im Lebensmittelhandel und im selbstständigen Einzelhandel, in mittleren Lebensmittelunternehmen (selbstständige Supermärkte), in großen Einzelhandelsunternehmen, in Kaufhäusern, in Friseur- und Schönheitssalons, im Gartenbau, im Transport mit Bussen und Reisebussen, in Umzugsunternehmen, in Autowerkstätten, in Bestattungsunternehmen, in Unternehmen für technische Arbeiten in der Landwirtschaft und im Gartenbau, in Fahrschulen und Ausbildungszentren, in der Eventbranche und in einigen Teilsektoren der Lebensmittelindustrie. Die Regelung betrifft auch die Kinderbetreuung, das Unterrichtswesen, Bademeister sowie die Bereiche Pflege, Sport und Kultur.

Die Gesetzgebung sieht keine maximale Anzahl von Stunden vor, die als Flexi-Job-Mitarbeiter gearbeitet werden dürfen. Die europäische Arbeitszeitrichtlinie verbietet jedoch, mehr als Vollzeit zu arbeiten.

Das Nettogehalt scheint interessant, aber wir betonen die negativen Aspekte des Systems:

- Das Flexi-Job-System ist ein System auf Abruf. Es gibt weder eine Garantie für eine Mindeststundenzahl noch eine Lohngarantie.
- Sie bauen keine Rechte auf eine Jahresendprämie auf. Wenn Sie Urlaub machen, erhalten Sie weder einfaches noch doppeltes Urlaubsgeld. Ein Teil des Flexi-Lohns wird nämlich als Flexi-Urlaubsgeld betrachtet.

Solche Arbeitsplätze stellen eine Bedrohung für Festanstellungen und einen sozialen Niedergang dar. Es ist richtig, dass der Flexi-Job-Mitarbeiter Sozialversicherungsrechte aufbaut, diese werden jedoch von festangestellten Mitarbeitern kofinanziert. Mit diesem System hat der Gesetzgeber daher bessere Verträge teurer gemacht als Verträge auf Abruf.

§7. VEREINSARBEIT

I

II

III

IV

V

A. Soziokultureller und Sportsektor

(Art. 17 des Erlasses in Bezug auf das LSS vom 28.11.1969)

94.

Vereinsarbeit ist ein Arbeitssystem, das es Vereinen ohne Erwerbszweck, Vereinen und öffentlichen Einrichtungen ermöglicht, Arbeitnehmer für zeitlich begrenzte Tätigkeiten im soziokulturellen und im Sportsektor einzustellen. Die Beschäftigung im Sportsektor ist auf 450 Stunden pro Kalenderjahr begrenzt. Studentenarbeit im Rahmen von Artikel 17 ist auf 190 Stunden pro Kalenderjahr begrenzt. Die sonstige Beschäftigung im Rahmen der Vereinsarbeit ist auf 300 Stunden pro Kalenderjahr begrenzt. Die „alte“ Obergrenze von 25 Tagen pro Jahr gilt weiterhin für Personen, die für den öffentlichen Rundfunk (BRF, RTBF oder VRT) arbeiten.

B. Arbeitsvertrag

95.

Die Vereinsarbeit setzt den Abschluss eines Arbeitsvertrags voraus. Für diese Arbeitnehmer gilt daher das Arbeitsrecht. Dies bedeutet unter anderem, dass für die betreffenden Arbeitnehmer die Schutzbestimmungen des Arbeitsgesetzes und des Gesetzes über das Wohlbefinden gelten, z.B. in Bezug auf Arbeits- und Ruhezeiten, Sonntags- und Nachtarbeit, Mutterschutz usw. Mit wenigen Ausnahmen gelten für sie auch die Bestimmungen des Gesetzes über die Arbeitsverträge und des Gesetzes über kollektive Arbeitsabkommen in vollem Umfang. Die Zahlung der von ihnen erhaltenen Vergütungen ist durch die Bestimmungen des Lohnschutzgesetzes geschützt. Schließlich gelten für sie auch die Vorschriften über die Arbeitsordnung.

C. Ende des Vertrags

1. ABWEICHENDE KÜNDIGUNGSFRISTEN

96.

Für Arbeitnehmer, die im Rahmen von Artikel 17 beschäftigt sind, gelten bei Beendigung des Arbeitsvertrags abweichende Kündigungsfristen. Die anwendbare Kündigungsfrist hängt von der Art des Arbeitsvertrags ab. Wenn der Vertrag auf unbestimmte Zeit geschlossen wird, beträgt die Kündigungsfrist mindestens:

- 14 Tage für Arbeitnehmer mit einer Betriebszugehörigkeit von weniger als sechs Monaten;
- einen Monat für Arbeitnehmer mit einer Betriebszugehörigkeit von mindestens sechs Monaten.

Wenn der Vertrag für eine bestimmte Zeit abgeschlossen wird, beträgt die Kündigungsfrist mindestens:

- 14 Tage, wenn der Vertrag für weniger als sechs Monate geschlossen wurde;
- einen Monat, wenn der Vertrag für eine Dauer von mindestens sechs Monaten geschlossen wird.

Von den vorgenannten Kündigungsfristen kann jedoch abgewichen werden, und zwar durch ein kollektives Arbeitsabkommen, das vom König für verbindlich erklärt wird.

2. GARANTierter LOHN

97.

Ein Arbeitnehmer, der im Rahmen von Artikel 17 beschäftigt ist, hat keinen Anspruch auf einen garantierten Lohn bei Arbeitsunfähigkeit infolge einer Krankheit oder eines gemeinrechtlichen Unfalls.

Der Anspruch auf garantierten Lohn kann jedoch durch den Abschluss eines vom König für verbindlich erklärten kollektiven Arbeitsabkommens vorgesehen werden.

3. RECHT AUF AUSBILDUNG

98.

Darüber hinaus gibt es auch Ausnahmeregelungen für das Recht auf Ausbildung. Beispielsweise gelten kollektive Abkommen über das Recht auf Ausbildung nicht für Arbeitnehmer, die im Rahmen von Artikel 17 beschäftigt sind. Ebenso wenig gilt das individuelle Ausbildungskonto, auf das man sich berufen kann, wenn es kein kollektives Abkommen gibt, für Arbeitnehmer, die im Rahmen von Artikel 17 beschäftigt sind.

4. SPEZIFISCHE LOHNZUSCHLÄGE

99.

Arbeitnehmer, die im Rahmen von Artikel 17 beschäftigt werden, sind auch von kollektiven Arbeitsabkommen ausgeschlossen, die Lohnzuschläge für Abend-, Nacht- und Sonntagsarbeit vorsehen.

5. SOZIALVERSICHERUNGSDOKUMENTE

100.

Schließlich ist jede Beschäftigung, die im Rahmen von Artikel 17 ausgeübt wird, von den Vorschriften für Sozialversicherungsdokumente ausgenommen.

101.

Die Verwaltungsformalitäten werden über die spezielle digitale Plattform Vereinsarbeit (www.vereinsarbeit.be/de) abgewickelt. Sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer müssen sich über diese Online-Anwendung registrieren. Für den Arbeitnehmer erfolgt die Anmeldung über seine e-ID oder Itsme.

102.

Der Arbeitgeber muss eine Versicherung gegen Arbeitsunfälle abschließen. Andernfalls sind Sie als Arbeitnehmer nicht sozialversichert. Tatsächlich werden für Sie keine Sozialversicherungsbeiträge gezahlt. Der Arbeitgeber nimmt für Vereinsarbeit keine direkten Lohnabzüge vor. Als Arbeitnehmer müssen Sie jedoch am Ende des Jahres eine Steuer zahlen. Diese Steuer beträgt 10 %, sofern der Bruttobetrag der Einkünfte, die Sie für die Vereinsarbeit und möglicherweise in der kollaborativen Wirtschaft erzielt haben, 7.170 Euro/Jahr (indexierter Betrag 2023) nicht übersteigt. Wenn Sie mehr verdient haben, werden die Einkünfte als Berufseinkommen betrachtet, auf das die regulären Steuersätze fällig werden. Um zu vermeiden, dass Sie zu viele Stunden in diesem System leisten, sollten Sie den „Zähler“ dieses Tools konsultieren.

103.

Ziel ist es, die Tätigkeiten in den Bereichen Sport und Kultur aus der „grauen/schwarzen“ Zone für nichtberufliche Arbeitnehmer herauszuholen. Daher die Online-Registrierung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern über das Tool. Daher auch die Begrenzung des maximal zu verdienenden Jahresbetrags, über den hinaus die Tätigkeit hinsichtlich der Sozialversicherungsbeiträge und der Besteuerung wie eine gewöhnliche abhängige Beschäftigung behandelt wird. Für uns als Gewerkschaft ist es jedoch entscheidend, dass es in diesen Bereichen nicht zu einem Ersatz von festen Arbeitsplätzen kommt. Deshalb ist gesetzlich festgelegt, dass ein Arbeitnehmer, der als gewöhnlicher Festangestellter für einen Arbeitgeber in diesen Sektoren arbeitet, nicht unter diesem Status für denselben Arbeitgeber arbeiten darf.

§8. DAS SYSTEM DER KOLLABORATIVEN WIRTSCHAFT (SHARING ECONOMY, P2P)

104.

Als Ausnahme zum System der Selbstständigen, das seit 2016 besteht, ermöglicht die kollaborative Wirtschaft einem Arbeitnehmer, für oder über eine digitale Plattform Dienstleistungen zu erbringen, ohne der Sozialversicherung für Selbstständige angeschlossen zu sein (und somit keine Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen) und gegen eine Pauschalsteuer von 10,7 % für einen jährlichen Höchstbetrag.

Diese Regelung, die ursprünglich für „kleine Nachbarschaftsdienste“ eingeführt wurde, die über Plattformen der kollaborativen Wirtschaft erbracht werden, wird derzeit vor allem von einigen großen Dienstleistungsplattformen genutzt, die darin eine Möglichkeit sehen, Leistungen zu geringeren Kosten zu erbringen.

Im Gegensatz zu den Flexi-Jobs ist es nicht notwendig, eine Hauptbeschäftigung zu haben, um im Rahmen dieser Regelung zu arbeiten. Daher gibt es viele Arbeitnehmer, die weder dem Sozialversicherungssystem für Arbeitnehmer noch dem für Selbstständige unterliegen und somit keine Sozialversicherungsansprüche haben.

105.

Die CSC rät aus verschiedenen Gründen dringend davon ab, in diesem System zu arbeiten (außer eventuell als Ergänzung):

- Der Arbeitnehmer hat keine sozialversicherungsrechtlichen Ansprüche.
- Der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf die Vorteile und den Schutz des Sozialrechts (insbesondere wird er im Allgemeinen viel schlechter bezahlt, als es die Tarife seines Sektors vorsehen, und sein Einkommen wird nicht automatisch indiziert).
- Diese Steuerregelung ist an mehrere Bedingungen geknüpft, die einige der Plattformen, die sie nutzen, nicht erfüllen. Es besteht also eine große Rechtsunsicherheit, und es ist zu befürchten, dass der Arbeitnehmer im Falle einer Regularisierung negative Konsequenzen zu tragen hat.
- Das P2P-Einkommen kann mit Zulagen des ÖSHZ oder Arbeitslosengeld kombiniert werden, aber die Einkünfte dürfen nicht kumuliert werden. Mit anderen Worten: Eine Person, die Zulagen vom ÖSHZ oder von der Arbeitslosenversicherung bezieht, kann für eine Plattform arbeiten, aber die Einkünfte daraus werden in der Regel von den Zulagen abgezogen. Als Arbeitsloser machen Sie auf Ihrer Kontrollkarte ein Kreuz für die Tage, an denen Sie für eine Plattform gearbeitet haben. Sie verlieren also Ihr Arbeitslosengeld für diese geleisteten Tage. Wenn Sie eine Zulage vom ÖSHZ erhalten, müssen Sie alle Einkünfte von Plattformen (oder aus anderen Quellen) angeben. Dadurch verringern Sie die ÖSHZ-Zulage für den Einkommensmonat.

Ein Teil dieser Einkünfte wird bei der Berechnung nicht berücksichtigt.

Wenn ein Arbeitnehmer in diesem System auch nur einen Euro über der zulässigen Jahresgrenze (7.460 Euro brutto, 2024) liegt, wird er automatisch für alle seine Leistungen im Kalenderjahr und im Folgejahr als Selbstständiger eingestuft. Dies zwingt ihn dazu, volle Beiträge für Selbstständige zu zahlen (rückwirkend!), obwohl sein Einkommen ihm es nicht erlaubt.

§9. DER BEAMTENSTATUS

106.

Der Arbeitsvertrag wird im Allgemeinen der Arbeit im Privatsektor zugeordnet, während die Arbeitnehmer in der öffentlichen Funktion als „Beamte“ gelten. Die Realität ist komplizierter. Immer mehr Beschäftigte im öffentlichen Dienst haben in Wirklichkeit einen Arbeitsvertrag. Die Lehrer im freien subventionierten Unterrichtswesen haben ein „Statut“, das sie den Beamten sehr stark annähert. Dieses Handbuch richtet sich aber auf die Realität des Privatsektors und behandelt weder den Status der Beamten, noch die Besonderheiten der öffentlichen Funktion oder des Unterrichtswesens. In jedem Kapitel wird aber präzisiert, inwiefern die betreffende Gesetzgebung auch für jene gilt, die im öffentlichen Sektor beschäftigt sind. Hier wird man sagen, dass das Gesetz über die Arbeitsverträge sowohl für den Privatsektor wie für die Vertragsbeschäftigten in der öffentlichen Funktion gilt.

KAPITEL 2

HEIMARBEIT, HOMEOFFICE (TELEARBEIT) UND HAUSANGESTELLTE

(Art. 5 und Titel VI des Gesetzes über die Arbeitsverträge: KAA Nr. 85 vom 9. November 2005 über die Telearbeit; Art. 3 und 16 des K.E. vom 28. November 1969; Art. 22 bis 28 des Gesetzes vom 5. März 2017)

§1. KONZEPTE

107.

Gemäß dem Gesetz über Arbeitsverträge versteht man unter **Heimarbeiter** die Arbeiter oder Angestellten, die zu Hause oder an jedem anderen von ihnen gewählten Ort eine Arbeit verrichten unter der Autorität ihres Arbeitgebers, ohne dass sie unter der direkten Überwachung oder Kontrolle dieses Arbeitgebers stehen. Diese Arbeitnehmer erhalten einen normalen Vertrag für Arbeiter oder Angestellte mit Anwendung der allgemeinen Regelungen, mit Ausnahme der spezifischen Bestimmungen, die nachstehend unter § 2 Heimarbeiter beschrieben werden.

Die **teilzeitigen Heimarbeiter** sind Arbeitnehmer, die im Rahmen eines selben Arbeitsvertrages einen Teil ihrer Arbeit zu Hause oder an jedem von ihnen gewählten Ort verrichten, ohne unter der direkten Überwachung oder Kontrolle des Arbeitgebers zu stehen. Für die Arbeit, die sie zu Hause oder an jedem von ihnen gewählten Ort verrichten, gelten die besonderen Regelungen, die unter §2 Heimarbeiter beschrieben werden.

Homeworker sind Arbeitnehmer, die regelmäßig Arbeiten von zu Hause aus oder von jedem von ihnen gewählten Ort außerhalb des Unternehmens verrichten. Die Homeworker unterscheiden sich von den anderen Heimarbeitern durch die Nutzung von Informationstechnologien (Computer, Internet,...) für Tätigkeiten, die auch in den Räumen des Arbeitgebers verrichtet werden könnten. Die Homeworker, die dies regelmäßig tun, unterstehen dem KAA Nr. 85 über das Homeoffice und nicht den Sonderregelungen für Heimarbeiter.

Homeworker verrichten die Arbeiten, die auch in den Räumen des Arbeitgebers realisiert werden. Darin unterscheiden sie sich von den mobilen Telearbeitern, deren Mobilität notwendigerweise zur Ausführung des Arbeitsvertrages gehört (z.B. Handelsvertreter, häusliche Krankenpfleger,...). Für diese mobilen Telearbeiter gelten die Regeln unter § 3 über die Telearbeit nicht. Sie unterstehen den normalen Regeln des Arbeitsvertrages.

Gelegentliche Homeworker sind die Arbeitnehmer, die nur gelegentlich auf Homeoffice zurückgreifen. Im Gegensatz zu regelmäßigen Homeworkern sind sie nicht vom Anwendungsbereich des Titels VI des Gesetzes über die Arbeitsverträge für Heimarbeiter ausgeschlossen. Sie bilden daher eine getrennte Kategorie von teilzeitigen Heimarbeitern, für die ebenfalls bestimmte Bestimmungen des Gesetzes vom 5.3.2017 über die machbare Arbeit gelten.

Hausangestellte arbeiten ebenfalls zu Hause, aber in dem des Arbeitgebers. Sie verrichten hauptsächlich Handarbeiten für den Bedarf des Arbeitgebers oder dessen Familie.

	ANWENDBARE GESETZGEBUNG				SIEHE WEITER
	Titel VI Gesetz 1978	Andere Titel Gesetz 1978	Sonder- gesetze	Vergütung	
Heimarbeiter	X	X		Vertrag/ Pauschale 10 %	§2
Teilzeitige Heimarbeiter	siehe Art. 119.2§2	X		Prorata	§2
Homeworker (Arbeitnehmer im Homeoffice)		X	KA Nr. 85	an Homeoffice gebundene Unkosten	§3
Mobile Homeworker	nicht ausge- schlossen	X	vom KAA Nr. 85 aus- geschlos- sen	Vertrag / Pauschale 10 %	
Gelegentliche Homeworker	nicht ausge- schlossen	X	Gesetz vom 5.3.2017	Vertrag / Pauschale 10 %	§2
Hausangestellte		X			§4

§2. HEIMARBEITER

108.

Der Beschäftigungsvertrag des Heimarbeiters muss spätestens bei Arbeitsbeginn des Arbeitnehmers schriftlich erstellt werden. Dieses Schreiben muss eine bestimmte Anzahl von Angaben enthalten, vor allem die Rückerstattung der Unkosten, die die Heimarbeit verursacht. Dieser Vertrag ist ein soziales Dokument (siehe Thema 7: Regeln zur korrekten Anwendung der Gesetzgebung).

In Ermangelung eines Schreibens, das diese Bestimmungen erfüllt, kann der Arbeitnehmer den Vertrag ohne Frist und ohne Entschädigung auflösen. Wenn die Unkosten der Heimarbeit nicht im Vertrag oder in einem KAA geregelt werden, ist ein Minimum von 10 % des Lohnes zu zahlen.

109.

Die Bestimmungen über die Unterbrechung des Arbeitsvertrages für Arbeiter im Falle von Schlechtwetter oder technischem Unfall gelten nicht für Heimarbeiter. Das Recht der Abwesenheit zur Suche eines anderen Arbeitsplatzes besteht nur für die Heimarbeiter, die pauschal bezahlt werden. Besondere Regeln gelten für:

- Arbeitnehmer, die zu spät oder gar nicht am Arbeitsplatz erscheinen: nur die arbeitsfähigen Heimarbeiter, die pauschal bezahlt werden, haben Anrecht darauf;
- die Berechnung des garantierten Lohnes für die Heimarbeiter, die nicht pauschal (sondern pro Stückzahl) bezahlt werden, geschieht aufgrund von 1/7 des Wochenlohnes, festgelegt nach den Bestimmungen des Gesetzes über die Feiertage.

Die LSS-Regelung stellt die Personen, die an einem von ihnen gewählten Ort Rohstoffe oder teilweise fertiggestellte Produkte bearbeiten, den Arbeitnehmern gleich. Die Beschreibung der LSS-Regelung entspricht nicht der Beschreibung der Heimarbeiter des Gesetzes über die Arbeitsverträge (Kass. 19.06.2006).

Die gelegentlichen Heimarbeiter unterstehen ebenfalls den Bestimmungen, die oben beschrieben wurden für die Arbeitsleistungen, die sie zu Hause oder an jedem von ihnen gewählten Ort verrichten. Das Gesetz über die machbare Arbeit sieht Folgendes vor:

- das Recht für die Arbeitnehmer, aus persönlichen Gründen oder Gründen höherer Gewalt gelegentlich Telearbeit zu verrichten, insofern sie eine Funktion bekleiden, die mit Telearbeit kompatibel ist. Der Arbeitgeber, der diese Anfrage ablehnt, muss dem Arbeitnehmer eine schriftliche Begründung liefern.
- dass die Arbeitnehmer und Arbeitgeber gegebenenfalls eine Vereinbarung treffen bezüglich der Zurverfügungstellung von Geräten, technischem Material, der Erreichbarkeit der Arbeitnehmer und der Entschädigung für die aufgrund der gelegentlichen Telearbeit entstehenden Kosten.

§3. TELEARBEIT (HOMEOFFICE)

(KAA Nr. 85 vom 9.11.2005, KE 13.06.2006; G. 1978, Art. 119.1§2)

110.

Homeoffice nennt man eine „Form der Arbeitsorganisation oder –ausführung, die Informationstechnologien nutzt und bei der die Arbeit außerhalb der Räumlichkeiten des Arbeitgebers ausgeführt wird“.

Homeoffice kann im Rahmen eines Beschäftigungsvertrages für Heimarbeiter organisiert werden, aber dies ist meistens nicht der Fall. Am öftesten werden normale Arbeitsverträge abgeschlossen.

Einige wesentlichen Grundzüge des europäischen Rahmenabkommens vom 16.7.2002 wurden durch das KAA Nr. 85 des NAR festgelegt.

Diese neue Regelung betrifft nur die regelmäßige und nicht die gelegentliche Telearbeit.

Die Regelung betrifft nur den Fall, wo Homeoffice am Wohnort des Arbeitnehmers ausgeführt wird oder an einem anderen Ort seiner Wahl, mit Ausschluss eines dezentralisierten Raumes des Arbeitgebers oder eines Raumes, der dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt wird.

111.

Das KAA Nr. 85 besagt:

- a. Das Homeoffice ist freiwillig für den Arbeitnehmer wie für den Arbeitgeber. Es kann nur umgesetzt werden, wenn diese Modalität in der Beschreibung des Arbeitspostens im Arbeitsvertrag enthalten ist oder wenn beide Parteien einverstanden sind, diese einzuführen.
- b. Die Vereinbarung von Homeoffice muss schriftlich festgehalten werden und mindestens Folgendes vorsehen: die Häufigkeit, die Zeitpunkte, während denen der Arbeitnehmer erreichbar sein muss und mit welchen Mitteln, die Momente an denen der Arbeitnehmer technische Unterstützung beanspruchen kann, die Modalitäten der Kostenübernahme durch den Arbeitgeber sowie die Bedingungen und Modalitäten für eine Rückkehr in die Räumlichkeiten des Arbeitgebers. In Ermangelung einer schriftlichen Vereinbarung hat der Homeworker das Recht, die Räume des Arbeitgebers (wieder) zu benutzen.

- c. **Behandlungsgleichheit:** Der Homeworker hat die gleichen Rechte wie die anderen Arbeitnehmer des Unternehmens. Damit dieses Prinzip angewendet wird, beinhaltet das KAA einige Verfügungen in Sachen Arbeitsdauer und Arbeitslast, Zugang zur Information, Kontakt mit den Kollegen, bezüglich Gesundheit und Sicherheit, Schulung und Aufstiegsmöglichkeiten, sowie des kollektiven Rechtes (vor allem das Recht des Homeworkers, mit den Delegierten zu sprechen und umgekehrt).
- d. Die Arbeitsausstattung und die technische Ausrüstung, einschließlich das Beseitigen der Pannen, obliegt dem Arbeitgeber. Benutzt der Homeworker sein eigenes Material, gehen die Unkosten zu Lasten des Arbeitgebers.

§4. HAUSANGESTELLTE

(Artikel 5 und Titel V des Gesetzes über die Arbeitsverträge)

112.

Der Vertrag der Hausarbeit ist der Vertrag, durch den ein Arbeitnehmer, der Hausangestellte, sich gegen Bezahlung verpflichtet, unter der Autorität (...) eines Arbeitgebers hauptsächlich im Haushalt des Arbeitgebers oder seiner Familie zu arbeiten.

Es gelten die Regeln für Arbeiter und Sonderregelungen über:

- die Pflicht des Arbeitgebers, dem Hausangestellten Kleidung und Mittel zur Verfügung zu stellen, um seine persönlichen Gegenstände aufzubewahren.
- den garantierten Lohn im Falle der Krankheit oder des Arbeitsunfalls.

KAPITEL 3

UNBESTIMMTE DAUER, BESTIMMTE DAUER

113.

Grundsätzlich wird ein Arbeitsvertrag für eine unbefristete Dauer abgeschlossen. Unter bestimmten Bedingungen ist es aber möglich, eine befristete Dauer vorzusehen.

§1. VERTRAG FÜR EINE BESTIMMTE DAUER ODER FÜR EINE BESTIMMTE AUFGABE

114.

Die Einstellung von Arbeitnehmern auf befristete Zeit oder für eine bestimmte Aufgabe (Gesetz 1978, Art. 7) ist zulässig. Die Vertragsparteien sind bis zum Vertragsablauf gebunden.

Der befristete Vertrag oder der Vertrag für eine bestimmte Aufgabe muss im Augenblick des Eintritts schriftlich abgeschlossen werden, sonst wird der Vertrag als auf unbefristete Zeit betrachtet (Gesetz 1978, Art. 9). Von dieser Verpflichtung kann durch ein allgemein verbindliches KAA abgewichen werden.

115.

Außer bei schwerwiegenden Fehlern muss die Partei, die einseitig den Vertrag bricht, eine Entschädigung zahlen, die dem bis zum Ende des Vertrages zu zahlenden Lohn entspricht. Die Entschädigung darf allerdings nicht höher sein als das Doppelte der Entschädigung bei Kündigung eines unbefristeten Arbeitsvertrages (Gesetz 1978, Art. 40 Absatz 1).

Sie beträgt maximal 3 Monate, mit Abzug des garantierten Lohnes, der zu Beginn der Krankheit gezahlt wurde, wenn der Arbeitgeber den auf mehr als 3 Monate befristeten Vertrag beendet, der seit mehr als 6 Monaten wegen Arbeitsunfähigkeit unterbrochen war.

Darüber hinaus ist es möglich, den Vertrag mit der Kündigungsfrist für unbefristete Verträge zu beenden, aber nur während der ersten Hälfte des Vertrages oder während den ersten 6 Monaten, wenn der Vertrag über ein Jahr hinausgeht (diese Regelung, eingeführt durch das Gesetz vom 26. Dezember 2013, ersetzt die Möglichkeit, die vorher bestand, den befristeten Vertrag mit einer Probeklausel zu versehen).

Bei einem Vertrag von weniger als drei Monaten kann der Arbeitgeber diesen ohne Kündigungsfrist und ohne Entschädigung auflösen, wenn der Arbeitnehmer während mehr als 7 Tagen arbeitsunfähig ist.

116.

Ein befristeter Vertrag oder ein Vertrag für eine bestimmte Aufgabe muss schriftlich erstellt und bei Dienstantritt unterschrieben werden. Andernfalls wird der Vertrag als unbefristeter Vertrag angesehen (G. 1978, Art. 9). Von dieser Verpflichtung kann durch ein für verbindlich erklärtes KAA abgewichen werden.

Der Arbeitgeber darf nicht mehrere aufeinanderfolgende befristete Verträge oder Verträge für eine bestimmte Aufgabe erzwingen, es sei denn, er kann nachweisen, dass er dafür einen legitimen Grund hatte (z.B. die Art der Arbeit oder die Praktiken in der Branche). Diese Regel gilt selbst dann, wenn es zwischen den Verträgen eine Unterbrechung gegeben hat, wenn diese Unterbrechung nicht dem Arbeitnehmer zuzuschreiben ist (G. 1978, Art. 10).

Um Abruf-Verträge zu bekämpfen, sieht das Gesetz vor, dass ein Königlicher Erlass die Fälle festlegen kann, in denen der Arbeitgeber keinen Beweis für einen legitimen Grund erbringen kann. Im Falle einer illegalen Folge von Verträgen wird davon ausgegangen, dass der Arbeitnehmer durch einen unbefristeten Vertrag gebunden ist.

Als Ausnahme zum vorher Gesagten ist es erlaubt, 4 aufeinander folgende Zeitverträge abzuschließen unter der Bedingung, dass jeder Vertrag mindestens 3 Monate dauert und dass die Gesamtdauer der aufeinander folgenden Verträge zwei Jahre nicht überschreitet. Mit vorheriger Zustimmung der Arbeitsinspektion können aufeinanderfolgende Verträge mit einer Laufzeit von jeweils mindestens 6 Monaten liegt und einer Gesamtdauer von höchstens 3 Jahren abgeschlossen werden.

Nur der erste dieser aufeinander folgenden Verträge kann wie oben beschrieben mit der Kündigungsfrist eines unbefristeten Vertrages gekündigt werden.

117.

Die Arbeitnehmer mit einem befristeten Vertrag dürfen nicht nachteilhafter behandelt werden, aus dem einzigen Grund, dass sie befristet arbeiten, es sei denn, objektive Gründe würden eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen (G. 5.6.2002). Ihre Rechte können in Proportion der Arbeitszeit festgelegt werden, wenn dies angemessen ist. Ihr Dienstalter wird nach den gleichen Kriterien berechnet wie für die unbefristeten Arbeitnehmer, außer wenn andere Dienstalterperioden aus objektiven Gründen gerechtfertigt sind.

Der Arbeitgeber muss die befristeten Arbeitnehmer über offene Stellen im Betrieb informieren. Diese Information kann erteilt werden durch eine allgemeine Anzeige, die an einem geeigneten Ort im Unternehmen oder in der Einrichtung angebracht wird.

§2. DER ERSATZVERTRAG

(Gesetz 1978, Art. 11ter)

118.

Einen Vertrag, der zum Ersatz eines abwesenden Arbeitnehmers erstellt wird, nennt man Ersatzvertrag.

Ein Ersatzvertrag ist grundsätzlich ein unbefristeter Vertrag. In Abweichung zur gewöhnlichen Regelung in Sachen Ersatz kann dieser Vertrag jedoch eine kürzere oder gar keine Kündigungsfrist beinhalten, oder mit vollem Recht, wenn der ersetzte Arbeitnehmer seine Tätigkeit wieder aufnimmt. In allen anderen Fällen gelten die Regelungen in Sachen unbefristeter Arbeitsvertrag.

Man kann einen solchen Vertrag aber nicht abschließen um einen Arbeitnehmer zu ersetzen, der sich in zeitweiliger Arbeitslosigkeit aus wirtschaftlichen oder wetterbedingten Gründen, in Streik oder in Lock-out befindet.

119.

Der Ersatzvertrag muss bei Beginn des Arbeitsverhältnisses schriftlich gemacht werden. Er muss die Einstellungsbedingungen, die Begründung der Vertretung und den Namen des Arbeitnehmers, der vertreten wird, enthalten. Fehlt der schriftliche Vertrag gelten die Bestimmungen des unbefristeten Arbeitsvertrages.

120.

Die Dauer des Ersatzvertrages darf 2 Jahre nicht überschreiten. Im Falle von aufeinander folgenden Ersatzverträgen darf die Gesamtdauer dieser Verträge nicht mehr als 2 Jahre betragen. Diese Regelung gilt, auch wenn diese aufeinander folgenden Verträge durch Unterbrechungen getrennt waren, insofern diese Unterbrechungen nicht dem Arbeitnehmer angelastet werden können. Überschreitet der Vertrag diese Dauer, kann er nur beendet werden nach der Regelung bezüglich der unbefristeten Arbeitsverträge.

In Abweichung zu dieser Regel ist es erlaubt, einen Ersatzvertrag abzuschließen, der 2 Jahre überschreitet, um einen Arbeitnehmer zu ersetzen, der seine Laufbahn unterbricht, oder seine Arbeitszeit für eine bestimmte Dauer, im Rahmen des Zeitkredits reduziert (Art. 104, G. 22.1.1985).

Ein Arbeitnehmer, der mehr als zwei Jahre im Wechsel zwischen aufeinander folgenden befristeten Arbeitsverträgen und Ersatzverträgen gearbeitet hat, kann sich auch auf die Vermutung einer Beschäftigung auf der Grundlage eines unbefristeten Arbeitsvertrags berufen (Verfassungsgericht 17.06.2021).

Die Regeln, wie oben erläutert, können ebenfalls angewandt werden, wenn ein Arbeitnehmer beschäftigt wird als Ersatz eines kranken Arbeitnehmers, der in Anwendung des Artikels 31/1 des Gesetzes von 1978 über die Arbeitsverträge zeitweise eine angepasste Arbeit oder eine andere Arbeit annimmt, und zwar für die Arbeitsstunden seines normalen Arbeitssystems, während denen der kranke Arbeitnehmer keine Leistung erbringt.

§3. DIE BESCHÄFTIGUNG VON STUDENTEN

(Gesetz 1978 Artikel 120 bis 130 bis und K.E. vom 14.07.1995)

121.

Die im Rahmen einer Ferienbeschäftigung oder im Laufe des Studiums eingestellten Studenten können unter „Studentenbeschäftigungsvertrag“ beschäftigt werden, was einem Arbeitsvertrag entspricht, der bestimmten Regelungen unterliegt. Dieser Vertrag hat hauptsächlich verringerte Kündigungsfristen und der Arbeitgeber braucht im Krankheitsfall keinen garantierten Monatslohn zu zahlen. Die ersten drei Tage gelten als Probezeit, in der der Vertrag ohne Kündigungsfrist und ohne Entschädigung beendet werden kann.

Diese spezifische Regelung gilt nicht:

- für Studenten, die seit 12 Monaten arbeiten;
- für Studenten, die Abendkurse oder Kurse im Teilzeitmodus besuchen.
- Wer im Rahmen einer Ausbildung ein Praktikum absolviert, darf während des gesamten Praktikums nicht als Student am selben Arbeitsplatz arbeiten.

Diese Regeln gelten jedoch für schulpflichtige Jugendliche, wenn sie mindestens 15 Jahre alt sind und am Vollzeitunterricht teilnehmen.

Schüler, die nur an Kursen oder einer Ausbildung mit reduziertem Stundenplan teilnehmen, können jedoch während der Schulferien als Student arbeiten. Jugendliche in der dualen Ausbildung können seit dem 1.7.2017 einen Studentenjob annehmen unter der Bedingung, dass sie abwechselnd einem Ausbildungs- und Arbeitssystem folgen, das einerseits aus einer theoretischen Ausbildung in einer Bildungseinrichtung oder einem Ausbildungszentrum, die vom zuständigen Amt organisiert, subventioniert und anerkannt sind und andererseits aus einer praktischen Ausbildung am Arbeitsplatz besteht. Und unter der Bedingung, dass sie weder eine Arbeitslosenentschädigung noch Eingliederungsgeld beziehen (KE Studentenarbeit vom 14.7.1995, abgeändert durch KE vom 10.7.2017).

122.

Der Studentenvertrag muss schriftlich festgehalten werden. Dieses Schriftstück muss eine bestimmte Anzahl von Vermerken beinhalten. Eine Kopie des Vertrages muss der Sozialinspektion zugesandt werden mit der Empfangsbestätigung der Arbeitsregelung seitens der Studenten. Der Arbeitgeber ist von dieser letzten Verpflichtung freigestellt, wenn er die Beschäftigung bei der LSS angegeben hat mittels der sofortigen Deklaration („Dimona“). Werden diese Regelungen nicht eingehalten, so kann der Student den Vertrag ohne Kündigungsfrist und ohne Entschädigung beenden. Darüber hinaus ist der Arbeitgeber im Sinne der Gesetzgebung über die Sozialdokumente strafbar.

Wenn nichts schriftlich festgehalten wurde, oder wesentliche Angaben fehlen, wird der Vertrag zu einem unbefristeten Arbeitsvertrag. Der Arbeitgeber muss die normalen Kündigungsfristen einhalten, außer wenn er den Beweis erbringen kann, dass die Auslassung dieser Angaben den Studenten nicht benachteiligt. Diese wesentlichen Angaben sind das Anfangs- und Enddatum des Vertrages, der Stundenplan oder die Referenz eines in der Arbeitsordnung beschriebenen Stundenplanes.

123.

Zur (Nicht-) Sozialversicherungspflicht des Studentenvertrags, siehe Teil III.

§4. ZEITARBEIT

(Gesetz 24.07.1987 über Zeitarbeit, Leiharbeit und die Zurverfügungstellung von Arbeitnehmern an Arbeitgeber)

124.

Unter gewissen Bedingungen sind Abweichungen von den Bestimmungen, u.a. vom Verbot von mehreren nacheinander abgeschlossenen befristeten Arbeitsverträgen, gesetzlich zugelassen.

Hierbei handelt es sich um:

- den Ersatz für einen abwesenden Arbeitnehmer (außer bei Teilarbeitslosigkeit aus wirtschaftlichen Gründen oder wegen Schlechtwetter) oder dessen Vertrag endete;
- eine zeitweilige Arbeitsanhäufung;
- die Durchführung gewisser in der Gesetzgebung aufgelisteter außerordentlicher Arbeiten.

125.

Unter diesen Umständen kann der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer durch einen zeitweiligen Arbeitsvertrag einstellen. Dieser Vertrag muss schriftlich abgeschlossen werden und vor allem den Grund aufführen, weshalb er abgeschlossen wird. Er kann zeitlich begrenzt sein und so oft erneuert werden wie die Parteien es wünschen, insofern sie die Prozedur einhalten. Außer gegenseitigem Abkommen gelten die 3 ersten Arbeitstage als Probezeit. In dieser Zeit kann der Vertrag ohne Kündigung und ohne Entschädigung abgebrochen werden (G. 1987, Art. 5).

126.

Für die Ersetzung während der Dauer der Abwesenheit eines Arbeitnehmers, dessen Vertrag unterbrochen wurde, ist Zeitarbeit möglich ohne Begrenzung der Dauer und ohne besondere Formalitäten. Begrenzungen der Dauer und besondere Bedingungen sind jedoch vorgesehen für die Ersetzung eines Arbeitnehmers, dessen Vertrag endete, für die außergewöhnliche Arbeitsanhäufung und für außergewöhnliche Arbeiten.

Diese Begrenzungen und Bedingungen sind in dem Blatt über die Leiharbeit aufgeführt. In den meisten Fällen wird nämlich die zeitweilige Arbeit im Rahmen der Leiharbeit ausgeführt. Die Bedingungen sind nicht immer die gleichen, aber wenn man sie gemeinsam aufführt, kann man sie besser miteinander vergleichen.

KAPITEL 4

VOLLZEIT UND TEILZEIT

G. 03.07.1978 über die Arbeitsverträge, 11bis, Programmgesetz vom 19.12.1989, Art. 152 bis 186, und anwendbarer K. E.; KAA Nr. 35 vom 27.02.1981, K. E. vom 21.09.1981).

§1. DEFINITIONEN

127.

Sofern nicht anders vereinbart, wird ein Arbeitsvertrag für eine Vollzeit abgeschlossen, d.h. für die maximale Anzahl an Arbeitsstunden, die für die Funktion im Unternehmen gelten, wobei die Gesetzgebung über die Arbeitsdauer berücksichtigt wird (siehe entsprechendes Kapitel in diesem Handbuch). In diesem Kapitel werden Sie die Regelungen finden, die für die Teilzeitarbeit gelten.

128.

Die Teilzeitarbeit ist die regelmäßig und freiwillig ausgeübte Arbeit während einer kürzeren Zeit als normal (Kommentar des Art. 1 des KAA 35). Die Teilzeitarbeit ist also eine Art der Erfüllung des Arbeitsvertrages auf unbestimmte Dauer, auf bestimmte Dauer, für eine bestimmte Arbeit, usw.

Die sogenannten „Abruf-Verträge“ oder „Stand by“, durch die der Arbeitnehmer sich verpflichtet, die vom Arbeitgeber festgelegten Leistungen (oder „in Funktion der Bedürfnisse des Unternehmens“) zu erbringen, müssen sich wie Teilzeitverträge analysieren - wie wir später sehen werden, sind solche Formeln nicht durch das Gesetz erlaubt.

§2. ARBEITSVERTRAG

129.

Der für eine Teilzeitarbeit abgeschlossene Arbeitsvertrag muss für jeden einzelnen Arbeitnehmer schriftlich verfasst werden, und zwar spätestens, wenn der Arbeitnehmer die Ausführung seines Vertrages beginnt (Art. 11bis G. 78).

Der Arbeitgeber muss eine Kopie des Arbeitsvertrages mit der Arbeitsordnung aufbewahren. Diese Kopie darf ersetzt werden durch einen vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer unterzeichneten Auszug, der die Arbeitszeiten und die Identität des Arbeitnehmers, für den diese Arbeitszeiten gelten, aufführt (Art. 157 des Programmgesetzes; siehe auch Art. 158, 159). Die Arbeitsordnung und die Verträge sind dem Arbeitnehmer und der Sozialinspektion zugänglich.

§3. SCHUTZ DES TEILZEITBESCHÄFTIGTEN

A. Arbeitsordnung

130.

Die teilzeitigen Arbeitnehmer genießen den gleichen Schutz wie die vollzeitigen Arbeitnehmer. Dieses Prinzip, das mehreren juristischen Normen entspringt, wurde ausdrücklich bestätigt durch ein Gesetz vom 5.03.2002 und durch das KAA 35bis vom 9.2.2000. Daraus geht hervor, dass die Teilzeitbeschäftigten nicht ungünstiger behandelt werden dürfen wie die Vollzeitbeschäftigten aufgrund der alleinigen Tatsache, dass sie teilzeitig arbeiten, es sei denn die Unterscheidung sei berechtigt durch objektive Gründe.

In einigen Bereichen geschieht die Behandlungsgleichheit korrekt durch die Erstellung von Rechten, die proportional zur Arbeitszeit sind; dies ist der Fall im Bereich der Entlohnung im breitesten Sinne (siehe nachstehend). Aber in anderen Bereichen handelt es sich um die pure und simple Gleichheit. Zum Beispiel im Bereich des Wohlbefindens (Sicherheit, Gesundheit, Hygiene, Arbeitsmedizin, usw.), Nachtarbeit, Mutterschaftsschutz, usw. (bezüglich des Bildungsurlaubs).

Die Arbeitszeit (Arbeitssystem, Stundenplan) der Teilzeitbeschäftigten ist Gegenstand einer besonderen Regelung, die nachstehend erklärt wird.

B. Entlohnung

131.

Für alles was die Entlohnung betrifft, hat der Teilzeitbeschäftigte im Verhältnis zu seinen Leistungen die gleichen Rechte wie der Vollzeitbeschäftigte (KAA 35, Art. 9 und 10).

Dieser Grundsatz findet vor allem Anwendung:

- in Sachen Jahresurlaub; spezielle Regelungen wurden ausgearbeitet für die Berechnung des Zusatzurlaubes für jugendliche Arbeitnehmer, die nach ihrem Studium teilzeitig beschäftigt wurden (K.E. 30.3.67, Art. 25, 3.);
- in Sachen Feiertage; fällt der Feiertag auf einen Tag an dem der Arbeitnehmer nicht gearbeitet hätte, muss dieser nicht bezahlt werden; der Arbeitnehmer, der veränderlichen Stundenplänen unterliegt, hat Anrecht auf eine Entlohnung, die derjenigen entspricht, die er während den letzten 4 Wochen erhalten hat, geteilt durch die Anzahl Arbeitstage im Unternehmen während dieser Periode (K.E. 18.04.1974, Art. 4 § 2);
- in Sachen „bürgerliche Abwesenheiten“ (K.E. 28.08.1963, Art. 2, Abs. 2);
- im Urlaub aus zwingenden Gründen (KAA 45, Art. 4).

132.

Ist der Stundenplan veränderlich, hat der Arbeitnehmer bei jeder Zahlungsperiode das Recht auf die Zahlung des normalen Lohnes, der aufgrund der wöchentlichen durchschnittlichen Arbeitsdauer berechnet wird.

Der Zusatzlohn und der normale Lohn für die Zusatzstunden, d.h. für die nicht vereinbarten Leistungen, müssen direkt gezahlt werden, d.h. während der Zahlungsperiode im Laufe derer diese Leistungen erbracht wurden.

Um die korrekte Anwendung dieses Grundsatzes zu überprüfen, muss der Arbeitnehmer eine Auflistung der Leistungen erhalten (s. Art. 9quater G. 12.04.1965).

Bei Beendigung des Arbeitsvertrages muss der geschuldete Betrag unverzüglich gezahlt werden.

Die gezahlte Entlohnung bleibt erhalten (siehe Art. 9bis, 9ter G. 12.04.1965).

C. Priorität für eine offene Stelle

(Art. 152-156/1 Programmgesetz 22.12.1989)

133.

Der Teilzeitbeschäftigte genießt eine Priorität für vom Arbeitgeber gemeldete offene Stellen.

Diese Priorität betrifft nicht nur Vollzeitbeschäftigungen, sondern auch Teilzeitbeschäftigungen, die - allein oder kombiniert mit anderen - dem Arbeitnehmer mehr Arbeitsstunden als bisher verschaffen.

Die Prozedur läuft wie folgt ab:

- a) Der Teilzeitbeschäftigte stellt bei seinem Arbeitgeber einen schriftlichen Antrag zwecks Erhalt des Vorrechtes.
- b) Der Arbeitgeber muss den Erhalt des Antrags des Arbeitnehmers schriftlich bestätigen. Antrag und Bestätigung müssen vom Arbeitgeber aufbewahrt werden.
- c) Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer jede vollzeitige oder teilzeitige freie Arbeitsstelle, für die der Arbeitnehmer die erforderliche Qualifizierung hat, mitteilen.

Der Arbeitgeber, der dies unterlässt und nicht prioritär dem Arbeitnehmer anbietet, der dies beantragte, muss einen Aktivierungsbeitrag von 25 Euro pro Teilzeitbeschäftigten, für den er diese Pflichten nicht erfüllte, zahlen.

I

II

III

IV

V

KAPITEL 5

LEIHARBEIT (INTERIM) UND ENTSENDUNG

134.

Durch den Arbeitsvertrag verpflichtet sich der Arbeitnehmer unter der Autorität des Arbeitgebers zu arbeiten. In Belgien geht man davon aus, dass es im Prinzip nur einen Arbeitgeber gibt. Einerseits hütet man sich vor dem Beruf des „Arbeitskrafthändlers“, andererseits muss der Arbeitnehmer genau wissen, wer letzten Endes die Macht hat, ihm Anweisungen zu erteilen. Auch aus der Sicht der Arbeitskollektivität ist es nicht wünschenswert, dass sich Arbeitnehmer am gleichen Arbeitsort, mit den gleichen Aufgaben und mit den gleichen Risiken befinden, die verschiedenen Hierarchien unterstehen. Deshalb umrahmt das Gesetz die Entsendung von Arbeitnehmern ganz strikt und macht die Unternehmen in bestimmten Bereichen mitverantwortlich für die Arbeitnehmer von anderen Arbeitgebern.

Die geläufigste Form der genehmigten Zuverfügungstellung ist die Leiharbeit, die wir zuerst erläutern.

§1. DIE LEIHARBEIT

Richtlinie (EU) 2008/14 vom 19.11.2008 (Gesetz vom 24.07.1987 über die Zeit- und Leiharbeit und über die Zurverfügungstellung von Arbeitnehmern an Nutzer; KAA Nr. 108 vom 16.07.2013, K. E. 23.09.1994 sowie die KAA der paritätischen Kommission für die Leiharbeit).

A. Was ist Leiharbeit?

135.

Die Leiharbeit ist eine genehmigte Form des Leihens von Personal. Die Arbeitnehmer werden vom Leiharbeitsbüro eingestellt und einem Nutzerunternehmen zur Verfügung gestellt um dort Arbeiten zu leisten. Der Leiharbeitnehmer wird also nicht direkt von dem Unternehmen eingestellt, in dem er arbeitet.

Die Leiharbeit ist auch eine Form der Zeitarbeit. Die Verfügungen des vorigen Kapitels gelten also auch hier. Einige zusätzliche Bestimmungen gelten speziell für die Leiharbeit.

136.

Für die Leiharbeit besteht eine spezifische paritätische Kommission, in der die Arbeitgeber des Sektors (die Leiharbeitsunternehmen) und die Gewerkschaftsorganisationen sitzen, aber auch die vertretenden Arbeitgeber der Nutzerunternehmen.

Im Rahmen dieser paritätischen Kommission wurde ein Sozialfonds gegründet, der den Leiharbeitnehmern verschiedene Vorteile gewährt: Gewerkschaftsprämie, Garantie für soziale Anleihen, Entschädigung für wirtschaftliche Arbeitslosigkeit, zusätzliche Krankenentschädigungen. Dieser Sozialfonds zahlt auch die Jahresendprämie, auf die die Leiharbeitnehmer in bestimmten Fällen Anrecht haben (nach 65 Arbeitstagen innerhalb der Referenzperiode vom 1. Juli bis zum 30. Juni des folgenden Jahres).

137.

Innerhalb dieser paritätischen Kommission wurden besondere Prozeduren vereinbart um Konflikte zu lösen. Im Falle eines Problems oder einer Klage gegen ein Leiharbeitsbüro oder gegen ein Nutzerunternehmen, kann eine Schlichtungskommission zu Rate gezogen werden, die aufgrund eines KAA eingeführt wurde.

Die CSC ist auch in dieser Kommission vertreten. Der erste Schritt zur Lösung eines Problems wie die Nicht-Zahlung des Lohnes oder die Nicht-Einhaltung der Arbeitsbedingungen,... besteht natürlich darin, die Gewerkschaftsdelegation des Unternehmens um Hilfe zu bitten. Auch der juristische Dienst der CSC kann intervenieren.

Gegebenenfalls leitet dieser den Fall über die CSC-Vetreter an die Kommission weiter. Die Probleme an höhere Instanzen weiterzuleiten ist eine erste Etappe, um zu besseren Abkommen und zu einem verbesserten Statut der Leiharbeitnehmer zu kommen.

B. Der Leiharbeitsvertrag

138.

Am meisten werden Leiharbeitnehmer im Rahmen aufeinanderfolgender Verträge von je 1 Woche beschäftigt. Für kürzere Aufgaben gibt es sogar Tagesverträge. Tagesverträge sind nur erlaubt, wenn der Nutzer beweisen kann, dass ein Bedarf an Flexibilität besteht, der diese Formel benötigt: Das Arbeitsvolumen hängt größtenteils von externen Faktoren ab, das Arbeitsvolumen geht stark zurück oder ist an die Art der Aufgabe gebunden.

Der BR oder, in Ermangelung dessen, die GD wird jedes Semester über den Rückgriff auf Tagesverträge informiert und konsultiert. Im Falle von Beanstandungen wird der Streit der paritätischen Kommission unterbreitet. Wenn kein BR und keine GD besteht, muss das Leiharbeitsunternehmen den Namen des Nutzers beim Sozialfonds für Leiharbeitnehmer angeben; gegebenenfalls wird die Frage der Kommission der guten Dienste unterbreitet, die sich an die paritätische Kommission des Nutzers wenden kann.

139.

Vor Beginn jeder Aufgabe muss ein Leiharbeitsvertrag unterzeichnet werden. Die Leiharbeitsbüros müssen das Modell des Arbeitsvertrages nutzen, das in der paritätischen Kommission vereinbart wurde.

Dieser Vertrag muss eine gewisse Anzahl von detaillierten Angaben enthalten, wie der Name des Nutzers, der Ort der Beschäftigung, der Grund des Rückgriffs auf Leiharbeit, die Dauer, die berufliche Qualifikation, der Lohn, die Prämien, die Fahrtentschädigungen, die durchschnittliche reelle Arbeitsdauer, die Beschreibung der Funktion, die Nummer der paritätischen Kommission des Nutzers, usw.

140.

Ohne gegenteiliges Abkommen gelten die ersten drei Tage der Beschäftigung als Probezeit. Während dieser Periode kann der Vertrag ohne Frist und ohne Entschädigung aufgelöst werden.

141.

Wie jedes andere Unternehmen kann das Leiharbeitsbüro Auswahltests organisieren, um die Kompetenzen der Kandidaten einzuordnen. Dabei müssen natürlich die Rechte des Arbeitssuchenden respektiert werden. Im Sektor der Leiharbeit wurde ein spezielles KAA getätigt, um Rassendiskriminierungen vorzubeugen.

Tests mit produktivem Charakter sind nicht erlaubt. Es ist also rechtswidrig, eine Probearbeit während weniger als einem Tag vorzusehen, es sei denn, es würde der Tageslohn gezahlt.

C. In welchen Fällen und unter welchen Bedingungen kann man auf zeitweilige Arbeit oder auf Leiharbeit zurückgreifen?

142.

Zeitweilige Arbeit ist im Allgemeinen erlaubt:

- um einen festangestellten Arbeitnehmer zu ersetzen;
- bei zeitweiliger Mehrarbeit;
- zur Ausführung einer außergewöhnlichen Arbeit.

Neben diesen Gründen ist auch die Leiharbeit erlaubt, um eine freie Stelle zu besetzen hinsichtlich der definitiven Einstellung des Arbeitnehmers nach der Periode der Zurverfügungstellung.

143.

Für bestimmte dieser Gründe sind maximale zeitliche Begrenzungen und/oder Prozedurbedingungen vorgesehen.

Eine dieser Bedingungen kann die Genehmigung durch die Gewerkschaftsdelegation (GD) des Nutzerunternehmens sein. Das KAA Nr. 108 regelt die anzuwendende Prozedur, wenn keine GD besteht. Im Falle der zeitweiligen Arbeit sieht es die Genehmigung durch die vertretenen Gewerkschaften in der paritätischen Kommission des Nutzers vor. Im Falle der Leiharbeit handelt es sich um eine Intervention der Kommission der guten Dienste der Leiharbeit. In bestimmten Fällen ist ein provisorischer Rückgriff auf zeitweilige Arbeit möglich in Erwartung des Ablaufs der Prozedur.

144.

ERSETZUNG EINES ARBEITNEHMERS

1. Zeitweilig abwesender Arbeitnehmer: weder zeitliche Begrenzung noch Prozedur.

2. Arbeitnehmer, dessen Vertrag endet.

NB. Im Baufach gelten sektorale Sonderbestimmungen.

2.1. Infolge einer Entlassung mit Kündigungsfrist:

a. Dauer:

- zeitweilige Arbeit: 3 Monate;
- Leiharbeit: 6 Monate, Verlängerung um 6 Monate möglich.

b. Prozedur:

- Genehmigung durch die GD;
- innerh. von 3 Werktagen nach dem Einverständnis die Arbeitsinspektion verständigen.

2.2. Infolge einer Entlassung aus schwerwiegendem Grund:

a. Dauer:

- Zeitweilige Arbeit: 6 Monate;
- Leiharbeit: 6 Monate, Verlängerung um 6 Monate möglich.

b. Prozedur:

- Genehmigung durch die GD;
- innerh. von 3 Werktagen nach dem Einverständnis die Arbeitsinspektion verständigen.

2.3. Aus einem anderen Grund (der Arbeitnehmer hat selbst gekündigt, ist verstorben...):

a. Dauer:

- Zeitweilige Arbeit: 3 Monate; Verlängerung um 3 Monate möglich;
- Leiharbeit: 6 Monate, Verlängerung um 6 Monate möglich.

b. Prozedur:

- Basisdauer: keine Formalitäten, Verlängerung: Genehmigung durch GD;
- innerhalb von 3 Werktagen nach dem Einverständnis die Arbeitsinspektion verständigen.

145.

ZEITWEILIGE MEHRARBEIT

Der Begriff der zeitweiligen Mehrarbeit ist der gleiche wie für die Überstunden. Der Rückgriff auf zeitweilige Arbeit oder auf Leiharbeit aus diesem Grund muss, wie für die Überstunden, von der GD genehmigt werden. Da die Leiharbeit eher die Möglichkeit einer späteren Übernahme vorsieht, bestätigt das KAA Nr. 108 des NAR eine gewisse Vorliebe der Sozialpartner für diese Formel, im Vergleich zu den Überstunden. Es ist vorgesehen, dass „die unterzeichnenden Arbeitnehmerorganisationen sich dazu verpflichten, bei ihren Gewerkschaftsdelegationen darauf zu bestehen, dass diese eine eventuelle Ablehnung der Beschäftigung von Leiharbeitnehmern bei zeitweiliger Mehrarbeit überdenken“. Diese Verpflichtung ist für die zeitweilige Arbeit nicht vorgesehen.

Der Genehmigungsantrag darf keiner Periode von mehr als einem Monat entsprechen, aber er ist erneuerbar. Innerhalb von drei Tagen nach der Genehmigung muss die Arbeitsinspektion verständigt werden.

Wenn keine Gewerkschaftsdelegation besteht, gelten Sonderregelungen für die Dauer des Rückgriffs auf Leiharbeit wegen zeitweiliger Mehrarbeit (s. Art. 10 § 2 des KAA 108).

146.

AUSSERGEWÖHNLICHE ARBEITEN

Außergewöhnliche Arbeiten sind in erster Linie eine begrenzte Liste von Aktivitäten, die nicht Teil der gewöhnlichen Tätigkeiten des Nutzers sind. Für einen Zeitraum von maximal 3 Monaten betrifft dies:

1. die Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Vorbereitung von Märkten, Kongressen, Studientagen, Seminaren...;
2. das Entladen von LKWs;
3. die Sekretariatsarbeit für Geschäftsleute, die sich vorübergehend in Belgien aufhalten;
4. die Tätigkeiten für Botschaften, Konsulate und internationale Organe;
5. die Tätigkeiten im Hinblick auf die kurzfristige Erfüllung spezialisierter Aufträge, die besondere Fachkompetenz erfordern;
6. die Ausübung von Arbeiten zur Bewältigung eines aufgetretenen oder unmittelbar bevorstehenden Unfalls, dringende Arbeiten an Maschinen oder Geräten oder im Falle einer unvorhergesehenen Notwendigkeit;
7. die Arbeiten an Inventaren und Bilanzen sind auf 7 Tage pro Kalenderjahr begrenzt.

Für die unter Punkt 2 und Punkt 5 genannten Tätigkeiten ist die vorherige Zustimmung der Gewerkschaftsdelegation erforderlich, für die Tätigkeiten unter Nummer 4 die Zustimmung der Gewerkschaften. Darüber hinaus sind Tätigkeiten in bestimmten Diensten der Europäischen Kommission ohne vorherige Genehmigung zulässig. Schließlich sind Tätigkeiten im Rahmen von Schulungs- oder Coachingprojekten mit vorheriger Zustimmung der Gewerkschaftsdelegation für einen verlängerbaren Zeitraum von sechs Monaten zulässig.

147.

LEIHARBEIT ZUR EINGLIEDERUNG

Diese Formel betrifft ausschließlich die Leiharbeit. Das KAA Nr. 108 sieht zunächst eine Informations- und Konsultierungsprozedur der GD über die Begründung des Rückgriffs auf Leiharbeit vor.

Die individuellen Bedingungen sind folgende:

- pro Arbeitsposten nicht mehr als 3 Versuche von max. 6 Monaten pro Leiharbeitnehmer, innerhalb einer Periode von max. 9 Monaten; zur Berechnung dieser Grenzen berücksichtigt man nicht die Inaktivitätsperioden eines Leiharbeitnehmers, der selbst kündigt oder der aus schwerwiegendem Grund entlassen wird;
- Verträge von mindestens einer Woche und höchstens 6 Monaten;
- Sofern im Sektor nicht anders üblich, muss die Einstellung nach Abschluss der Leiharbeit mittels unbefristetem Vertrag erfolgen.

D. Leiharbeitagenturen und Nutzerunternehmen: Wer ist wofür verantwortlich?

148.

Bei der Leiharbeit ist die Arbeitgeberautorität und die daran gebundene Verantwortung aufgliedert. Arbeitgeber des Leiharbeitnehmers ist das Leiharbeitsunternehmen. Mit ihm wird der Arbeitsvertrag unterzeichnet, es bezahlt den Lohn, stellt die Sozialdokumente aus, kündigt, usw...

Für die praktische Ausführung des Arbeitsvertrages spielt die Hierarchie des Nutzerunternehmens eine entscheidende Rolle. Darüber hinaus ist dieses Unternehmen verantwortlich für die Verpflichtungen, die sich aus den „anwendbaren Regelungen am Arbeitsplatz“ ergeben: Arbeitsdauer, Respekt der Feiertage, usw... Der Nutzer ist ebenfalls verantwortlich für die Zurverfügungstellung der Arbeitskleidung und der individuellen Schutzausrüstung (spezielle Kleidung und Schuhe, usw...). Es ist jedoch nicht verboten, das Leiharbeitsunternehmen damit zu beauftragen, per Abkommen zwischen diesem und dem Nutzer.

149.

Die Leiharbeitnehmer müssen in Sachen Wohlbefinden am Arbeitsplatz (Ausbildung, Empfang, Information, medizinische Überwachung, Schutz gegen Risiken) den gleichen Schutz erhalten wie die ständigen Arbeitnehmer. Mehrere spezifische Verfügungen versuchen, die Anwendung dieses Prinzips zu garantieren, das ein vorherrschendes Problem im Sektor bleibt. Wenn der Leiharbeitnehmer einen Risikoposten besetzt, muss der Nutzer dem Leiharbeitsunternehmen eine Beschreibung des Arbeitspostens zukommen lassen. Auf diese Weise sind das Leiharbeitsunternehmen und der Leiharbeitnehmer informiert über die Risiken und Charakteristiken des Arbeitspostens und der eventuell benutzten gefährlichen Produkte.

Bezüglich der Arbeitsmedizin kümmert sich das Leiharbeitsunternehmen um die Untersuchungen vor der Einstellung. Der Nutzer ist für die arbeitsplatzbezogenen Untersuchungen zuständig.

Eine zentrale medizinische Akte wurde auf Ebene des Leiharbeitsunternehmens eingeführt, um die Sicherheit und die Gesundheit der Leiharbeitnehmer besser verfolgen zu können. Innerhalb des Sektors besteht ein zentraler Vorbeugungsdienst, der eng zusammenarbeitet mit den Verbindungspersonen, die innerhalb der Leiharbeitsbüros bezeichnet wurden im Rahmen einer Sensibilisierungs- und Ausbildungsaufgabe zur Sicherheitsproblematik.

150.

Der Empfang der Leiharbeiter durch die Leiharbeitsagentur und durch den Nutzer wird durch das KAA vom 10.12.2001, das innerhalb der paritätischen Kommission der Leiharbeit abgeschlossen wurde, geregelt. Die Leiharbeitsagentur und der Nutzer sind gemeinsam verantwortlich für die Sicherheits- und Gesundheitspolitik gegenüber dem Leiharbeiter. Die Leiharbeitsagentur achtet vor allem auf die Information und die Begleitung bezüglich des Lohnes, der Prämien und der Lohnabzüge, der Arbeitszeit und der Arbeitsbedingungen, der sozialen Sicherheit, der zusätzlichen Sozialvorteile.

Der Nutzer ist verantwortlich für den Empfang und die Information über die Sicherheitsvorschriften und den Arbeitsposten.

Die Gewerkschaftsdelegation der Nutzerfirma erfüllt wichtige Aufgaben in Sachen Empfang und Begleitung der Leiharbeiter.

E. Entlohnung: das Prinzip der Gleichheit der Rechte

1. GRUNDSATZ

151.

Die Leiharbeiter haben Anrecht auf die Entlohnung, die in dem einstellenden Unternehmen für die zu besetzenden Stellen vorgesehen ist (G. 1987, Art. 10). Dieses Prinzip bezieht sich nicht nur auf den Stundenlohn, sondern auch auf alle Prämien und Vorteile der festangestellten Arbeitnehmer (Fahrtunkosten, Mahlzeitschecks, usw.) Der Nutzer darf diese Bestimmung nicht umgehen, indem er diese Vorteile nur Arbeitnehmern mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag anbietet (Arbeitsgericht Gent, 8.10.2018).

Die Betriebszugehörigkeit des Leiharbeiters wird ohne Berücksichtigung von Unterbrechungen, die eine Woche nicht überschreiten, oder von Perioden von Vertragsaussetzungen, während denen der Leiharbeiter weiter der sozialen Sicherheit unterworfen blieb (zum Beispiel, Perioden, die durch eine Kündigungsentschädigung gedeckt sind) (Gesetz 1987, Art. 13).

2. JAHRESENDPRÄMIE

152.

Ein Leiharbeiter hat Anrecht auf eine Jahresendprämie, wenn er innerhalb der Periode vom 1. Juli des Vorjahres bis zum 30. Juni des laufenden Jahres während mindestens 65 Tagen oder 494 Stunden für ein oder mehrere Leiharbeitsunternehmen gearbeitet hat.

Werden der Arbeit gleichgestellt:

- die Krankheitstage, die durch einen garantierten Lohn abgedeckt sind;
- die Tage, die durch einen Vertrag abgedeckt sind, während denen man Überstunden abbaute oder Ausgleichruhe erhielt aufgrund der Arbeitszeitreduzierung;
- die ersten 30 Tage der Abwesenheit aufgrund eines Arbeitsunfalls.

Die Jahresendprämie entspricht 8,33 % der während der Referenzperiode verdienten Löhne (Bruttobetrag). Sie wird im Monat Dezember ausgezahlt.

Unter den gleichen Bedingungen haben die Arbeitnehmer, die einer Gewerkschaft angeschlossen sind, Anrecht auf eine Gewerkschaftsprämie von 104 Euro.

Die Jahresendprämie und die Gewerkschaftsprämie werden durch den Sozialfonds der Leiharbeiter gezahlt. Für die gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer geschieht die Zahlung über ihre Gewerkschaft. Die CSC-Mitglieder werden von ihrer Berufszentrale bezahlt.

3. LOHNGARANTIE IM KRANKHEITSFALL

153.

Solange der Leiharbeitsvertrag läuft, hat der Leiharbeitnehmer Anrecht auf den garantierten Lohn nach den anwendbaren Regelungen für die gewöhnlichen Arbeitnehmer, und zwar zu Lasten des Leiharbeitunternehmens. So hat der Leiharbeitnehmer Anrecht auf den garantierten Wochenlohn, wenn er ohne Unterbrechung während mindestens einem Monat gearbeitet hat. Der Leihangestellte hat Anrecht auf den garantierten Monatslohn, wenn er mindestens während drei Monaten ohne Unterbrechung gearbeitet hat. Wenn er weniger als drei Monate gearbeitet hat, aber mehr als einen Monat, hat er wie die Arbeiter Anrecht auf den garantierten Wochenlohn. Diese Beschäftigungsperioden müssen beim gleichen Leiharbeitsunternehmen geleistet werden, können aber im Rahmen mehrerer aufeinanderfolgender Verträge oder bei mehreren verschiedenen Nutzern erreicht werden. Die Inaktivitätsperioden, die eine Woche nicht überschreiten, gelten für die Berechnung dieser Betriebszugehörigkeit. Ansonsten gelten die gewöhnlichen Regelungen in Sachen Arbeitsvertrag (ärztliches Attest,...).

154.

Das Prinzip, das wir gerade beschrieben haben, wird nur selten angewendet, weil die meisten Leiharbeitsverträge für eine kurze Frist abgeschlossen werden, und nichts verpflichtet das Leiharbeitsunternehmen, den Vertrag eines krank gewordenen Arbeitnehmers zu verlängern.

Nach dem Vertragsende hängt der Arbeitnehmer also von der Krankenversicherung ab. Er hat jedoch, zu Lasten des Leiharbeitsunternehmens, Anrecht auf eine zusätzliche Krankentuschädigung.

Wenn die Krankheitsperiode während einer Vertragsperiode begann, wird diese Entschädigung während 30 Tagen gewährt unter folgenden Bedingungen :

- der Arbeitnehmer muss mindestens während einem Monat für das gleiche Leiharbeitsunternehmen tätig gewesen sein und bei dem gleichen Nutzer (aber eventuell im Rahmen mehrerer Verträge); die Inaktivitätsperioden, die eine Woche nicht überschreiten, gelten für die Anwendung dieser Bedingung;
- der Arbeitnehmer beweist, dass die Krankheit nach Vertragsende weiter besteht.

Die Entschädigung beträgt:

- für den Teil des Lohnes, der die Höchstgrenze der Krankenkassenentschädigungen nicht überschreitet: 25,88 % für die Arbeiter, 26,93 % für die Angestellten;
- für den Teil des Lohnes, der diese Höchstgrenze überschreitet: 85,88 % für die Arbeiter, 86,93 % für die Angestellten.

Wenn die Krankheit außerhalb einer Vertragsperiode begann, aber spätestens am darauf folgenden Arbeitstag, kann die gleiche Entschädigung gewährt werden während einer Woche (5 oder 6 Tage, je nach Arbeitssystem), wenn der Arbeitnehmer mindestens 65 Tage beim gleichen Leiharbeitsunternehmen und beim gleichen Nutzer tätig war. Der Arbeitnehmer muss den Beweis seiner Arbeitsunfähigkeit innerhalb von 48 Stunden erbringen.

155.

Die Leiharbeitnehmer haben auch nach dem Ende des Arbeitsvertrages Anrecht auf eine zusätzliche Entschädigung bei langfristiger Krankheit. Diese Entschädigung wird vom Sozialfonds des Leiharbeitssektors bezahlt. Die Bedingungen sind Folgende:

- mindestens 2 Monate Betriebszugehörigkeit im Sektor innerhalb von 4 Monaten;
- den garantierten Lohn erhalten haben; das heißt die Krankheit muss während einer Vertragsperiode begonnen haben;
- Beweis der Unfähigkeit für die ganze Periode, für die die Entschädigung verlangt wird.

Die Zusatzentschädigung beträgt 40 % der Bruttoentschädigung der Krankenkasse. Sie wird für den 2., 3. und 4. Krankheitsmonat bezahlt (also während maximal 3 Monaten). Sie wird beim Sozialfonds mittels eines speziellen Formulars beantragt.

4. BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT

(Art. 13 Leiharbeitsgesetz)

156.

Bei der Anwendung der Bestimmungen der Gesetze und Vereinbarungen, die auf der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers im Unternehmen beruhen, müssen Tätigkeitsperioden des Leiharbeitnehmers (Interimarbeitnehmers) im Leiharbeitsunternehmen berücksichtigt werden, die nur unterbrochenen wurden :

1. entweder durch Zeiträume der Aussetzung der Vertragserfüllung, für die der Leiharbeitnehmer weiterhin sozialversicherungspflichtig war, sofern er in diesen Zeiträumen nicht bei einem anderen Arbeitgeber beschäftigt war;
2. oder aufgrund von Nichterwerbstätigkeit von einer Woche oder weniger. Dies bedeutet, dass die mit dem ersten Vertrag erreichte Betriebszugehörigkeit beibehalten wird, wenn ein neuer Vertrag spätestens eine Woche nach dem Ende des ersten Vertrages geschlossen wird.

Im Parlament wurde festgehalten, dass diese Bestimmung nur die Betriebszugehörigkeit des Leiharbeitnehmers im Leiharbeitsunternehmen regelt und daher nicht die Berechnung der Betriebszugehörigkeit beim Nutzer betrifft. Es ist jedoch schwer zu begreifen, was eine andere Berechnung der Betriebszugehörigkeit des Leiharbeitnehmers im Nutzerunternehmen im Gegensatz zum Leiharbeitsunternehmen rechtfertigt.

F. Regelung der Leiharbeit

157.

Leiharbeitsfirmen müssen durch die regionalen Beschäftigungsbehörden genehmigt werden, nach Gutachten einer paritätischen Zulassungskommission. Im Falle wiederholter oder schwerwiegender Klagen gegen die Leiharbeitsagentur kann sich der Arbeitnehmer an die CSC wenden, die Mitglied der Zulassungskommission ist.

158.

Es ist verboten, Leiharbeitnehmer in Unternehmen einzustellen, die sich im Streik oder im Lock-out befinden. Die Leiharbeit ist ebenfalls verboten, um Arbeitnehmer zu ersetzen, die sich aus wirtschaftlichen Gründen oder wegen eines technischen Unfalls zeitweilig arbeitslos sind.

Um die definitive Einstellung der Leiharbeitnehmer im Nutzerunternehmen so weit wie möglich zu erleichtern, darf der Vertrag zwischen dem Interimarbeiter und dem Leiharbeitsunternehmen nicht verhindern, dass der Arbeitnehmer vom Nutzerunternehmen direkt eingestellt wird (G. 1987, Art. 16).

159.

Wenn der Nutzer die im KAA Nr 108 vorgesehenen Prozeduren und maximalen Zeiten der Zurverfügungstellung nicht respektiert, kann der Arbeitnehmer einen unbefristeten Arbeitsvertrag mit dem Nutzer für sich geltend machen. Die gleiche Sanktion gilt bei Streik oder Lock-out, zumindest wenn der Nutzer den Leiharbeitnehmer trotz der Entscheidung der Leiharbeitsagentur, die Leiharbeitnehmer abziehen, weiter beschäftigt (G. 1987, Art. 20). Erstellt die Leiharbeitsagentur den schriftlichen Leiharbeitsvertrag nicht zeitig, kann der Arbeitnehmer einen unbefristeten Arbeitstag mit der Leiharbeitsagentur für sich geltend machen (G.1987, Art.8).

§2. ANDERE FORMEN DER ZURVERFÜGUNGSTELLUNG

A. Das Ausleihen von Arbeitskräften

160.

Das Ausleihen von Personal ist im Prinzip verboten aufgrund des Artikels 31 des Gesetzes vom 24. Juli 1987 („Gesetz über die Leiharbeit“), außer in einigen Fällen.

Unter Ausleihen von Personal oder Zurverfügungstellung von Arbeitnehmern versteht man die Situation, in der zumindest ein Teil der Machtbefugnis, die normalerweise der Arbeitgeber hat, an einen Dritten vergeben wird. Das Verbot gilt also nur für die entlohnten Arbeitnehmer, nicht für die Selbstständigen. Ein teilweiser Transfer der Arbeitgeberbefugnis genügt, aber die folgenden Elemente werden nicht als Ausführung dieser Machtbefugnis angesehen:

- dafür sorgen, dass die Verpflichtungen bezüglich des Wohlbefindens am Arbeitsplatz eingehalten werden (Sicherheitsvorschriften);
- Anweisungen erteilen über die Arbeits- und Ruhezeiten;
- Konkrete Anweisungen geben über die Ausführung der vereinbarten Arbeit.

161.

Als Ausnahme zu diesem Prinzip ist das Ausleihen von Personal in 4 Fällen erlaubt:

- im Kontext der Leiharbeit (siehe oben);
- im Rahmen von Übergangsprogrammen zugunsten von Langzeitarbeitslosen;
- im Rahmen von Arbeitgebergruppierungen; es handelt sich um Arbeitgeber, die sich zusammenschließen im Rahmen einer autonomen juristischen Struktur, um bestimmte Arbeitnehmer einzustellen (schwer einzugliedernde Arbeitssuchende), und diese den der Gruppe angeschlossenen Unternehmen zur Verfügung zu stellen;
- in den unter der folgenden Nummer vorgesehenen Fällen.

162.

Das Ausleihen von Arbeitskräften kann genehmigt werden für das Ausführen bestimmter gelegentlicher oder außergewöhnlicher Aktivitäten, mittels des Einverständnisses der Arbeitsinspektion und der GD des Nutzerunternehmens. Wenn es sich um eine Zusammenarbeit zwischen Unternehmen einer gleichen wirtschaftlichen und finanziellen Einheit handelt oder um die Ausführung (von kurzer Dauer) von spezialisierten Arbeiten, die einer besonderen Qualifizierung bedürfen, genügt es, die Arbeitsinspektion und die GD zu verständigen, ohne deren Einverständnis erhalten zu müssen. In den beiden Fällen müssen die folgenden Bedingungen erfüllt werden:

- Es handelt sich um fest eingestellte Arbeitnehmer. Es ist nicht erlaubt, Arbeitnehmer einzustellen in der Absicht, diese einem Dritten zur Verfügung zu stellen.
- Die Dauer ist begrenzt. Von dieser Bedingung wird abgewichen im Falle von behinderten Arbeitnehmern in beschützenden Werkstätten, die einem normalen Unternehmen zur Verfügung gestellt werden.
- Die Aufgabe entspricht nicht der Hauptaktivität des Nutzerunternehmens.
- Schriftlicher Vertrag zwischen dem Arbeitnehmer, dem Arbeitgeber und dem Nutzer.

B. Subunternehmen

163.

Es ist oft schwierig, zwischen Bereitstellung von Arbeitskräften und gewissen Formen der Arbeit in Subunternehmen zu unterscheiden, wenn Unternehmen gewisse Dienstleistungen unter Zuhilfenahme der eigenen Arbeitskräfte in den Räumlichkeiten eines Subunternehmens durchführen. Solche Formeln findet man häufig bei der Raumpflege, für die Reinigung und Instandsetzung von Maschinen und Einrichtungen, bei den Überwachungsdiensten und selbst im Bereich der Informatik oder in Teilbereichen der Buchführung.

Die im Subunternehmen beschäftigten Arbeitnehmer haben mit dem Unternehmen, in dem sie gerade beschäftigt sind, juristisch nichts gemein. Die Arbeitsbedingungen, vor allem Entlohnung und Arbeitszeiten, sind die des Verleih-Unternehmens und nicht die des Subunternehmens, in dem sie gerade arbeiten. Dies gibt oft Anlass zu Ungerechtigkeiten, denn die Verleih-Unternehmen werden allgemein als kleine Unternehmen eingestuft (obschon sie manchmal Teil einer mächtigen Gruppe sind) und somit sind ihre Arbeitsbedingungen weniger günstig, trotz vielfach schwieriger und nicht notwendigerweise weniger qualifizierter Arbeit als in den Nutzerunternehmen.

Oft ist der Unterschied zwischen dem wirklichen Subunternehmen und der Zurverfügungstellung von Arbeitnehmern sehr gering. Manchmal findet man sich wieder in einer tatsächlichen Situation von Leiharbeit. Wenn der Arbeitnehmer beweisen kann, dass die Arbeitgeberautorität vom Hauptunternehmen (Nutzer) ausgeht, kann er sich auf die Gesetzgebung für die Zurverfügungstellung von Arbeitnehmern oder für die Leiharbeit berufen, anders gesagt, er kann den Nutzer als Arbeitgeber betrachten.

Die juristische Entwicklung der letzten Jahre hat diese Argumentationsweise erschwert. Die Rechtsprechung erlaubt, dass der Vorarbeiter allgemeine Anweisungen gibt in Bezug zur Ausführung der Arbeit. Oben wurde angeführt, dass sich der Autoritätstransfer nicht davon ableiten lässt, dass dem Nutzer in Sachen Sicherheit, Arbeitszeit, usw. gewisse Vorrechte gewährt werden.

164.

Bezüglich des Wohlbefindens am Arbeitsplatz (Sicherheit, Hygiene,...) ist das Hauptunternehmen dazu verpflichtet dafür zu sorgen, dass die Subunternehmen gewisse Verpflichtungen einhalten:

- es muss die Initiative ergreifen, um die Maßnahmen in Sachen Sicherheit am Arbeitsplatz mit den Subunternehmen zu koordinieren, in Konzertierung mit dem AGS oder in Ermangelung dessen, mit der Gewerkschaftsdelegation;
- es muss sich von den Subunternehmen trennen, von denen es weiß, dass sie ihre Verpflichtungen in Sachen Sicherheit und Hygiene nicht einhalten.

165.

In den Sektoren, die durch einen Königlichen Erlass festgelegt wurden, ist der Hauptunternehmer solidarisch verantwortlich für die Zahlung des Lohnes an die Arbeitnehmer der Subunternehmen, wenn er durch die Arbeitsinspektion darüber verständigt wurde, dass der Subunternehmer seine diesbezüglichen Pflichten schwer vernachlässigt (G. 12.4.1965 über den Lohnschutz, Art. 35/1 und folgende, eingeführt durch das Prog.-G. 29.3.2012).

KAPITEL 6

EHRENAMT

(G. 3.7.2005 über die Rechte von Ehrenamtlichen) KE 9.5.2007

§1. ANWENDUNGBEREICH

166.

Ehrenamt oder Freiwilligenarbeit ist jede Tätigkeit, die ohne Bezahlung oder Verpflichtung zugunsten Dritter außerhalb der Familie oder des privaten Umfelds ausgeübt wird. Es reicht von gelegentlicher Nachbarschaftshilfe über strukturierte Arbeit zugunsten öffentlicher Dienste (z.B. Feuerwehr) bis hin zu Tätigkeiten jeder Art für alle Arten von Engagements.

Auch wenn sich die ehrenamtliche Arbeit nicht immer von der beruflichen Arbeit unterscheidet aufgrund ihrer Art, der erforderlichen Fähigkeiten oder den Organisationsmodalitäten (z.B. die Existenz einer Hierarchie), wird sie nicht im Rahmen eines Arbeitsvertrages ausgeführt: Ein wesentlicher Bestandteil des Arbeitsvertrages ist nämlich der Lohn. Trotzdem ist es logisch, dass die ehrenamtlichen Arbeitnehmer ebenfalls einen gewissen Schutz erhalten wie die bezahlten Arbeitnehmer.

Wenn das Ehrenamt von jeder Person die es wünscht, ausgeführt werden kann, so stellen sich einige Fragen, wenn diese Person Sozialzulagen bezieht: Handelt es sich wirklich um ein Ehrenamt oder um eine entlohnte Arbeit, die nicht mit dem Erhalt von Zulagen zu vereinbaren ist? Beeinträchtigt das freiwillige Engagement nicht die Suche nach einer Arbeit? Diese Fragen rechtfertigen die Einsetzung von gewissen Kontrollmechanismen.

Eine Person kann dieselben Tätigkeiten für eine Organisation nicht gleichzeitig als Freiwilliger und als Arbeitnehmer, Selbstständiger oder Beamter ausüben.

Eine Person, die durch einen Arbeitsvertrag, einen Dienstvertrag oder eine gesetzliche Ernennung an eine Organisation gebunden ist, kann eine ehrenamtliche Tätigkeit für diese Organisation ausüben, aber nur, wenn es sich um andere Tätigkeiten handelt als die, für die sie eingestellt wurde.

Beispiel: Eine Person mit einem Arbeitsvertrag als Buchhalter für eine Organisation kann nicht gleichzeitig ehrenamtlicher Schatzmeister dieser Organisation sein. Die Person kann jedoch neben ihrer bezahlten Tätigkeit auch ein Ehrenamt ausüben, z.B. als Jugendleiter. Denn die Tätigkeit als Jugendleiter unterscheidet sich deutlich von seiner bezahlten Tätigkeit als Buchhalter.

167.

Die ehrenamtliche Arbeit, die im Rahmen einer beruflichen Aktivität ausgeführt wird (z.B. wenn ein Lehrer ein Schulfest organisiert, oder gewerkschaftliches Engagement...) ist nicht von diesem Gesetz betroffen. Das Gesetz gilt für die ehrenamtliche Arbeit in Belgien. Es gilt auch für die ehrenamtliche Arbeit im Ausland, wenn diese in Belgien organisiert wird und wenn der ehrenamtliche Arbeitnehmer seinen Hauptwohnsitz in Belgien hat; die belgischen Regelungen gelten natürlich zugleich mit eventuellen Regelungen des Landes, in dem die Arbeit ausgeführt wird.

Jede Person, die ehrenamtlich im Rahmen eines nicht bezahlten Mandates tätig ist, wird jedoch von allen öffentlichen Institutionen (Steuerverwaltung, LISVS, LSS, usw.) als Ehrenamtliche betrachtet und kann daher nur eine Entschädigung erhalten.

§2. RECHT AUF INFORMATION

168.

Wird das Ehrenamt zugunsten einer Organisation ausgeführt (gleich welcher Natur, insofern sie ohne Erwerbszweck ist), muss diese dem Ehrenamtlichen vor Beginn der Aktivität folgende Informationen erteilen:

- das juristische Statut und das Ziel der Organisation, ob es sich um eine de facto Vereinigung handelt, die Identität der Verantwortlichen;
- die geltenden Haftungsregeln und die Versicherungen (siehe nachstehend);
- gegebenenfalls die Versicherungen, die andere an das Ehrenamt gebundene Risiken abdeckt (z.B. Arbeitsunfall);
- die eventuell erhältlichen Entschädigungen,
- die Bindung an das Berufsgeheimnis. In bestimmten Fällen handelt es sich nicht um ein Berufsgeheimnis, sondern eher um die Pflicht zur Diskretion, deren Übertretung weniger streng behandelt wird und nicht als Straftat gilt.

Das Gesetz beschreibt nicht, unter welchen Modalitäten diese Information erteilt werden muss (schriftliche Nota, usw.). Die Beweislast obliegt der Organisation.

§3. VERANTWORTUNG

169.

Arbeitet der Ehrenamtliche für eine Organisation mit Rechtspersönlichkeit oder für eine de facto Organisation, die entweder entlohntes Personal beschäftigt oder die als eine Abteilung einer Organisation mit Rechtspersönlichkeit oder einer Organisation mit entlohntem Personal betrachtet werden kann, untersteht er Ehrenamtliche den gleichen Haftungsregeln wie die entlohnten Arbeitnehmer. Das bedeutet:

- dass der Ehrenamtliche gegenüber dem Arbeitgeber oder gegenüber Dritten nur im Falle von absichtlichem, schwerem oder wiederholtem Fehler persönlich verantwortlich ist;
- dass die Organisation gegenüber Dritten verantwortlich ist.

Die Organisation, die den Ehrenamtlichen beschäftigt, muss diese Haftung durch eine Versicherung abdecken; die Regelung sieht Mindestbedingungen für diese Versicherung vor.

Die Ehrenamtlichen unterstehen nicht dem Gesetz über die Arbeitsunfälle. Eine Abdeckung für körperliche Beschädigung kann auf vertraglicher Basis vorgesehen werden; in diesem Fall muss der Ehrenamtliche darüber informiert werden.

170.

Das Gesetz regelt nicht ausdrücklich die Anwendung der Arbeitsgesetzgebung für die Ehrenamtlichen. Im Prinzip gelten die Gesetze für die Freiwilligen, die für die Personen gelten, die ohne Arbeitsvertrag eine Aktivität unter der Autorität einer anderen Person ausüben, ohne jedoch einen Lohn für diese Tätigkeit zu fordern. Dies ist vor allem der Fall des Arbeitsgesetzes (Arbeitsdauer, Sonntagsarbeit, Mutterschaftsschutz), des Gesetzes über das Wohlbefinden (Regelung der Sicherheit und der Hygiene, Arbeitsmedizin), des Gesetzes über die Arbeitsordnungen und des Gesetzes über die Feiertage.

§4. ENTSCHÄDIGUNGEN UND GESCHENKE

A. Gerechtfertigte oder pauschale Kosten

171.

Das Ehrenamt wird nicht entlohnt. Die dem Ehrenamtlichen entstehenden Kosten können aber entschädigt werden.

Wenn eine Organisation eine solche Entschädigung an Ehrenamtliche zahlt, darf dieser Betrag nur die mit der Aktivität verbundenen Kosten decken. Es handelt sich weder um eine Entschädigung noch um einen Lohn für die Arbeit. Die Entschädigung unterliegt keinen Sozialabgaben und Steuern. Sie ist weder pfändbar noch übertragbar.

Es bestehen zwei Grundregeln:

- Alle Unkosten, die belegt werden können, können ohne Begrenzung zurückerstattet werden: Zugkarte, Kassenbon, usw.
- Können diese Kosten nicht belegt werden oder wenn dies zu schwierig ist, kann die Organisation dem Ehrenamtlichen eine pauschale Entschädigung zukommen lassen, die die Höchstgrenze von 1.659,29 Euro pro Jahr (ab dem 1. Januar 2024 gelten maximal 41,48 Euro pro Tag) nicht überschreitet. (siehe „grüne Seiten“ am Ende dieses Handbuchs).

Für bestimmte Kategorien von Ehrenamtlichen wurde die jährliche Kostenobergrenze angehoben (siehe Punkt C).

Die Pauschalzulage kann mit der Fahrentschädigung kombiniert werden, die auf 2.000 km pro Jahr begrenzt ist (maximal das 2.000-fache der Kilometerzulage für das Fahrzeug). Es handelt sich um eine tatsächliche Entschädigung zur Deckung der Kosten. Der Ehrenamtliche muss dies daher nachweisen können, zum Beispiel durch eine Kostenabrechnung. Die Kilometerpauschale für mit dem eigenen Auto zurückgelegte Kilometer beträgt maximal 0,4269 Euro pro Kilometer (2024). Es ist auch möglich, eine Fahrradzulage bis zur Höhe des steuerbefreiten Fahrradfreibetrags (0,35 Euro seit 2024) zu zahlen.

Im Übrigen können Ehrenamtliche die pauschalen und realen Entschädigungssysteme nicht gleichermaßen nutzen: Sie erhalten entweder einen festen Betrag oder die Erstattung der Kosten, die sie nachweisen können. Wenn Sie in mehreren Organisationen ehrenamtlich tätig sind, müssen Sie sich auch an ein einziges Vergütungssystem sowie an die Höchstbeträge halten.

Ehrenamtliche, die hauptsächlich schutzbedürftige Personen transportieren, können für ihre Fahrten ohne Kilometerbegrenzung vollständig entschädigt werden. Darüber hinaus können sie das pauschale System auch für ihre anderen Kosten nutzen.

B. Gelegentliche Geschenke

172.

Gelegentliche Geschenke an Ehrenamtliche werden nicht auf die Höchstbeträge der Kostenersatzung berechnet. Sie können daher parallel zu den Entschädigungen angeboten werden.

Es handelt sich konkret um:

- Nikolaus-, Weihnachts- oder Neujahrgeschenke bis zu maximal 40 Euro pro Jahr pro Ehrenamtlichen und 40 Euro pro Jahr und pro Kind zu Lasten des Ehrenamtlichen;
- Geschenke im Rahmen einer Ehreenauszeichnung im Wert von bis zu 120 Euro pro Jahr und Arbeitnehmer. Es handelt sich um eine offizielle oder zivile Auszeichnung, wie eine Medaille oder eine Ritterschaft, ein Ehrenabzeichen;
- Sachspenden, Bargeld oder Geld in Form von Gutscheinen, die einem Ehrenamtlichen anlässlich seiner Heirat oder seines gesetzlichen Zusammenlebens gegeben werden, sofern der gewährte Betrag 245 Euro pro Arbeitnehmer nicht übersteigt.

C. Erhöhte Zulagen für bestimmte Kategorien

173.

Die maximale Höhe der Entschädigung für Ehrenamtliche in den Bereichen Sport, nicht dringender Transport von Patienten sowie in der Nacht- und Tagespflege wurde deutlich erhöht.

Diese Höchstgrenze beläuft sich im Jahr 2024 auf 3.047,43 Euro für die drei folgenden Kategorien von Ehrenamtlichen:

- Sporttrainer, Sportlehrer, Sportcoach, Jugendsportkoordinator, Sportschiedsrichter, Jurymitglieder, Steward, Feld- oder Gerätemanager, Sportposten bei Wettkämpfen;
- Nacht- und Tagesbetreuung für Hilfsbedürftige unter den von der Gemeinschaft festgelegten Bedingungen und Qualitätskriterien;
- Nicht dringender Transport von liegenden Patienten: Transport von liegenden Patienten zum Bestimmungsort, zu und von Krankenhäusern oder zwischen Krankenhäusern.

Die jährliche Höchstgrenze ist jedoch auf 1.659,29 Euro für Ehrenamtliche begrenzt, die während ihrer Periode des Ehrenamtes für dieselbe Organisation eine nicht steuerpflichtige Nebentätigkeit im Rahmen der Vereinsarbeit ausüben.

Die normale Obergrenze gilt auch für Ehrenamtliche im Sportbereich, die während der Zeit ihres Ehrenamtes eine Entschädigung der Sozialversicherung oder soziales Integrationseinkommen erhalten.

Freiwillige Feuerwehrleute der öffentlichen Feuerwehr und Ehrenamtliche im Zivilschutz, die eine normale hauptberufliche Tätigkeit ausüben, genießen derzeit eine Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit von 6.668,96 Euro (Einkommensjahr 2023, Steuerjahr 2024).

Freiwillige Feuerwehrleute der privaten Feuerwehr und freiwillige Sanitäter des 100-Dienstes, die nicht Teil einer öffentlichen Feuerwehr sind, sind von der Erhöhung der Kostenobergrenze nicht betroffen.

Thema 2

ABSCHLUSS UND AUSFÜHRUNG DES ARBEITSVERTRAGES

KAPITEL 1

DIE EINSTELLUNG

§1. SCHUTZ DER ARBEITSUCHENDEN

(Gesetz vom 10.5.2007 zur Bekämpfung bestimmter Formen der Diskriminierung, KAA Nr. 38 vom 6.12.1983 über die Anwerbung und Auswahl von Arbeitnehmern)

174.

Es gibt keine erschöpfende Regelung, die die Arbeitsuchenden während den Auswahl- und Rekrutierungsprozeduren schützt. Spezielle Aspekte sind jedoch durch verschiedene Gesetze und Kollektivabkommen geregelt.

So verbietet das Gesetz Diskriminierungen bei der Einstellung, die auf das Geschlecht oder die Rasse gründen. Ein Gesetz gegen Diskriminierung verbietet es, in den Rekrutierungs- und Auswahlprozeduren eine maximale Altersbegrenzung festzulegen.

Medizinische Tests, vor allem genetische Tests, sind sehr streng begrenzt und geregelt.

Regionale Dekrete schützen die Arbeitsuchenden in ihren Beziehungen zu den Beschäftigungshilfsdiensten, einschließlich der privaten Arbeitsvermittlungsdienste (s. z.B. wallonisches Dekret vom 06.11.2008 zur Bekämpfung bestimmter Formen der Diskriminierung; flämisches Dekret vom 10.12.2010 „Charta des Arbeitsuchenden“).

175.

Das KAA Nr. 38 umfasst zunächst einige Regeln, die alle Unternehmen des Privatsektors einhalten müssen:

- Der Arbeitgeber, der Personal einstellt, darf die Kandidaten nicht auf diskriminierende Weise behandeln. Er darf keine Unterscheidungen machen aufgrund persönlicher Elemente, die von der Natur oder der Funktion des Unternehmens abweichen, außer wenn dies erforderlich oder vom Gesetz erlaubt ist. So darf der Arbeitgeber keine Unterscheidungen machen, unter anderem aufgrund des Alters, Geschlechts, Zivilstandes, Gesundheitszustandes, Rasse, Hautfarbe, nationalen oder ethischen Herkunft, politischen oder philosophischen Überzeugungen oder der Mitgliedschaft bei einer Gewerkschaft oder bei einer anderen Organisation. Diese Aufzählung gibt nur eine Reihe von Beispielen an. So sind auch Einschränkungen oder sexuelle Vorlieben persönliche Elemente, aufgrund derer der Arbeitgeber nicht diskriminierend handeln darf.

- Die Unkosten des Auswahlverfahrens gehen zu Lasten des Arbeitgebers;
- Die Rückgabe beglaubigter Zertifikate oder mit Steuermarke versehener Dokumente kann nur zum Ende des Verfahrens verlangt werden;
- Nicht berücksichtigte Kandidaten haben das Recht, die der Kandidatur beigefügten Dokumente zurückzuverlangen;
- Der arbeitslose Bewerber kann eine Bescheinigung verlangen, die Datum und Uhrzeit des Vorstellens angibt, und eventuell den Grund einer Nichteinstellung.

Darüber hinaus umfasst das KAA Nr. 38 eine bestimmte Anzahl von Prinzipien, die die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen für sachdienlich halten. Diese Prinzipien sind nicht direkt verpflichtend, tendieren aber dazu, sich durchzusetzen. Da sie an die allgemeinen Grundsätze des Rechtes und der Menschenrechte erinnern, akzeptieren die Gerichte, dass sie die aktuellen Regeln von Treu und Glauben ausdrücken. So ist vorgesehen, dass der Arbeitgeber ausreichende Informationen bezüglich der zu besetzenden Stelle liefern muss, dass die nicht berücksichtigten Kandidaten innerhalb einer gewissen Frist informiert werden, gleich behandelt werden (unabhängig von Nationalität, Rasse, Geschlecht, Alter, Gewerkschaftszugehörigkeit, usw.), ihr Privatleben respektiert wird, ein vertraulicher Umgang mit den Angaben gewährt ist, sowie darauf geachtet wird, dass die Prozeduren sich nicht zu lange hinauszögern und keine unnötigen Fahrten entstehen, usw.

§2. ABSCHLUSS UND BEWEIS DES ARBEITSVERTRAGES

A. Muss der Vertrag schriftlich vereinbart werden?

176.

Ein unbefristeter Vollzeitvertrag muss nicht unbedingt schriftlich vereinbart werden. Ein Arbeitsvertrag kann sich „über alle Rechtswege“ belegen, vor allem durch Zeugenaussagen und Vermutungen (G. 1978, Art.12). Die Vermutungen lassen sich vor allem aus Dokumenten erschließen, die ohne Arbeitsverträge zu sein die Existenz eines Arbeitsvertrages belegen können, vor allem die verschiedenen sozialen Dokumente, von denen wir in den folgenden Kapiteln sprechen werden.

Wie wir schon sagten, ist ein Schriftstück unerlässlich bei befristeten oder Teilzeitverträgen, bei Interimverträgen, usw. Wenn kein solches Schriftstück besteht, liegt das Problem nicht beim Beweis eines Arbeitsvertrages, sondern beim Beweis der Klausel, die besagt, dass es sich nicht um einen unbefristeten Vollzeitvertrag handelt.

Natürlich ist ein Schriftstück immer klarer, um Folgendes zu beweisen:

- das Bestehen eines Arbeitsvertrages, vor allem das Datum des Dienstantritts,
- die Bedingungen des Vertrages, vor allem der vereinbarten Arbeit.

Der elektronisch unterzeichnete Arbeitsvertrag wird als handsignierter Papiervertrag betrachtet, unter der Bedingung, dass die elektronische Signatur erfolgt:

- durch eine qualifizierte elektronische Signatur oder einen qualifizierten elektronischen Stempel, der der europäischen eIDAS-Verordnung entspricht;
- oder durch eine andere elektronische Signatur, die es ermöglicht, die Identität der Parteien, ihre Zustimmung zum Inhalt des Vertrages und die Wahrung der Integrität dieses Vertrages zu garantieren. Im Falle einer Beanstandung obliegt es dem Arbeitgeber zu beweisen, dass diese elektronische Signatur diese Funktionen effektiv garantiert.

Weder der Arbeitgeber noch der Arbeitnehmer können gezwungen werden, einen Arbeitsvertrag mittels einer elektronischen Signatur abzuschließen. Fünf Jahre nach Abschluss des elektronischen Arbeitsvertrages muss der Arbeitgeber diesen an die GoE Sigedis weiterleiten, die für dessen Aufbewahrung sorgt.

B. Ab welchem Alter kann man einen Arbeitsvertrag abschließen?

(G. 1978, Art. 43-46)

177.

Ab seiner Volljährigkeit (18 Jahre) kann der Arbeitnehmer selbst einen Arbeitsvertrag abschließen, seinen Lohn beziehen, prozessieren, den Arbeitsvertrag auflösen, usw.

Vor dem Erreichen des 18. Lebensjahres ist das Einverständnis des Vaters, der Mutter oder des Vormundes nötig. Dieses Einverständnis kann auch stillschweigend gegeben werden. Im Falle einer missbräuchlichen Verweigerung kann das Jugendgericht dieses Einverständnis erteilen.

Die Eltern können sich auch dagegen wehren, dass der Lohn direkt an den Minderjährigen ausbezahlt wird. Auch hier kann das Jugendgericht im Interesse des Minderjährigen die Erlaubnis erteilen, dass er den Lohn selbst bezieht.

§3. ZU BEFOLGENDE REGELN BEI DER EINSTELLUNG

A. Der Empfang des Arbeitnehmers

178.

Kollektivabkommen sehen Regelungen zum Empfang und zur Anpassung der Arbeitnehmer im Unternehmen vor. Besteht kein sektorielles Abkommen, wird die Konvention Nr. 22 angewendet, die am 26.06.1975 im Nationalen Arbeitsrat vereinbart wurde.

Diese Konvention sieht insbesondere vor, dass neue Arbeitnehmer über die Betriebsstruktur, die geltenden Lohntabellen, die Sicherheits- und Hygienevorschriften, die sozialen und medizinischen Dienste, die Namen und die Arbeitsplätze der Gewerkschaftsdelegierten, die Vertreter des Betriebsrates und des Gesundheits- und Sicherheitsrates, usw. informiert werden. Eine Betriebsbesichtigung muss organisiert werden. Für die Interimarbeiter besteht ein besonderes KAA, das in der paritätischen Kommission für Leiharbeit abgeschlossen wurde (KAA vom 10.12.2001).

179.

Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer eine Kopie der Arbeitsordnung vorlegen. Ist dies nicht der Fall, ist sie für den Arbeitnehmer nicht anwendbar (G. 8.4.65, Art. 15, Abs. 3).

B. Ärztliche Untersuchungen

180.

Der Arbeitgeber kann vom Arbeitnehmer verlangen sich einer ärztlichen Untersuchung beim Arbeitsamt zu unterziehen, und ist dazu bei Arbeitnehmern unter 21 Jahren und bei risikoreichen Arbeitsstellen sogar verpflichtet (siehe Regelung über die Bewachung der Gesundheit der Arbeitnehmer).

Neben diesen Untersuchungen durch den Arbeitsarzt sind Tests zum derzeitigen oder zukünftigen Gesundheitszustand des Kandidaten strikt geregelt (siehe Thema 6. Schutz des Arbeitnehmers).

KAPITEL 2

DIE ERFÜLLUNG DES ARBEITSVERTRAGES

§1. WOZU VERPFLICHTEN SICH DIE VERTRAGSPARTEIEN?

I

II

III

IV

V

A. Arbeit geben und arbeiten

181.

Der Arbeitsvertrag ist eine Vereinbarung, durch die sich ein Arbeitnehmer dazu verpflichtet, unter der Autorität eines Arbeitgebers zu arbeiten und dafür einen Lohn ausgezahlt zu bekommen.

Seine beiden Pflichten bestehen daraus:

- die vereinbarte Arbeit zu verrichten;
- den Anweisungen und Vorgaben des Arbeitgebers Folge zu leisten.

Der Arbeitgeber hat die Pflicht:

- den vereinbarten oder den im Unternehmen obligatorisch zu zahlenden Lohn auszuzahlen,
- den Arbeitnehmer wie vereinbart zu beschäftigen, unter strenger Einhaltung der Arbeitsordnung.

B. Kann man den Arbeitsvertrag ändern?

182.

Im Allgemeinen bindet ein gültiger Vertrag die Parteien und kann nur in beiderseitigem Einverständnis verändert werden. Das Gesetz über die Arbeitsverträge bestätigt diese Regel, wobei es präzisiert, dass der Arbeitgeber die Vertragsbedingungen nicht ohne das Einverständnis des Arbeitnehmers verändern darf und dass der Vertrag nicht das Gegenteil vorsehen darf (G. 1978, Art. 25).

Der Arbeitgeber darf wesentliche Elemente des Arbeitsvertrages nicht grundlegend verändern. Werden als wesentliche Elemente betrachtet: die Entlohnung, die Funktion, die Arbeitszeiten und, je nach Beschreibung im schriftlichen Vertrag, der Arbeitsort. Die einseitige Änderung eines wesentlichen Elements kommt der Beendigung des Arbeitsvertrags gleich.

Die Änderung eines nicht wesentlichen Elements beendet den Arbeitsvertrag nicht. Dies bedeutet nicht, dass diese Art von Änderung immer erlaubt ist. Das Brüsseler Arbeitsgericht entschied, dass der Arbeitgeber die Krankenhausversicherungsprämien nicht einseitig ändern darf. Der Arbeitgeber wurde zur Erstattung der Erhöhung des Arbeitnehmerbeitrags verurteilt (Arbeitsgerichtshof Brüssel, 26. Oktober 2021).

C. Geschäftsgeheimnis

183.

Es ist dem Arbeitnehmer verboten, Geschäftsgeheimnisse zu verbreiten, von denen er bei der Ausübung seiner Funktion Kenntnis erlangt hat (G. 1978, Art. 17.3.a.).

Diese Vertragsverpflichtung gegenüber dem Arbeitgeber reiht sich natürlich denjenigen an, die aus der Ethik bestimmter Berufe resultieren (Sozialarbeiter, Arbeitnehmer im Gesundheitswesen...)

D. Unlautere Konkurrenz

184.

Dem Arbeitnehmer ist jede Handlung von unlauterem Wettbewerb verboten (G. 1978, Art. 17.3.b). Der Begriff „unlauterer Wettbewerb“ im Sinne des Gesetzes über die Arbeitsverträge unterscheidet sich von dem, was man im Handelsrecht darunter versteht: die einfache Tatsache, seinem Arbeitgeber Konkurrenz zu machen, anders ausgedrückt, den gleichen Beruf innerhalb des gleichen Marktes auszuüben, wird als unlauter betrachtet.

§2. VERANTWORTUNG DES ARBEITNEHMERS

185.

Generell ist der Arbeitnehmer lediglich für absichtliche und schwerwiegende Fehler verantwortlich.

Er ist nur für seinen leichten Fehler oder für seine Fahrlässigkeit verantwortlich, wenn diese zur Gewohnheit werden. Diese Verantwortung gilt gegenüber seinem Arbeitgeber, sowie gegenüber Dritten (G. 1978, Art. 18).

Auch wenn der Arbeitnehmer nicht persönlich verantwortlich gemacht werden kann, können Dritte den Arbeitgeber als Auftraggeber zur Verantwortung ziehen.

186.

Für Mängel, die aufgrund von Werkzeugen, Maschinen, Grund- oder Rohstoffen, die durch den Arbeitgeber geliefert wurden, entstanden sind, haftet der Arbeitgeber.

Der Arbeitnehmer haftet nicht für Schäden, die durch den normalen Gebrauch entstehen, noch für unvorhergesehene Verluste. Nach der Abnahme des Produktes haftet er nicht mehr für Mängel (G. 1978, Art. 19).

187.

Die Verantwortung der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer bei Arbeitsunfall oder Berufskrankheit ist Gegenstand besonderer Regelungen (siehe Teil 3, Soziale Sicherheit, Thema 4: Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten).

188.

Eine Bürgschaft darf vom Arbeitnehmer zur Absicherung seiner Verpflichtungen nur dann verlangt werden, wenn ein kollektives Abkommen dies vorsieht. Darüber hinaus gelten strenge Regeln (G. 1978, Art. 23 und 24, KAA Nr. 41). In der Praxis wird die Bürgschaft fast nie angewandt.

§3. DIE WEITERBILDUNGSKLAUSEL

(Art. 22bis des Gesetzes über die Arbeitsverträge und Art. 21 des G. vom 7.10.2022)

189.

Weiterbildungsklausel nennt man die Klausel, durch die der Arbeitnehmer, der im Laufe der Ausführung seines Arbeitsvertrages einer Weiterbildung zu Lasten des Arbeitgebers folgt, sich verpflichtet, die Unkosten dieser Weiterbildung teilweise zurückzuerstatten, wenn er das Unternehmen vor dem Ablauf einer vereinbarten Zeit von maximal 3 Jahren verlässt.

Bestimmte Arbeitnehmerkategorien oder bestimmte Weiterbildungen können über ein verpflichtendes Sektorenabkommen ausgeschlossen werden.

Wie dem auch sei, der Arbeitnehmer behält die Diplome oder Zertifikate und muss über das Original oder eine beglaubigte Kopie verfügen.

190.

Die Weiterbildungsklausel wird nur genehmigt im Rahmen von unbefristeten Arbeitsverträgen, deren Lohn eine gewisse Grenze überschreitet (siehe grüne Seiten am Ende dieses Handbuchs). Diese Bedingung des jährlichen Mindesteinkommens gilt nicht für Weiterbildungsklauseln in Bezug auf Mangelberufe oder schwer zu besetzende Funktionen in den Regionen. Ausbildungen, die notwendig sind, damit der Arbeitnehmer die Arbeit, für die er eingestellt wurde, ausführen kann, und die aufgrund einer gesetzlichen Bestimmung oder eines Kollektivabkommens angeboten werden müssen, sind vom Arbeitgeber kostenlos anzubieten. Weiterbildungsklauseln sind bei solchen Schulungen verboten.

Es muss sich um eine besondere Weiterbildung handeln, die es ermöglicht, sich neue, außerhalb des Unternehmens verwertbare Kompetenzen anzueignen, deren Dauer mindestens 80 Stunden beträgt und deren Wert mindestens dem Doppelten des garantierten Monatsmindestlohnes der Arbeitnehmer über 21 Jahre entspricht (siehe grüne Seiten am Ende dieses Handbuchs der Sozialgesetzgebung).

191.

Die Weiterbildungsklausel muss schriftlich festgehalten werden, spätestens zu Beginn der Weiterbildung. Das Gesetz präzisiert die Angaben dieses Schreibens.

Ihre Dauer, die in Funktion der Kosten und der Dauer der Weiterbildung festgelegt wird, darf drei Jahre nicht überschreiten. Die Rückerstattung ist nicht erforderlich wenn der Vertrag endet:

- während den ersten 6 Monaten des Vertrages,
- aufgrund der Eigenkündigung des Arbeitnehmers wegen schwerem Fehler des Arbeitgebers,
- durch Kündigung ohne schwerwiegenden Grund
- im Falle der Umstrukturierung im Sinne des Gesetzes.

Der Betrag der Rückerstattung, der 30 % des Jahreslohnes nicht übersteigen darf, darf folgende Grenzen nicht überschreiten:

- 80 % der Kosten der Schulung, im Falle des Weggangs vor 1/3 der vereinbarten Periode;
- 50 % im Falle des Weggangs zwischen 1/3 und 2/3 der vereinbarten Periode;
- 20 % im Falle des Weggangs nach 2/3 der vereinbarten Periode.

§4. SPRACHGEBRAUCH

(Niederländischsprachige Region: Dekret 19.7.1973; franz. Region: Dekret 30.6.1982; Brüssel, deutschspr. Region, Gemeinden mit Erleichterungen: koord. G. 18.7.1966 (Sprachgebrauch im administrativen Bereich), Art. 52). Siehe Verfassungsgericht 30.1.1986 und 12.11.1986; Urteil des Gerichtshofs 16.04.2013, C-202/11, A. Las/PSA Antwerp NV.)

192.

Ist der Sitz des Betriebes in der Deutschsprachigen Gemeinschaft, müssen die Beziehungen Arbeitgeber-Arbeitnehmer in deutscher Sprache abgewickelt werden. Hat das Unternehmen jedoch seinen Sitz in der Französischen Gemeinschaft, hat die Sprache Französisch zu sein.

Laut diesen Vorschriften haben alle Unterlagen (Arbeitsvertrag, Kündigungsschreiben, Sozialdokumente, usw.) in der Sprache des betreffenden Gebietes verfasst zu sein. Dokumente, die unter Verletzung dieser Vorschriften verfasst wurden, sind null und nichtig.

Darüber hinaus setzt sich der Arbeitgeber bei Nichteinhaltung dieser Regelung Strafmaßnahmen aus.

Der Gerichtshof hat entschieden, dass die obligatorische Verwendung der niederländischen Sprache abschreckende Auswirkungen auf nicht niederländischsprachige Arbeitnehmer und Arbeitgeber aus anderen Mitgliedstaaten haben kann und somit eine Beschränkung der Freizügigkeit der Arbeitnehmer darstellt. Die Förderung der Verwendung von Niederländisch, der Schutz der Arbeitnehmer durch die Möglichkeit, Sozialdokumente in ihrer eigenen Sprache lesen zu können und die wirksame Kontrolle der Sozialinspektion können Beschränkungen der Freizügigkeit der Arbeitnehmer rechtfertigen. Die Verpflichtung eines Arbeitgebers mit Sitz in der niederländischsprachigen Region, grenzüberschreitende Arbeitsverträge ausschließlich in Niederländisch zu schreiben, steht jedoch in keinem Verhältnis zur Bedeutung der angeführten Rechtfertigungen.

Als Reaktion darauf sieht das flämische Sprachdekret vor, dass der Arbeitgeber auch eine rechtsgültige Fassung des Arbeitsvertrags in einer anderen Sprache des Europäischen Wirtschaftsraums ausarbeiten kann für die Arbeitnehmer, die auf die Freizügigkeit der Arbeitnehmer zurückgreifen.

193.

Befindet sich der Sitz des Unternehmens in der Region Brüssel, werden die Dokumente in der Sprache des betreffenden Arbeitnehmers verfasst. Liegt das Unternehmen in der Deutschsprachigen Gemeinschaft, muss die deutsche Sprache angewandt werden.

Bei Verstößen kann der Arbeitnehmer einen Antrag auf Ersatz des regelwidrigen Dokuments stellen. Stößt er beim Arbeitgeber auf Ablehnung, kann er den Friedensrichter mit der Bitte angehen, eine Übersetzung auf Kosten des Arbeitgebers anfertigen zu lassen.

KAPITEL 3

DIE ENTLOHNUNG

§1. MINDESTLÖHNE UND LOHNNORM

A. Mindestlöhne

194.

In Belgien werden die Lohntarife in der Regel durch Kollektivabkommen festgelegt.

Sektorielle Abkommen bestimmen die Mindestlöhne; betriebliche Kollektivabkommen oder der Arbeitsvertrag können höhere Gehälter vorsehen. Die Einkommen für leitende Angestellte werden nicht in Tabellen in Kollektivabkommen, sondern direkt durch den Arbeitsvertrag festgehalten.

195.

Ein überberuflicher Mindestlohn, das sogenannte „garantierte durchschnittliche Monatsmindesteinkommen“, wird in zwei Kollektivabkommen des NAR festgelegt:

- Das KAA Nr. 43 legt dieses Mindesteinkommen für die Arbeitnehmer ab 18 Jahren fest, die Leistungen aufgrund eines Arbeitsvertrages erbringen, mit Ausnahme der Arbeitnehmer von 18, 19 und 20 Jahren, die im Rahmen von Studentenarbeitsverträgen beschäftigt werden;
- Das KAA Nr. 50, das für Jugendliche unter 18 Jahren mit einem Arbeitsvertrag gilt, einschließlich einem Studentenvertrag, und für Arbeitnehmer von 18, 19 und 20 Jahren mit einem Studentenvertrag. Das KAA Nr. 50 gilt für die Sektoren und Aktivitäten, die keiner anderen paritätischen Kommission unterstehen oder die einer paritätischen Kommission unterstehen, die nicht gebildet wurde, und für Sektoren, für die die paritätische Kommission keine Mindestbeträge oder Löhne für Arbeitnehmer unter 21 Jahren festgelegt hat. Die paritätischen Kommissionen können also für diese Jugendlichen ein niedrigeres oder höheres Mindesteinkommen festlegen. Das KAA Nr. 50 gilt nur, wenn sie dies nicht tun.

196.

Das KAA Nr. 50 vom 29.10.1991 sieht einen Mindestlohn für jugendliche Arbeitnehmer für die Sektoren oder Tätigkeiten vor, die keiner paritätischen Kommission unterstehen, von einer nicht eingerichteten paritätischen Kommission abhängen oder einem Sektor angehören, dessen paritätische Kommission keine Mindestlöhne oder Löhne für Jugendliche festgelegt hat. Die Degressionsskala sieht derzeit wie folgt aus:

ALTER DES ARBEITNEHMERS	% DES MINDESTLOHNES
20 Jahre mit Studentenvertrag	90 %
19 Jahre mit Studentenvertrag	85 %
18 Jahre mit Studentenvertrag	79 %
17 Jahre	73 %
16 Jahre und jünger	67 %

B. Die Lohnnorm

197.

Das Gesetz vom 26.7.1996 legt einen Verhandlungsrahmen fest, „um die Beschäftigung zu fördern und die Wettbewerbsfähigkeit zu sichern“. Damit sperrt sie die Zehnergruppe während der halbjährlichen Verhandlungen über die Lohnnorm in eine enge Zwangsjacke.

Diese Zwangsjacke basiert auf den folgenden Prinzipien:

- Die Lohnentwicklung ist präventiv auf die Lohnentwicklung unserer drei wichtigsten Handelspartner Deutschland, Frankreich und den Niederlanden ausgerichtet.
- Es werden vorbeugende Anpassungen vorgenommen, um weitere Eingriffe in die Lohnbildung zu vermeiden.
 - Die Sozialpartner müssen diese Anpassung der Lohnentwicklung in Belgien sicherstellen. In Ermangelung eines Konsenses wird die Regierung jedoch zunächst vermitteln und dann entscheiden, wenn nötig.
 - Diese Anpassung muss die Grundsätze der automatischen Lohnindexierung und der Tarifierhöhungen wahren. In jedem Fall müssen Indexierung und Erhöhungen unter normalen Umständen angewendet werden, unabhängig von der verfügbaren Marge.
 - Das zugrunde liegende Ziel dieser Lohnanpassung besteht darin, die Beschäftigung auf die gleiche Weise wie in den drei Nachbarländern zu entwickeln. Auf jeden Fall muss zumindest die globale sektorübergreifende Beschäftigung aufrechterhalten werden.

198.

Der Ausschuss für Vereinigungsfreiheit (Committee on Freedom of Association) der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) erklärte 2022, dass das Gesetz über die Lohnnorm nicht mit dem Recht auf Kollektivverhandlungen (IAO-Übereinkommen Nr. 98) vereinbar sei. Nach Ansicht der IAO muss die Regierung die erforderlichen Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass die Sozialpartner frei über die Kriterien für die Lohnentwicklung entscheiden können.

§2. ANFANGSLÖHNE FÜR JUGENDLICHE

(Art. 33bis Gesetz 24. Dezember 1999 zur Förderung der Beschäftigung)

A. Anwendungsbereich

199.

Ein Arbeitgeber, der einen 18-, 19- oder 20-Jährigen einstellt, kann das Bruttogehalt für diesen Jugendlichen kürzen. Der Lohnverlust des Jugendlichen wird weitgehend durch einen Ausgleichszuschlag ausgeglichen. Der Arbeitgeber zahlt den Ausgleichszuschlag, kann diese Kosten aber von der fälligen Berufssteuer abziehen.

Vom Anwendungsbereich ausgeschlossen sind die Arbeitgeber, die einer paritätischen Kommission oder einer paritätischen Nebenkommission unterstehen, die Mindestlöhne für 18- bis 21-Jährige festgelegt hat, die unter dem Mindestlohn für 21-Jährige liegen. Dieser Ausschluss gilt jedoch nicht, wenn diese Mindestlöhne für 18- bis 21-Jährige nur für die Beschäftigung von Studenten gelten.

Der Jugendliche muss am letzten Tag des Monats, in dem der Bruttolohn gekürzt wird, 18, 19 oder 20 Jahre alt sein und im Rahmen eines ersten Arbeitsvertrags des Typs 1 beschäftigt werden. Es muss sich also um einen Arbeitsvertrag für eine Vollzeit- oder zumindest Halzeitsbeschäftigung handeln. Mit anderen Worten, die Maßnahme kann nicht für Lehrverträge oder andere Arten von Alternanzausbildungen, Studentenverträge und statutäre Beschäftigungen gelten.

Der Jugendliche darf nicht im Rahmen eines Studentenvertrages oder eines Flexijobs beschäftigt sein.

Der Jugendliche muss ein neuer Arbeitnehmer ohne Berufserfahrung sein, was bedeutet, dass er genau vor seiner Einstellung beim zuständigen Arbeitsamt als Arbeitsuchender eingetragen gewesen sein muss.

Darüber hinaus müssen die Bedingung der maximalen Beschäftigung (B) und die Lohnbedingung (C) respektiert werden.

B. Bedingung der maximalen Beschäftigung

200.

In den Referenzquartalen T-6 bis T-3 (wobei T das Einstellungsquartal ist) kann der Jugendliche während maximal einem Quartal beschäftigt gewesen sein für eine Dauer, die 4/5 einer Vollzeitbeschäftigung entspricht.

Beispiel: Wenn der Jugendliche am 1. Februar 2024 (erstes Quartal im Jahr 2024) eingestellt wird, geht die Referenzperiode vom dritten Quartal 2022 bis zum zweiten Quartal von 2023 einschließlich.

Jede Beschäftigung vor oder nach dieser Referenzperiode hat keine Auswirkungen auf das Recht auf den Anfangslohn für Jugendliche.

Die Bedingung, laut derer die Beschäftigung einer 4/5-Zeit im Laufe der Referenzquartale T-6 bis T-3 entsprechen muss, wird vierteljährlich geprüft. Es handelt sich um die Dauer der Beschäftigung, ausgedrückt in Vollzeitäquivalente (VZÄ). Das bedeutet:

- Eine Halbzeitbeschäftigung während einem vollständigen Quartal entspricht einer Beschäftigung zu 0,50 VZÄ;
- Eine Vollzeitbeschäftigung während einem Monat entspricht einer Beschäftigung zu 0,33 VZÄ.

Zur Überprüfung dieser Bedingung werden folgende Beschäftigungsformen während der Referenzperiode nicht berücksichtigt:

- Als Lehrling im Rahmen einer dualen Ausbildung, wie im Gesetz über die soziale Sicherheit definiert (weitere Infos dazu im Teil „duale Ausbildung“);
- Als teilzeitiger Student. Es handelt sich um die Beschäftigung der Jugendlichen bis zum 31. Dezember des Jahres, im Laufe dessen sie das Alter von 18 Jahren erreichen;
- Als Student für eine Beschäftigung, die das Maximum von 475 Stunden nicht überschreitet (weitere Infos dazu im Teil „Soziale Sicherheit“);
- Als Gelegenheitsarbeiter in der Landwirtschaft, im Gartenbau oder im Hotel- und Gaststätten-gewerbe;
- Als Flexijobber.

C. Lohnbedingung

201.

Der Arbeitgeber kann den Bruttolohn nur dann kürzen, wenn der nicht gekürzte Bruttolohn nicht höher gewesen wäre als der von der zuständigen paritätischen Kommission oder Unterkommission festgelegte Mindestlohn. Hat die zuständige paritätische Kommission oder Unterkommission keinen sektoriellen Mindestlohn festgelegt, so darf der nicht reduzierte Bruttolohn das garantierte monatliche Mindesteinkommen des KAA Nr. 43 des Nationalen Arbeitsrates nicht überschreiten. Dieser Mindestbetrag beträgt 1.994,18 Euro (seit 1. November 2023).

Dies ist der Mindestlohn, auf den ein Arbeitnehmer in der gleichen Position mit demselben Dienstalter Anspruch hat.

Diese Bedingung gilt sowohl für den normalen Stunden-, Wochen- oder Monatslohn als auch für zusätzliche Lohnbestandteile wie Jahresendprämien, Überstundenzuschläge usw. Diese Bedingung muss sowohl vertraglich als auch tatsächlich eingehalten werden.

D. Reduzierung des Bruttolohnes

202.

Der Arbeitgeber kann den Bruttolohn, der dem Jugendlichen normalerweise zusteht, kürzen um:

- 18 % in den Monaten, in denen der Jugendliche am letzten Tag des Quartals 18 Jahre alt ist;
- 12 % in den Monaten, in denen der Jugendliche am letzten Tag des Quartals 19 Jahre alt ist;
- 6 % in den Monaten, in denen der Jugendliche am letzten Tag des Quartals 20 Jahre alt ist.

Der Arbeitgeber kann die Bruttolohnkürzung nur auf folgende Lohnkomponente anwenden:

- Der Lohn für die reale Arbeit;
- Der garantierte Lohn für die Abwesenheiten mit Wahrung des Lohnes;
- Das einfache oder doppelte Urlaubsgeld;
- Die Jahresendprämien;
- Die im Falle der Beendigung des Vertrages gezahlten Entschädigungen, sofern diese in Arbeitszeit ausgedrückt werden.

Die übrigen Bestandteile des Lohnes werden auf der Grundlage des nicht gekürzten Bruttolohnes berechnet und gezahlt.

E. Ausgleichszuschlag

203.

Ein Arbeitgeber, der den Bruttolohn eines Jugendlichen reduziert, muss einen Ausgleichszuschlag zusätzlich zum Lohn zahlen. Der Ausgleichszuschlag soll den Lohnverlust des Jugendlichen ausgleichen.

Der Ausgleichszuschlag entspricht dem Unterschied zwischen:

- dem Nettolohn auf Basis des nicht reduzierten Bruttolohnes;

Und

- dem Nettolohn aufgrund des reduzierten Bruttolohnes.

Für Arbeiter (und möglicherweise Angestellte, deren Urlaubsgeld vom Landesamt für Jahresurlaub oder von einer Urlaubskasse gezahlt wird) wird der Zuschlag um einen Prozentsatz erhöht, der auf den reduzierten Bruttolohn berechnet wird. Diese Erhöhung soll den Verlust des einfachen und doppelten Urlaubsgeldes für Arbeiter ausgleichen:

- 0,82 % wenn der Lohn um 6 % reduziert wird;
- 1,75 % wenn der Lohn um 12 % reduziert wird;
- 2,82 % wenn der Lohn um 18 % reduziert wird.

§3. LOHNFORMEN

I

II

III

IV

V

A. Verfügungsrecht des Arbeitnehmers

204.

Das Gesetz vom 12.04.1965 über den Schutz des Lohnes der Arbeitnehmer beruht auf folgendem Prinzip: „Es ist dem Arbeitgeber verboten, in irgendeiner Weise die Freiheit des Arbeitnehmers einzuschränken, über seinen Lohn nach seinem Gutdünken zu verfügen.“

Um dem Arbeitnehmer diese Freiheit zu garantieren, legt das Gesetz verbindliche Regeln für die Zahlung von Löhnen, für die Einbehaltung von Löhnen und für Pfändungen und Abtretungen fest.

B. Sachleistungen

205.

Ein Teil der Entlohnung kann jedoch auch in Form von Sachleistungen unter bestimmten Bedingungen und Einschränkungen vorgenommen werden. Diese Zahlungsmodalität muss in dem betreffenden Industriesektor oder in der Berufssparte gewöhnlich und erwünscht sein.

Können lediglich als Sachleistung angesehen werden:

- die Unterkunft;
- Gas, Strom, Wasser, Heizung und Brennstoff;
- die Nutznießung eines Grundstückes;
- die am Arbeitsplatz eingenommenen Speisen, ausgenommen alkoholische Getränke und schädliche Produkte.
- Werkzeuge und deren Unterhalt, insofern sie zu Lasten des Arbeitnehmers gehen.

206.

Der Wert der Sachleistungen muss schriftlich festgehalten werden, und dem Arbeitnehmer bei dessen Einstellung mitgeteilt werden.

Nahrung muss pauschal, wie in Sachen der sozialen Sicherheit, gewertet werden. Gleiches gilt für die Unterkunft, es sei denn es handelt sich hierbei um ein Haus oder ein Appartement; die Pauschale bezieht sich hier auf Strom, Wasser und Heizung.

Was Häuser, Appartements und Grundstücke angeht, ist die Einschätzung frei.

Die anderen Vorteile müssen zum Selbstkostenpreis, der den geläufigen Preis nicht übersteigen darf, geleistet werden. Der Beweis, dass diese Bedingung erfüllt wurde, obliegt dem Arbeitgeber.

207.

Die Sachleistungen dürfen die Hälfte des Bruttolohnes nicht übersteigen, wenn es sich um Hausangestellte, Hausmeister, Lehrlinge und Praktikanten handelt, denen der Arbeitgeber Kost und Logis zur Verfügung stellt.

Stellt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer ein Haus oder ein Appartement zur Verfügung, beträgt die Grenze 2/5. In allen anderen Fällen beträgt sie 1/5.

C. Die besonderen Formen des Lohnes

208.

Es haben sich immer mehr alternative Entlohnungsweisen entwickelt in Form von Schecks, Leasing und andere Vorteile dieser Art. Die Gewerkschaftsorganisationen versuchen, diese Entwicklung einzuschränken, die in gewissem Maße das Prinzip gefährdet, nach dem der Lohn in Geld ausbezahlt wird, was jedem auch das Recht gibt, frei darüber zu verfügen. Auch die Steuergesetzgebung und die soziale Sicherheit bemühen sich, diese Entwicklung zu bremsen, denn diese Vorteile haben im Allgemeinen als erstes Ziel, die Zahlung von Steuern und Sozialbeiträgen zu vermeiden. Im dritten Teil befindet sich die Gesetzgebung über das Statut der Mahlzeitschecks in Bezug auf die soziale Sicherheit; das steuerliche Statut dieser Vorteile ist gleich. Unabhängig von ihrer steuerlichen und LSS-rechtlichen Einstufung handelt es sich bei diesen Vorteilen um Entlohnung, weshalb die oben genannten Schutzregeln auf sie Anwendung finden.

D. Gewinnprämie

(Gesetz vom 22.05.2001)

209.

Durch die Gewinnprämie kann eine Gesellschaft oder eine Gruppe, zu der die Gesellschaft gehört, den Gewinn oder einen Teil des Gewinns des Geschäftsjahres an ihre Arbeitnehmer weiterleiten.

Die Gewährung dieser Prämie ist nicht an die Erreichung kollektiver Ziele auf Betriebsebene gebunden, sondern nur an die Erreichung von Gewinnen während des Geschäftsjahres.

210.

Die Gewinnprämie wird allen Arbeitnehmern des Unternehmens gewährt. Ein Arbeitnehmer ist eine Person, die mit oder ohne Arbeitsvertrag eine bezahlte Arbeit unter der Autorität einer anderen Person ausführt. Geschäftsführer und Personen in Funktionen wie Direktor, Manager, Liquidator oder ähnliche, dürfen diese Gewinnprämien nicht erhalten.

Das System muss folgende Grundsätze erfüllen:

- Es darf nicht eingeführt werden, um bestehende Löhne zu ersetzen oder umzuwandeln;
- Beim Abschluss des Geschäftsjahres darf der Gesamtbetrag der Prämien nicht über 30 % der gesamten Bruttolohnmasse hinausgehen;
- Zur Berechnung der Prämie werden bestimmte Perioden der Vertragsunterbrechung berücksichtigt (thematische Urlaube, Arbeitsunfähigkeit, usw.).

211.

Es gibt zwei Arten der Gewinnbeteiligung: die identische und die kategorisierte Gewinnprämie.

Die **identische** Gewinnprämie ist eine Prämie, deren Betrag für alle Arbeitnehmer gleich ist oder deren Betrag einem entsprechenden Prozentsatz des Lohnes der Arbeitnehmer entspricht.

Die **kategorisierte** Gewinnprämie ist eine in bar ausgezahlte Prämie für alle Arbeitnehmer des Unternehmens. Der Betrag hängt vom Verteilungsschlüssel ab, der auf der Grundlage objektiver Kriterien (Dienstalter, Rang, Funktion, Tarifskaala, Höhe des Lohnes oder Ausbildungsniveau) angewendet wird.

In beiden Fällen muss die Entscheidung über die Gewährung einer Gewinnprämie von einer Hauptversammlung getroffen werden.

212.

Die Gewährung (nur) der kategorisierten Gewinnprämie erfordert den Abschluss eines KAA, wenn eine Gewerkschaftsdelegation im Unternehmen besteht. In Ermangelung einer Delegation ist ein KAA oder ein Beitrittsakt (zur Wahl) erforderlich, d.h. ein Verfahren, das der Erstellung oder Abänderung der Arbeitsordnung ähnelt. Für Unternehmensgruppen gelten spezifische Regeln.

Eine solche Prämie muss auch den folgenden Grundsätzen entsprechen:

- Sie darf nur eingeführt werden, wenn der Arbeitgeber für dieselbe Referenzperiode an ein Lohnabkommen (KAA) gebunden ist;
- Die Einführung der Gewinnprämie darf nicht zu einem Beschäftigungsrückgang führen;
- Die Anwendung der objektiven Kriterien darf nicht zu einer Differenzierung führen, die größer ist als das Verhältnis von 1 zu 10;
- Der Betriebsrat, der Ausschuss für Gefahrenverhütung und Sicherheit am Arbeitsplatz oder, in Ermangelung dessen, die Gewerkschaftsdelegation muss über die Beziehung zwischen der kategorisierten Gewinnprämie, der Entwicklung der Beschäftigung und der Unternehmenspolitik in diesem Bereich informiert werden.

213.

Drei Arbeitnehmerkategorien können vom Anrecht auf die Gewinnprämie ausgeschlossen werden:

- Die Arbeitnehmer, die das Unternehmen im Laufe des letzten abgeschlossenen Geschäftsjahres aufgrund einer Entlassung aus zwingenden Gründen verließen;
- Die Arbeitnehmer, die die Gesellschaft im Laufe des letzten abgeschlossenen Geschäftsjahres freiwillig verließen, außer im Falle einer Entlassung aus zwingenden Gründen auf Arbeitgeberseite;
- Die Arbeitnehmer, die am Ende des letzten Geschäftsjahres keine maximale Betriebszugehörigkeit von einem Jahr haben.

E. Einmalige ergebnisgebundene Vorteile

(KAA 90 vom 21.12.2007; G. 21.12.2007 (Ausführung Überberuf. Abk.) Art. 7 bis 20, gültig ab 1.1.2008, abgeändert durch KAA 90bis, 21.10.2010)

214.

Die Texte, auf die verwiesen wird, regeln die Gewährung von einmaligen ergebnisgebundenen Vorteilen (z.B. eine Geldprämie), die von der Erreichung kollektiver Ziele des Unternehmens, der Unternehmensgruppe oder einer bestimmten Gruppe von Arbeitnehmern abhängig sind. Diese Ziele müssen „klar abgrenzbar, transparent, definierbar, messbar und überprüfbar“ sein; es kann sich um finanzielle Ziele handeln (z.B. das Erreichen eines bestimmten Umsatzes), aber auch um andere Ziele. Es darf sich nicht um individuelle Ziele handeln. Um zu vermeiden, dass diese Vorteile den gewöhnlichen Lohn ersetzen, wurde vorgesehen, dass das Erreichen dieser Ziele zum Zeitpunkt der Einführung des Systems nicht „offensichtlich sicher“ sein darf.

Die Gewährung solcher Vorteile geht im Prinzip aus einem betrieblichen KAA hervor. In den Unternehmen, in denen keine Gewerkschaftsdelegation besteht, kann dieses System jedoch eingeführt werden über eine „Beitrittsakte“. Das Gesetz regelt die Prozedur der Ausarbeitung dieser Beitrittsakte minutiös. In einer ersten Phase wird der Entwurf den Arbeitnehmern in einer Weise mitgeteilt, die sich an der Arbeitsordnung orientiert. In einer zweiten Phase wird er bei der Dienststelle der kollektiven Arbeitsbeziehungen des FÖD Beschäftigung, Arbeit und Sozialkonzertierung eingetragen. Diese leitet es weiter an die Paritätische Kommission, die überprüft, ob die Bedingungen erfüllt werden. Äußert sich die Paritätische Kommission nicht innerhalb von 2 Monaten, so wird die Überprüfung durch die Arbeitsinspektion durchgeführt.

215.

Ein einmaliger ergebnisgebundener Vorteil von maximal 3.948 Euro (ab dem 1. Januar 2023 gültiger Betrag) unterliegt nur einem besonderen Arbeitgeberbeitrag von 33 % und einem Arbeitnehmerbeitrag von 13,07 %. Dieser Vorteil ist vollständig steuerbefreit und begründet keine sozialen Rechte; ein KAA kann das Gegenteil vorsehen, außer im Bereich der Sozialen Sicherheit und des Jahresurlaubs und ohne die administrativen Pflichten gegenüber dem LSS zu verändern. Diese Vorteile zählen nicht bei der Feststellung, ob der Lohn dem durchschnittlichen monatlichen Mindesteinkommen entspricht.

F. Mahlzeitschecks

(Art. 19 bis, KE vom 28.11.1969)

216.

Der in Form von Mahlzeitschecks gewährte Vorteil wird als Lohn betrachtet. Unter bestimmten Bedingungen muss dieser Lohn jedoch weder versteuert werden noch unterliegt er den Sozialversicherungsbeiträgen.

Die wichtigsten Bedingungen sind die folgenden:

- Die Gewährung muss in einem betrieblichen oder sektoriellen KAA festgelegt werden. Wenn es keine Gewerkschaftsdelegation gibt oder der Abschluss eines KAA für die betreffende Personalkategorie nicht üblich ist, kann sie nur durch eine individuelle Vereinbarung erfolgen;
- Die Anzahl der gewährten Mahlzeitschecks muss der Anzahl der tatsächlich geleisteten Arbeitstage entsprechen (die Bedingungen für unregelmäßig oder teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer werden per KE festgelegt; die Berechnungsmethode muss im Rahmen eines KAA oder der Arbeitsordnung festgelegt werden). Abweichend davon zählt ein Tag bezahlter Bildungsurlaub als Arbeitstag, wenn die Ausbildung tatsächlich während der normalen Arbeitszeit stattfindet;
- Mahlzeitschecks müssen auf den Namen des Arbeitnehmers ausgestellt werden;
- Die Gültigkeitsdauer ist auf 12 Monate begrenzt;
- Der Arbeitgeberanteil ist auf 6,91 Euro pro Mahlzeitscheck begrenzt; der Mindestanteil des Arbeitnehmers beträgt 1,09 Euro;
- Die Mahlzeitschecks werden monatlich in elektronischer Form in einem oder mehreren Malen ausgegeben, je nach der Anzahl der Tage in diesem Monat, an denen der Arbeitnehmer voraussichtlich arbeiten wird. Der Ausgleich der tatsächlichen Leistungen erfolgt spätestens am letzten Tag des ersten Monats, der auf das Quartal folgt.
- Diese Regelung ersetzt oder konvertiert keine Prämien, Gehälter, Sachleistungen oder andere Vorteile und gleicht keine geleistete Überstunden aus.

G. Ökoschecks

(KAA 98 vom 20.2.2009; KE 28.11.1969; Art.17quater, eingeführt durch KE 14.4.2009)

217.

Ökoschecks können für den Kauf von umweltfreundlichen Produkten oder Dienstleistungen verwendet werden.

Die wichtigsten Bedingungen für die Gewährung sind die folgenden:

- Die Gewährung muss in einem betrieblichen oder sektoriellen KAA festgelegt werden. Wenn es keine Gewerkschaftsdelegation gibt oder der Abschluss eines KAA für die betreffende Personalkategorie nicht üblich ist, kann sie nur durch eine individuelle Vereinbarung erfolgen;
- Höchstbetrag von 10 Euro pro Scheck, maximal 250 Ökoschecks pro Jahr;
- Keine Umwandlung von bestehenden Lohn- und Gehaltsvorteilen;
- Der Scheck ist bis zum letzten Tag des 24. Monats nach seiner Ausstellung gültig; er kann nicht in Bargeld umgetauscht werden, auch nicht teilweise;
- Die Schecks können nur für Produkte und Dienstleistungen verwendet werden, die gut für die Umwelt und das Klima sind. Die Liste wird von den Sozialpartnern im Rahmen eines KAA des Nationalen Arbeitsrates erstellt und regelmäßig überarbeitet. Die aktuelle Liste befindet sich auf der Rückseite des Anhangs zum KAA Nr. 98, (siehe www.cnt-nar.be);
- Leiharbeiter und Teilzeitbeschäftigte müssen eine Anzahl von Ökoschecks erhalten, die mindestens ihrem Arbeitsvolumen entspricht. Die Anzahl der Ökoschecks darf nicht wegen Mutterschaftsurlaub oder während der ersten 30 Tage der Arbeitsunfähigkeit gekürzt werden.

Die CSC-Webseite „www.diecsc.be/oekoschecks“ enthält alle nützlichen Details zu dieser Regelung.

H. Jahresendprämien

218.

Jahresendprämien werden durch kollektive Arbeitsabkommen auf Ebene des Sektors gewährt, in dem Sie arbeiten. In einer begrenzten Anzahl von Sektoren, in denen keine Jahresendprämie gewährt wird, kann diese weiterhin auf Betriebsebene vorgesehen werden. Die Bedingungen, unter denen ein Mitarbeiter Anspruch auf eine Jahresendprämie hat, sind im kollektiven Arbeitsabkommen oder in den Abkommen auf Betriebsebene berücksichtigt.

Hat ein Mitarbeiter, welcher während des Bezugszeitraums entlassen wird, Anspruch auf eine anteilige Zahlung, basierend auf der Anzahl der Monate effektiver Betriebszugehörigkeit im vergangenen Jahr? Das Kassationsgericht entschied in einem Urteil vom 9. September 1985, dass die Jahresendprämie anteilig an die bereits entlassenen Arbeitnehmer gezahlt werden muss, sofern im Wortlaut des Abkommens diesbezüglich nichts festgelegt wurde. Von diesem Grundsatz kann im Wortlaut des Abkommens abgewichen werden, indem beispielsweise vorgesehen wird, dass der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Zahlung beschäftigt sein muss, oder indem Arbeitnehmern, die das Arbeitsverhältnis selbst beendet haben, eine Dienstaltermittlung auferlegt wird.

§4. RÜCKERSTATTUNG DER UNKOSTEN

A. Unkosten zu Lasten des Arbeitgebers

219.

Es kann vorkommen, dass der Arbeitnehmer im Rahmen seiner Aktivität bestimmte Unkosten für den Arbeitgeber verursacht: Fahrtkosten, Repräsentationskosten, Übernachtungskosten, Geschäftsessen,...

Diesbezüglich besteht keine nationale Gesetzgebung. Bestimmte Sektorenabkommen sehen solche Rückerstattungen auf pauschaler Basis vor (z.B. AAO-Entschädigung im Transportsektor, die die warmen Getränke und die gewöhnlichen Erfrischungen, die vom Unternehmen zu den Kaffeepausen oder im Falle anormaler Temperaturen am Arbeitsplatz angeboten werden; „Mobilitätsentschädigung“ in einer Reihe von Sektoren, die die Fahrten zwischen dem Sitz des Unternehmens und der Baustelle mit dem persönlichen Fahrzeug des Arbeitnehmers abdeckt). Bei den Fahrtkosten handelt es sich gewöhnlich auch um pauschale Rückerstattungen (z.B. in Bezug auf die Kilometerentschädigung der Beamten). Diese Rückerstattungen sind keine Löhne. Wenn bewiesen ist, dass sie reelle Kosten abdecken, oder wenn es sich um Pauschalen eines vernünftigen Betrages handelt, müssen weder Steuern noch Sozialbeiträge darauf bezahlt werden.

B. Fahrtkosten zwischen Wohn- und Arbeitsort

(KAA Nr. 19/9 vom 23.4.2019 über die Arbeitgeberintervention in den Preis des öffentlichen Transportes für Arbeitnehmer; KAA Nr. 164 vom 24.1.2023 über die Fahrradzulage).

220.

Was den Eisenbahnverkehr betrifft, wird die Intervention des Arbeitgebers aufgrund einer Tabelle von Pauschalbeträgen berechnet (71,8 % der am 1. Juni 2024 geltenden Tarife). Der Text des KAA und die Tabelle können von der Internetseite des Nationalen Arbeitsrates heruntergeladen werden.

221.

Für die STIB- oder De Lijn-Abonnements beläuft sich die Intervention auf 71,8 % des effektiv vom Arbeitnehmer gezahlten Preises, wobei für Zugfahrten maximal 7 Kilometer, d. h. 45 Euro pro Monat, vorgesehen sind.

Wenn der Preis für den Transport mit Bus, Straßenbahn oder Boot proportional zur Entfernung ist, wird die gleiche Tabelle wie für den Schienenverkehr verwendet, ohne 75 % des tatsächlichen Preises überschreiten zu können.

222.

Wenn der Arbeiter mehrere öffentliche Transportmittel benutzt, hat er für jedes Verkehrsmittel Anspruch auf eine Intervention, die nach den oben genannten Regeln berechnet wurde.

223.

Auf der Grundlage von Abkommen auf Unternehmens- oder Sektorebene hat die Mehrheit der Arbeitnehmer Anspruch auf ein höheres Interventionsniveau als die oben genannte Regelung. Darüber hinaus verknüpfen die auf Betriebs- oder Sektorebene vereinbarten KAA die Intervention in der Regel an die jährliche Erhöhung der Zugpreise. Beispielsweise sieht ein KAA im wichtigsten Sektor (die paritätische Kommission für Angestellte) eine Erstattung von 80 % des aktuellen Preises der Zugfahrkarte vor und empfiehlt den Arbeitgebern, das Drittzahlersystem zu verwenden.

Das KAA Nr. 164 garantiert, dass jeder Arbeitnehmer, der mit dem Fahrrad zur Arbeit fährt, Anspruch auf eine Entschädigung hat. Dabei handelt es sich entweder um die in einem Betriebs- oder Sektorenabkommen festgelegte Zulage oder um die im KAA Nr. 164 vorgesehene Ersatzzulage. Diese beträgt 0,27 Euro pro Kilometer (Betrag ab dem 1. Mai 2023) für eine maximale Entfernung von 40 Kilometern pro Tag.

224.

Für die anderen Verkehrsmittel gibt es keine sektorenübergreifende Gesetzgebung. Mehrere betriebliche oder sektorielle KAA sehen eine Rückerstattung der Fahrt mit dem Privatwagen vor.

§5. LOHNZAHLUNG

A. Zeitpunkt der Auszahlung

225.

Die Entlohnung erfolgt spätestens am 4. Arbeitstag nach Beendigung der Arbeitsperiode, für die der Lohn zu zahlen ist (Art. 9, Abs. 8).

Durch ein Kollektivabkommen kann eine kürzere oder längere Frist festgelegt werden (Art. 9, Abs. 9).

Die Arbeitsordnung oder „jede andere geltende Regelung“ kann ebenfalls eine andere Frist bestimmen, welche aber nicht über 7 Arbeitstage nach Beendigung der zu entlohnenden Arbeitsperiode hinausgehen darf (Art. 9, Abs. 7).

Wird der Lohn in Form einer Überweisung oder eines Schecks gezahlt, gilt die Zahlung als erfolgt (K. E. 05.03.1986, Art. 2) :

- bei einer Überweisung am Tag der Gutschreibung auf dem Konto des Arbeitnehmers;
- bei einem Scheck:
 - . wurde der Scheck durch die Post zugestellt, 3 Arbeitstage nach dem auf dem Scheck angegebenen Datum;
 - . wurde der Scheck dem Arbeitnehmer ausgehändigt, am darauffolgenden Tag;

Im Falle einer Verspätung der Lohnzahlung muss der Arbeitgeber Verspätungszinsen zahlen.

B. Regelmäßigkeit

(Art. 9 Abs. 1)

226.

Die Entlohnung muss in regelmäßigen Abständen stattfinden, wenigstens zweimal im Monat bei einem maximalen Abstand von 16 Tagen, außer:

- für Angestellte, die mindestens einmal im Monat entlohnt werden;
- wenn ein zwingendes Kollektivabkommen andere Bestimmungen vorsieht;
- Provisionen, die alle 3 Monate bezahlt werden, oder gemäß Bestimmungen, die für Handelsvertreter vorgesehen sind;
- Gewinnbeteiligungen und ähnliche Bezüge.

C. Zahlungsmodalitäten

(Art. 5 und KE 05.03.1986)

227.

Der Lohn muss in Buchgeld gezahlt werden. Unter Buchgeld versteht man Postanweisungen, Zirkularchecks oder Überweisungen auf ein Bank- oder Postkonto.

Es ist jedoch möglich, vom Prinzip des Buchgeldes abzuweichen. Der Lohn kann noch von Hand zu Hand ausgezahlt werden, wenn diese Zahlungsweise in einem KAA vorgesehen ist, das innerhalb eines paritätischen Organs abgeschlossen wurde, oder durch eine stillschweigende Vereinbarung oder durch eine sektorale Anwendung, die die Bedingungen erfüllt, die im KA vom 26.12.2015 über die Formalisierung und Veröffentlichung eines impliziten Sektorenabkommens oder einer sektoralen Verwendung in Sachen Lohnauszahlung von Hand zu Hand vorgesehen sind.

Wird der Lohn von Hand zu Hand gezahlt, muss der Arbeitnehmer einen Zahlungsbeleg zur Unterzeichnung erhalten.

S6. LOHNZETTEL

A. Abzüge

(Art. 15, KE 27.09.1966)

228.

Mindestens einmal im Monat muss der Arbeitnehmer einen Lohnzettel mit der endgültigen Gehaltsabrechnung für diesen Monat erhalten.

Dieser Lohnzettel muss folgende Elemente enthalten:

- Name und Adresse des Arbeitgebers
- Name und Initialen des Vornamens des Arbeitnehmers, sowie seine Kennnummer beim Arbeitgeber;
- die Periode, auf die sich die Abrechnung bezieht;
- die Arbeitsleistungen (Anzahl Tage, Stunden, usw.);
- der Basislohn (Stunden-, Monatslohn, usw.);
- der gesamte Bruttolohn;
- gegebenenfalls die Zusammensetzung des Bruttolohnes:
- Geleistete Arbeit,
- Überstunden,
- Lohn für gleichgestellte Tage (Feiertage, Krankheit, usw.),
- Sachleistungen,
- die Sozialsicherheitsbeiträge;
- die Summen, die nicht sozialabgabepflichtig sind;
- der steuerbare Betrag;
- der Berufssteuervorabzug;
- die nicht steuerpflichtigen Summen;
- der gewährte Nettobetrag;
- die abzuziehenden Beträge (Vorschüsse, Sachleistungen, Pfändung oder Abtretung, Bußgelder, Schadensersatzzahlungen, usw.);
- der netto auszahlende Barbetrag.

Die Paritätischen Kommissionen können diesbezügliche Ausnahmeregelungen festlegen. So hat beispielsweise die Paritätische Kommission für Leiharbeitnehmer in ihrem KAA vom 30. Juni 2016 vorgeschrieben, dass der feste Lohn, die Prämien und das Urlaubsgeld (für Angestellte) in allen Fällen getrennt auf der Lohnabrechnung angegeben werden müssen.

B. VOM BRUTTO- ZUM NETTOLOHN

229.

In Teil III, Soziale Sicherheit, Kapitel 2 Finanzierung, finden Sie einen Überblick über die verschiedenen Beiträge und Abzüge vom Lohn des Arbeitnehmers. Um das Lesen der Gehaltsabrechnung zu veranschaulichen, geben wir im Folgenden das einfache Beispiel eines Angestellten, dessen Bruttogehalt 3.000 Euro beträgt. Beachten Sie, dass es für einen Arbeiter notwendig ist, die gleichen Berechnungen durchzuführen, jedoch auf den Bruttolohn zu 108 % für die Sozialbeiträge des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers. Für weitere Details verweisen wir Sie auf Teil III.

Von einem Bruttolohn von 3.000 Euro bis zu einem Nettolohn von 2.153,75 Euro ziehen wir ab:

- der Sozialversicherungsbeitrag des Arbeitnehmers (LSS) in Höhe von 13,07 % auf den Bruttolohn. Dieser Betrag (392,10 Euro) wird vom Bruttolohn abgezogen. Er erscheint auf der Lohnabrechnung unter der Überschrift Sozialbeiträge (des Arbeitnehmers). Es kann sein, dass der Betrag nicht vollständig abgezogen wird, wenn der Arbeitnehmer einen Beschäftigungsbonus erhält (in diesem Fall beträgt der Beschäftigungsbonus 19,16 Euro).
- Diese Berechnung ergibt den „steuerpflichtigen Lohn“; In diesem Fall beträgt der Betrag 2.627,06 Euro. Von diesem Betrag muss noch der Berufssteuervorabzug, eine (gesetzlich festgelegte) Vorauszahlung im Rahmen der Steuer der natürlichen Personen, einbehalten werden. Diese Vorauszahlung wird auf der Grundlage einer Schlüsselformel berechnet, die Parameter je nach Familienstand des Arbeitnehmers und Höhe des steuerpflichtigen Lohns enthält. Analog zum Sozialbeitrag wird bei Geringverdienern nicht der gesamte Berufssteuervorabzug einbehalten, sondern es wird ein steuerlicher Beschäftigungsbonus angewendet. In unserem Beispiel beträgt der fällige Berufssteuervorabzug für einen Arbeitnehmer mit einem Kind zu Lasten und einem Partner mit eigenem Einkommen 473,31 Euro.

Die Berechnung sowohl des gewöhnlichen Beschäftigungsbonus als auch des steuerlichen Beschäftigungsbonus hängt von der Anzahl der in dem betreffenden Monat geleisteten Arbeitstage im Verhältnis zur Anzahl der Arbeitstage während des Quartals ab. Infolgedessen variieren die Beträge der Beschäftigungsboni und des Nettolohnes von Monat zu Monat.

Vom Bruttolohn wird auch der Arbeitgeberbeitrag zum LSS abgezogen (grundsätzlich 25 %). Es gibt eine Reihe von Ermäßigungen der Sozialbeiträge. Die Sozialbeiträge des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers werden vom Arbeitgeber an das LSS gezahlt, häufig über dessen Sozialsekretariat. Der Arbeitgeber zahlt die Berufssteuer an die Steuerbehörden.

C. IN PAPIERFORM ODER IN ELEKTRONISCHER FORM

(Art. 16 des Gesetzes vom 3. Juni 2007 über verschiedene arbeitsrechtliche Bestimmungen)

230.

Der Lohnzettel kann nur nach Absprache zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber elektronisch übermittelt werden. Diese Vereinbarung impliziert eine doppelte Freiheit: Der Arbeitgeber kann nicht verpflichtet werden, Dokumente elektronisch zu senden, aber der Arbeitnehmer kann auch nicht gezwungen werden, elektronische Dokumente zu verwenden. Die Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer ist widerruflich: Jede Partei kann sie jährlich widerrufen. Die individuelle Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer hat Vorrang vor der Bestimmung in der Arbeitsordnung, die beispielsweise der elektronischen Version den Vorzug geben kann. Kurz gesagt, die Lohnabrechnung kann nur mit Zustimmung des Arbeitnehmers elektronisch gesendet werden.

Der Lohnzettel darf nur dann in digitaler Form versendet werden, wenn der Arbeitnehmer außerhalb des Kontexts des Arbeitgebers und fünf Jahre lang nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Zugriff darauf hat.

Der digitale Lohnzettel muss von einem gesetzlichen Archivierungsdienst aufbewahrt werden. Diese Bedingungen implizieren also, dass das bloße Versenden eines Lohnzettels per E-Mail an die Mitarbeiter nicht legal ist, abgesehen davon, dass die E-Mail für diesen Zweck nicht ausreichend gesichert ist.

§ 7. ABZÜGE, PFÄNDUNG UND ABTRETUNG DES LOHNES

I

II

III

IV

V

A. ABZÜGE

(Artikel 3 und 23)

231.

Der Arbeitnehmer verfügt über seinen Lohn, wie er es für richtig hält. Dem Arbeitgeber ist es untersagt, die Freiheit des Arbeitnehmers, über seinen Lohn zu verfügen, in irgendeiner Weise einzuschränken, wie er es für richtig hält. Die Umwandlung von Lohn in Mahlzeitschecks verstößt beispielsweise gegen diese Bestimmung (und auch gegen den Königlichen Erlass vom 31.01.1994, B. St. 18.02.1994).

Die einzigen Abzüge, die der Arbeitgeber vornehmen kann, mit Ausnahme der im Rahmen der Besteuerung und der sozialen Sicherheit vorgesehenen Abzüge, der von ihm gewährten Lohnvorschüsse und etwaiger Garantien, sind Folgende:

- Pfändungen und Abtretungen;
- Geldbußen, die aufgrund von Arbeitsvorschriften verhängt werden;
- die Entschädigung, die der Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber zahlen muss.

Der Gesamtbetrag der Geldbußen und Entschädigungen darf 1/5 des am Tag der Zahlung fälligen Lohns nicht übersteigen, es sei denn, der Arbeitnehmer hat vorsätzlich einen Fehler begangen oder er bricht seinen Vertrag, bevor er den fälligen Betrag bezahlt hat.

B. Was ist eine Lohnpfändung?

(Art. 1539 des Gerichtsgesetzbuches)

232.

Pfändungen sind Vollstreckungsmaßnahmen gegen Schuldner, die ihre Schulden nicht bezahlen. So wie es möglich ist, materielle Güter zu pfänden (Möbel, Immobilien, ...), ist es auch möglich Geldbeträge einzuziehen, die Dritte dem Schuldner schulden. Diese Prozedur wird bei den Lohnpfändungen angewandt. Sie führt in der Regel dazu, dass der Arbeitgeber dem Gläubiger einen Teil des vom Arbeitnehmer verdienten Lohnes auszahlt. In selteneren Fällen ist die Pfändung eine Sicherungsmaßnahme, die darauf abzielt, die strittigen Beträge zu blockieren. Diese Prozedur wird beispielsweise auch bei der Pfändung von Sozialleistungen angewendet.

233.

Die normale Pfändungsprozedur wird im Strafgesetzbuch beschrieben. Der Arbeitnehmer erhält durch den Gerichtsvollzieher eine „Zustellungsurkunde über die Pfändung“, die ihn davon in Kenntnis setzt, dass sein Arbeitgeber die Anweisung erhalten hat, seinen Lohn zugunsten eines Gläubigers zurückzuzahlen. Auf diesem Dokument sind die Gesetzestexte, die das Verfahren regeln, und insbesondere die Möglichkeiten der Berufung gegen diese Maßnahme vermerkt. Bestimmte Gesetzgebungen sehen besondere Pfändungsprozeduren vor. So können bestimmte Steuerverwaltungen Gebrauch einer vereinfachten Pfändung machen.

Das Gericht (im Allgemeinen der Friedensrichter), das zu Unterhaltszahlungen verurteilt, kann den Gläubiger dazu ermächtigen, den Betrag des Unterhalts direkt vom Einkommen des Schuldners zu beziehen.

C. Was ist eine Abtretung?

234.

Im Gegensatz zur Pfändung ist die Abtretung ein freiwilliger Akt. Wie man einen materiellen Gegenstand abgeben oder verkaufen kann, kann man einer anderen Person ein Recht abtreten (z. B. das Recht einen Geldbetrag zu erhalten). Die Gründe, aus denen ein Arbeitnehmer dazu kommt, seinen Lohn abzutreten, sind theoretisch sehr unterschiedlich. In der Praxis handelt es sich meistens um eine Art der Zahlungsgarantie der Schulden: Um Prozedur- und Pfändungskosten zu vermeiden, akzeptiert der Schuldner freiwillig, einen Teil seines Lohnes abzutreten.

Eine Lohnabtretung wird fast immer im Rahmen eines Kreditvertrages vereinbart. Sie wird gleichzeitig mit dem Kreditvertrag abgeschlossen, gelangt aber erst zur Ausführung, wenn der Nutznießer des Kredits seine Verpflichtungen nicht einhält.

Tatsächlich funktioniert die Abtretung oft wie eine Form der Pfändung. Deshalb werden bestimmte Regelungen bei der Pfändung auch bei den Abtretungen angewandt.

235.

Die Abtretungsprozedur ist sehr einfach: Es genügt, dass sie dem Dritten (z. B. dem Arbeitgeber) mitgeteilt wird (grundsätzlich per Einschreiben), der sie dann durchführen muss.

Die Lohnabtretung ist Gegenstand einer spezifischen Prozedur, beschrieben im Gesetz über den Lohnschutz (Gesetz 12.04.1965, Art. 27-35). Falls das Gesetz über die Ratenkäufe zur Anwendung kommt (dies ist meistens der Fall), muss die Lohnabtretungsurkunde die Gesetzesartikel bezüglich des Verfahrens und der Berufungsmöglichkeiten, die der Arbeitnehmer hat, angeben. Der Arbeitnehmer hat das Recht, sich der Ausführung der Abtretung zu widersetzen; der Gläubiger muss die Abtretung dann vor dem Friedensrichter geltend machen. Diese Prozedur wird nicht angewandt, wenn die Abtretung durch eine authentische Urkunde festgehalten wird, z. B. eine notarielle Urkunde, was im Allgemeinen der Fall ist bei vereinbarten Abtretungen im Rahmen von Hypothekendarlehen. Die Prozedur des Gesetzes über den Lohnschutz ist auch anwendbar bei der Abtretung von Sozialentschädigungen, wenn diese vereinbart wurde im Rahmen von Ratenkäufen.

D. Begrenzungen von Pfändungen

(Gerichtsgesetzbuch, Art. 1409 bis 1412; 1530)

236.

Die Löhne sind nur zu dem Anteil pfändbar, wie in den grünen Seiten beschrieben. Die in diesen Tabellen aufgeführten Beträge werden jedes Jahr ab dem 1. Januar indexiert. Sie können auch über einen königlichen Erlass erhöht werden, nachdem der NAR ein Gutachten abgegeben hat.

Die Pfändung oder die Abtretung von Entschädigungen der sozialen Sicherheit (Pensionen, Arbeitslosengeld, Entschädigungen der Krankenkasse, Entschädigungen für Arbeitsunfälle oder Berufskrankheiten, Zulagen der Laufbahnunterbrechung) unterliegen ähnlichen Begrenzungen. Gleiches gilt für die Pfändung oder Abtretung von Unterhaltszahlungen.

237.

Hat der Arbeitnehmer Kinder zu Lasten, sind die in den grünen Seiten angegebenen Beträge um einen Betrag pro Kind zu Lasten zu erhöhen. Der Begriff „Kind zu Lasten“, sowie die entsprechenden Modalitäten werden von einem KE vom 27.12.2004 und einem ME vom 23.11.06, gültig ab 30.01.07, geregelt. Es handelt sich um eine Person unter 25 Jahren (oder die sich in einem Zustand der verlängerten Minderjährigkeit befindet), die durch eine Verwandtschaft 1. Grades an die betroffene Person gebunden ist oder wo diese als „soziales Elternteil“ gilt, das die Kosten für Unterkunft, Unterhalt und Erziehung übernimmt. Wer ein Kind als zu Lasten angeben möchte, muss dies mittels eines speziellen Formulars tun, das an den Arbeitgeber, an die Institution der sozialen Sicherheit oder gegebenenfalls an den Gerichtsvollzieher gerichtet wird. Diesem Antrag muss ein Beweis zugefügt werden. Dieser Beweis kann ein Beleg der Krankenkasse sein, eine Bestätigung der Haushaltszusammensetzung oder auch ein Abkommen über das gemeinsame Sorgerecht.

238.

Die Anteile werden auf den monatlichen Nettobetrag berechnet (nach Abzug der Sozialbeiträge und des Steuervorabzuges). Wenn der Arbeitnehmer im Laufe eines Monats mehrere Löhne bezieht (z. B. im Falle eines Teilzeitbeschäftigten bei mehreren Arbeitgebern), müssen diese Löhne kumuliert werden.

Erhält der Arbeitnehmer Löhne und Sozialleistungen, werden diese kumuliert und es gilt der pfändbare Anteil der Löhne.

239.

Diese Begrenzungen gelten bei den Pfändungen (und bei den vereinfachten Pfändungen seitens der Steuerverwaltungen) und bei den Abtretungen.

Sie gelten nicht, wenn es darum geht, Unterhaltszahlungen zu leisten.

Diese werden übrigens vor allen anderen Pfändungen und Abtretungen gezahlt. Letztere werden dann auf den verbleibenden pfändbaren Anteil ausgeführt.

240.

Bestimmte Beträge sind nicht pfändbar, außer für Unterhaltszahlungen:

- Familienzulagen und Leistungen für Waisen;
- Rückerstattungen der Gesundheitspflege im Rahmen der Krankenversicherung oder der Gesetzgebung über die Arbeitsunfälle und die Berufskrankheiten;
- gewährte Summen für den Unterhalt von Prothesen oder Apparaten der Orthopädie;
- Unterstützungsentschädigungen von dritten Personen in der Gesetzgebung über die Arbeitsunfälle;
- Unterstützungsentschädigungen (soziales Eingliederungseinkommen, garantiertes Einkommen für ältere Personen, Entschädigungen für Behinderte).

Die Sozialhilfe des ÖSHZ ist unpfändbar, selbst für Unterhaltszahlungen.

Spezifische Begrenzungen bestehen, wenn unrechtmäßig gezahlte Sozialleistungen zurückgefordert, und von späteren Entschädigungen abgehalten werden. Außer im Falle von Betrug darf dieser Abzug 10 % der späteren Entschädigungen nicht überschreiten.

241.

Die Mahlzeitschecks, die die Bedingungen erfüllen, um von Sozial- und Steuerbeiträgen befreit zu sein (s. Teil 3), sind weder pfändbar noch abtretbar (Art. 1409 §1ter, eingeführt durch das Gesetz vom 6.5.2009).

242.

Die vorher erwähnten Regelungen gelten für die Pfändungen und Abtretungen von Summen, die dem Schuldner noch zu zahlen sind. Sie sind weder auf Güter anwendbar, noch auf Geldbeträge, über die der Schuldner effektiv verfügt, auch wenn sie bei einem Dritten angelegt sind, zum Beispiel auf einem Bankkonto. Um die Zahlungen per Überweisung auf ein Bankkonto zu fördern, sieht das Gesetz einen Schutz der in Funktion der oben erwähnten Regeln geschützten Summen vor, wenn diese auf ein Bankkonto überwiesen werden (Abänderung des Gerichtsgesetzbuches durch Programmgesetz 27.12.2005; KE 4.7.2006; gültig 1.1.2007)

Die gegen Pfändung geschützten Einkommen gegenüber denjenigen, die sie zahlen, bleiben innerhalb der gleichen Grenzen geschützt, wenn sie auf ein Sichtkonto gesetzt werden.

Normalerweise muss der Schuldner, also der Inhaber des Sichtkontos beweisen, dass es sich um geschützte Einkommen handelt. Das Gesetz erleichtert diese Beweisführung, indem es vorsieht, dass die entsprechenden Summen mit einem speziellen Kode versehen werden, der durch die Bank vermerkt wird und auf den Kontenauszügen eingetragen ist. Die Bank informiert den Schuldner oder seinen Gerichtsvollzieher, der eine Pfändung oder Abtretung durchführt.

Die entsprechenden Summen sind während 30 Tagen ab ihrer Eintragung auf das Konto geschützt. Mit jedem Tag, der vergeht, wird der unpfändbare Teil der Summe um 1/30 reduziert. Das Gesetz sieht eine detaillierte Prozedur vor um eine Pfändung oder eine Abtretung auf ein Bankkonto vorzunehmen, um die pfändbaren Summen zu berechnen und um eventuelle Einwände zu entscheiden.

E. KUMULIERUNG VON PFÄNDUNG UND ABTRETUNG

(Art. 1627 und ff. des Gerichtsgesetzbuchs)

243.

Bei einer Kumulierung von Pfändung und Abtretung wird die Priorität auf der Grundlage des Datums der Pfändung oder der Abtretung festgelegt. Dieses Datum wird durch die Hinterlegung der Pfändungs- oder Abtretungsmeldung in der zentralen Meldungsdatei bestimmt.

Wenn die Pfändung dem Arbeitgeber vor der Abtretung zugestellt wurde, hat die Abtretung den Wert einer nicht privilegierten Pfändung. Sie wird dann in die Verteilung nach Beiträgen einbezogen, die im Falle einer Kumulierung von Pfändungen gilt. Wenn die Pfändung jedoch durch einen bevorrechtigten Gläubiger erfolgt oder wenn es sich um eine Pfändung zur Zahlung von Unterhalt handelt, hat die Pfändung immer Vorrang vor der Abtretung. In diesem Fall erfolgt die Abtretung erst nach der vollständigen Vollstreckung dieser privilegierten Pfändung.

Wenn das Datum der Abtretung vor dem Datum der Pfändung liegt, hat die Abtretung immer Priorität, auch wenn es sich um eine Pfändung durch einen bevorrechtigten Gläubiger handelt. Die einzige Ausnahme von dieser Regel ist die Pfändung zur Zahlung von Unterhalt, die Vorrang vor allen anderen Arten von Pfändungen und Abtretungen hat.

Die Priorität gilt erst, wenn die Lohnabtretung vollstreckbar ist. Solange nicht alle Verfahrensschritte durchlaufen wurden oder ein Einspruch gegen die Abtretung zugestellt wurde, kann die Pfändung (vorübergehend) nicht vollstreckt werden.

F. Die kollektive Schuldenregelung

244.

Die Pfändungsbegrenzungen bilden nur einen unperfekten Schutz der verschuldeten Person. Die Schuld besteht weiter. Oft erhöht sie sich durch Zinsen oder Gerichtskosten. Das Gesetz sieht eine Prozedur vor, die es der übergeschuldeten Person ermöglicht, aus dieser Situation herauszukommen, gegebenenfalls durch die Neuordnung der Schulden. Eine bestimmte Anzahl von Personen (Gerichtsvollzieher, Anwälte), Institutionen (ÖSHZ) und Vereinigungen können die Rolle des Vermittlers übernehmen um eine Lösung im Einverständnis mit den Gläubigern zu finden.

Wenn keine einvernehmliche Lösung gefunden werden kann, kann die Person vor Gericht eine kollektive Schuldenregelung beantragen. Der Richter bezeichnet einen Vermittler, der Vorschläge ausarbeitet. In jedem Fall verwaltet der Vermittler während der Phase der Ausarbeitung dieser Vorschläge die gesamten Einkünfte der verschuldeten Person, einschließlich der Löhne und Sozialleistungen. Er gibt der Person, was sie zum Leben braucht. Um diesen Betrag festzulegen ist er nicht an die pfändbaren Anteile gebunden, wie sie oben beschrieben sind.

Wenn aufgrund der ungenügenden Einkünfte der Person keine kollektive Regelung möglich ist, ist es unter gewissen Bedingungen möglich, einen totalen Schuldenerlass zu erhalten. Der für die kollektive Schuldenregelung zuständige Richter ist das Arbeitsgericht, das jedoch ohne Sozialrichter tagt.

I

II

III

IV

V

KAPITEL 4

DIE ARBEITSBEZIEHUNG STEHT IN VERBINDUNG ZU EINEM ANDEREN LAND

§1. GELTENDE GESETZGEBUNG

A. Prinzip der Rechtswahl

245.

Ein individueller Arbeitsvertrag richtet sich nach dem Gesetz, für das sich die Parteien entschieden haben. Das ist das Prinzip der Wahl des anwendbaren Rechts. Diese Wahl darf nicht jedoch zur Folge haben, dass der Arbeitnehmer den Schutz verliert, den er normalerweise erhalten hätte, wenn keine Wahl getroffen worden wäre. Beispiel: Aufgrund der Wahl des anwendbaren Rechts gilt das irische Recht. Aufgrund dieser Wahl darf der in Belgien beschäftigte Arbeiter nicht den Schutz verlieren, den ihm das Gesetz über die Arbeitsverträge im Hinblick auf die Kündigungsfristen gewährt, wenn diese Fristen länger sind als die im irischen Recht vorgesehenen.

Wie bestimmt man, welches Recht für den Arbeitsvertrag gilt, wenn keine Wahl getroffen wurde?

Regel 1: Der Vertrag unterliegt dem Recht des Landes, in dem der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit verrichtet. Das Land, in dem die Arbeit in der Regel ausgeführt wird, ändert sich nicht, wenn der Arbeitnehmer seine Dienste vorübergehend in einem anderen Land durchführt. Beispiel: Ein belgischer Arbeiter wird von einer deutschen Gesellschaft mit Sitz in Köln eingestellt. Es wurde keine Wahl bezüglich des anwendbaren Rechts getroffen, aber der Arbeiter wird vor allem in Belgien beschäftigt. In diesem Fall ist das belgische Arbeitsgesetz anwendbar.

Regel 2: Wenn Regel 1 es nicht ermöglicht, das anwendbare Recht zu etablieren, so unterliegt der Vertrag dem Recht des Landes, in dem sich die Einrichtung (der Arbeitgeber, die die Arbeitskraft eingestellt hat) befindet. Beispiel: Ein belgischer Arbeiter wird von einer deutschen Gesellschaft mit Sitz in Köln eingestellt. Es wurde keine Wahl bezüglich des anwendbaren Rechts getroffen und die Arbeit wird gewöhnlich nicht in Belgien verrichtet. In diesem Fall gilt im Prinzip das deutsche Recht, insofern die Regel 3 kein anderes Land bezeichnet.

Regel 3: Wenn sich aus den gesamten Umständen herausstellt, dass der Vertrag engere Verbindungen zu einem anderen Land aufweist (in Abweichung zu den beiden vorherigen Regeln), so gilt das Recht dieses anderen Landes. Beispiel: Ein belgischer Arbeiter wird von einer deutschen Gesellschaft mit Sitz in Köln eingestellt. Es wurde keine Wahl bezüglich des anwendbaren Rechts getroffen und die Arbeit wird gewöhnlich nicht in Belgien verrichtet. Die Arbeit wird in zahlreichen EU-Ländern verrichtet, aber der Arbeitsvertrag verweist auf Bestimmungen, die im niederländischen Recht verankert sind und die Arbeitsanweisungen gehen von einer Einrichtung in den Niederlanden aus. In diesem Fall gilt das niederländische Recht.

B. Zwingende Bestimmungen

246.

Die Rechtswahl durch die Parteien eines Arbeitsvertrags sollte jedoch nicht dazu führen, dass der Arbeitnehmer den Schutz verliert, den er aufgrund der Bestimmungen genießt, von denen nicht abgewichen werden kann aufgrund der Wahl, die normalerweise ohne Rechtswahl für ihn gegolten hätte.

Im Allgemeinen unterliegt jede in Belgien ausgeführte Arbeit den Bestimmungen des belgischen Arbeitsrechts:

- Lohntabellen der kollektiven Abkommen, wenn diese sich dem Arbeitgeber aufdrängen;
- Gesundheits- und Sicherheitsregelungen;
- Arbeitsdauer, Sonntagsruhe, Jugend- und Frauenarbeit, Feiertage, Lohnschutz, Arbeitsregelung, Sprachgebrauch, usw.;
- garantierter Lohn bei Krankheit;
- Kündigung;
- gesetzliche Bestimmungen über den Jahresurlaub;
- Bestimmungen über die Aufbewahrung der sozialen Dokumente;
- Verjährungsfrist für Ansprüche aufgrund eines Arbeitsvertrages;
- Verantwortung des Arbeitgebers gegenüber Drittpersonen wie z.B. im Sinne des Artikels 18 des Gesetzes über die Arbeitsverträge;
- Beiträge des Existenzsicherheitsfonds;

Dieser Grundsatz ist anwendbar, auch wenn der Arbeitnehmer oder Arbeitgeber eine ausländische Nationalität hat.

Es ist möglich im Arbeitsvertrag die Anwendung einer ausländischen Gesetzgebung vorzusehen

- für Punkte, die nicht durch das belgische Gesetz geregelt sind;
- wenn das ausländische Gesetz vorteilhafter als das belgische ist.

C. Entsendung

247.

Im Falle der Entsendung in Belgien ist das belgische Gesetz anwendbar was die Zwangsverfügungen (s.o.) betrifft; ansonsten ist es nur anwendbar, wenn der Arbeitsvertrag dies vorsieht und unter der Bedingung, dass es mindestens so vorteilhaft ist wie das Gesetz des Landes, in dem der Arbeitnehmer normalerweise beschäftigt ist.

Die Situation kann unterschiedlich sein bezüglich Sozialsicherheit und Steuern. Die allgemeine Regelung besagt, dass man der belgischen Sozialsicherheit untersteht, wenn man in Belgien für einen belgischen Arbeitgeber (G. 27.6.1969 über das LSS, Art. 3) tätig ist. Handelt es sich um einen Arbeitgeber aus einem Mitgliedsland des EWR, reicht es sogar im Prinzip aus, in Belgien beschäftigt zu sein, auch wenn weder der Arbeitnehmer noch der Arbeitgeber in Belgien niedergelassen sind (EWG-Regelung Nr. 1408/71 Art. 3). Aber dieses Prinzip kennt mehrere Ausnahmen. So ermöglichen mehrere internationale Abkommen (vor allem die europäischen Regelungen sowie mehrere bilaterale Abkommen) dem Sozialsicherheitssystem des Herkunftslandes unterstehen zu bleiben im Falle der kurzfristigen Entsendung (der europäischen Regelung: 12 Monate, verlängerbar um maximal 12 Monate im Falle unvorhergesehener Umstände).

Im Prinzip untersteht man auch der belgischen Steuer, wenn sich dort das Zentrum der eigenen Interessen befindet. Bilaterale Doppelbesteuerungsabkommen konkretisieren dies und sehen vor, dass man der Steuer seines Herkunftslandes unterstehen bleiben kann (auch bezüglich des Berufssteuervorabzuges oder ähnlicher Abzüge) im Falle kurzzeitiger Entsendung.

248.

Ein europäisches Rahmenabkommen erleichtert die grenzüberschreitende Telearbeit: Es ermöglicht die Telearbeit vom Wohnland aus bis zu etwas weniger als der Hälfte (49,9 %) der Gesamtarbeitszeit. In diesem Fall gilt die Sozialversicherung des Landes, in dem der Arbeitgeber ansässig ist (das Land, in dem sich der Firmensitz befindet). Die Bedingungen sind wie folgt:

- Sie müssen bei einem oder mehreren Arbeitgebern im selben Land beschäftigt sein, ohne eine zusätzliche Tätigkeit auszuüben (als Arbeitnehmer, Selbstständiger oder Beamter);
- ausschließlich in dem Land arbeiten, in dem der Arbeitgeber ansässig ist, und weniger als die Hälfte der Arbeitszeit im Wohnland Telearbeit leisten;
- Die Telearbeit muss digital erfolgen, d.h. es muss mithilfe von Computern und IT-Verbindungen durchgeführt werden.

Diese Regelung ermöglicht es vor allem „Grenzgängern“, die teilweise zu Hause arbeiten, von diesem Abkommen zu profitieren, und beseitigt das größte Hindernis für die Telearbeit.

Diese Regelung gilt nur, wenn sowohl das Land des Arbeitgebers als auch das Wohnland die Vereinbarung unterzeichnet haben. Die Liste der Unterzeichnerländer sowie der offizielle Text des Rahmenabkommens sind auf der Website des FÖD Soziale Sicherheit verfügbar. Sowohl Belgien als auch seine Nachbarländer haben das Abkommen unterzeichnet, mit Ausnahme des Vereinigten Königreichs.

Siehe: <https://socialsecurity.belgium.be/fr/activites-internationales/teletravail-transfrontalier-dans-lue-lee-et-la-suisse>

§2. DER ZUSTÄNDIGE RICHTER

(Verordnung (EG) 44/2001 vom 22.12.2000 über die gerichtliche Zuständigkeit, die Anerkennung und Vollstreckung zivil- und handelsrechtlicher Entscheidungen)

249.

Die Brüssel-I-Verordnung sieht vor, dass ein Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber vor der Gerichtsbarkeit des Ortes verklagen kann, an dem er normalerweise arbeitet/gearbeitet hat. In der von der CSC angestregten Rechtssache Ryanair stellte der Gerichtshof fest, dass dies mit dem Ziel der Verordnung im Einklang stand, durch die auch die schwächste Partei in einer Arbeitsbeziehung geschützt werden soll. Der Gerichtshof ist daher der Auffassung, dass der Ort, an dem der Arbeitnehmer am wenigsten Schwierigkeiten hat, gegen seinen Arbeitgeber zu klagen, und wo der Richter am besten in der Lage ist, den Arbeitsvertragsstreit beizulegen, berücksichtigt werden muss.

Dieser Ort, d.h. der Ort, an dem sich das wirkliche Zentrum der beruflichen Tätigkeit des Arbeitnehmers befindet, ist nicht immer leicht zu bestimmen, insbesondere im Transportsektor. Der Gerichtshof gibt Hinweise, die der nationale Richter berücksichtigen muss: den Ort, von dem aus der Arbeitnehmer seine Transportmissionen ausführt, den Ort, an den der Arbeitnehmer nach seinen Missionen zurückkehrt, den Ort, an dem der Arbeitnehmer seinen Missionsauftrag erhält und seine Arbeit organisiert, sowie den Ort, wo sich die Arbeitsinstrumente befinden.

Die Gewerkschaftsorganisationen haben das Recht, in Belgien rechtliche Schritte einzuleiten, um nach Belgien entsandte Arbeitnehmer zu verteidigen (Gesetz vom 5.3.2002, Art. 8ter, eingeführt durch das Gesetz vom 3.06.2007).

§3. ARBEITSKARTEN UND ARBEITSGENEHMIGUNG

I

II

III

IV

V

A. Single Permit oder kombinierte Erlaubnis

250.

Migranten, die nicht aus dem europäischen Wirtschaftsraum stammen und in Belgien arbeiten möchten, müssen über eine Arbeitskarte der zuständigen Region verfügen. Für eine Beschäftigung von mehr als 90 Tagen ist ein „Single Permit“ oder eine kombinierte Erlaubnis erforderlich. Dieser Single Permit besteht aus einer Aufenthalts- und einer Arbeitserlaubnis. Er ermöglicht es, aktiv auf dem Arbeitsmarkt zu sein, im Rahmen einer spezifischen Beschäftigung. Das Aufenthaltsrecht ist natürlich Gegenstand einer Entscheidung auf föderaler Ebene, aber der betroffene Arbeitnehmer und sein Arbeitgeber brauchen nur ein Verfahren in der Beschäftigungsregion zu durchlaufen.

B. Prozedur

251.

Es ist der Arbeitgeber, der das Verfahren einleitet und den Antrag auf Arbeitserlaubnis einreicht. Tatsächlich beantragt er eine Arbeitserlaubnis für sich selbst, und wenn diese Arbeitserlaubnis erteilt wird, wird dem Arbeitnehmer automatisch auch eine Arbeitserlaubnis erteilt.

252.

Der Antrag wird beim zuständigen regionalen Dienst Wirtschaftsmigration gestellt.

Welche Region zuständig ist, ist wie folgt geregelt:

- Die Region, in der sich die Niederlassungseinheit befindet, wo der ausländische Mitarbeiter beschäftigt ist. Wenn der Arbeitgeber mehrere Niederlassungen besitzt, ist die Region zuständig, in der der Arbeitnehmer hauptsächlich beschäftigt ist.
- Wenn der Hauptbeschäftigungsort nicht bestimmt werden kann, beispielsweise weil der Arbeitnehmer in einer Region zu 50 % und in der anderen zu 50 % beschäftigt ist, ist die Region zuständig, in der sich der Sitz des Unternehmens befindet.
- Wenn der Arbeitgeber in Belgien keinen Firmensitz oder keine Betriebseinheiten hat, ist die Region zuständig, in der der Arbeitnehmer seine Tätigkeiten ausüben wird.

C. Flämische Region

253.

(siehe www.vreemdelingenrecht.be für mehr Infos)

In Flandern gibt es drei unterschiedliche Profile:

1. hochqualifizierte und spezielle Profile, für die die europäische blaue Karte Aufenthaltserlaubnis und Arbeitskarte kombiniert. Hierfür gelten spezifische Lohngrenzen;
2. bestimmte Profile mit mittlerer Qualifikation für die „Mangelberufe“, die auf einer Liste der Mangelberufe stehen;
3. andere Profile werden einem Arbeitsmarkttest unterzogen, und müssen besondere wirtschaftliche oder soziale Gründe nachweisen.

D. Region Brüssel-Hauptstadt

254.

(siehe <http://werk-economie-emploi.brussels> für mehr Infos)

Die Region Brüssel-Hauptstadt verfügt nicht über eine spezifische Liste der Mangelberufe, die eine einmalige Genehmigung verlangen.

Ein Arbeitnehmer hat Anrecht auf eine kombinierte Erlaubnis, wenn:

- es nicht möglich ist, einen Arbeitnehmer mit dem gesuchten Profil auf dem Brüsseler Arbeitsmarkt zu finden und;
- der Arbeitnehmer Staatsangehöriger Algeriens, Bosnien und Herzegowinas, des Kosovo, der Republik Nordmazedonien, Marokkos, Montenegros, Serbiens, Tunesiens und der Türkei ist.

E. Wallonische Region

255.

(Erlass der Wallonischen Regierung vom 16. Mai 2019 über die Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer) (siehe <https://emploi.wallonie.be/home/travailleurs-etrangers.html>)

Genau wie in der Flämischen Region sind die Referenzlöhne für bestimmte Kategorien von Arbeitsmigranten an das durchschnittliche Bruttojahreseinkommen in Belgien gebunden. Anders als in Flandern gilt die Liste der Mangelberufe in Wallonien nur für Langzeitaufenthaltsberechtigte. Die neue Kategorie der „Mittelqualifizierten“ bleibt daher vorerst ein ausschließlich flämisches System.

F. Deutschsprachige Gemeinschaft

256.

Wie die Region Brüssel-Hauptstadt verfügt auch die Deutschsprachige Gemeinschaft über keine spezifische Liste der Mangelberufe, für die eine kombinierte Erlaubnis beantragt werden kann.

Ein Arbeitnehmer hat Anrecht auf eine kombinierte Erlaubnis:

- wenn es nicht möglich ist, einen Arbeitnehmer mit dem gesuchten Profil auf dem europäischen Arbeitsmarkt zu finden und;
- wenn der Arbeitnehmer Staatsangehöriger Algeriens, Bosnien und Herzegowinas, des Kosovo, der Republik Nordmazedonien, Marokkos, Montenegros, Serbiens, Tunesiens und der Türkei ist.

G. Berufungsmöglichkeiten

257.

Es ist möglich, gegen eine negative Entscheidung Berufung einzulegen.

Sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer (sofern sie ihren rechtmäßigen Wohnsitz in Belgien haben) können gegen die Ablehnungsentscheidung beim zuständigen Regionalminister Berufung einlegen. Sie müssen die Beschwerde per Einschreiben innerhalb eines Monats nach Bekanntgabe der negativen Entscheidung einreichen.

In der Beschwerde müssen Arbeitgeber und/oder Arbeitnehmer unter Beachtung der Rechtsvorschriften die verschiedenen in der Ablehnungsentscheidung angeführten Ablehnungsgründe mit Gründen anfechten.

Die Verwaltung kann, wenn sie es für erforderlich hält, von allen betroffenen Stellen (z. B. Actiris, Forem, VDAB, Arbeitsamt, Ausländeramt, usw.) zusätzliche Auskünfte einholen und auf der Grundlage der Unterlagen eine Stellungnahme abgeben.

Der zuständige Minister, dem diese Stellungnahme übermittelt wird, trifft die Entscheidung. Weist er die ablehnende Entscheidung, gegen die Beschwerde eingelegt wurde, zurück, so beauftragt er die Verwaltung mit der Ausstellung einer Arbeiterlaubnis und einer Arbeitskarte.

Gegen eine negative Entscheidung seitens des Ministers kann beim Staatsrat Berufung eingelegt werden. Diese Berufung muss innerhalb von 60 Tagen eingereicht werden.

- Der Staatsrat prüft nur, ob das Verfahren ordnungsgemäß durchgeführt wurde, und wird niemals ein Urteil über die Angemessenheit der Entscheidung treffen, eine Arbeiterlaubnis zu verweigern (untersucht also nicht den Sachverhalt).
- Die Prozedur kann sehr lange dauern: von einigen Monaten bis zu einigen Jahren.
- Wenn der Staatsrat die Entscheidung aufhebt, muss der zuständige Regionalminister den Antrag erneut prüfen.

Der Staatsrat wird niemals eine positive Entscheidung oder die Ausstellung einer Arbeiterlaubnis und einer Arbeitskarte erzwingen. Dies bleibt die Zuständigkeit des zuständigen Regionalministers und der Einwanderungsbehörde.

I

II

III

IV

V

Thema 3

AUFHEBUNG DER AUSFÜHRUNG DES ARBEITSVERTRAGES

KAPITEL 1

AUFHEBUNG DES VERTRAGES

§1. BEIDERSEITIGES EINVERSTÄNDNIS UND HÖHERE GEWALT

A. Freistellung von der Arbeitsleistung

258.

Der Arbeitsvertrag wird in gegenseitigem Einverständnis der Parteien oder im Falle höherer Gewalt ausgesetzt.

Es kommt vor, dass sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber auf eine Aussetzung des Arbeitsvertrages einigen, z. B. im Hinblick auf unbezahlten Urlaub oder ein „Sabbatjahr“. In bestimmten Unternehmen oder Sektoren wird dieser Urlaub durch Kollektivabkommen oder unter anderen Formen geregelt. Das Gesetz sieht seinerseits bestimmte Formen der Laufbahnunterbrechung vor.

Wenn der Arbeitnehmer von der Arbeitspflicht entbunden wird, wird der Arbeitgeber grundsätzlich von der Verpflichtung, den Lohn zu zahlen, entbunden. Es gibt mehrere Ausnahmen von diesem Grundsatz, die im Folgenden erläutert werden.

B. Aktivierungsbeitrag

(Rahmenprogramm vom 25.12.2017)

259.

Der Aktivierungsbeitrag wurde als Abschreckung für Arbeitgeber eingeführt, die ihren Arbeitnehmern mit oder ohne Lohnkürzung Arbeitsfreistellungen gewähren, um das System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsausgleich (SAB) zu umgehen.

Diese Maßnahme gilt für alle Arbeitnehmer, die für ein ganzes Kalenderquartal von ihren Arbeitsleistungen befreit sind, außer im Falle der gesetzlichen vollständigen Unterbrechungen des Arbeitsvertrages, wie sie in den Gesetzen über den Arbeitsvertrag vorgesehen sind (Krankheit oder Unfall...), Zeitkredit und thematische Urlaube oder die Arbeitsfreistellung während der Kündigungsfrist.

Zum Beispiel nimmt ein langfristig kranker Arbeitnehmer am 1. Februar seine Arbeit wieder auf. Da dieser Arbeitnehmer seine Rente am Ende des Jahres nimmt, beschließt der Arbeitgeber, ihn ab dem 1. Februar von den Arbeitsleistungen freizustellen; der Aktivierungsbeitrag ist für das erste Quartal nicht fällig, da der erste Teil des Quartals aus einer gesetzlichen Unterbrechung gemäß dem Arbeitsvertragsgesetz (Krankheit) besteht; ab dem zweiten Quartal ist der Sonderbeitrag fällig.

Je nach Alter beträgt der Arbeitgeberbeitrag 10-20 % des Bruttogehalts des Arbeitnehmers, bei einem Mindestbeitrag von 225,60 Euro bis 300 Euro pro Quartal. Der Beitrag ist nicht fällig, wenn der Arbeitnehmer in den ersten vier Quartalen der Arbeitsfreistellung obligatorisch eine von seinem Arbeitgeber organisierte Ausbildung durchlaufen hat, die mindestens 20 % des Bruttogehalts kostet. Der Beitrag ist auch nicht für die Quartale fällig, in denen der Arbeitnehmer einen „neuen“ Beruf von mindestens 1/3 VZÄ (Vollzeitäquivalent) vierteljährlich bei einem oder mehreren Arbeitgebern oder als Selbständiger begonnen hat.

Der Beitragssatz wird gesenkt, wenn der Arbeitnehmer während der Periode der Arbeitsfreistellung eine von seinem Arbeitgeber organisierte Ausbildung durchlaufen muss, die mindestens 15 Tage innerhalb einer Periode von vier aufeinander folgenden Quartalen umfasst. Der Beitragssatz wird dann in den vier betroffenen Quartalen um 40 % gesenkt.

Für Arbeitgeber, die mindestens 10 % ihrer Arbeitnehmer vollständig freistellen, wird der Aktivierungsbeitragssatz um 25 % erhöht.

C. Höhere Gewalt

260.

Als höhere Gewalt bezeichnet man ein unvorhergesehenes und von dem Willen der Parteien unabhängiges Ereignis, das die normale Ausführung des Vertrages behindert. Ist dieses Hindernis zeitweilig, unterbricht es die Ausführung des Arbeitsvertrages. Ist es permanent, bringt es dessen Auflösung mit sich. Bestimmte Formen höherer Gewalt werden durch das Gesetz geregelt, z.B. die Krankheit des Arbeitnehmers, der technische Unfall oder die Unmöglichkeit für den Arbeitnehmer, zeitig an seinen Arbeitsort zu gelangen.

§2. DER ARBEITNEHMER GELANGT NICHT RECHTZEITIG AN SEINEN ARBEITSORT ODER IST UNFÄHIG SEINE ARBEIT FORTZUSETZEN

(G. 03.07.1978, Art. 27)

261.

Der Arbeitnehmer, der seine Arbeit nicht aufnehmen können, obschon er sich wie immer an seinen Arbeitsplatz begeben hat, oder der die begonnene Arbeit nicht weiterführen können, hat Anrecht auf den Lohn für diesen Tag, außer wenn die Arbeit durch einen Streik verhindert oder unterbrochen wurde.

Der Arbeitnehmer, der verspätet oder gar nicht an seinem Arbeitsplatz erscheint, hat ebenfalls Anrecht auf seinen Lohn für diesen Tag, unter folgenden Bedingungen:

- er sich wie gewöhnlich an seinen Arbeitsplatz begeben hat;
- der Grund für die Verspätung oder Abwesenheit auf dem Arbeitsweg geschehen ist und ohne den Willen des Arbeitnehmers.

In beiden Fällen muss der Arbeitnehmer arbeitsfähig sein, wenn er sich an seinem Arbeitsplatz präsentiert.

§3. BÜRGERLICHE ABWESENHEIT UND DER URLAUB AUS ZWINGENDEN GRÜNDEN

(G. 03.07.1978, Art. 30 und K. E. 28.08.1963, KAA Nr. 74 vom 17.11.1999).

A. Die Bürgerliche Abwesenheit

262.

Der Arbeitnehmer hat Anrecht auf bezahlten Gelegenheitsurlaub, genannt „bürgerliche Abwesenheit“, bei Familienereignissen und bürgerlichen Verpflichtungen. Die bürgerliche Abwesenheit, die nach dem Tod eines Familienmitglieds gewährt wird, wird auch als Trauerurlaub bezeichnet.

Das hier angegebene nationale Gesetz stellt natürlich nur ein Minimum dar. In einigen Sektoren oder Unternehmen hat man andere Umstände hinzugefügt oder die Anzahl Tage erhöht.

Für die Anwendung der folgenden Regelung ist festzuhalten, dass die bei der Gemeinde eingeschriebene Wohngemeinschaft der Heirat gleichgestellt ist. Es muss ein Beleg seitens der Gemeinde (Bevölkerungsamt) vorliegen, damit die betroffenen Personen von diesen bürgerlichen Abwesenheiten profitieren können. Eine einfache Wohngemeinschaft wird nicht gleichgestellt.

Für den vorgesehenen Urlaub bei Sterbefall werden Schwager, Schwägerin, Großeltern und Urgroßeltern des Partners denen des Arbeitnehmers gleichgestellt.

Kinder von Pflegeeltern, für die von Anfang an feststeht, dass sie mindestens 6 Monate bei den Pflegeeltern bleiben werden (Langzeitpflege), werden den Kindern des Arbeitnehmers gleichgestellt.

Erreicht diese Pflege effektiv die Dauer von drei Jahren, setzen sich diese Rechte für den Rest des Lebens des Kindes fort. Zum Beispiel können die Pflegeeltern eine bürgerliche Abwesenheit für die Heirat des Pflegekindes in Anspruch nehmen.

GRUND DER ABWESENHEIT		DAUER, BEDINGUNGEN
FAMILIÄRE EREIGNISSE		
Heirat	Arbeitnehmer	2 Tage, die nach Wunsch in der Woche der Heirat oder der ihr folgenden Woche genommen werden können.
	Kind des Arbeitnehmers oder des Lebenspartners; Bruder, Schwester, Schwager, Schwägerin, Vater, Mutter, Schwiegervater, Schwiegermutter, Stiefvater, Stiefmutter; Enkel	Tag der Heirat
Geburt, Adoption		siehe Geburts- und Adoptionsurlaub

Tod Trauerurlaub	des Ehepartners oder des mit dem Arbeitnehmer zusammenlebenden Partners, eines Kindes des Arbeitnehmers oder von dessen Ehepartner oder von dessen zusammenlebendem Partner	10 Tage, davon 3 Tage, die der Arbeitnehmer zwischen dem Todestag und dem Tag der Beerdigung nehmen muss und 7 Tage, die er innerhalb des Jahres nach dem Todestag wählen kann.
	des Vaters, der Mutter, des Schwiegervaters, des 2. Ehemannes der Mutter, der Schwiegermutter oder der 2. Ehefrau des Vaters	3 Tage, vom Arbeitnehmer zu wählen zwischen dem Todestag und dem Tag der Beerdigung
	eines Bruders, einer Schwester, eines Schwagers, einer Schwägerin, eines Großvaters, einer Großmutter, eines Enkels, eines Urgroßvaters, einer Urgroßmutter, eines Urenkels, eines Schwiegersohnes oder einer Schwiegertochter des Arbeitnehmers.	Die/der Verstorbene lebte beim Arbeitnehmer: 2 Tage, vom Arbeitnehmer zu wählen zwischen dem Todestag und dem Tag der Beerdigung Die/der Verstorbene lebte nicht beim Arbeitnehmer: Tag der Beerdigung
	eines Pflegekindes des Arbeitnehmers, seines Ehepartners oder seines mit ihm zusammenwohnenden Partners im Rahmen einer langfristigen Pflegeelternschaft (mehr als 6 Monate).	10 Tage, davon 3 Tage zwischen dem Todestag und dem Tag der Beerdigung. Die restlichen 7 Tage sind innerhalb eines Jahres nach dem Tod zu wählen. Bei kurzfristiger Pflegeelternschaft (unter als 6 Monate) haben die Pflegeeltern Anspruch auf einen Tag Trauerurlaub, der am Tag der Beerdigung zu nehmen ist.
	eines Pflegekindes, des Arbeitnehmers, seines Ehepartners oder seines mit ihm zusammenwohnenden Partners im Rahmen einer kurzfristigen Pflegeelternschaft (weniger als 6 Monate) zum Zeitpunkt des Todes in Pflege genommen war.	Tag der Beerdigung
	Feierliche Kommunion oder Jugendweihe. Kind des Arbeitnehmers oder des Lebenspartners	Tag des Ereignisses oder normaler Arbeitstag unmittelbar davor oder danach, wenn dieser auf einen Sonntag, Feiertag oder einen gewöhnlichen freien Tag fällt.
Priesterweihe oder Ordenseintritt: Kind des Arbeitnehmers oder des Ehegatten; Bruder, Schwester; Schwager, Schwägerin	Tag der Zeremonie	



BÜRGERLICHE VERPFLICHTUNGEN

Wahlen: Beisitzer in einem Wahl- oder Hauptzählbüro (Wahlen auf gemeinschaftlicher, provinzieller, föderaler oder europäischer Ebene) (1)	Die notwendige Zeit, mit einem Maximum von 5 Tagen
Justiz	Vorladung als Zeuge; persönliches Erscheinen vor Gericht auf Veranlassung des Arbeitsgerichtes (2); Teilnahme als Geschworener
	Teilnahme an der Sitzung des durch den Friedensrichter einberufenen Familienrates (3)
Militär	- Aufenthalt der Milizpflichtigen im Rekrutierungs- und Auswahlzentrum; im Militärkrankenhaus nach seiner Anwesenheit im Rekrutierungs- und Auswahlzentrum - Aufenthalt der Wehrdienstverweigeres aus Gewissensgründen in der Verwaltungsabteilung von Pflegediensten oder in einem Krankenhaus im Rahmen der Auswahl
	Die notwendige Zeit, mit einem Maximum von 3 Tagen

(1) Die meisten Beisitzer (eines gewöhnlichen Wahllokals) haben also keinen Anspruch auf bürgerliche Abwesenheit.

(2) Das persönliche Erscheinen ist eine vom Richter angeordnete Ermittlungsmaßnahme. Es handelt sich nicht um den Fall einer Person, die sich selbst vor Gericht verteidigt. Zu persönlichen Erscheinungen, die von anderen Gerichten als dem Arbeitsgericht angeordnet werden, siehe unten „Urlaub aus zwingenden Gründen“.

(3) Der Familienrat wurde inzwischen abgeschafft. Leider hat es die Regierung versäumt, diesen Punkt im KE anzupassen. Siehe auch die Stellungnahme des NAR Nr. 2118 vom 29.01.2019.

B. Urlaub aus zwingenden Gründen

(KAA Nr. 45 vom 19.12.1989, G. 1978, Art. 30bis, K. E. 11.10.1991)

263.

Die Arbeitnehmer haben Anrecht auf 10 Abwesenheitstage pro Jahr aus zwingenden Gründen.

Unter zwingende Gründe versteht man „jeden unvorhersehbaren Grund, unabhängig von der Arbeit, der die dringende und unerlässliche Intervention des Arbeitnehmers verlangt, insofern die Ausführung des Arbeitsvertrages diese Intervention nicht ermöglicht“.

Unter diese Definition fallen vor allem:

- die Krankheit, der Unfall oder die Hospitalisierung einer Person, die unter dem selben Dach wie der Arbeitnehmer wohnt oder eines Verwandten 1. Grades (auch wenn dieser nicht unter dem selben Dach wohnt);
- schlimme Schäden an Gütern des Arbeitnehmers (z.B. Schäden an der Wohnung infolge eines Brandes, einer Überschwemmung oder einer anderen Katastrophe);
- das persönliche Erscheinen vor Gericht.

264.

Der Urlaub aus „zwingenden Gründen“ wird im Prinzip nicht bezahlt. In bestimmten Sektoren oder Unternehmen sieht man (z.B. per KAA) die Aufrechterhaltung (ganz oder teilweise) des Lohnes für alle oder für einen Teil der Tage vor.

Der Urlaub „aus zwingenden Gründen“ wird der Arbeitszeit gleichgestellt:

- für die Vorteile, die durch Kollektivabkommen in Bezug auf die anerkannte Betriebszugehörigkeit vorgesehen sind (Jahresendprämie, usw.);
- für die soziale Sicherheit (Krankenkasse, Pension, Arbeitslosigkeit, Familienzulagen, usw...).

Er ist aber nicht gleichgestellt in Bezug auf den Jahresurlaub.

265.

Um sein Recht für diesen Urlaub zu erlangen, muss der Arbeitnehmer:

- seinem Arbeitgeber, wenn möglich im Voraus Bescheid geben;
- bei Nachfrage des Arbeitgebers einen Beweis für den angegebenen Grund erbringen können. Dies muss mit einem „angemessenen Dokument“ oder, falls dies nicht der Fall ist, durch andere Beweismittel erfolgen. Zum Beispiel wird für ein Kind mit Fieber nicht unbedingt ein Arzt eingreifen. Ein ärztliches Attest ist in solchen Fällen nicht obligatorisch.

C. KURZURLAUB FÜR PFLEGENDE ANGEHÖRIGE

(Art. 30 bis §2 Gesetz vom 3. Juli 1978)

266.

Ein Arbeitnehmer hat das Recht, fünf Tage pro Kalenderjahr der Arbeit fernzubleiben, um ein Haushalts- oder Familienmitglied zu pflegen oder zu unterstützen, das aus einem schwerwiegenden medizinischen Grund umfangreiche Pflege oder Unterstützung benötigt.

Ein „Haushaltsmitglied“ ist jede Person, die an derselben Adresse wie der Arbeitnehmer lebt. Familienangehörige sind in diesem Zusammenhang nur der Ehegatte, die Ehegattin, der gesetzlich zusammenlebende Partner, die Kinder und die Eltern des Arbeitnehmers.

Die Anzahl der Tage, die ein Arbeitnehmer aufgrund eines Kurzurlaubs für pflegende Angehörige abwesend ist, werden als Urlaubstage aus zwingenden Gründen angerechnet. Sofern auf Sektor- oder Unternehmensebene keine günstigeren Bestimmungen gelten, hat ein Arbeitnehmer daher nur Anspruch auf zehn Abwesenheitstage im Rahmen des Kurzzeiturlaubs für pflegende Angehörige und des Urlaubs aus zwingenden Gründen.

§4. FEIERTAGE

A. Gesetzliche Feiertage

(G. 4.01.1974 und KE 18.04.1974)

267.

Das Gesetz erkennt 10 Feiertage an (KE Art. 1):

- Neujahr (1. Januar);
- Ostermontag;
- Tag der Arbeit (1. Mai);
- Christi Himmelfahrt;
- Pfingstmontag;
- Nationalfeiertag (21. Juli);
- Maria Himmelfahrt (15. August);
- Allerheiligen (1. November);
- Waffenstillstand (11. November);
- Weihnachten (25. Dezember).

In gewissen Regionen, Sektoren oder Betrieben gibt es außergesetzliche Feiertage, oder bestimmte gesetzliche Feiertage werden durch regionale oder sektorielle Feiertage ersetzt.

268.

Die Arbeit an Feiertagen ist nur in den Fällen erlaubt, in denen die Sonntagsarbeit erlaubt ist (G. Artikel 10). Ein bezahlter Ausgleichsruhetag muss innerhalb der 6 folgenden Wochen gewährt werden (G. Artikel 11).

Betrag die Arbeitsdauer mehr als 4 Stunden, muss die Ausgleichsruhe einen vollen Tag betragen. Betrag die Arbeit nicht mehr als 4 Stunden, muss der Ausgleich mindestens einen halben Tag betragen, vor oder nach 13 Uhr, und an diesem Tag darf die Arbeit 5 Stunden nicht überschreiten. Befindet sich ein Arbeitnehmer in der Kündigungsfrist, muss die Ausgleichsruhe vor Beendigung derselben gewährt werden.

Wenn die Ausgleichsruhe aufgrund einer Unterbrechung des Vertrages nicht innerhalb von 6 Wochen gewährt wird, so muss sie innerhalb der 6 Wochen nach der Unterbrechung gewährt werden.

269.

Fällt der Feiertag auf einen Sonntag oder auf einen anderen arbeitsfreien Tag, muss er durch einen anderen Tag ersetzt werden (G. Artikel 6). Grundsätzlich handelt es sich um den ersten folgenden Arbeitstag (G. Artikel 9). Es kann aber auch ein anderer Tag festgelegt werden durch die paritätische Kommission oder durch den Betriebsrat, oder durch ein Abkommen zwischen dem Arbeitgeber und der Gewerkschaftsdelegation oder dem betroffenen Arbeitnehmer (G. Artikel 7 und 8).

B. Die Entlohnung der Feiertage

270.

Der Arbeitnehmer hat Anrecht auf seinen Lohn während dieser Feiertage, unter der Bedingung, dass er nicht ungerechtfertigterweise am normalen Arbeitstag vor oder nach dem Feiertag abwesend war (KE, Art 10 und 11).

271.

Die Entlohnung für die Feiertage beinhaltet alle Elemente des Einkommens, auch Prämien, Provisionen, usw., jedoch unter Ausschluss von Zahlungen am Jahresende (Jahresendprämien, 13. Monat, usw.) (KE, Art. 12).

Regelungen sehen vor wie der Lohn des Arbeitnehmers bestimmt wird.

ART DER LOHNBERECHNUNG	LOHN DES FEIERTAGES
Pro Stunde (KE, Art. 3)	Stundenlohn x ausgefallene Stunden Prämien des letzten Zahlungszeitraums vor dem Feiertag x geleistete Stunden
Nach Leistung (KE, Art. 4)	Entlohnung der letzten 14 Tage, geteilt durch: - 10 (5 Tage-Woche) - 12 (6-Tage-Woche)
Pro Stück oder pro Mission (KE, Art. 5)	Lohn der letzten 4 Arbeitswochen geteilt durch die Anzahl effektiv gearbeiteter Tage
Trinkgeld oder Gewinnanteile (KE, Art. 6)	Pauschale der LSS-Beiträge
Pauschal (KE, Art. 7)	Lohnzahlung zur gewohnten Zeit
Provision (Angestellte) (KE, Art. 8)	- Eventueller Fixlohn - Tagesdurchschnitt der Provision basierend auf das Vorjahr

C. Teilzeitarbeitnehmer

272.

Ein Teilzeitarbeitnehmer mit einem festen Stundenplan hat Anspruch auf die Feiertage oder Ersatztage, die mit seinen normalen Arbeitstagen zusammenfallen.

Ein Teilzeitarbeitnehmer mit variablem Stundenplan hat zunächst (eher ausnahmsweise) Anspruch auf den Feiertag oder Ersatztag, der mit einem Arbeitstag seines Stundenplans, wie er ihm sieben Arbeitstage im Voraus mitgeteilt wurde, zusammenfällt.

Fällt der Feiertag hingegen auf einen Tag, der laut seinem Stundenplan für ihn kein Arbeitstag ist, hat er Anspruch auf einen Ersatzlohn, der dem Lohn entspricht, den der Arbeitnehmer in den vier Wochen vor dem Feiertag verdient hat, geteilt durch die Anzahl der Tage, die er in diesem Zeitraum tatsächlich im Unternehmen gearbeitet hat (nicht die von diesem Arbeitnehmer gearbeiteten Tage).

D. Der Feiertag fällt in eine Periode der Vertragsunterbrechung

273.

Der Arbeitnehmer behält sein Recht auf Entlohnung von Feiertagen, die in die Zeit fallen:

- während des Jahresurlaubes;
- während 30 Tagen nach Beginn der Vertragsunterbrechung:
 - wegen Krankheit, Unfall, Arbeitsunfall, Berufskrankheit, Schwangerschaftsurlaub;
 - während Streik oder Aussperrung;
- während 14 Tagen bei einer Vertragsunterbrechung aus einem anderen, im Gesetz über den Arbeitsvertrag festgelegten Grund, oder bei höherer Gewalt.

274.

Der Arbeitgeber muss den Lohn für jeden Feiertag zahlen, der auf einen Arbeitslosigkeitstag fällt innerhalb einer Periode der Teilarbeitslosigkeit, mit Ausnahme der Teilarbeitslosigkeit aufgrund höherer Gewalt. Für letztere gilt die oben genannte Periode von 14 Tagen.

Für eine bestimmte Anzahl von Feiertagen, die in eine Teilarbeitsloskeitsperiode fallen, muss der Arbeitgeber nur eine Entschädigung zahlen in Höhe des Bruttolohnes abzüglich der Sozialbeiträge. Dieser Grundsatz gilt für einen Feiertag ab dem 26. Tag vorübergehender Arbeitslosigkeit (in der 5-Tage-Woche) in dem betreffenden Kalenderjahr. Für jeweils 25 Tage vorübergehender Arbeitslosigkeit wird ein Feiertag hinzugefügt, für den keine Sozialbeiträge auf die Entschädigung erhoben werden.

E. Feiertage nach Beendigung des Arbeitsvertrages für Leiharbeiternehmer

275.

(Art. 14 KE und Königlicher Erlass vom 10. August 2015, der besondere Bestimmungen bezüglich der Feiertage für Leiharbeiternehmer festlegt)

Der Arbeitgeber muss auch die Feiertage bezahlen, die innerhalb von 30 Tagen nach dem Vertragsende auftreten, wenn dieser Vertrag ununterbrochen länger als einen Monat gedauert hat. Tage, an denen der Arbeitnehmer normalerweise nicht arbeitet, gelten nicht als Unterbrechung der Beschäftigung (Kassationsgerichtshof, 11. Juni 2018).

Wenn der Arbeitsvertrag zwischen 15 Tagen und einem Monat gedauert hat (Art. 14), hat der Arbeitnehmer Anrecht auf die Zahlung der Feiertage, die innerhalb von 14 Tagen nach Vertragsende auftreten. Diese Regel gilt auch für Studenten- und Interimverträge.

Außer bei einem Streik gilt diese Regel weder bei einer Entlassung aus schwerwiegenden Gründen, noch bei einer Eigenkündigung ohne schwerwiegenden Grund. Sie gilt ebenfalls nicht, wenn der Arbeitnehmer die Arbeit bei einem anderen Arbeitgeber wieder aufnimmt.

Darüber hinaus haben Leiharbeiternehmer Anspruch auf einen Lohn für Feiertage, die in eine Unterbrechungsperiode zwischen zwei befristeten Arbeitsverträgen fallen, sofern beide Arbeitseinsätze für denselben Nutzer ausgeführt und nur durch den Feiertag unterbrochen werden, ggf. in Kombination mit Tagen, an denen in der Regel keine Arbeit im Unternehmen des Nutzers verrichtet wird (z. B. an Wochenendtagen). Diese Bestimmung stellt sicher, dass Leiharbeiternehmer, die weniger als 15 Tage Betriebszugehörigkeit haben und daher nicht unter die allgemeinen Vorschriften fallen, dennoch Anspruch auf Feiertage haben, die zwischen zwei Verträgen liegen.

§5. POLITISCHER URLAUB

(G. 19.7.1976, abgeändert G. 23.3.2001; KE 28.12.1976; KE 22.2.1977; KE 5.4.2001)

276.

Die Arbeitnehmer des privaten Sektors (außer subventioniertes Unterrichtswesen), die gewisse politische Mandate ausüben, haben das Recht, während einer bestimmten Anzahl Tage pro Woche ihrer Arbeit fernzubleiben, um ihr Mandat auszuüben (siehe Tabelle).

Diese Regelung betrifft die Gemeindefunktionen (Bürgermeister, Schöffe, Mitglied des Gemeinderates, Präsident des ÖSHZ, Vorstandsmitglied des ÖSHZ, Mitglieder des Polizeirates), die Provinzialmitglieder (mit Ausnahme der Abgeordneten) und die Mitglieder des Parlaments der Deutschsprachigen Gemeinschaft. Das Gesetz sieht ebenfalls dieses Recht vor für bestimmte Mandate in den Agglomerationen und Gemeindeverbänden (die in Wirklichkeit nicht mehr bestehen), sowie in den Gemeinschaftskommissionen der Region Brüssel-Hauptstadt (besetzt durch Mitglieder des Regionalrates). Diese Mandate sind nicht in den folgenden Tabellen zu finden.

MANDAT ODER FUNKTION	URLAUBSTAGE		
Bürgermeister, Schöffe, ÖSHZ-Präsident, Mitglied Polizeirat	2 Tage/Woche		
	ANZAHL BEWOHNER DER GEMEINDE		
	<10.000	10.000-50.000	>50.000
Gemeinderatsmitglied, ÖSHZ-Mitglied	1/2 Tag/Monat	1 Tag/Monat	1 Tag/Monat
ÖSHZ-Vorstandsmitglied	1 Tag/Monat	2 Tage/Monat	2,5 Tage/Monat
Provinzialratsmitglied	effektive Dauer der Sitzungen		
Parlament Deutschsprachige Gemeinschaft	1 Tag/Monat		

Der Urlaub wird nur gewährt zur Ausführung der Aufgaben, die direkt mit der Erfüllung des Mandates oder der Funktion zu tun haben. Wenn es sich um das Mandat des Bürgermeisters, des Schöffen, des ÖSHZ-Präsidenten oder des Mitgliedes des Polizeirates handelt, muss der Arbeitnehmer seine Abwesenheitstage spätestens am Mittwoch der Vorwoche mitteilen.

Der Lohn des politischen Urlaubs wird wie der Lohn eines Feiertages berechnet: Er ist begrenzt auf die Höchstgrenze der Entschädigungen der Krankenkasse. Der Lohn wird vom Arbeitgeber bezahlt, der die Rückerstattung erhält von der Institution, bei der der Arbeitnehmer sein Mandat ausübt. Diese Rückerstattung wird von der Vergütung des Mandates abgezogen, bis zur Hälfte dieser Vergütung.

277.

Der Arbeitnehmer, der die Funktion oder das Mandat des Bürgermeisters, des Schöffen, des Mitgliedes des Polizeirates oder des ÖSHZ-Präsidenten ausübt, kann seinen Arbeitsvertrag auch vollständig unterbrechen für die Dauer dieses Mandates oder dieser Funktion. Dieses Recht wird nur gewährt für die Ausübung eines einzigen Mandates. Die Dauer dieser Unterbrechung ist auf mindestens 12 Monate festgelegt. Diese Unterbrechung kann jedes Mal mit oder ohne Unterbrechung zwischen den Perioden um mindestens einen Monat erneuert werden. Der Arbeitgeber, der diese Wahl trifft, erhält keinen Lohn mehr von seinem Arbeitgeber, sondern lebt von der Vergütung seines Mandates. Diese Mandate gewähren ebenfalls einen Schutz in Sachen soziale Sicherheit.

278.

Der Arbeitnehmer, der Kandidat für ein Mandat ist, das Anrecht erteilt auf politischen Urlaub, informiert den Arbeitgeber per Einschreiben innerhalb der 6 Monate vor der Wahl. Ab dieser Mitteilung genießt er Kündigungsschutz.

KAPITEL 2

DER JAHRESURLAUB

(Gesetz 28.06.1971; KE 30.03.1967)

§1. ALLGEMEINE REGELUNG

A. Grundsätze

279.

Pro Jahr haben die Arbeitnehmer Anrecht auf eine bestimmte Anzahl Urlaubstage, berechnet auf Basis der Leistungen im Vorjahr. Man unterscheidet das „Urlaubsberechnungsjahr“ (Jahr der Leistungen, die das Recht auf Urlaub im darauffolgenden Jahr bestimmen) vom „Urlaubsjahr“ (Jahr nach dem Urlaubsberechnungsjahr).

Ein Arbeitnehmer, der ein ganzes Kalenderjahr gearbeitet hat, hat im folgenden Jahr Anrecht auf 4 Wochen Urlaub (d.h. 20 Tage, wenn sein Arbeitssystem 5 Tage pro Woche beträgt). Bestimmte Tage der Inaktivität sind Arbeitstagen gleichgestellt.

Für die Urlaubstage hat der Arbeitnehmer Anrecht auf den gleichen Wert eines doppelten Lohnes: die Bezahlung seines normalen Lohnes („einfaches Urlaubsgeld“), und einen Zusatz („doppeltes Urlaubsgeld“). Das Urlaubsgeld des Angestellten wird direkt vom Arbeitgeber bezahlt. Das der Arbeiter wird durch eine Urlaubskasse der sozialen Sicherheit bezahlt.

Sind die Grundsätze für Arbeiter und Angestellte auch gleich, so können die technischen Regelungen über die Festlegung der Anzahl Urlaubstage, die Gleichstellung der Inaktivitätstage oder die Berechnung des Urlaubsgeldes unterschiedlich sein. Diese werden nachstehend kommentiert. Das System für Arbeiter gilt ebenfalls für bestimmte Künstler.

280.

Unterstehen der Gesetzgebung über den Jahresurlaub: die Arbeitnehmer des Privatsektors, die der Sozialsicherheit unterliegen. Der Urlaub im öffentlichen Sektor untersteht ganz anderen Regelungen (siehe KE 1.6.1964 bezüglich Urlaubsdauer und KE 30.1.1979 bezüglich Urlaubsgeld).

Diese Unterschiede können zu Problemen führen im Falle des Übergangs von einem Sektor zum anderen. So kann ein Arbeitnehmer des öffentlichen Sektors, der zum Privatsektor wechselt, nicht auf seine Leistungen im öffentlichen Sektor zurückgreifen um Anrecht auf Urlaub zu Lasten seines neuen Arbeitgebers zu erhalten.

281.

Das Prinzip, laut dem der Jahresurlaub von den Arbeitsleistungen im Vorjahr abhängt, kann von Personen als ungerecht empfunden werden, die im Vorjahr nicht gearbeitet haben, weil sie entweder nach ihrem Studium ins Arbeitsleben eingetreten sind oder die Arbeit nach einer langen Periode der Inaktivität (Arbeitslosigkeit, Elternteil bleibt zuhause, Invalidität, usw.) wieder aufgenommen haben.

B. Europäisches Recht

282.

Das System, das die Gewährung von Jahresurlaub an die während der im Vorjahr geleisteten Arbeit knüpft, wurde als Verstoß gegen europäisches Recht angesehen. Dieses garantiert allen Arbeitnehmern vier Wochen bezahlten Urlaub pro Jahr, insbesondere wenn Arbeitnehmer aufgrund von Umständen (Krankheit, Schwangerschaft usw.) nicht in der Lage sind, die ihnen zustehenden Urlaubsrechte in Anspruch zu nehmen, und diese im folgenden Jahr „verlieren“, ohne die Möglichkeit, im Jahr der Wiederaufnahme der Arbeit „Urlaub zu nehmen“.

Um dieses Problem zu lösen, sieht das Gesetz vier Lösungen vor:

- Jugendliche und ältere Arbeitslose können unter bestimmten Bedingungen vom LfA „Jugend-, bzw. Seniorenurlaubsgeld“ erhalten,
- ein Recht auf „Zusatzurlaub“, „europäischer Urlaub“ genannt;
- das Recht, nicht genommene Urlaubstage zu übertragen;
- das Recht auf Übertragung von Urlaubstagen, die wegen Krankheit verloren wurden.

283.

Jahresurlaubstage, die nicht genommen werden können, weil der Arbeitsvertrag aus bestimmten Gründen ausgesetzt wurde, können auf die beiden folgenden Urlaubsjahre übertragen werden. Mit anderen Worten: Es ist ein Übertragungszeitraum von 24 Monaten vorgesehen. Es handelt sich um nicht genommenen Urlaub aufgrund von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten, gewöhnlichen Krankheiten oder Unfällen, Mutterschaftsurlaub, Geburtsurlaub, prophylaktischem Urlaub, Adoptionsurlaub, Aufnahme- und Pflegeelternurlaub. Bei Arbeitsunfähigkeit während des Jahresurlaubs kann der Arbeitnehmer beschließen, seinen Anspruch auf Jahresurlaub zu übertragen und für die Tage, an denen er arbeitsunfähig ist, die Zahlung des garantierten Lohns zu wählen.

Zu diesem Zweck muss der Arbeitnehmer:

- den Arbeitgeber unverzüglich über seine Arbeitsunfähigkeit informieren;
- wenn er nicht zu Hause ist (z.B. Urlaub in Belgien, aber auch im Ausland, in der EU oder anderswo), unverzüglich die Adresse seines Aufenthaltsortes mitteilen;
- dem Arbeitgeber ein ärztliches Attest übermitteln, aus dem die Art und Dauer der Arbeitsunfähigkeit hervorgeht und ob der Arbeitnehmer sich an einen anderen Ort (als die Adresse des vorübergehenden Aufenthaltsortes) begeben darf, um eine eventuelle Kontrolle zu ermöglichen. Im Falle höherer Gewalt, wie beispielsweise ein Krankenhausaufenthalt (in Belgien oder im Ausland) und wenn der Arbeitnehmer nicht in der Lage ist, den Arbeitgeber zu benachrichtigen, muss das Attest innerhalb einer angemessenen Frist übermittelt werden;
- Spätestens bei der Zustellung des ärztlichen Attests muss der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber mitteilen, dass er sein Recht auf Wahrung des Jahresurlaubs geltend machen will. Nur in diesem Fall hat er Anspruch auf den garantierten Lohn bei Arbeitsunfähigkeit.

C. Urlaubsdaten

284.

In gewissen Sektoren legt die paritätische Kommission das Urlaubsdatum fest. Hat die paritätische Kommission dieses nicht bestimmt, wird es kollektiv auf Betriebsebene festgelegt:

- durch ein Abkommen im Betriebsrat;
- durch ein Abkommen zwischen Arbeitgeber und Gewerkschaftsdelegation, wenn kein Betriebsrat vorhanden ist;
- mit den „Arbeitnehmern“, wenn keine Gewerkschaftsdelegation vorhanden ist.

Diese kollektiven Abkommen können eine komplette Schließung der Aktivität vorsehen.

Der Arbeitnehmer, der durch die Schließung nicht arbeiten kann und der kein Urlaubsgeld bekommt, kann zeitweilig Arbeitslosenentschädigungen beziehen.

Gibt es kein Kollektivabkommen, wird das Urlaubsdatum durch ein individuelles Abkommen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber festgelegt.

285.

Die individuellen und kollektiven Abkommen müssen folgende Grundsätze beachten:

- der Urlaub muss während des Urlaubsjahres genommen werden, und ist im Prinzip nicht übertragbar;
- eine durchgehende Periode von einer Woche muss gewährleistet werden;
- außer bei gegenteiliger Anfrage durch den Arbeitnehmer muss eine fortlaufende Urlaubszeit von drei Wochen für Arbeitnehmer, die am Ende des Urlaubsberechnungsjahres jünger als 18 Jahre waren und zwei Wochen für die anderen Arbeitnehmer zwischen dem 1. Mai und 31. Oktober gewährleistet werden;
- Familienoberhäuptern wird der Urlaub bevorzugt während der Schulferien gegeben;
- im Prinzip sind halbe Urlaubstage nicht zulässig. Sie sind nur erlaubt, wenn sie durch übliche halbe freie Tage ergänzt werden. Auf Anfrage des Arbeitnehmers ist es möglich, 3 Tage der 4. Urlaubswoche aufzuteilen. Der Arbeitgeber kann sich dem widersetzen, wenn diese Aufteilung die Arbeit im Unternehmen desorganisiert;
- Urlaub ist ein Recht. Der Arbeitgeber muss ihn gewähren.

286.

Kann der Arbeitnehmer den Urlaub nicht nehmen, z.B. aus Krankheitsgründen, behält er sein Recht auf Urlaubstage bis zum Ende des Urlaubsjahres, selbst dann, wenn eine Betriebsschließung für Jahresurlaub vorgesehen ist. In diesem Fall wird das Urlaubsgeld zum Zeitpunkt der Betriebsferien oder spätestens aber am 31. Dezember ausgezahlt.

Wird der Arbeitnehmer während des Urlaubs krank, läuft der Urlaub weiter. Der Urlaub gilt nach Ablauf der vorgesehenen Zeit als beendet.

Das Gesetz sieht nicht die Möglichkeit vor, die Urlaubstage, die nicht im Urlaubsjahr genommen wurden, auf das folgende Jahr zu übertragen. In gewissen Unternehmen wird eine solche Übertragung jedoch toleriert.

Seit 2023 wurden diese Regeln wesentlich geändert. Es handelt sich um das Recht, „die unter den Tisch gefallenen Urlaubstage“ und Tage, die aufgrund bestimmter Aussetzungen des Arbeitsvertrages (einschließlich Krankheit, Unfall, Mutterschaftsurlaub usw.) nicht genommen werden konnten, zu verschieben und zu übertragen (bis zu 24 Monate nach dem Urlaubsjahr).

287.

Dürfen den jährlichen Urlaubstagen nicht angerechnet werden:

- die Feiertage;
- der Mutterschaftsurlaub;
- die durch den bezahlten Bildungsurlaub gewährleisteten Abwesenheiten;
- Ruhetage, die im Gesetz und in den Erlassen zur Regelung der Arbeitszeit und der Sonntagsruhe festgelegt sind.

D. Inaktivitätstage, die Arbeitstagen gleichgestellt werden

288.

Bestimmte Inaktivitätstage sind Arbeitstagen gleichgestellt für die Berechnung der Anzahl Urlaubstage. Tage der Arbeitsunterbrechung, die durch einen der ONSS unterworfenen Lohn entschädigt werden (garantierter Lohn im Krankheitsfall, Feiertage, usw.) gelten als effektive Arbeitstage und nicht als gleichgestellte Perioden.

In der eigentlichen Liste der Gleichstellungen gibt es keinen Unterschied zwischen Arbeiter und Angestellte. Es können aber Unterschiede bestehen bezüglich der allgemeinen Gleichstellungsbedingungen (siehe nachstehend, besondere Regelungen).

- Arbeitsunfall; Berufskrankheit: zeitweilige totale Unfähigkeit und die ersten 12 Monate der zeitweiligen Teilunfähigkeit zu mindestens 66 % (zu diesen Begriffen siehe 3. Teil, Kapitel 4).
- Andere Krankheit oder Unfall: die ersten 12 Monate. Im Falle eines Rückfalls wird die neue Arbeitsunterbrechung betrachtet als Weiterführung der vorherigen Periode, wenn die Arbeitswiederaufnahme weniger als 14 Tage betrug.
- Mutterschaftsurlaub (einschließlich dessen Umwandlung in Vaterschaftsurlaub im Falle des Todes oder der Hospitalisierung der Mutter); (komplette) Freistellung im Rahmen des Mutterschaftsschutzes (einschließlich das Stillen, solange die Arbeitnehmerin Krankenschädigungen erhielt); vorbeugender Urlaub; Vaterschafts- oder Adoptionsurlaub; Empfangsurlaub.
- Vorübergehende wirtschaftliche Teilarbeitslosigkeit, einschließlich die Feiertage während solcher Perioden. Die Urlaubskasse kann die Gleichstellung verweigern, wenn die Bedingungen für die Einführung der vorübergehenden Arbeitslosigkeit nicht erfüllt wurden oder wenn ersichtlich wird, dass die vorübergehende Arbeitslosigkeit eine Teilzeitbeschäftigung, eine Kündigungsfrist oder eine Teilarbeitslosigkeitsperiode aus anderen Gründen überdeckt, oder wenn die Arbeitslosigkeit einen strukturellen Charakter aufweist oder die Folge einer schlechten Organisation oder Verwaltung des Unternehmen ist. Arbeitslosigkeit wegen Schlechtwetter oder aufgrund eines technischen Unfalls wird nicht gleichgestellt.
- Streik auf Betriebsebene, der durch mindestens eine im NAR vertretene Gewerkschaft anerkannt wurde; Arbeitslosigkeit infolge von Streik, wenn die Qualität als Arbeitsloser vom Verwaltungsausschuss des LfA anerkannt wurde; Lock-out.
- Erfüllen ziviler Pflichten oder öffentlicher Mandate: Funktion als Sozialrichter.
- Gewerkschaftliche Aufgaben; soziale Weiterbildung.
- Wehrdienstpflicht: die letzten 12 Monate. Beträgt der Dienst weniger als 12 Monate, der Betroffene aber aus disziplinarischen Gründen länger im Dienst der Fahne gehalten wird, ist die Gleichstellung begrenzt auf die Periode, die dem normalen Dienstende vorausgeht. Diese Gleichstellung ist auf den Dienst in Belgien beschränkt sowie auf den Dienst eines EU-Mitgliedes innerhalb seines Landes in Friedenszeiten.

Für die Berechnung der Urlaubsdauer sind darüber hinaus gleichgestellt:

- die Urlaubstage, einschließlich die zusätzlichen Urlaubstage;
- die Ausgleichsruhetage im Bausektor.

Was insbesondere die progressive Arbeitswiederaufnahme nach einer Periode der vollständigen Arbeitsunfähigkeit betrifft, ist vorgesehen, dass ganze und halbe Tage sowohl für Arbeiter wie für Angestellte gleichgestellt werden für die Bildung des Jahresurlaubs.

Achtung! Diese Gleichstellung ist auf jeden Fall auf die 12 ersten Monate der Arbeitsunfähigkeit begrenzt.

S2. SPEZIFISCHE REGELUNGEN FÜR ARBEITER

I

II

III

IV

V

A. Dauer des Urlaubs

289.

Die Urlaubsdauer wird im Verhältnis zu den tatsächlichen Arbeitstagen bzw. gleichgestellten Tagen, die für die Berechnung des Urlaubsgeldes berücksichtigt werden, festgelegt.

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

Diese Zahlen gelten, wenn der Arbeitnehmer 5 Tage die Woche vollzeitig beschäftigt ist. Wenn das Arbeitssystem von diesem Modell abweicht, wird die Anzahl der gearbeiteten Tage durch folgende Formel in das Standardsystem umgewandelt:

$A \times 5 / R \times Q / S$

A = gearbeitete Tage (Arbeit + Gleichstellungen) während dem Urlaubsberechnungsjahr

R = gearbeitete Tage pro Woche

Q = Stunden pro Woche

S = Stundenplan des Referenzarbeitnehmers (Vollzeit im Unternehmen)

Ergebnis das Resultat eine Dezimalzahl von wenigstens 50, so wird auf die nächste Einheit aufgerundet.

War der Arbeitnehmer in mehreren unterschiedlichen Arbeitssystemen beschäftigt, wird diese Formel für jedes Arbeitssystem angewandt, und die Resultate werden addiert. Das Endresultat wird abgerundet.

Beispiel: ein Arbeitnehmer ist 20 Stunden/Woche in einem Unternehmen beschäftigt, in dem eine Vollzeit 37 Stunden beträgt; sein Arbeitssystem verteilt sich auf 4 Tage pro Woche; er hat 208 Arbeitstage oder gleichgestellte Tage.

$208 \times 5/4 \times 20/37 = 140,54 = 141$ Tage; somit hat er Anrecht auf 11 Urlaubstage.

290.

Die Gleichstellung der Inaktivitätstage untersteht folgenden Bedingungen:

- am gewöhnlichen Aktivitätstag vor dem ersten Tag der gleichgestellten Periode durch einen Arbeits- oder Lehrvertrag gebunden sein. Der Arbeiter, der eine Entschädigung der Existenzsicherheit bezieht, erfüllt diese Bedingung. Bezüglich der Gleichstellung der Militärperioden genügt es, während einem Tag innerhalb der 30 Tage vor der gleichzustellenden Periode durch einen Arbeitsvertrag gebunden gewesen zu sein.
- Während dem Trimester vor der gleichgestellten Periode nicht in unbezahltm Urlaub gewesen sein. Begann die gleichgestellte Periode im Laufe des ersten Monats eines Trimesters, darf man auch nicht in unbezahltm Urlaub gewesen sein im Laufe des vorherigen Trimesters.

Diese Bedingungen gelten nicht für die Arbeitnehmer, die Opfer eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit wurden, die in zeitweilige totale Arbeitsunfähigkeit zurückfallen nach einer Periode der Teilunfähigkeit während deren sie keine Arbeit leisten konnten.

B. Urlaubsgeld

291.

Das Urlaubsgeld entspricht 15,38 % von 108 % der während dem Urlaubsberechnungsjahr verdienten Löhne. Für die Arbeitstage gelten die Löhne, die beim LSS angegeben wurden. Für die gleichgestellten Tage gilt ein fiktiver Lohn von 100/108 des Durchschnitts der beim LSS angegebenen Bruttolöhne im Urlaubsberechnungsjahr.

292.

Das Urlaubsgeld wird in einem Mal ausbezahlt, wenn der Arbeitnehmer seinen Haupturlaub nimmt, frühestens am 2. Mai des Urlaubsjahres. Das Datum des Haupturlaubs muss der Arbeitnehmer der Urlaubskasse spätestens 6 Wochen vorher mitteilen.

293.

Folgendes wird vom Urlaubsgeld abgehalten:

- ein Solidaritätsbeitrag von 1 % für die Finanzierung der gleichgestellten Tage wegen Milizpflicht oder Streik;
- ein LSS-Beitrag von 13,07 %, auf 6,8 % des Basislohnes;
- ein Berufssteuervorabzug von 17,16 % für steuerpflichtiges Urlaubsgeld bis zu 1.580 Euro (Einkommen 2023) und von 23,22 % für steuerpflichtiges Urlaubsgeld über diesen Betrag hinaus.

294.

Der Arbeiter kann sein Urlaubsgeld während einer Frist von 3 Jahren reklamieren, die am Ende des Urlaubsberechnungsjahres beginnt. Diese Frist kann unterbrochen werden, vor allem per Einschreiben.

Beispiel: Das Urlaubsgeld 2023, berechnet auf die Leistungen im Jahr 2022, kann bis zum 31. Dezember 2025 beantragt werden. Der Arbeitnehmer muss den Antrag an die Urlaubskasse sen-

den und der Angestellte muss ihn an den Arbeitgeber senden. Jedes Jahr „verlieren“ viele Arbeitnehmer ihr Urlaubsgeld, weil sie nicht erreichbar sind (keine Adresse, kein Bankkonto). Es ist daher wichtig zu prüfen, ob das Landesamt für Jahresurlaub oder die zuständige Urlaubskasse über die richtige Bankkontonummer verfügt.

- Wenn Ihr Arbeitgeber dem Landesamt für Jahresurlaub (LJU oder ONVA) angeschlossen ist, geben Sie Ihre Kontonummer auf der Website www.onva.be an (klicken Sie auf „Meine Kontonummer mitteilen“). Dann melden Sie sich mit Ihrem elektronischen Personalausweis und einem E-ID-Kartenleser an oder nutzen Sie [itsme \(www.itsme.be\)](http://www.itsme.be).
- Wenn Ihr Arbeitgeber einer anderen Urlaubskasse angeschlossen ist, melden Sie sich mit Ihrem elektronischen Personalausweis und einem E-ID-Kartenleser bei www.socialsecurity.be an (wählen Sie Bürger > Online-Dienste > Mein Urlaubskonto).

Wenn Sie keine Kontonummer haben, können Sie Ihr Urlaubsgeld per Scheck erhalten. Dazu müssen Sie einen spezifischen Antrag stellen, indem Sie in einem Brief Ihren Namen, Vornamen und Ihre Nationalregisternummer angeben und dann das Dokument unterschreiben und datieren. Senden Sie diesen Brief an ONVA, Rue Montagne aux Herbes Potagères 48, 1000 Brüssel. Sie können den Scheck auch über das elektronische Kontaktformular unter der Adresse www.onva.fgov.be anfordern. Der Antrag muss jedes Jahr vor dem 31. März erneuert werden. Die Ausstellungskosten (derzeit 3 Euro) per Scheck gehen zu Lasten des Arbeitnehmers. Informationen zu möglichen Inkassokosten erhalten Sie bei Ihrer Bank.

Die Rückforderung von zu Unrecht bezahltem Urlaubsgeld ist ebenfalls auf einen Zeitraum von 3 Jahren ab Ende des Urlaubsberechnungsjahres begrenzt.

S3. SPEZIFISCHE REGELUNGEN FÜR ANGESTELLTE

A. Urlaubsdauer

295.

Die Urlaubsdauer entspricht 2 Tagen pro gearbeitetem oder gleichgestelltem Monat während des Urlaubsberechnungsjahres. Monatlichen Bruchteilen wird nicht Rechnung getragen, außer wenn diese Bruchteile zusammengerechnet einem oder mehreren Monaten entsprechen.

296.

Für die Berechnung der Urlaubsdauer werden Inaktivitätstage effektiven Arbeitstagen gleichgestellt, wenn folgende Bedingungen erfüllt werden:

- zum Zeitpunkt, wo die gleichzustellende Periode beginnt, muss der Angestellte durch Arbeitsvertrag gebunden sein;
- zudem muss er während dieser ganzen Periode durch Arbeitsvertrag gebunden bleiben.

B. Urlaubsgeld

297.

Der Angestellte, der seinen Urlaub nimmt, bezieht weiter seinen normalen Lohn („einfaches Urlaubsgeld“). In dem Moment, wo er seinen Haupturlaub nimmt, bezieht er ein doppeltes Urlaubsgeld von 1/12 von 92 % des normalen Monatslohnes, multipliziert mit der Anzahl gearbeiteter oder gleichgestellter Monate im Urlaubsberechnungsjahr.

Das Urlaubsgeld der Angestellten wird also auf den Monatslohn berechnet, ohne den Jahresprämien, wie der Jahresendprämie, Rechnung zu tragen. Das Gesetz sieht Berechnungsmodalitäten vor, wenn der Lohn ganz oder teilweise aus Prämien besteht, die an die Leistung, an die Produktivität, an die Betriebsresultate oder an andere Kriterien gebunden sind.

298.

Wenn der Angestellte am Ende des Urlaubsjahres nicht die Möglichkeit hat, sein Recht auf Urlaub voll auszuschöpfen, vor allem aufgrund einer Einstellung des Arbeitsvertrages (die kein Anrecht auf ein Ausstiegsurlaubsgeld erteilt, siehe weiter), zahlt ihm der Arbeitgeber spätestens am 31. Dezember das Urlaubsgeld für die nicht genommenen Tage:

- der normale Lohn für diese Tage, aufgrund des Lohnes des Monats Dezember;
- 92 % des Lohnes des Monats Dezember, geteilt durch die Anzahl Arbeitstage je nach Arbeitssystem (z.B. 20 für ein 5 Tage-Woche-System) und multipliziert mal die Anzahl nicht genomener Tage.

299.

Folgende Abzüge werden vom Urlaubsgeld abgehalten:

- 13,07 % auf das einfache Urlaubsgeld und auf 85 % des Monatslohnes;
- ein Berufssteuervorabzug. Für das doppelte Urlaubsgeld wurden spezielle Prozentsätze festgelegt.

C. Abgangsurlaubsgeld

300.

Ein „Abgangsurlaubsgeld“ wird dem Angestellten gezahlt:

- dessen Vertrag endet, gleich aus welchen Gründen und unter welchen Modalitäten;
- der seine Leistungen im Rahmen des „Zeitkredits“ vollständig unterbricht;
- der in Militärdienst oder Zivildienst geht.
- bei einer Reduzierung der Arbeitsdauer (siehe nachstehend unter D. Dezemberabrechnung bei Reduzierung der Arbeitsdauer)

Das Abgangsurlaubsgeld beinhaltet:

- das ausstehende Urlaubsgeld des laufenden Jahres: 15,34 % der (effektiven oder fiktiven) Bruttolöhne des Urlaubsberechnungsjahres, gegebenenfalls verringert um das „einfache Urlaubsgeld“, das schon für genomene Urlaubstage bezahlt wurde;
- 15,34 % der (effektiven oder fiktiven) Bruttolöhne des laufenden Jahres, die also einen Vorschuss bilden auf das Urlaubsgeld des folgenden Jahres.

Für die Berechnung des Ausstiegsurlaubsgeldes trägt man jährlich gezahlten Löhnen Rechnung (Jahresendprämie, usw...).

Der Arbeitgeber muss eine Urlaubsbestätigung ausstellen, mit den Berechnungselementen des Abgangsurlaubsgeldes. Der Arbeitnehmer übergibt seinem neuen Arbeitgeber diese Bestätigung in dem Moment, wo er seinen Urlaub nimmt.

301.

Der neue Arbeitgeber berechnet das geschuldete Urlaubsgeld, als ob der Angestellte im vergangenen Jahr in seinen Diensten gestanden hätte, zieht aber davon den Betrag ab, den der vorige Arbeitgeber als Vorschuss auf das Urlaubsgeld gezahlt hatte. Dieser Abzug darf jedoch nicht über dem Urlaubsgeld liegen, das der Arbeitgeber geschuldet hätte, wenn der Angestellte tatsächlich im vorigen Jahr in seinen Diensten gestanden hätte. Gleiche Bestimmungen sind anwendbar, wenn der Angestellte während dem Urlaubsberechnungsjahr als Arbeiter beschäftigt war. Wird ein Angestellter zum Arbeiter, gilt im Prinzip kein Ausgleich.

302.

Die Praxis, das einfache Abgangsurlaubsgeld bei einem neuen Arbeitgeber auf einmal anzurechnen, ist nicht mehr zulässig. Dies führte manchmal dazu, dass Arbeitnehmer einen ganzen Monat oder sogar den ersten Monat beim neuen Arbeitgeber ohne Einkommen waren, da - im

Gegensatz zu den Urlaubsregelungen - das Urlaubsgeld der Arbeitnehmer auf einmal vom Lohn abgezogen wurde, ohne Rücksprache oder Zustimmung des Arbeitnehmers.

Nunmehr darf das bei einem früheren Arbeitgeber erworbene Urlaubsgeld nur dann einbehalten werden, wenn Sie die entsprechenden Urlaubstage bei Ihrem neuen Arbeitgeber tatsächlich nehmen. In der Praxis geht es also um den Monat oder die Wochen, in denen Sie bei dem neuen Arbeitgeber Urlaub nehmen. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber jedes Mal, wenn Sie Urlaubstage nehmen, eine Berechnung und eine Abrechnung über den Lohn vornehmen muss.

In der ersten Phase werden 90 % des einfachen Abgangsurlaubsgeldes für jeden beim neuen Arbeitgeber genommenen Urlaubstag vom Lohn abgezogen. Tatsächlich wird der Betrag nicht vom Lohn abgezogen, sondern von dem beim neuen Arbeitgeber geltenden einfachen Urlaubsgeld pro Urlaubstag. Der Arbeitnehmer erhält also für jeden genommenen Urlaubstag nur ein „einfaches Urlaubsgeld“ in Höhe von 10 % des aktuellen Tageslohns erhält. Tatsächlich hat der Arbeitnehmer bereits „einfaches und doppeltes Urlaubsgeld“ von seinem früheren Arbeitgeber erhalten. Der Betrag wurde ihm in der Bescheinigung „Abgangsurlaubsgeld“ mitgeteilt. Es ist sinnvoll, diese Bescheinigung zu kopieren oder in digitaler Form zu speichern, da Sie sie dem neuen Arbeitgeber bei der Einstellung übergeben müssen. Es ist auch ratsam, das Urlaubsgeld - vor allem das einfache Urlaubsgeld - für eine gewisse Zeit auf Seite zu legen, damit Sie es nutzen können, wenn Sie beim neuen Arbeitgeber Urlaubstage nehmen.

Der zweite Schritt der Anrechnung findet im Dezember jeden Jahres statt. Zu diesem Zeitpunkt prüft Ihr Arbeitgeber, ob noch eine Korrektur vorgenommen werden muss. Es kann sein, dass Sie als Arbeitnehmer noch eine Rückerstattung erhalten oder dass von Ihrem Dezemberlohn ein Betrag abgezogen wird, der sich nach der Differenz zwischen dem beim neuen Arbeitgeber und dem beim alten Arbeitgeber bezogenen Lohn richtet. In den meisten Fällen werden die Unterschiede bei Anwendung der 90 %-Regel sehr gering sein.

Es kann also vorkommen, dass Ihr Arbeitgeber einen zusätzlichen Abzug oder aber eine Rückzahlung vornehmen muss. Dies wird (zum ersten Mal) nach der Lohnzahlung für Dezember 2024 erfolgen. Wenn es sich um einen Abzug handelt, darf dieser maximal 20 % des Nettolohns betragen. Wenn Ihr Arbeitgeber mehr als 20 % einbehalten will, muss er den Einbehalt auf die folgenden Monate verteilen.

Das doppelte Urlaubsgeld kann jedoch noch mit dem vom neuen Arbeitgeber geschuldeten doppelten Urlaubsgeld verrechnet werden.

D. Dezemberabrechnung bei Reduzierung der Arbeitsdauer

303.

Wenn ein Angestellter im Laufe des Jahres durchschnittlich weniger Stunden zu arbeiten beginnt, wird eine „Dezember-Abrechnung“ ausgestellt. Diese Abrechnung ist vergleichbar mit einer Abrechnung des Urlaubsgeldes bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Die Abrechnung findet jedoch jetzt im Dezember statt und der Grund ist eine Verkürzung der Arbeitszeit. Im Allgemeinen wird eine Berechnung durchgeführt, als ob der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis verlässt und sofort zur Teilzeitbeschäftigung zurückkehrt.

Ein wichtiger Unterschied bei der Berechnung des Abgangsurlaubsgeldes besteht darin, dass feste Jahresendprämien nicht in die Berechnungsgrundlage der Dezemberabrechnung einbezogen werden. Das einfache Urlaubsgeld in der Dezemberabrechnung unterliegt den Sozialversicherungsbeiträgen.

Im Dezember zahlt der Arbeitgeber das einfache Urlaubsgeld für die Urlaubstage, die der Arbeitnehmer nicht in Anspruch genommen hat. Darüber hinaus zahlt der Arbeitgeber im Dezember das doppelte Urlaubsgeld, auf das der Arbeitnehmer, auf der Grundlage des Vorjahres Anspruch hat.

§4. DER ARBEITNEHMER HAT IM VORJAHR NICHT GEARBEITET

A. Der Jugendurlaub und der Seniorenurlaub

(KE 25.11.1991 (Arbeitslosenregelung), Art. 36bis)

304.

Junge Arbeitnehmer können 4 Wochen „Jugendurlaub“ (= 20 Tage im System der 5 Tagewoche) nehmen in dem Jahr nach dem Jahr der Beendigung des Studiums. Wenn diese Tage nicht durch ein Urlaubsgeld abgedeckt sind, das auf Basis der normalen Regelungen, wie oben beschrieben, erworben wurde, können sie ein „Jugendurlaubsgeld“ vom LfA erhalten.

Um diesen Vorteil zu erhalten, muss der junge Arbeitnehmer Bedingungen erfüllen:

- unter 25 Jahren alt sein am 31. Dezember des Urlaubsberechnungsjahres;
- das Studium, die Lehre oder die Ausbildung im Laufe des Urlaubsberechnungsjahres beendet haben;
- mindestens 1 Monat durch einen Arbeitsvertrag im Laufe des Urlaubsberechnungsjahres gebunden gewesen sein und mindestens 13 Arbeitstage oder gleichgestellte Tage nachweisen. (Tage, die im Rahmen der Urlaubsregelung für den öffentlichen Dienst geleistet wurden oder die einen Anspruch auf einen zeitversetzten Lohn im Unterrichtswesen begründen, werden nicht berücksichtigt).

305.

Der gleiche Vorteil, das sogenannte „Seniorenurlaubsgeld“, wird Arbeitnehmern über 50 Jahren gewährt, die die Arbeit wieder aufnehmen und die aufgrund einer Vollarbeitslosigkeitsperiode oder einer Invaliditätsperiode während dem Urlaubsberechnungsjahr kein Anrecht auf ein vollständiges Urlaubsgeld haben.

306.

Jugend- oder Seniorenurlaubsgeld beträgt 65 % des Bruttolohnes, das der Arbeitnehmer zu dem Zeitpunkt, wo er seinen ersten Urlaubstag nimmt, verdient. Der Bruttolohn ist begrenzt wie im Bereich der Arbeitslosenzulagen (siehe grüne Seiten).

Während dem Jugendurlaub erhält der Jugendliche keinen Lohn und kein Ersatzeinkommen. Das Urlaubsgeld, auf das der Arbeitnehmer eventuell aufgrund der gewöhnlichen Regelung Anrecht hat, wird von den Zulagen abgezogen.

307.

Der Arbeitnehmer muss seinen Antrag für den ersten Monat, in dem er Jugend- oder Seniorenurlaub nehmen möchte, bei der Zahlstelle (Gewerkschaft oder CAPAC) einreichen. Der Arbeitgeber bearbeitet den Antrag elektronisch. In den folgenden Monaten, wenn der Arbeitnehmer noch Jugend- oder Seniorenurlaub nimmt, wird das ganze Verfahren elektronisch ablaufen.

Das eventuell erworbene gewöhnliche Urlaubsgeld aufgrund der Leistungen im Urlaubsberechnungsjahr werden nach den gewöhnlichen Regelungen bezahlt, durch die Kasse (Arbeiter) oder durch den Arbeitgeber (Angestellte).

B. Europäischer Urlaub

(Koord. G. 1971, Art. 17bis; KE 1967, wie abgeändert durch KE 19.6.2012)

308.

Die Richtlinie (EU) 88/203 sieht vor, dass jeder Arbeitnehmer pro Jahr Anspruch auf vier bezahlte Urlaubswochen haben muss. Die belgische Gesetzgebung entsprach nicht ganz dieser Regelung, weil sich der Urlaub und das Urlaubsgeld auf die Leistungen im Vorjahr beziehen. Um dieses Problem zu lösen, ohne die Grundsätze der belgischen Gesetzgebung zu ändern, wurde ein fakultatives Recht auf Zusatzurlaub eingeführt, auch „europäischer Urlaub“ aufgrund der Herkunft dieses Systems genannt. Der Arbeitnehmer, der dieses Recht geltend macht, bekommt ab seinem ersten Arbeitsjahr, egal wann er in diesem Ziviljahr zu arbeiten begonnen hat, bezahlte Urlaubstage proportional zu seinen Leistungen. Dieses Urlaubsgeld wird vom doppelten Urlaubsgeld des folgenden Jahres abgezogen. Dieses System wurde ab dem 1.4.2012 eingeführt und wurde zum ersten Mal für den Urlaub 2012 angewandt.

309.

Das System gilt für die Arbeitnehmer, die eine Aktivität beginnen (d.h. die eine Aktivität beginnen, ohne vorher jemals der Urlaubsgesetzgebung unterworfen gewesen zu sein), oder die eine Aktivität wieder aufnehmen (nach einer Periode der Vollzeitarbeitslosigkeit, der Arbeitsunfähigkeit, die in Sachen Urlaub nicht gleichgestellt ist, der Laufbahnunterbrechung oder des unbezahlten Urlaubs). Um dieses System nutzen zu können, muss der Arbeitnehmer während mindestens 3 Monaten im betroffenen Jahr gearbeitet haben (oder sich in einer aufgrund des Urlaubsgesetzes gleichgestellten Periode befunden haben). Diese Periode von 3 Monaten muss nicht durchgehend sein und die Arbeit kann bei mehreren Arbeitgebern geleistet worden sein.

310.

Wird diese Bedingung erfüllt, wird die Anzahl der Urlaubstage festgelegt nach der gewöhnlichen Regelung, jeweils für Arbeiter und Angestellte, wobei aber auch den gearbeiteten Tagen während dem Urlaubsjahr Rechnung getragen wird.

311.

Für die Arbeiter beträgt das zusätzliche Urlaubsgeld 7,69 % der verdienten Löhne oder der fiktiven Löhne für gleichgestellte Perioden. Der Betrag wird durch die Kasse spätestens während des Trimesters gezahlt, das dem Trimester folgt, im Laufe dessen der Zusatzurlaub genommen wurde. Er wird vom normalen Urlaubsgeld des folgenden Jahres bis zu maximal 50 % abgezogen.

Für die Angestellten zahlt der Arbeitgeber zum gewöhnlichen Zeitpunkt der Lohnzahlung den gleichen Betrag wie der normale Lohn. Dieses Urlaubsgeld wird vom doppelten Urlaubsgeld des folgenden Jahres und, gegebenenfalls, der späteren Jahre oder vom Abgangsururlaubsgeld abgezogen.

KAPITEL 3

ARBEITSUNFÄHIGKEIT UND WIEDEREINGLIEDERUNG

(Gesetz 03.07.1978, Art. 31, 52 bis 57, 70 bis 77; KAA Nr. 12bis und 13bis vom 26.07.1979, KE 23.03.1979).

§1. WANN BEFINDET MAN SICH IN ARBEITSUNFÄHIGKEIT?

312.

Das Gesetz über die Arbeitsverträge benennt als Arbeitsunfähigkeit die Situation, in der sich der Arbeiter infolge von Krankheit oder Unfall in der Unmöglichkeit befindet, den vereinbarten Vertrag auszuführen.

Die Rechtsprechung hatte die Gelegenheit zu präzisieren, dass der Arbeitnehmer unfähig ist zu arbeiten, wenn er die vereinbarte Arbeit teilweise ausführen kann (z. B. im Rahmen eines verminderten Stundenplanes) oder wenn er fähig ist, eine andere Arbeit im Betrieb zu übernehmen.

Aus dieser Rechtsprechung geht hervor, dass unter angepassten Bedingungen, die berufliche Wiedereingliederung eines kranken oder unfallgeschädigten Arbeitnehmers das Einverständnis beider Parteien (Arbeitnehmer und Arbeitgeber) voraussetzt.

Die Gesetzgebung der sozialen Sicherheit, vor allem die über die Krankenversicherung, behält keine so eingeschränkte Definition. Für die Anwendung dieser Gesetzgebungen wird der Arbeitnehmer nur als unfähig erklärt, wenn er nicht in der Lage ist, jede seiner Qualifikation entsprechende Tätigkeit auszuüben. In bestimmten Fällen wird der Arbeitnehmer also in der Beziehung zu seinem Arbeitgeber als unfähig erklärt, hat jedoch kein Anrecht auf die Entschädigungen der Krankenversicherung. Die nicht zufriedenstellende Lösung des Problems besteht darin, dem betroffenen Arbeitnehmer Arbeitslosenzulagen zu gewähren.

313.

Im Falle der Arbeitsunfähigkeit sieht das Gesetz vor, dass die Ausführung des Arbeitsvertrages unterbrochen wird. Die Dauer der Arbeitsunfähigkeit spielt dabei keine Rolle.

§2. WAS MUSS ICH TUN IM FALLE DER ARBEITSUNFÄHIGKEIT?

A. Den Arbeitgeber verständigen

314.

Bei Krankheit muss der Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber sofort verständigen. Das Gesetz sieht keine genauen Modalitäten vor (telefonisch, Mail, Fax, durch einen Kollegen, ein Familienmitglied...)

B. Ärztliches Attest?

315.

Um die Arbeitsunfähigkeit zu beweisen, ist das einfachste und sicherste Mittel sicherlich die Abgabe eines ärztlichen Attestes.

In den meisten Fällen ist das ärztliche Attest übrigens durch die Arbeitsordnung, den Arbeitsvertrag oder das Kollektivabkommen verpflichtend vorgeschrieben. Auch der Arbeitgeber kann ein solches Attest fordern. Man kann jedoch festhalten, dass das Attest nicht verpflichtend ist, wenn es weder vom Arbeitgeber vorgeschrieben noch gefordert wird.

Die Arbeitsordnung, der Arbeitsvertrag oder das Kollektivabkommen legen die Fristen für die Hinterlegung des Attestes fest. Ist keine Frist festgelegt, beträgt diese 2 Arbeitstage ab Beginn der Arbeitsunfähigkeit oder nach Anforderung seitens des Arbeitgebers, außer bei höherer Gewalt.

Das ärztliche Attest gibt die wahrscheinliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit an; es gibt auch an, ob der Arbeitnehmer sich zu einer Kontrolle begeben kann. Jede andere Angabe unterliegt der ärztlichen Schweigepflicht.

316.

Die Sanktionen, denen Arbeitnehmer ausgesetzt sind, die kein ärztliches Attest einreichen, obschon sie dazu verpflichtet sind, oder die die festgelegten Fristen nicht beachten, geben Anlass zu zahlreichen Streitigkeiten.

Wenn die Fristen nicht beachtet werden, kann der Arbeitgeber laut Gesetz die Zahlung des garantierten Lohnes für die Tage vor der Einreichung des Attestes verweigern. Man kann also behaupten, dass dies die einzige im Gesetz vorgesehene Sanktion ist.

Es kommt vor, dass Gerichte der Ansicht sind, dass eine verspätete Abgabe des ärztlichen Attestes eine Entlassung aus schwerwiegenden Gründen rechtfertigt, vor allem dann, wenn die Verspätung groß oder die Anwesenheit des Betroffenen unabdingbar ist für das ordnungsgemäße Funktionieren des Unternehmens, oder auch wenn der Betroffene gewohnheitsmäßig so handelt.

§3. KANN DER ARBEITGEBER DIE ECHTHEIT DER ARBEITSUNFÄHIGKEIT KONTROLLIEREN?

(G. 3.7.1978, Art. 31, G. 13.6.1999 über die Kontrollmedizin; KE 10.6.2001; KE 18.7.2001; KE 20.9.2002; gültig für Unfähigkeiten und Verlängerungen ab dem 1.12.2002)

A. Nur durch einen zugelassenen Arzt

317.

Der Arbeitgeber hat das Recht, die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers durch einen selbst ausgesuchten und von ihm bezahlten Arzt kontrollieren zu lassen (Art. 31 § 2). Dieses Recht kann während der gesamten Dauer der Arbeitsunfähigkeit genutzt werden, und nicht nur während der Periode, die durch den garantierten Lohn abgedeckt ist – obwohl die Verweigerung des garantierten Lohnes die hauptsächliche Sanktion darstellt, falls die Kontrolle ungünstig für den Arbeitnehmer verläuft.

Die Arbeitsordnung oder ein KAA kann pro Tag eine Periode von maximal vier aufeinander folgenden Stunden vorsehen zwischen 7 und 20 Uhr, während denen der Arbeitnehmer zuhause sein muss oder an einem Ort, den er dem Arbeitgeber mitgeteilt hat, auch wenn der Ausgang ärztlich genehmigt wurde.

Folgende Sektoren verfügen über eine solche Regelung:

- Paritätische Kommission Nr. 111 für Stahl-, Maschinen- und Elektrobau (Bauunternehmen für Stahlbrücken und –gerüste): KAA vom 21. September 2015, verpflichtend durch KE vom 25. März 2016;
- Paritätische Kommission Nr. 111 für Stahl-, Maschinen- und Elektrobau (außer Bauunternehmen für Stahlbrücken und –gerüste): KAA vom 6. Juli 2015, verpflichtend durch KE vom 1. April 2016;
- Paritätische Kommission Nr. 149.02 – Karosserie: KAA vom 28. März 2014, verpflichtend durch KE vom 24. März 2015;
- Paritätische Kommission Nr. 209 für Angestellte im Metallbau: KAA vom 7. Dezember 2015, verpflichtend durch KE vom 12. Dezember 2016;
- Paritätische Kommission Nr. 330 für Gesundheitseinrichtungen und –dienste (Einrichtungen für Zahnprothesen): KAA vom 8. September 2014, verpflichtend durch KE vom 10. April 2015.

318.

Der Arbeitnehmer muss diesen Kontrollarzt empfangen und sich von ihm untersuchen lassen. Dieser Kontrollarzt kann den Arbeitnehmer ebenfalls zu einer Untersuchung in seine Praxis vorladen (Fahrkosten gehen zu Lasten des Arbeitgebers), es sei denn, der behandelnde Arzt ist der Meinung, dass der Betroffene das Haus nicht verlassen kann.

Der Kontrollarzt überprüft nur:

- ob der Arbeitnehmer effektiv unfähig ist zu arbeiten;
- die wahrscheinliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit;
- die für die Anwendung der Gesetzgebung über die Arbeitsverträge notwendigen medizinischen Angaben: Existenz eines Rückfalls;
- Einleitung einer Untersuchung, insbesondere über den berufsbedingten Ursprung der Arbeitsunfähigkeit wie Krankheit, Unfall, Berufskrankheit, Sportunfall.

Alle anderen Fragen sind durch das Berufsgeheimnis des Kontrollarztes gedeckt. So hat er nicht das Recht, in die vorgeschriebene Behandlung des behandelnden Arztes einzugreifen. Er darf dem Arbeitgeber keine Angaben machen über die Diagnose.

Der Kontrollarzt kann die Arbeitsunfähigkeit nicht aufgrund des ärztlichen Attestes beanstanden, ohne den Arbeitnehmer effektiv untersucht zu haben (Arbeitsgericht Dinant, 21. Mai 1975, JTT 1976, 282). Laut deontologischer Regelung muss der Kontrollarzt den behandelnden Arzt kontaktieren, bevor er eine Entscheidung trifft, die dessen Befund abändert (Stellungnahme des Landesrates der Ärzteordnung 18. Januar 2003). Der Kontrollarzt kann seinen Befund erstellen auf der Grundlage seiner Erkenntnisse über den Gesundheitszustand des Arbeitnehmers nicht nur zum Zeitpunkt der Untersuchung, sondern seit dem ersten Tag der Periode der angeblichen Unfähigkeit (Cass. 20. Juni 1983, WR 1983 / 84, 2712). Das darf aber nie dazu führen, dass der garantierte Lohn verweigert wird für die Tage vor der Kontrolle durch den Kontrollarzt (Gutachten des NAR Nr. 1244 über die Kontrollmedizin, 10).

319.

Wenn die Arbeitsunfähigkeit nach Abschluss der Kontrollprozedur nicht anerkannt wird, kann dem Arbeitnehmer der garantierte Lohn verweigert werden ab dem Zeitpunkt der ersten Visite des Kontrollarztes oder der ersten Untersuchung zu der der Arbeitnehmer vorgeladen wurde.

Im Allgemeinen ist dies die einzige anwendbare Sanktion für den Arbeitnehmer, außer wenn diese Kontrolle eine ausdrückliche Absicht seinerseits feststellt. Es versteht sich von selbst, dass der Arbeitnehmer, der seine Arbeit nach einer negativ verlaufenen Kontrolle nicht wieder aufnimmt, seine Abwesenheit nicht mehr rechtfertigen kann.

B. Prozedur

320.

Der Kontrollarzt teilt dem Arbeitnehmer seine Entscheidung so schnell wie möglich mit. Anschließend kann der Arbeitnehmer selbst entscheiden, ob er sich der Meinung des Kontrollarztes anschließt, seinen eigenen Arzt kontaktiert, Berufung einlegt, usw.

„So schnell wie möglich“ heißt nicht, dass die Entscheidung direkt nach der ärztlichen Untersuchung mitgeteilt werden muss: Der Kontrollarzt kann auch zunächst Kontakt aufnehmen mit dem behandelnden Arzt oder er kann zusätzliche Untersuchungen vornehmen.

321.

Ist der Arbeitnehmer nicht mit der Entscheidung des Kontrollarztes einverstanden, kann er sich theoretisch an das Arbeitsgericht wenden um den Streitfall zu klären. Darüber hinaus sieht das Gesetz ein Schiedsverfahren vor, das zweifelsfrei in den meisten Fällen besser geeignet ist.

Der Schiedsarzt kann von beiden Parteien (Arbeitgeber und Arbeitnehmer) im Einverständnis ernannt werden. Er kann ebenfalls von einer der beiden Parteien ernannt werden innerhalb von 2 Arbeitstagen nach der Entscheidung des Kontrollarztes. In diesem Fall muss der Schiedsarzt aus einer Liste von Schiedsärzten ausgesucht werden, über die das Ministerium für Arbeit und Beschäftigung verfügt.

Die aktuelle Liste ist erhältlich auf: <https://ordomedic.be>

Der Arbeitnehmer kann den Arzt, der das Attest erstellte, beauftragen, den Schiedsarzt zu bezeichnen; der Arbeitgeber kann den Kontrollarzt beauftragen.

Das Schiedsverfahren betrifft nur die beanstandeten Punkte. Zum Beispiel, wenn der Kontrollarzt die Unfähigkeit bis zu einem gewissen Datum anerkennt, kann man im Rahmen des Schiedsverfahrens nicht nochmals auf diesen Punkt zurückkommen.

Der Schiedsarzt entscheidet den medizinischen Konflikt innerhalb von 3 Arbeitstagen nach seiner Ernennung. Er teilt den Parteien sowie den betroffenen Ärzten seine Entscheidung mit.

322.

Die Kosten des Schiedsverfahrens sowie die eventuellen Fahrtkosten des Arbeitnehmers gehen zu Lasten der Partei, die im Unrecht ist. Das Gesetz sieht einen Tarif für die Intervention des Schiedsarztes vor: 75 Euro Honorar und 38 Euro Verwaltungskosten. Die Partei, die verliert, bezahlt somit insgesamt 113 Euro.

C. Status des Kontrollarztes

323.

Dieser Arzt muss die Bedingungen des Gesetzes über die Kontrollmedizin erfüllen (G. 13.6.1999). Er muss auf einer Liste der Ärztekammer eingetragen sein. Zum Erhalt dieser Eintragung muss er Arzt sein, eine Genehmigung zur Ausübung der Heilkunst haben, über mindestens 5 Jahre Praxis als Allgemeinmediziner verfügen oder eine gleichwertige Praxis vorweisen, und eine Unabhängigkeitserklärung unterschreiben.

Diese Bedingungen werden vom Provinzialrat der Ärztekammer überprüft, der auch über Beschwerden gegen Kontrollärzte und Schiedsärzte entscheidet. Gegebenenfalls kann er die Suspendierung des Arztes oder seine Streichung von der Liste veranlassen.

324.

Darüber hinaus muss er bei jeder Mission eine Unabhängigkeitserklärung unterzeichnen. Der Präventionsberater - Arbeitsmediziner darf nicht als Kontrollarzt fungieren.

§4. GARANTIRTER LOHN

A. Grundsatz

325.

Während den ersten Tagen der Arbeitsunfähigkeit hat der Arbeitnehmer Anrecht auf einen vom Arbeitgeber gezahlten garantierten Lohn.

Die Gewährungsbedingungen für diesen Lohn hängen vom Statut des Arbeitnehmers ab:

- die Arbeitnehmer, denen die Angestellten gleichgestellt sind, oder die für weniger als 3 Monate beschäftigt werden;
- die Angestellten, die auf unbefristete Zeit oder für mindestens 3 Monate beschäftigt werden.

Sie hängen ebenfalls von der Ursache der Arbeitsunfähigkeit ab:

- normaler Unfall oder Krankheit;
- Arbeitsunfall oder Berufskrankheit.

Siehe auch oben die Folgen des verspäteten Versendens des ärztlichen Attestes oder einer für den Arbeitnehmer ungünstigen Kontrolle auf das Anrecht auf den garantierten Lohn.

326.

Der garantierte Lohn wird nicht gezahlt, wenn die Unfähigkeit zurückzuführen ist auf:

- einen schwerwiegenden Fehler des Arbeitnehmers;
- einen Sportunfall während einem Wettkampf oder während einer Darbietung, für die die Teilnehmer eine Entlohnung erhalten, egal in welcher Form.

Diese Begrenzungen gelten nicht im Fall des Arbeitsunfalls oder der Berufskrankheit.

327.

RÜCKFALL. Der garantierte Lohn wird kein zweites Mal gezahlt, wenn der Betreffende innerhalb von 14 Tagen nach Ende der Arbeitsunfähigkeit, für die er den garantierten Wochenlohn und die Entschädigung der 2. Woche bezog, arbeitsunfähig wird, es sei denn, der Arbeitnehmer erbringt durch ärztliches Attest den Beweis, dass die erneute Arbeitsunfähigkeit auf einen anderen Unfall oder eine andere Krankheit zurückzuführen ist. Hat der Arbeitnehmer jedoch sein Recht, während 14 Tagen einen garantierten Lohn zu beziehen, nicht voll in Anspruch genommen, hat er für die verbleibenden Tage noch Anrecht auf die Zahlung dieses garantierten Lohnes.

Diese Regelung gilt nicht im Falle des Arbeitsunfalls oder der Berufskrankheit.

B. Arbeiter

1. KRANKHEITEN ODER UNFÄLLE DES ALLTÄGLICHEN LEBENS

328.

BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT. Der Arbeitnehmer hat nur Anrecht auf den garantierten Lohn, wenn er mindestens seit einem Monat im Unternehmen arbeitet.

Die Arbeitsunfähigkeit gilt ebenfalls für die Berechnung dieser Frist. Der Arbeitnehmer, der noch keinen Monat im Betrieb gearbeitet hat, muss sich an die Krankenkasse wenden, um eine Entschädigung zu erhalten.

329.

SCHON BEZAHLTE TAGE. Der garantierte Lohn wird nur für gewöhnliche Arbeitstage entrichtet, d. h. für die er eine Bezahlung erhalten hätte, wenn er nicht arbeitsunfähig gewesen wäre. So wird der garantierte Lohn nicht für die Tage entrichtet, an denen der Betreffende vorübergehend arbeitslos gewesen wäre, wenn er nicht krank gewesen wäre.

330.

GARANTIERTER WOCHENLOHN. Der Arbeiter hat während 7 Tagen Anrecht auf den normalen Lohn (garantierter Wochenlohn).

331.

ZWEITE WOCHHE. Während der 7 Tage nach dem Zeitraum des garantierten Wochenlohnes (GWL) hat der Arbeitnehmer Anspruch auf 85,88 % seines Bruttolohnes auf Kosten seines Arbeitgebers, begrenzt auf die Krankenversicherungsleistungen. Dieser Lohn unterliegt keinen Sozialversicherungsbeiträgen. Infolgedessen erhält der Arbeitnehmer grundsätzlich den gleichen Lohn, als hätte er gearbeitet, es sei denn, er hat Anspruch auf einen Arbeitsbonus. Der Arbeitsbonus wird bei der Festlegung des garantierten Lohns nicht berücksichtigt.

332.

DER GARANTIERTE MONATSLOHN. Während der 23 Tage nach der Zeitspanne mit garantiertem Wochenlohn hat der Arbeitnehmer Anrecht auf eine Entschädigung, die geläufigerweise unter der Bezeichnung „garantierter Monatslohn“ (G.M.L.) bekannt ist (KAA Nr. 12 bis (Arbeiter) und KAA Nr. 13 bis (Angestellte), Art. 3 bis 9). Diese Entschädigung wird als Ergänzung zum Krankengeld ab der zweiten Krankheitswoche gezahlt und soll dem Arbeitnehmer seinen Nettolohn während einem Monat garantieren.

Der genaue Betrag dieser Entschädigung beläuft sich auf:

- 25,88 % für die Arbeiter und 26,93 % für die Angestellten von dem Teil des Einkommens, der nicht den Höchstsatz des Krankengeldes übersteigt;
- Für die Arbeiter bedeutet dies während den ersten 7 Tagen von den 23 Tagen nach dem garantierten Lohn: $25,88 \% + 60 \% = 85,88 \%$.
- 85,88 % für die Arbeiter und 86,93 % für die Angestellten von dem Teil des Einkommens, der den Höchstsatz des Krankengeldes übersteigt.

2. ARBEITSUNFALL, BERUFSKRANKHEIT

333.

Während 7 Tagen hat der Arbeitnehmer Anrecht auf seinen Lohn. Es besteht keine Bedingung in Bezug auf die Betriebszugehörigkeit, keine Begrenzung im Falle des Rückfalls, keine Ausschließung im Falle von schwerwiegendem Fehler oder Sportunfall.

Dieser Lohn wird vom Arbeitgeber bezahlt, der die Berufskrankheits- und Arbeitsunfallsentschädigung erhält. Der Arbeitgeber bezahlt dem Arbeitnehmer auch die Entschädigungen für die nicht aktiven Tage des Unternehmens (z.B. Samstag und Sonntag) und für die Tage der vorübergehenden Arbeitslosigkeit wegen Schlechtwetter oder aus wirtschaftlichen Gründen. Die Gesamtsumme des Lohnes und der Entschädigungen darf aber nicht den normalen Wochenlohn übersteigen.

334.

Während den 23 folgenden Tagen hat der Arbeitnehmer, zu Lasten des Arbeitgebers, Anrecht auf den eventuellen Unterschied zwischen dem Nettolohn und den Entschädigungen aus der Arbeitsunfähigkeit. Der Arbeitgeber überweist ihm seinen Lohn und ist autorisiert, die Entschädigungen an Stelle des Arbeitnehmers einzunehmen (KAA Nr. 12bis, Nr. 13bis, Art. 10 und 11).

C. Angestellte

335.

Angestellte, die unbefristet für mindestens drei Monate oder für eine klar definierte Arbeit von mindestens drei Monaten eingestellt wurden, haben Anrecht auf ihren Lohn während einer Periode von 30 Tagen (Art. 70).

Angestellte, die befristet für weniger als drei Monate oder für eine klar definierte Arbeit von weniger als drei Monaten eingestellt wurden, haben im Falle der Arbeitsunfähigkeit aufgrund einer Krankheit, die keine Berufskrankheit ist, oder eines Unfalls, der kein Arbeitsunfall ist, Anrecht auf ihren Lohn während einer Periode von 7 Tagen (und während den sieben folgenden Tagen auf 60 Prozent des Teiles dieses Lohnes, der nicht die Höchstgrenze überschreitet, die für die Berechnung der Leistungen der Kranken- und Invalidenversicherung berücksichtigt wird). In den anderen Fällen (Berufskrankheit, Arbeitsunfall) hat der Angestellte Anrecht auf den garantierten Lohn während einer Periode von 30 Tagen zu Lasten seines Arbeitgebers für einen Betrag von:

- 100 % des Bruttolohnes während den ersten sieben Kalendertagen;
- 86,93 % des Bruttolohnes vom 8. bis zum 14. Kalendertag;
- 26,93 % des begrenzten Bruttolohnes + 86,93 % des Teiles, der diese Grenze überschreitet, vom 15. bis 30. Kalendertag.

Der Angestellte, der für weniger als drei Monate eingestellt wurde und der noch keinen Monat im Betrieb gearbeitet hat, muss sich an die Krankenkasse wenden, um eine Entschädigung für die Krankheitstage zu erhalten.

§ 5 DER WIEDEREINGLIEDERUNGSPROZESS

(Gesetzbuch über das Wohlbefinden am Arbeitsplatz, Buch I, Titel 4).

A. EINLEITUNG

336.

Der Wiedereingliederungsprozess erleichtert Langzeitkranken die Rückkehr an den Arbeitsplatz über eine (teilweise) Wiederaufnahme der Arbeit, die Anpassung des Arbeitsplatzes und/oder eine andere Beschäftigung oder eine berufliche Umschulung.

Dieser Prozess richtet sich an Arbeitnehmer des privaten Sektors, des öffentlichen Dienstes und des Unterrichtswesens. Sie wurde auch auf Arbeitnehmer ausgeweitet, die an einer Berufskrankheit leiden und/oder einen Arbeitsunfall erlitten haben.

Eine Kündigung aufgrund höherer Gewalt aus medizinischen Gründen (siehe Thema 4) ist nicht möglich, solange der Prozess andauert.

B. ZUGANG ZUR WIEDEREINGLIEDERUNG

337.

Folgende Personen können einen Wiedereingliederungsprozess einleiten:

- der Arbeitnehmer ab dem ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit;
- der behandelnde Arzt mit Zustimmung des Arbeitnehmers, ebenfalls ab dem ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit;
- der Arbeitgeber nach drei Monaten Arbeitsunfähigkeit oder sofort, wenn der Arbeitnehmer über eine Bescheinigung der dauerhaften Arbeitsunfähigkeit verfügt.

Im Falle eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit darf die Wiedereingliederung erst eingeleitet werden, wenn sich die Arbeitsunfähigkeit aufgrund eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit stabilisiert hat.

Nach vier Wochen Arbeitsunfähigkeit setzt sich der Präventionsberater-Arbeitsmediziner (PBAM) mit dem Arbeitnehmer in Verbindung, um die Möglichkeiten der Wiederaufnahme der Arbeit zu erörtern. Der Arbeitnehmer ist nicht verpflichtet, sich an einer Wiedereingliederung zu beteiligen. Es wird empfohlen, den PBAM über seine Entscheidung zu informieren.

Ein Arbeitnehmer kann auch ein „informelles“ Verfahren einleiten, indem er einen Termin mit dem PBAM plant. Auf der Website www.seed-connect.be, einem Projekt der externen Dienste für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz, kann jeder nach dem Präventionsberater-Arbeitsmediziner und/oder dem Präventionsberater für psychosoziale Aspekte suchen, an den er sich wenden kann.

C. BEURTEILUNG DER WIEDEREINGLIEDERUNG

338.

Nach der Untersuchung des Arbeitnehmers und des Arbeitsplatzes und nach Anhörung des Arbeitnehmers (vorbehaltlich seiner Zustimmung) verfügt der Präventionsberater-Arbeitsmediziner über 49 Kalendertage, um eine der drei folgenden Entscheidungen zu treffen:

- A. Der Arbeitnehmer ist vorübergehend nicht in der Lage, die vereinbarte Arbeit zu verrichten, hat aber die Möglichkeit, bis zu seiner Genesung eine angepasste/andere Arbeit zu verrichten oder an einem angepassten Arbeitsplatz zu arbeiten.
- B. Der Arbeitnehmer ist dauerhaft nicht in der Lage, die vereinbarte Arbeit zu verrichten, kann aber eine angepasste/andere Arbeit verrichten oder an einem angepassten Arbeitsplatz arbeiten. Gegen die Entscheidung kann innerhalb von 21 Kalendertagen Berufung eingelegt werden.
- C. Aus medizinischen Gründen kann die Wiedereingliederung (vorläufig) nicht beurteilt werden. Dann endet der Wiedereingliederungsprozess. Ein neuer Prozess kann frühestens nach 3 Monaten begonnen werden, es sei denn, der Präventionsberater-Arbeitsmediziner beschließt, von dieser Frist abzuweichen.

D. KONZERTIERUNG ÜBER DIE WIEDEREINGLIEDERUNG

339.

Der Arbeitgeber konsultiert den Arbeitnehmer und den PBAM, um einen Plan zu erstellen. An dieser Diskussion können mehrere Akteure beteiligt sein, wie der Gewerkschaftsvertreter, der behandelnde Arzt, ein Ergonom, der Koordinator „Rückkehr zur Arbeit ??“, ein Disability Manager oder ein Arbeitsexperte des FOREM. Diese Konzertierung kann nur mit dem Einverständnis des Arbeitnehmers erfolgen.

E. WIEDEREINGLIEDERUNGSPLAN

340.

Der Arbeitgeber erstellt einen Wiedereingliederungsplan und erklärt ihn dem Arbeitnehmer. Dieser Plan muss an den Gesundheitszustand und die Fähigkeiten des Arbeitnehmers angepasst sein. Der Arbeitgeber prüft die Möglichkeiten einer angepassten Arbeit, einer anderen Arbeit, einer Ausbildung, einer Beratung usw. und muss die Empfehlungen des Präventionsberaters-Arbeitsmediziners, die kollektive Wiedereingliederungspolitik und angemessene Vorkehrungen berücksichtigen.

Hierfür hat der Arbeitgeber 63 Kalendertage Zeit bei Entscheidung A und sechs Monate bei Entscheidung B. Grundsätzlich darf der Arbeitgeber nur ablehnen, wenn die Möglichkeiten einer Anpassung des Arbeitsplatzes und/oder einer angepassten Arbeit/anderen Arbeit ernsthaft geprüft wurden und gegebenenfalls angemessene Anpassungen in Betracht gezogen wurden. Der Arbeitgeber muss seine Ablehnung in einem Bericht begründen.

Der Arbeitnehmer hat 14 Kalendertage Zeit, um den Plan anzunehmen oder abzulehnen. Bei einer begründeten Ablehnung durch den Arbeitnehmer endet der Wiedereingliederungsprozess. Wenn der Arbeitnehmer nicht reagiert, wird er erneut kontaktiert.

F. Umsetzung und Beendigung des Wiedereingliederungsplans

341.

Wenn beide Parteien dem Wiedereingliederungsplan zustimmen, wird er umgesetzt. Der Präventionsberater-Arbeitsmediziner überwacht die Umsetzung des Plans und passt ihn gegebenenfalls an. Der Arbeitnehmer kann jederzeit eine spontane Konsultation beim PBAM beantragen.

Am Ende eines Wiedereingliederungsplans kann frühestens nach drei Monaten ein neuer Wiedereingliederungsprozess eingeleitet werden. Am Ende einer Wiedereingliederung informiert der PBAM den Vertrauensarzt der Krankenkasse über den Grund für die Beendigung des Prozesses.

§ 6. WEG ZURÜCK ZUR ARBEIT

(Art. 100, Gesetz über die Kranken- und Invalidenversicherung)

342.

Der Koordinator zur Arbeitswiederaufnahme unterstützt einen Arbeitnehmer während einer Krankheit und weist ihm den Weg durch das Labyrinth der Dienste und Möglichkeiten. Ziel ist es, dem Arbeitnehmer eine möglichst dauerhafte Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

Dieser Koordinator wird bei folgenden Personen tätig:

- arbeitsunfähige Personen ohne Arbeitsvertrag, also auch Arbeitsuchende;
- arbeitsunfähige Personen, die NICHT in einem Wiedereingliederungsprozess bei einem Präventionsberater/Arbeitsmediziner eingeschrieben sind;
- Selbstständige, die arbeitsunfähig sind.

343.

Ein Weg zurück zur Arbeit kann vom Vertrauensarzt der Krankenkasse nach Beurteilung der verbleibenden Fähigkeiten oder auf spontane Anfrage des Kranken eingeleitet werden, nachdem er den Vertrauensarzt informiert und dessen Zustimmung eingeholt hat. Nach zehn Wochen Arbeitsunfähigkeit erhält der kranke Arbeitnehmer automatisch einen Fragebogen. Wenn er diesen nicht ausfüllt und nicht innerhalb von zwei Wochen (ordnungsgemäß) zurückschickt, wird der Arbeitnehmer kontaktiert.

Ein Kranker, der nicht zum ersten Termin mit dem Koordinator zur Arbeitswiederaufnahme erscheint, wird mit einer Kürzung seiner Entschädigung um 2,5 % bestraft. Dieses Prinzip gilt auch für den Kranken, der nicht zu einem Termin beim Vertrauensarzt im Rahmen der Beurteilung der verbleibenden Fähigkeiten erscheint.

KAPITEL 4

GEBURT, ADOPTION, FAMILIÄRE UNTERBRINGUNG

(Gesetz über die Arbeit, Art. 39 bis 44, KE 2.05.1995, G. 3.07.1978)

§1. DER SCHUTZ DER SCHWANGEREN FRAU

A. Allgemeine Maßnahmen

(Kapitel IV Gesetz über die Arbeit 16.03.1971)

344.

Das Gesetz sieht eine Reihe von Schutzmaßnahmen vor, die verhindern sollen, dass schwangere Arbeitnehmerinnen unter Bedingungen arbeiten müssen, die für ihre Gesundheit oder die des Kindes schädlich sind, das Gesetz sieht ebenfalls einen Kündigungsschutz vor.

Die Umsetzung dieser Schutzmaßnahmen setzt voraus, dass der Arbeitgeber über die Schwangerschaft in Kenntnis gesetzt wurde. Das Gesetz sieht diesbezüglich keine Prozedur vor, damit die in den Betrieben üblichen Vorgänge eingehalten werden können. Wenn im Betrieb keine Prozedur vorgesehen ist, sollte sich die Arbeitnehmerin einen schriftlichen Beweis der weitergegebenen Information behalten.

345.

Die schwangere Frau darf keinerlei Überstunden leisten (Art. 44).

346.

Die schwangere Frau hat das Recht, ihrer Arbeit fernzubleiben (bezahlte Abwesenheit) um sich zu einer vorgeburtlichen Untersuchung zu begeben (Art. 39bis). Sie muss ihren Arbeitgeber vorher über ihre Abwesenheit informieren. Sie muss für diese Untersuchung ein ärztliches Attest abgeben, wenn der Arbeitgeber dies verlangt, oder wenn die Arbeitsordnung oder ein Kollektivabkommen dies vorsieht.

B. Die Nachtarbeit

(Gesetz über die Arbeit, Art. 43, KAA Nr. 46, Art.10)

347.

Während einer Periode von 8 Wochen vor dem wahrscheinlichen Geburtstermin kann die Arbeitnehmerin nicht mehr zur Nachtarbeit gezwungen werden. Das gleiche gilt außerhalb dieser Periode, wenn sie ein ärztliches Attest vorlegt, das die Notwendigkeit für ihre Sicherheit oder ihre Gesundheit, oder für die des Kindes bestätigt; diese letzte Regelung kann auch noch nach der Geburt angewandt werden während einer Periode von 4 Wochen nach dem Mutterschaftsurlaub.

Der Arbeitgeber weist der Arbeitnehmerin eine Tagesarbeit zu. Wenn dies „technisch oder objektiv“ nicht möglich ist, setzt er die Ausübung des Vertrages aus. In diesem Fall kann die Arbeitnehmerin Entschädigungen von der Krankenversicherung beziehen, zum Tarif der Entschädigung für Arbeitsunfähigkeit.

Verpflichtende Kollektivabkommen können gleichwertige oder bessere Garantien vorsehen.

Die schwangere Arbeitnehmerin hat darüber hinaus das Recht, (schriftlich) den Antrag zu stellen, um keine Nachtarbeit mehr zu verrichten:

- während einer Periode von mindestens drei Monaten vor dem voraussichtlichen Geburtstermin und mindestens drei Monaten nach der Geburt des Kindes;
- während anderer Perioden aufgrund eines ärztlichen Attestes, das die Notwendigkeit für die Gesundheit der Mutter oder des Kindes belegt.

C. Risikoanalyse, Untersuchung und Anpassung des Arbeitsplatzes

(Buch X, Titel 5 Gesetz über das Wohlbefinden am Arbeitsplatz)

348.

Der Arbeitgeber muss die Risiken analysieren, die die Gesundheit der schwangeren Frau oder ihres Kindes während der Schwangerschaft oder Stillzeit beeinträchtigen können. In Absprache mit dem Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz (AGS) und dem Präventionsberater/Arbeitsmediziner muss er die Risiken für jeden Arbeitsplatz bewerten und prüfen, welche Maßnahmen zum Schutz von Mutter und Kind ergriffen werden müssen.

349.

Der Präventionsberater/Arbeitsmediziner lädt schwangere oder stillende Arbeitnehmerinnen, die an einem Arbeitsplatz arbeiten, bei dem die Risikoanalyse ergeben hat, dass Schutzmaßnahmen ergriffen werden müssen, zu einer ärztlichen Untersuchung ein. Der Präventionsberater/Arbeitsmediziner beurteilt die Beschäftigung der schwangeren oder stillenden Arbeitnehmerin auf der Grundlage der Risikoanalyse. Dabei berücksichtigt er den spezifischen Gesundheitszustand der betreffenden Arbeitnehmerin. Er muss geeignete Maßnahmen zum Schutz der schwangeren Arbeitnehmerin und des Kindes während der Schwangerschaft oder Stillzeit vorschlagen.

350.

Der Präventionsberater/Arbeitsmediziner bestimmt die Risiken, denen die schwangere oder stillende Arbeitnehmerin nicht mehr ausgesetzt werden darf. In Absprache mit dem Arbeitsmediziner entscheidet der Arbeitgeber auf dieser Grundlage, wie diese Beseitigung des Risikos in der Praxis umgesetzt werden kann.

Die erste Möglichkeit, die das Gesetz bietet, ist die Anpassung des eigenen Arbeitsplatzes. Manchmal reichen schon einige geringfügige Anpassungen des Arbeitsinhalts aus, um sicherzustellen, dass die schwangere oder stillende Arbeitnehmerin keinen schädlichen Risiken mehr ausgesetzt ist. Ist eine Anpassung des Arbeitsplatzes nicht möglich oder nicht ausreichend, kann der Arbeitgeber die Möglichkeit einer Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz in Betracht ziehen, an dem die schwangere oder stillende Arbeitnehmerin keinen schädlichen Risiken mehr ausgesetzt ist. Wenn die beiden vorgenannten Möglichkeiten geprüft wurden und sich als unmöglich erwiesen haben, kann beschlossen werden, die schwangere oder stillende Arbeitnehmerin von ihrem Arbeitsplatz fernzuhalten. Die Arbeitnehmerin hat dann während der Zeit der Entfernung Anspruch auf eine Entschädigung von der Krankenkasse. In einigen Fällen steht die geänderte Arbeit nur für einen Teil der Arbeitszeit zur Verfügung. In diesem Fall kann die Arbeitnehmerin für den restlichen Teil der Arbeitszeit entfernt werden, was als „teilweise Entfernung“ bezeichnet wird.

§2. DER MUTTERSCHAFTSURLAUB

(Gesetz 1971, Art. 39 über den garantierten Lohn, der vom Arbeitgeber zu zahlen ist: Gesetz 1978, Art. 55 für die Arbeiter und Art. 76 für die Angestellten. Titel IV des Gesetzes über die obligatorische Gesundheitspflegeversicherung vom 14. Juli 1994).

351.

Der Mutterschaftsurlaub beträgt 15 Wochen, kann aber bei Mehrlingsgeburten oder im Falle der Hospitalisierung des Kindes verlängert werden.

Die Arbeitnehmerin kann ihre Arbeit ab der 6. Woche vor dem wahrscheinlichen Geburtstermin unterbrechen (vorgeburtlicher Urlaub) (bei Mehrlingsgeburten 8 Wochen vorher). Sie muss aber die Arbeit mindestens 7 Tage vor dem Geburtstermin unterbrechen. Bei einer Entbindung nach dem vorgesehenen Datum wird der vorgeburtliche Urlaub bis zum realen Geburtsdatum verlängert.

Der wahrscheinliche Geburtstermin wird durch ein ärztliches Attest dem Arbeitgeber spätestens 7 Wochen vor diesem Datum mitgeteilt (9 Wochen im Falle einer Mehrlingsschwangerschaft).

Die Arbeitnehmerin muss ihre Arbeit während 9 Wochen nach der Entbindung unterbrechen (nachgeburtlicher Urlaub). Bei Mehrlingsgeburten kann sie maximal 2 zusätzliche Wochen beantragen.

Arbeitete die Frau noch am Tag ihrer Entbindung, beginnt die Periode der 9 (oder 11) Wochen am folgenden Tag.

Den Teil der 6 (oder 8) Wochen vor dem realen Geburtstermin, während dem sie weiterhin gearbeitet hat, kann sie nach der Entbindung nehmen. Wenn aufgrund einer Frühgeburt die Entbindung weniger als 7 Tage nach der Arbeitsunterbrechung stattfindet, wird die Verschiebungsperiode um die Anzahl Tage reduziert, während denen sie weiterhin im Laufe der Periode der 7 Tage vor der Entbindung gearbeitet hat.

Manche Unterbrechungsperioden des Arbeitsvertrags sind der effektiven Arbeit gleichgestellt. Dies gilt vor allem für die jährlichen Urlaubstage, die Feiertage, die Tage der zeitweiligen Arbeitslosigkeit, Perioden der Entfernung von der Arbeit (Schwangerschaft), und Krankheitsperioden vor dem Mutterschaftsurlaub.

352.

Wenn das Kind nach der Entbindung mehr als 7 Tage hospitalisiert bleibt, kann die Arbeitnehmerin ihren nachgeburtlichen Urlaub um die Hospitalisierungsperiode, die über die 7 Tage hinaus geht, verlängern, mit einem Maximum von 24 Wochen.

Um dieses Recht in Anspruch nehmen zu können, kündigt die Arbeitnehmerin ihrem Arbeitgeber am Ende des nachgeburtlichen Urlaubs ein Attest des Krankenhauses aus, dass die vorgesehene Dauer der Hospitalisierung präzisiert; verlängert sich die Hospitalisierung über die anfangs vorgesehene Periode hinaus, muss ein neues Attest erstellt werden.

353.

Wenn die Arbeitnehmerin es wünscht, kann sie 2 der auf die Zeit nach der Geburt verlegten Wochen in Urlaubstage umwandeln, die innerhalb von 8 Wochen zu nehmen sind. So kann die Arbeitnehmerin die Arbeit progressiv oder teilweise wieder aufnehmen. Die Arbeitnehmerin muss ihren Arbeitgeber spätestens 4 Wochen vor dem Ende der obligatorischen nachgeburtlichen Urlaubsperiode über die Planung dieser Umwandlung informieren.

354.

Während dem Schwangerschaftsurlaub wird die Arbeitnehmerin durch die Krankenkasse entschädigt (siehe Teil 3, Kapitel Krankenversicherung-Mutterschaft). Der Arbeitgeber hat keinerlei Verpflichtung mehr bezüglich des garantierten Lohnes im Krankheitsfall. Wenn die Arbeitnehmerin vor Beginn des Mutterschaftsurlaubs arbeitsunfähig ist, wird der Arbeitsvertrag wegen Arbeitsunfähigkeit unterbrochen. In diesem Fall hat die Arbeitnehmerin Anrecht auf einen garantierten Lohn. Der postnatale Urlaub beginnt ab dem 7. Kalendertag vor dem wahrscheinlichen Geburtstermin.

Hat die Arbeitnehmerin ebenfalls einen Antrag auf Mutterschaftsurlaub gestellt und wird vor diesem Urlaub krank, beginnt der Mutterschaftsurlaub trotzdem an dem vorgesehenen Datum und sie hat kein Anrecht mehr auf den garantierten Lohn wegen Krankheit.

Wird sie krank während ihres Mutterschaftsurlaubs, bleibt der Vertrag aufgrund des Mutterschaftsurlaubs unterbrochen und es besteht kein Anrecht auf den garantierten Lohn.

§3. DAS STILLEN DES NEUGEBORENEN

A. Die Stillpausen

(KAA Nr. 80, 27.11.2001, gültig seit 1.7.2002)

355.

Die Arbeitnehmerinnen haben das Recht, Stillpausen zu nehmen während 9 Monaten ab der Geburt. Diese Pausen betragen $\frac{1}{2}$ Stunde am Tag bei mindestens 4 Stunden Arbeit pro Tag und zwei halbe Stunden für Tage von mindestens 7 Stunden 30. Sie können in Form einer Arbeitsunterbrechung im Laufe des Tages genommen werden, das bedeutet aber, dass sich das Baby in der Nähe des Arbeitsplatzes befindet. Sie können auch genommen werden durch Änderung des Stundenplanes am Anfang oder am Ende des Arbeitstages. Die Arbeitnehmerin, die dieses Recht nutzen möchte, muss ein ärztliches Attest oder eine Bestätigung des Dienstes für Kind und Familie vorlegen, das besagt, dass sie ihr Kind stillt.

Diese Pausen werden von der Krankenkasse bezahlt.

Während der Periode, während der sie ihre Stillpausen nimmt, genießt die Arbeitnehmerin den gleichen Kündigungsschutz wie die schwangeren Arbeitnehmerinnen.

B. Stillurlaub

356.

Das Gesetz sieht keinen eigentlichen Stillurlaub vor. Die Arbeitnehmerinnen, die stillen, genießen ähnliche Schutzmaßnahmen wie die schwangeren Arbeitnehmerinnen. Die Liste der gefährlichen oder schädlichen Arbeiten ist dieser Situation angepasst. Die Arbeitnehmerin bestätigt über ein ärztliches Attest, dass sie ihr Kind stillt. Wird die Arbeitnehmerin in Anwendung dieser Regelung vom Arbeitsplatz entfernt, erhält sie Entschädigungen seitens der Krankenkasse (siehe 3. Teil) während einer maximalen Periode von 5 Monaten ab der Geburt.

Die meisten Arbeitnehmerinnen, die ihren Mutterschaftsurlaub verlängern wollen, um ihr Kind zu stillen, greifen auf den Zeitkredit zurück.

§4. URLAUB BEI GEBURT, ADOPTION UND FAMILIÄRER UNTERBRINGUNG

I

II

III

IV

V

A. Geburtsurlaub

(Artikel 30 §2 Arbeitsverträge)

357.

Anlässlich der Geburt eines Kindes kann der Vater oder Co-Elternteil 20 Tage Urlaub bei seinem Arbeitgeber nehmen. Er ist nicht verpflichtet, diese Tage hintereinander zu nehmen.

Das Recht auf den Geburtsurlaub wird nach Prioritätsregeln festgelegt:

- Bei einer legalen Abstammung kann der Geburtsurlaub nur von der Person in Anspruch genommen werden, die auf der Geburtsurkunde eingetragen ist;
- Wenn Punkt 1 keine Anwendung findet, kann der Geburtsurlaub genommen werden von der Person, die gesetzlich mit der Mutter des Kindes zusammenlebt, insofern bei der Gemeinde eine Erklärung des gesetzlichen Zusammenwohnens erstellt wurde;
- Wenn keiner dieser beiden Punkte Anwendung findet, kann der Geburtsurlaub von der Person genommen werden, die seit mindestens drei Jahren vor der Geburt des Kindes mit der Mutter zusammenwohnt.

Der Arbeitgeber zahlt für die ersten 3 Tage den vollen Lohn. Für die verbleibenden 17 Tage erhält der Arbeitnehmer eine Vergütung von 82 % des begrenzten Bruttolohnes von der Krankenkasse. Der Arbeitnehmer muss dies bei seiner Krankenkasse beantragen.

B. Umwandlung von Mutterschaftsurlaub

(G. 1971, Art. 39; KE 25.7.1994; KE 17.10.1994)

358.

Das Gesetz sieht vor, den Mutterschaftsurlaub in einen Vaterschaftsurlaub umzuwandeln um den Empfang des Kindes sicherzustellen, falls die Mutter stirbt oder hospitalisiert bleibt.

Im Falle des Todes der Mutter entspricht der Vaterschaftsurlaub dem von der Mutter noch nicht genommenen Mutterschaftsurlaub.

Im Falle der Hospitalisierung der Mutter kann der Arbeitnehmer ab dem 7. Tag nach der Geburt Urlaub erhalten, unter der Bedingung, dass das Kind das Krankenhaus verlässt. Dieser Urlaub wird beendet, wenn die Mutter das Krankenhaus verlässt, er darf aber nicht länger dauern als der Mutterschaftsurlaub der Mutter.

Um diesen Urlaub zu erhalten, muss der Arbeitnehmer den Arbeitgeber darüber informieren. Er erhält Kündigungsschutz, genau wie die schwangeren Frauen.

Während des Urlaubs wird der Arbeitnehmer durch seine Krankenkasse entschädigt. Im Falle des Todes der Mutter wird diese Entschädigung wie eine Mutterschaftsentschädigung berechnet. Im Falle der Hospitalisierung wird sie wie eine Krankenentschädigung berechnet (die Mutter behält ihre eigene Mutterschaftsentschädigung). In beiden Fällen wird die Entschädigung des Vaters aufgrund seines Lohnes berechnet.

C. Adoptionsurlaub

(Art. 30ter Gesetz vom 3. Juli 1978)

359.

Ein Arbeitnehmer kann sechs Wochen Adoptionsurlaub nehmen, wenn er ein minderjähriges Kind adoptiert. Für ein behindertes Kind wird diese maximale Dauer verdoppelt. Werden mehrere minderjährige Kinder gleichzeitig adoptiert, verlängert sich die maximale Dauer des Adoptionsurlaubs pro Adoptivelternteil um zwei Wochen. Der Adoptionsurlaub muss innerhalb von zwei Monaten nach Eintragung des Kindes in das Bevölkerungsregister oder in das Ausländerregister der Gemeinde beginnen.

Im Falle einer internationalen Adoption kann der Adoptionsurlaub ab dem Beschluss der zuständigen Gemeinschaftsinstanz, das Kind dem Adoptierenden anzuvertrauen, genommen werden. Der Adoptionsurlaub kann somit zur Abholung des Kindes im Herkunftsland verwendet werden.

Der Adoptionsurlaub sollte ohne Unterbrechung genommen werden. Wenn sich der Arbeitnehmer dafür entscheidet, die maximale Anzahl von Wochen Adoptionsurlaub nicht in Anspruch zu nehmen, muss der Urlaub mindestens eine Woche oder ein Vielfaches von einer Woche betragen. Der Rest des Urlaubs verfällt dann. Seit dem 1. Januar 2023 können Adoptiveltern drei zusätzliche Wochen Adoptionsurlaub nehmen (5 Wochen ab 2027). Dieser Adoptionsurlaub ist gegebenenfalls zwischen den beiden Adoptiveltern aufzuteilen.

Während der ersten drei Tage des Adoptionsurlaubs behält der Arbeitnehmer seinen normalen Lohn. Für die anderen Adoptionstage werden die Entschädigungen von der Krankenkasse gezahlt, bis zu 82 % des begrenzten Bruttolohnes.

360.

Der Arbeitnehmer, der das Recht auf Adoptionsurlaub nutzen möchte, muss seinen Arbeitgeber einen Monat vor Beginn des Urlaubs schriftlich benachrichtigen, aber diese Frist kann einvernehmlich verkürzt werden. Zu Beginn des Adoptionsurlaubs muss der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die Unterlagen vorlegen, aus der die Adoption hervorgeht. Diese Dokumente berechtigen zum Adoptionsurlaub. Der Arbeitnehmer muss auch einen Antrag bei der Krankenkasse stellen, um Entschädigungen im Rahmen des Adoptionsurlaubs in Anspruch nehmen zu können. Parallel zum Antrag ist der Krankenkasse auch eine Bescheinigung über die Eintragung des Kindes in das Bevölkerungsregister vorzulegen. Im Falle einer Behinderung muss der Krankenkasse der Beweis vorgelegt werden. Beginnt der Adoptionsurlaub innerhalb von vier Wochen nach der Eintragung des Kindes in das Bevölkerungsregister, so muss nachgewiesen werden, dass der Urlaub tatsächlich der Betreuung des Kindes gewidmet wird.

361.

Der Arbeitgeber kann einen Arbeitnehmer, der sein Recht auf Adoptionsurlaub in Anspruch nimmt, während einer Periode, die zwei Monate vor Beginn des Urlaubs beginnt und einen Monat nach dessen Beendigung aufhört, nicht entlassen, es sei denn, er hat andere Gründe als die Inanspruchnahme des Adoptionsurlaubs.

Der Arbeitgeber muss das Vorliegen eines solchen Grundes nachweisen, wenn er trotzdem mit der Kündigung fortfährt. Beziehen sich die Kündigungsgründe dennoch auf die Inanspruchnahme des Adoptionsurlaubs, so hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zusätzlich zur Unterbrechungsentschädigung eine Pauschalzahlung in Höhe von drei Monatslöhnen zu zahlen.

Diese zusätzliche Entschädigung wird nicht gleichzeitig mit anderen Zulagen gewährt, die im Rahmen von besonderen Kündigungsschutzprozeduren festgelegt sind.

D. Pflegeelternurlaub

(Art. 30quater und 30sexies des Gesetzes vom 3. Juli 1978)

362.

Arbeitnehmer haben Anspruch auf Pflegeelternurlaub für die Aufnahme und Betreuung eines minderjährigen Kindes in der Familie. 6 Wochen werden jedem Pflegeelternanteil gewährt. Darüber hinaus können drei weitere Wochen frei zwischen beiden Pflegeeltern aufgeteilt werden (5 Wochen ab 2027). Wenn es nur einen Pflegeelternanteil gibt, kann er die gesamte Höchstdauer ausschöpfen. Bis Ende 2026 beträgt diese also 9 Wochen und ab 2027 werden es 11 Wochen sein.

Die Dauer, die Bedingungen und die Zulagen für den Pflegeelternurlaub sind die gleichen wie für den Adoptionsurlaub. Der langfristige Pflegeelternurlaub ist ein Pflegeurlaub, für den von vornherein klar ist, dass das Kind mindestens sechs Monate bei denselben Pflegeeltern bleiben wird. Dieses Recht entsteht, sobald das Gericht oder die zuständige Dienststelle den Pflegeelternanteil bezeichnet hat.

363.

Zusätzlich zu diesem Pflegeelternurlaub hat ein Arbeitnehmer auch Anspruch auf sechs Tage Urlaub, die vom LfA entschädigt werden. Der vom Richter oder von einem Jugendschutzdienst als Pflegeelternanteil benannte Arbeitnehmer hat das Recht, bis zu sechs Tage im Jahr der Arbeit fernzubleiben, um Verpflichtungen oder Aufgaben zu erfüllen oder Situationen im Zusammenhang mit der Unterbringung in seiner Familie zu meistern.

I

II

III

IV

V

KAPITEL 5

SEINE LAUFBAHN UNTERBRECHEN

Zu diesem Thema besteht eine detaillierte Broschüre der CSC „Zeitkredit & thematische Urlaube“. Infos zum Zeitkredit finden Sie auch auf der Webseite www.diecsc.be. Wir beschränken uns hier auf das Wesentliche.

§1. GLOBALE BESCHREIBUNG

A. Grundsätze

364.

Sie möchten Ihre Kinder betreuen, Ihr Studium fortsetzen oder mehr Zeit für sich und Ihre Familie haben? Die CSC hat den Zeitkredit verhandelt, damit Sie Ihr Berufs- und Familienleben besser miteinander vereinbaren können. Sie haben:

- Ein Recht auf Zeitkredit in Form einer Unterbrechung der Arbeitsleistungen („vollzeitiger Zeitkredit“);
- Ein Recht auf eine Reduzierung der Arbeitsleistungen auf 4/5 oder 1/2;
- Ein Recht auf eine Reduzierung der Arbeitszeit für ältere Arbeitnehmer („Zeitkredit am Laufbahnende“).

Parallel dazu gibt es vier sogenannte „thematische“ Urlaube:

- Elternurlaub (Empfang eines neugeborenen oder adoptierten Kindes);
- Urlaub zur Palliativpflege (Pflege einer sterbenden Person);
- Urlaub zur Pflege eines schwer kranken Familienmitgliedes;
- Urlaub zur informellen Pflege.

Im Gegensatz zum Zeitkredit ist der thematische Urlaub ein individuelles Recht für jeden Arbeitnehmer, das nicht vom Arbeitgeber abgelehnt werden darf.

B. Unterbrechungsentschädigungen – sozialer Status

365.

Bei den verschiedenen Formeln der Laufbahnunterbrechung wird der Verlust oder die Reduzierung des Lohnes teilweise ausgeglichen durch eine vom LfA gezahlte „Unterbrechungsentschädigung“.

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

366.

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.

367.

Die Unterbrechungszulagen werden beim Regionalbüro oder auf der Webseite des LfA beantragt und direkt vom LfA bezahlt. Die Entschädigung wird nur in Belgien ausgezahlt.

Die Zulagen sind nicht kumulierbar:

- mit dem Einkommen eines politischem 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.

Um diese Zulagen zu erhalten, muss der Arbeitnehmer seinen Wohnsitz in einem Mitgliedsland des europäischen Wirtschaftsraumes oder in der Schweiz haben. Die Zulage wird nur in Belgien ausgezahlt.

368.

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.

369.

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

(Art. 39 §2/1 des Gesetzes über Arbeitsverträge; KAA Nr. 103)

370.

Der Arbeitnehmer, der eines dieser Rechte in Anspruch nimmt, genießt Kündigungsschutz. 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.

Sofern die Anpassung der Arbeitszeit nicht auf unbestimmte Zeit vereinbart wurde, wird bei Beendigung des Arbeitsvertrages die Entschädigung auf der Grundlage des Lohnes berechnet, auf den der Arbeitnehmer Anspruch gehabt hätte, wenn er seine Arbeitsleistung nicht reduziert hätte.

§2. DER ZEITKREDIT UND DIE LAUFBAHNREDUZIERUNG, GEWÖHNLICHES SYSTEM

(G. 22.1.1985; KAA Nr. 103 vom 27.6.2012; Entschädigungen: KE 12.12.2001)

371.

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.

372.

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.

Insgesamt, und egal aus welchem Grund darf der Zeitkredit nicht mehr als 51 Monate während der gesamten Laufbahn betragen.

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

373.

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

374.

Der Zeitkredit zur Betreuung des eigenen Kindes hat eine maximale Dauer von 48 Monaten. Das Kind muss zum Zeitpunkt des Beginns des Zeitkredits jünger als 8 Jahre sein. Ein Anspruch auf eine Zulage bei einem vollzeitigen Zeitkredit besteht nur für Kinder unter 5 Jahren.

Wurde das Kind adoptiert, kann der Zeitkredit erst beginnen ab dem Zeitpunkt, wo es 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.

375.

Der Zeitkredit zur Pflegeleistung beträgt ebenfalls maximal 51 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.

376.

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.

377.

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.

§3. DER ZEITKREDIT AM LAUFBAHNENDE

378.

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

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

379.

Das Mindestalter beträgt im Prinzip 60 Jahre. In folgenden Fällen wurde 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 war 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 Nachtarbeit während mindestens 20 Jahren;
- im Bausektor und verfügt über ein Attest des Arbeitsarztes, das seine Unfähigkeit zur Fortsetzung seiner beruflichen Tätigkeit bestätigt;
- als Arbeitnehmer „Zielgruppe“ der PK Nr. 327.

Die Verlängerung des herabgesetzten Alters unter 60 Jahre für den Zeitraum 2025-2026 hängt von einem überberuflichen Abkommen für diesen Zeitraum ab.

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

380.

Um die vorgenannten 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, Betriebszugehörigkeit 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.

381.

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.

382.

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.

383.

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 sind die Beschäftigten „am Laufbahnende“ ab 50 Jahren;
- eine vierte Priorität sind die Arbeitnehmer in beruflicher Weiterbildung.

§5. DIE „THEMATISCHEN URLAUBE“

A. Der Elternurlaub

Richtlinie (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)

384.

Das Recht auf Elternurlaub ergibt sich aus einer europäischen Richtlinie, die ihrerseits 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 Kind mit einer Behinderung beträgt die Altersgrenze 21 Jahre (G. 13.4.2011, vor allem für den Begriff Behinderung).

385.

Jeder Arbeitnehmer hat das Recht, einen Elternurlaub unter einer der vier folgenden Formen zu nehmen, oder diese zu kombinieren:

- 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.

d. wenn der Arbeitnehmer vollzeitig beschäftigt ist, kann er seine Arbeitsleistungen um 1/10 reduzieren (ein halber Tag pro Woche oder einen ganzen Tag alle zwei Wochen), wenn der Arbeitgeber damit einverstanden ist.

Darüber hinaus kann ein Arbeitnehmer mit Zustimmung des Arbeitgebers einen halbzzeitigen Elternurlaub nehmen pro Perioden von einem Monat und einen vollzeitigen Elternurlaub in Perioden von einer Woche.

386.

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 KE 22.03.1995)

387.

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 1/2 oder 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 systematisch zweimal 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

(KE 10.8.98, abgeändert durch KE 10.10.2012)

388.

Die Arbeitnehmer können ihre Arbeit während maximal 12 Monaten unterbrechen oder ihre Arbeitszeit während 24 Monaten um 1/5 oder 1/2 reduzieren um einem Haushaltsmitglied oder einem Mitglied der engsten Familien bei einer schweren Krankheit beizustehen oder um es zu unterstützen. Ein Haushaltsmitglied ist eine Person, die mit dem Arbeitnehmer zusammenwohnt und unter der gleichen Adresse wohnhaft ist. Ein Familienmitglied ist ein Verwandter bis zum 2. Grad oder ein Schwägerter bis zum ersten Grad. Für gesetzlich zusammenwohnende Arbeitnehmer gelten die Eltern und Kinder des gesetzlich mitwohnenden Partners als Familienmitglieder. 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 Leistungs-

reduzierung 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.

Mit Zustimmung des Arbeitgebers kann die vollzeitige Unterbrechung auch in Abschnitten von einer Woche, zwei Wochen oder drei Wochen genommen werden.

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.

389.

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 nahestehende Hilfspersonen

(Gesetz vom 12. Mai 2014 über die Anerkennung des helfenden Angehörigen, der einer stark abhängigen Person hilft)

390.

Der Urlaub für nahestehende Hilfspersonen gibt dem Arbeitnehmer das Recht, seine Arbeit ganz oder teilweise zu unterbrechen, um einer Person zu helfen oder beizustehen, die sich aufgrund des fortgeschrittenen Alters, des Gesundheitszustands oder einer Behinderung in einer Abhängigkeitssituation befindet. Es muss nicht unbedingt ein Familienmitglied oder ein Verwandter sein.

Der Arbeitnehmer muss von seiner Krankenkasse als Pflegebetreuer der Person, für die dieser Urlaub in Anspruch genommen werden soll, anerkannt sein.

Das Anrecht auf vollständige Aussetzung beträgt maximal sechs Monate für die gesamte berufliche Laufbahn oder maximal 12 Monate bei einer halbbezeitigen oder 1/5-Unterbrechung. Ein Arbeitnehmer kann 3 Monate Vollzeiturlaub (in Blöcken von 1 Monat) oder 6 Monate halbbezeitigen oder 1/5-Urlaub (in Blöcken von 2 Monaten) pro pflegebedürftige Person nehmen.

Die vom LfA gezahlte Entschädigung entspricht derjenigen, die für die Unterstützung oder Betreuung eines schwerkranken Haushalts- oder Familienangehörigen gewährt wird (für die Beträge siehe die grünen Seiten am Ende dieses Handbuchs).

Das Antragsverfahren besteht aus einer schriftlichen Mitteilung an den Arbeitgeber und einem Antrag beim LfA (für die Beihilfe/die Gleichstellung für die Rente und die sozialen Ansprüche).

Der Arbeitnehmer genießt Kündigungsschutz.

KAPITEL 6

DIE ZEITWEILIGE ARBEITSLOSIGKEIT (Kurzarbeit)

§1. DAS SYSTEM FÜR ARBEITER

(KAA Nr. 53 NAR vom 23. Februar 1993 über die zeitweilige Arbeitslosigkeit; Art. 49 bis 51ter Gesetz über die Arbeitsverträge)

391.

Der Arbeitsvertrag der Arbeiter kann unterbrochen werden:

- im Falle des Arbeitsmangels aus wirtschaftlichen Gründen;
- im Falle von Schlechtwetter;
- im Falle eines technischen Unfalls.

In diesen Situationen wird der Arbeitnehmer durch die Arbeitslosenversicherung entschädigt, in Höhe von 60 % seines begrenzten durchschnittlichen Bruttotageslohnes entspricht, insofern er die Gewährungsbedingungen für diese Entschädigungen erfüllt.

Das Gesetz präzisiert, dass der Vertrag aus diesen Gründen nur unterbrochen werden kann, nachdem der Arbeitnehmer seine Rechte auf Ausgleichsruhe, auf die er eventuell aufgrund der Anwendung der Gesetze über die Arbeitsdauer erworben hat, ausgeschöpft hat (G. 3.7.1978, Art. 51bis).

392.

Für jeden Tag, an dem er nicht in Anwendung dieser Bestimmungen gearbeitet hat, hat der Arbeiter Anrecht auf eine zusätzliche Arbeitslosenentschädigung von mindestens 2 Euro. Diese Entschädigung geht zu Lasten des Arbeitgebers, es sei denn ein verpflichtend gewordenes KAA erlegt sie einem Existenzsicherheitsfonds auf (G. 1978, Art. 51 §8, eingeführt durch G. 12.4.2011).

393.

Die Regierung hat das Prinzip eingeführt, dass der Arbeitnehmer während den Perioden der Kurzarbeit Anrecht auf einen Weiterbildungsplan zu Lasten des Arbeitgebers hat (G. 1978, Art. 51ter). Er muss dieses Recht geltend machen, sonst sind Sanktionen im Bereich der Arbeitslosenentschädigungen zu erwarten. Dieses Prinzip, das von allen Sozialpartnern sehr kontrovers gesehen wird, muss noch durch einen königlichen Erlass konkretisiert werden.

A. Arbeitsmangel

(Art. 51, Gesetz über die Arbeitsverträge)

394.

Arbeitsmangel wird durch den Arbeitgeber beurteilt. Das Gesetz sieht lediglich anzuwendende Formalitäten und Maximalfristen vor, um Missbräuche zu vermeiden. Werden diese Regelungen nicht respektiert, muss der Arbeitgeber seinen Arbeitern den Lohn der ersten 7 Tage der Arbeitslosigkeit bezahlen. Wenn die angegebenen Fristen überschritten werden, muss er den Lohn der Tage, die das Limit übersteigen, zahlen.

Während der Dauer der Kurzarbeit aus wirtschaftlichen Gründen kann der Arbeitnehmer den Vertrag fristlos beenden.

Die Arbeit, die normalerweise von den aus wirtschaftlichen Gründen in Kurzarbeit versetzten Arbeitnehmern ausgeführt wird, darf nicht an Subunternehmen vergeben werden. Es ist also

dem Arbeitgeber untersagt, die Arbeit an Dritte zu vergeben, die normalerweise von den Arbeitnehmern ausgeführt wird, die sich in Kurzarbeit befinden. Hält sich der Arbeitgeber nicht an dieses Verbot, muss er seinen Arbeitnehmern den normalen Lohn für die Tage bezahlen, während denen er die Arbeit, die normalerweise von ihnen durchgeführt worden wäre, an Dritte weitergegeben hat (Gesetz 1978, Art. 30 quinquies).

395.

In manchen Sektoren wird das Verfahren nach Stellungnahme der paritätischen Kommission durch Königlichen Erlass festgelegt.

Wo keine besonderen Verfahren bestehen, gelten folgende Regeln (Art. 51, §2):

- a) Der Arbeitsvertrag kann für maximal 4 Wochen unterbrochen werden. Nach diesen 4 Wochen muss der Arbeitnehmer mindestens für 1 Woche beschäftigt werden.
- b) Die zu leistende Arbeit kann auch reduziert werden. Wenn der Arbeitnehmer weniger als 3 Tage/Woche beschäftigt ist (aber min. 1 Tag/Woche) oder weniger als eine vollständige Woche auf zwei (aber min. 2 Tage in der Woche in der gearbeitet wird), kann dieses System für 3 Monate angewandt werden. Danach muss der Arbeitnehmer wieder 1 Woche in seinem „normalen“ Arbeitsverhältnis beschäftigt werden (Art. 51, §3).
- c) Der Arbeitgeber muss folgende Angaben mindestens 7 Tage im Voraus mitteilen:
 - Name der Arbeiter, die in Arbeitslosigkeit gesetzt werden oder die Abteilung des Unternehmens, deren Aktivität unterbrochen oder reduziert wird;
 - Anzahl Tage und Datum der Arbeitslosigkeit;
 - Anfang und Ende der Kurzarbeit.Diese Mitteilung geschieht entweder durch Aushang oder durch schriftliche Benachrichtigung eines jeden Arbeitnehmers. Eine Kopie dieser Mitteilung muss dem Arbeitsamt zugestellt werden.
- d) Der Arbeitgeber muss dem LfA und dem Betriebsrat oder, in Ermangelung dessen, der Gewerkschaftsdelegation, die wirtschaftlichen Gründe mitteilen. Diese Mitteilung hat am selben Tag wie die Benachrichtigung der Arbeitnehmer zu erfolgen.
- e) Das gleiche Verfahren ist auch anzuwenden, wenn der Arbeitgeber die vorher festgelegten Arbeitslosentage erweitern will, oder von einer reduzierten Beschäftigung zu einer kompletten Unterbrechung wechseln will (Art. 51, Abs. 5).

Wenn der Arbeitgeber das System der Kurzarbeit vorzeitig beenden möchte, muss er die Arbeitnehmer darüber in Kenntnis setzen, die vollzeitige Beschäftigung mindestens 7 Tage vor Ablauf der Höchstdauer der Unterbrechung wieder herstellen und eine Mitteilung darüber an das LfA senden (Art. 51, §6, Abs. 2).

B. Schlechtwetter

(Art. 50, Gesetz über die Arbeitsverträge)

396.

Schlechtwetter unterbricht den Vertrag, wenn dadurch das Arbeiten verhindert wird, und der Arbeiter informiert wurde, dass er sich nicht am Arbeitsplatz einzufinden braucht. Der Arbeitgeber, der Schlechtwetter in Erwägung zieht, muss dies dem LfA mitteilen. Der Arbeiter muss von der Wiederaufnahme der Arbeit in Kenntnis gesetzt werden.

Wenn die durch Schlechtwetter bedingte Arbeitslosigkeit sich länger als einen Monat hinzieht, kann der Arbeiter den Arbeitsvertrag ohne Frist kündigen.

C. Technischer Unfall

(Art. 49, Gesetz über die Arbeitsverträge)

397.

Bei technischem Unfall wird der Vertrag unter folgenden Bedingungen unterbrochen:

- Der Arbeiter hat Anrecht auf seinen Lohn während den ersten 7 Tagen der Arbeitslosigkeit;
- Der Arbeiter muss jede Ersatzarbeit annehmen, die seinen Kenntnissen entspricht. Nimmt er sie nicht an, verliert er sein Recht auf den garantierten Lohn; er kann jedoch nicht aus schwerwiegendem Grund entlassen werden.
- Der Arbeitgeber muss den Unfall dem Arbeitsamt am darauffolgenden Arbeitstag mitteilen. Darüber hinaus muss er innerhalb von 6 Tagen eine Liste der in Arbeitslosigkeit versetzten Arbeitnehmer liefern. Tut der Arbeitgeber das nicht, muss er den Arbeitnehmern die 6 ersten Tage der Arbeitslosigkeit zahlen.
- Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat oder, in Ermangelung dessen, die Gewerkschaftsdelegation innerhalb von 4 Tagen nach dem technischen Unfall davon in Kenntnis setzen.

§2. DAS SYSTEM FÜR ANGESTELLTE

G. 1978, Art. 77/1 bis 77/7, eingeführt durch G. 12.4.2011, gültig 1.1.2012)

398.

Dieses System gilt nur für Unternehmen, die der Gesetzgebung über die KAA unterstehen (Privatsektor) und die sich in Schwierigkeiten befinden. Das Gesetz erstellt Kriterien zur Anerkennung als Unternehmen in Schwierigkeiten. Es kann vorgesehen werden:

- durch ein betriebliches oder sektorielles KAA;
- durch einen „Betriebsplan“, der anerkannt wird durch eine „Kommission der Betriebspläne“, die im FÖD Beschäftigung gebildet wird und paritätisch aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern besteht.

Der Nationale Arbeitsrat hat jedoch eine Lockerung bis zum 30. Juni 2025 vorgesehen, die es Unternehmen ermöglicht, ein solches System der wirtschaftlichen Arbeitslosigkeit für Angestellte einzuführen, auch wenn sie einem Sektor angehören, der kein Sektorenabkommen abgeschlossen hat, und auch wenn sie selbst kein KAA auf Betriebsebene oder keinen Betriebsplan abgeschlossen haben (KAA Nr. 172 des NAR).

399.

Das System ermöglicht:

- entweder die Ausführung des Arbeitsvertrages vollständig auszusetzen;
- oder ein System der Arbeitszeitreduzierung einzuführen, das mindestens 2 Arbeitstage pro Woche umfasst.

Neben der Anerkennung als Unternehmen in Schwierigkeiten muss der Arbeitgeber eine Prozedur respektieren, die jener zur Einführung der Kurzarbeit für Arbeiter entspricht:

- mindestens 14 Tage vorher seine Absicht dem Onem und dem Betriebsrat (in Ermangelung dessen: der Gewerkschaftsdelegation) mitteilen;
- mindestens 7 Tage vorher die Namen der betroffenen Arbeitnehmer, die Anzahl Tage der Aussetzung und das Datum des Beginns und des Endes der Vertragsaufhebung oder der Periode der reduzierten Arbeit im Unternehmen aushängen oder die betroffenen Arbeitnehmer über diese Angaben informieren; er muss dem LfA eine Kopie dieses Aushangs oder dieser Mitteilung zukommen lassen am Tag dieser Mitteilung und er muss den Betriebsrat, oder in Ermangelung dessen, die Gewerkschaftsdelegation über die wirtschaftlichen Gründe informieren, die diese Kurzarbeit rechtfertigen.

Die Zahlstellen zahlen dem Angestellten vorübergehend Kurzarbeitergeld in Höhe von 65 % des begrenzten durchschnittlichen Bruttotageslohnes, sofern er für das Arbeitslosensystem in Frage kommt (siehe Teil III, Thema 5: Arbeitslosigkeit, Kapitel 2: Versicherungsbedingungen oder Anspruchsberechtigung).

Der Arbeitgeber zahlt einen Zusatz, der per KAA oder im Betriebsplan vorgesehen ist. Dieser muss mindestens den Zusätzen entsprechen, die den Arbeitern in Kurzarbeit gezahlt werden. In Ermangelung einer Referenz beträgt dieser Zusatz mindestens 2 Euro pro Tag, wenn die Kurzarbeit aus wirtschaftlichen Gründen durch ein KAA eingeführt wurde, und mindestens 5 Euro pro Tag, wenn die Kurzarbeit durch einen Unternehmensplan eingeführt wurde.

Wenn das Unternehmen die wirtschaftliche Arbeitslosigkeit für Angestellte auf der Grundlage des KAA Nr. 159 des NAR einführt, beträgt dieser Zusatz 5,63 Euro pro Tag.

§ 3. GEMEINSAMES SYSTEM FÜR ARBEITNEHMER UND ANGESTELLTE

(Art. 26 Gesetz über die Arbeitsverträge)

A. Höhere Gewalt

400.

Der Arbeitsvertrag kann wegen höherer Gewalt ausgesetzt werden.

Es muss sich um ein plötzliches, unvorhersehbares und vom Willen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers unabhängiges Ereignis handeln, das eine weitere Vertragserfüllung vorübergehend und vollständig unmöglich macht.

Der Vertrag kann ausgesetzt werden, bis sich die Situation wieder normalisiert hat.

Insbesondere muss der Arbeitgeber das LfA informieren und einen Antrag auf Anerkennung der vorübergehenden Arbeitslosigkeit (Kurzarbeit) mit Nachweisen der höheren Gewalt stellen.

Der betreffende Arbeitnehmer erhält Arbeitslosengeld in Höhe von 65 % seines begrenzten durchschnittlichen Bruttotageslohnes.

B. Ergänzung

(Art. 29, Gesetz über die Arbeitsverträge)

401.

In allen Fällen, in denen der Arbeitnehmer Anspruch auf vorübergehende Arbeitslosenunterstützung hat, mit Ausnahme einer Aussetzung aufgrund höherer Gewalt, haben Arbeitnehmer, deren Monatslohn 4.000 Euro brutto nicht übersteigt, Anspruch auf einen Zuschlag von 5 Euro für jeden Tag, der durch vorübergehende Arbeitslosenunterstützung abgedeckt ist, unbeschadet der gesetzlichen oder vertraglichen Ergänzungen.

Arbeitnehmer mit einem Bruttomonatslohn von mehr als 4.000 Euro haben Anspruch auf diesen Zuschlag, sobald sie innerhalb desselben Jahres mehr als 26 Tage lang bei demselben Arbeitgeber in Kurzarbeit waren. Ab dem 27. Tag haben sie daher auch Anspruch auf die zusätzliche Leistung von 5 Euro für jeden Tag, an dem sie durch die vorübergehende Arbeitslosenunterstützung abgedeckt sind, mit Ausnahme der Tage, an denen sie aufgrund höherer Gewalt vorübergehend arbeitslos waren.

THEMA 4

ENDE DES ARBEITSVERTRAGES

(Referenzen: Gesetz vom 3.07.1978 über die Arbeitsverträge)

KAPITEL 1

WANN ENDET DER VERTRAG?

§1. EINIGE GRUNDSÄTZE

402.

Der Arbeitsvertrag endet genau wie jeder andere Vertrag, wenn beide Parteien sich mit einer Beendigung einverstanden erklären.

Wenn er für eine bestimmte Zeit oder eine bestimmte Aufgabe abgeschlossen wurde, endet er, wenn die vereinbarte Zeit abgelaufen ist oder die vereinbarte Arbeit beendet ist.

403.

Der Arbeitsvertrag ist ein gegenseitiger Vertrag, d.h. die allgemeine Art und Weise, wie diese Verträge enden, gilt auch für den Arbeitsvertrag. Darüber hinaus kann der Arbeitsvertrag auch enden:

- mittels Kündigung;
- mittels der Zahlung einer Kündigungsentschädigung;
- aus schwerwiegendem Grund;
- aus höherer Gewalt;
- durch den Tod des Arbeitnehmers.

Das Gesetz regelt auch die Folgen des Todes des Arbeitgebers für den Arbeitsvertrag im Falle eines Konkurses und im Falle einer vorübergehenden oder dauerhaften Schließung des Unternehmens infolge umweltrechtlicher Maßnahmen.

Bestimmte Arbeitnehmer sind vor Entlassungen, d. h. vor Vertragsbruch durch den Arbeitgeber, geschützt.

Im Falle der Massenentlassung oder der Betriebsschließung bestehen Sonderregelungen.

Manche Verpflichtungen des Arbeitsvertrages bleiben nach dessen Beendigung bestehen. Dies ist der Fall der Nicht-Konkurrenzklausel.

Manchmal schlägt der Arbeitgeber dem entlassenen Arbeitnehmer eine Begleitung vor, die ihm dazu verhelfen soll, einen neuen Arbeitsplatz zu finden (Outplacement).

§2. DER TOD DES ARBEITNEHMERS ODER DES ARBEITGEBERS

404.

Stirbt der Arbeitnehmer, wird der Vertrag aufgelöst (Art. 32, 4.).

405.

Stirbt der Arbeitgeber, wird der Vertrag nicht aufgelöst, es sei denn, es kommt zur Einstellung der Tätigkeit, wegen derer der Arbeitnehmer eingestellt wurde oder wenn der Vertrag in Hinblick auf eine persönliche Zusammenarbeit abgeschlossen wurde. In beiden Fällen entscheidet der Richter über eine mögliche Entschädigung und legt deren Höhe fest (Art. 33).

§3. HÖHERE GEWALT

(Art. 32, Gesetz über die Arbeitsverträge; Art. 1.4-82/1 Gesetzbuch über das Wohlbefinden)

406.

Der Vertrag endet, wenn dessen Erfüllung infolge höherer Gewalt, d.h. einer unvorhergesehenen und vom Willen der beiden Parteien unabhängigen Ereignisses, unmöglich wird (Art. 33, 5.).

Dies ist nach allgemeiner Auffassung der Fall, wenn ein Unfall die Einrichtungen des Unternehmens zerstört, sofern der Arbeitgeber keine Verantwortung für das Eintreten des Unfalls trägt.

407.

Die Arbeitsunfähigkeit infolge einer Krankheit oder eines Unfalls, die den Arbeitnehmer endgültig daran hindert, die vereinbarte Arbeit zu verrichten, kann den Arbeitsvertrag aufgrund höherer Gewalt erst dann beenden, wenn das im Gesetz über das Wohlbefinden am Arbeitsplatz vorgesehene Verfahren eingehalten wurde. Sowohl der Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber können dieses Verfahren einleiten, vorausgesetzt,

- im Unternehmen läuft kein Wiedereingliederungsprozess für den zu diesem Zeitpunkt arbeitsunfähigen Arbeitnehmer;
- der Arbeitnehmer ist seit mindestens neun Monaten ununterbrochen arbeitsunfähig.

408.

Das Gesetz stellt klar, dass der Konkurs oder die Insolvenz des Unternehmens an sich keine Fälle höherer Gewalt sind. Dasselbe gilt für die Schließung des Unternehmens aufgrund von Umweltgesetzen (Art. 26).

§4. DIE AUFLÖSUNGSKLAUSEL

409.

Auflösungsklausel nennt man die Klausel des Arbeitsvertrages, die vorsieht, dass dieser automatisch beendet wird, wenn ein bestimmtes Ereignis eintritt.

Bestimmte Fälle sind durch das Gesetz selbst vorgesehen. es ist z.B. erlaubt, einen Arbeitsvertrag für eine bestimmte Dauer oder für eine bestimmte Arbeit abzuschließen. Schließt man einen Arbeitsvertrag ab, um einen abwesenden Arbeitnehmer zu ersetzen, ist es erlaubt zu vereinbaren, dass der Arbeitsvertrag des Ersatzes automatisch (oder durch eine verkürzte Kündigungsfrist) endet, wenn der ersetzte Arbeitnehmer seine Arbeit wieder aufnimmt.

Ansonsten geht man davon aus, dass solche Klauseln gelten, wenn sie zivilrechtlich vorgesehen sind und die Rechte des Arbeitnehmers nicht einschränken.

410.

Es ist beispielsweise nicht zulässig zu vereinbaren, dass der Vertrag endet, wenn eine Bedingung eintritt, die ganz vom Willen einer der beiden Parteien abhängt.

Es ist auch nicht erlaubt, eine Bedingung zu vereinbaren, die gegen die öffentliche Ordnung verstößt, z.B. eine Bedingung, die die rechtmäßige Ausübung einer öffentlichen Freiheit verhindert oder eine Verfehlung darstellt. Das Gesetz sieht ausdrücklich vor, dass nicht vereinbart werden darf, dass der Vertrag durch Heirat, Mutterschaft oder das Erreichen des Rentenalters beendet wird (Art. 36). Ebenso sind Klauseln nichtig, die es dem Arbeitgeber erlauben würden, den Vertrag fristlos oder vor Ablauf der vereinbarten Frist zu kündigen, wenn der Lohn des Arbeitnehmers aufgrund einer Verbraucherkreditregelung gepfändet wird (Art. 36bis).

Die Auflösungsklausel darf nicht dazu führen, dass der Schutz, den das Gesetz dem Arbeitnehmer bietet, eingeschränkt wird. Beispielsweise darf der Vertrag nicht vorsehen, dass bestimmte Fehler des Arbeitnehmers automatisch zur Beendigung des Vertrags führen.

Solche Klauseln können dem Richter bei der Beurteilung, ob der Arbeitgeber aus schwerwiegendem Grund kündigen durfte, eine Orientierungshilfe sein, ohne ihn zu binden.

Ebenso ist es nicht zulässig, vorzusehen, dass der Vertrag endet, wenn der Arbeitnehmer von bestimmten gesetzlich vorgesehenen Rechten Gebrauch macht (z. B. Laufbahnunterbrechung, Bildungsurlaub oder Kandidatur bei Sozialwahlen).

In einigen Fällen muss der Richter beurteilen, ob die Klausel die Rechte des Arbeitnehmers einschränkt. So wurden beispielsweise Verträge für gültig erklärt, die enden, wenn der Arbeitnehmer zu den Waffen gerufen wird, wenn diese Einberufung kurz nach Dienstantritt erwartet wird.

KAPITEL 2

KÜNDIGUNG

S1. ALLGEMEINE ERKLÄRUNGEN

A. Die Kündigungsfrist

(Art. 28, 37, 37/7 und 38, Gesetz über die Arbeitsverträge; Gesetz vom 15.06.2020)

411.

Ein unbefristeter Vertrag kann durch jede Partei mit einer Kündigungsfrist beendet werden, d.h. eine Frist, in der die andere Vertragspartei vom Ende des Vertrages in Kenntnis gesetzt wird, der Vertrag jedoch vorläufig normal weiterläuft.

Im Gesetz ist eine Mindestkündigungsfrist vorgesehen, wenn der Arbeitgeber den Vertrag beendet (Entlassung) und eine Höchstkündigungsfrist, wenn der Arbeitnehmer dies tut (Eigenkündigung).

412.

Die vom Arbeitgeber mitgeteilte Kündigungsfrist verlängert sich um folgende Zeiträume: Jahresurlaub, Krankheit oder Unfall, Berufskrankheit oder Arbeitsunfall, Mutterschaftsurlaub, präventive Entfernung vom Arbeitsplatz, vorübergehende Arbeitslosigkeit aus wirtschaftlichen Gründen oder „Schlechtwetter“, Untersuchungshaft, Zeitkredit oder „thematischer Urlaub“ mit vollständiger Arbeitsunterbrechung sowie um die Ruhetage, an denen Überstunden ausgeglichen werden.

Die vorübergehende höhere Gewalt, die sich aus den Maßnahmen der Regierung zur Begrenzung der Ausbreitung des Coronavirus COVID-19 ergibt, setzt die Kündigungsfrist auch aus. Alle anderen Fälle der Aussetzung verlängern die Kündigungsfrist nicht. (Kassationshof, 7. Januar 1985).

Kündigt der Arbeitnehmer, so wird die Kündigungsfrist niemals verlängert.

413.

Die Kündigung muss schriftlich erfolgen (Art. 37). In diesem Schreiben müssen Anfang und Ende der Kündigungsfrist angegeben werden. Die Kündigung wird dem Arbeitnehmer durch Einschreibebrief oder durch Gerichtsvollzieher mitgeteilt.

Die Eigenkündigung durch den Arbeitnehmer wird dem Arbeitgeber entweder auf einem der vorhin genannten Weg oder durch Aushändigung des Briefes an den Arbeitgeber, der dessen Empfang bestätigen muss, mitgeteilt. Der Einschreibebrief gilt am 3. Werktag nach seiner Absendung als erhalten.

Die Kündigung durch den Arbeitgeber, die nicht per Einschreiben, sondern durch Zusendung eines Kündigungsschreibens erfolgt, ist null und nichtig. Die Kündigungsfrist ist daher ungültig. Eine irreguläre Kündigung beendet jedoch grundsätzlich immer den Arbeitsvertrag. Eine ungültige Kündigung enthält keine gültige Kündigungsfrist und beendet den Arbeitsvertrag sofort, auch wenn im Kündigungsschreiben ein späteres Datum erwähnt wird. Der Kassationshof erklärt, dass es einer Partei, die eine sofortige ungültige Entlassung/Kündigung erhalten hat, freisteht, sich auf die sofortige Beendigung des Vertrages zu berufen oder nicht. Verhalten sich der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber nach der ungültigen Kündigung weiterhin so, als ob der Arbeitsvertrag nicht sofort beendet worden wäre, so geht man davon aus, dass der Arbeit-

nehmer nach einer angemessenen Frist auf sein Recht, sich auf fristlose Entlassung zu berufen, verzichtet. In diesem Fall läuft der Arbeitsvertrag bis zu seiner späteren Kündigung (Kassationsgericht 28. Januar 2008, Journal der Arbeitsgerichte (JTT) 2008, 239).

B. Urlaub zur Arbeitssuche

(Art. 41, Gesetz über die Arbeitsverträge)

414.

Während der Kündigungsfrist kann der Arbeitnehmer der Arbeit ohne Lohnverlust fernbleiben, um Arbeit zu suchen.

Dauert die Kündigungsfrist nicht länger als 26 Wochen (oder 6 Monate), beträgt diese Abwesenheit ein vollständiger oder zwei halbe Tage pro Woche. Bei einer Kündigungsfrist über 26 Wochen gilt diese Begrenzung für die letzten 26 Wochen (die letzten 6 Monate) oder wenn der Arbeitnehmer einer beruflichen Eingliederungsprozedur folgt. Für die vorherige Periode und falls der Arbeitnehmer eine berufliche Eingliederungsprozedur nutzt, beträgt die Abwesenheit einen halben Tag pro Woche.

Dieses Recht kann genutzt werden während der vom Arbeitgeber oder vom Arbeitnehmer ausgehenden Kündigungsfrist. Allerdings kann der Arbeitnehmer, der selbst hinsichtlich seiner Pension mittels einer reduzierten Kündigungsfrist gekündigt hat, dieses Recht nicht in Anspruch nehmen (siehe unten).

C. Betriebszugehörigkeit

(Art. 37/4 Gesetz über Arbeitsverträge)

415.

Die Kündigungsfrist hängt vor allem von der Dauer der Betriebszugehörigkeit ab. Diese betrifft hier die Periode des Dienstes innerhalb einer selben Betriebseinheit, auch wenn der Vertrag geändert wurde oder wenn der Arbeitgeber geändert hat.

Schließlich gilt ein Arbeitnehmer als bei demselben Arbeitgeber beschäftigt, wenn er dieselbe Arbeit nacheinander ohne Unterbrechung für zwei Arbeitgeber ausgeführt hat, die vereinbart haben, dass einer eine bestimmte Tätigkeit vom anderen übernimmt. (Kassationshof, 18. Mai 1992)

Für die Kündigungsfrist berücksichtigt man in gewissem Maße die geleisteten Perioden der Leiharbeit in der gleichen Funktion beim gleichen Arbeitgeber. Diese Perioden gelten bis zu einem Jahr als Betriebszugehörigkeit. Für die Anwendung dieser Regelung gelten Inaktivitätsperioden von weniger als 7 Tagen als Perioden der Leiharbeit.

D. Die Entlassung mit Entschädigung oder „nicht geleistete Kündigungsfrist“

(Art. 39)

416.

Neben Kündigung oder Teilkündigung können beide Parteien den Vertrag auch durch Zahlung einer Entschädigung beenden.

Diese Entschädigung entspricht dem Gehalt für die Dauer der Kündigungsfrist oder den Teil der nicht geleisteten Kündigungsfrist.

Diese Regelung wird unter anderem dann angewandt, wenn die ordnungsgemäßen Formalitäten bei Vertragsbruch durch Kündigung nicht beachtet wurden oder der Vertrag aus schwerwiegenden Gründen, die ordnungswidrig mitgeteilt oder vom Richter nicht anerkannt wurden, beendet wird.

417.

Nach Beendigung des Arbeitsvertrages ist die Entlassungsentschädigung grundsätzlich in einem Mal auszubezahlen.

Das Gesetz (Art. 39 bis) sieht jedoch vor, dass ein Unternehmen in Schwierigkeiten die Entlassungsentschädigung monatlich ausbezahlen kann (über den Begriff Unternehmen in Schwierigkeiten s. KE 29.08.85). In diesem Fall wird sie, wie das Einkommen, indexiert.

418.

Wenn der Arbeitgeber während einer Krankheitsperiode mit einer Entschädigung entlässt, kann er den als garantierten Lohn gezahlten Betrag von dieser Entschädigung abziehen.

E. Arbeitsfreistellung während der Kündigungsfrist

(Artikel 37/12 und 38, § 2 des Gesetzes über die Arbeitsverträge.)

419.

Es gibt eine Zwischensituation zwischen der Leistung der Kündigungsfrist (A. Kündigungsfrist) und der Überweisung einer Entschädigung (B. Entlassung mit Entschädigung): Der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer teilt der anderen Partei die korrekte Kündigungsfrist mit, aber dann wird vereinbart, dass der Arbeitnehmer von den Leistungen befreit wird.

In diesem Fall muss der Arbeitnehmer warten, bis die Aussetzungen wirksam sind, bevor er auf das Recht verzichten kann, die Kündigungsfrist während der Aussetzungsfristen auszusetzen. Ein Arbeitnehmer kann nicht im Voraus auf dieses Recht verzichten (Kassationshof 30.01.2017).

Entbindet der Arbeitgeber im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer letzteren von den Arbeitsleistungen während der Kündigungsfrist, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer schriftlich mitzuteilen, dass dieser sich innerhalb eines Monats nach der Gewährung der Freistellung beim regionalen Arbeitsamt eintragen muss.

§2. DAUER UND BEGINN DER KÜNDIGUNGSFRIST

A. Einheitsstatut

420.

Das einheitliche System für Arbeiter und Angestellte gilt seit dem 1. Januar 2014. Es gilt in vollem Umfang für die Arbeitnehmer, die ab diesem Datum eingestellt werden. Für die Arbeitnehmer, die vor diesem Datum im Dienst des Arbeitgebers standen, gilt übergangsweise ein gemischtes System, das unter Punkt B beschrieben wird.

421.

Die Kündigungsfrist, ob der Arbeitgeber entlässt oder der Arbeitnehmer selbst kündigt, beginnt immer am Montag nach ihrer Mitteilung.

422.

Die in Wochen ausgedrückte Kündigungsfrist wird in Funktion der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers festgelegt. Man entscheidet, ob es sich um eine Kündigung durch den Arbeitgeber (Entlassung) oder um eine Kündigung durch den Arbeitnehmer selbst handelt. Bei einer Gegenkündigung, d.h. bei einer Kündigung durch den Arbeitnehmer, der während der Kündigungsfrist eine Arbeit gefunden hat, ist die Frist darüber hinaus begrenzt.

BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT DES ARBEITNEHMERS	DAUER DER KÜNDIGUNGSFRIST (IN WOCHEN)		
	ENTLASSUNG (KÜNDIGUNG DURCH DEN ARBEITGEBER)	KÜNDIGUNG DURCH DEN ARBEIT- NEHMER	
			GEGENKÜNDIGUNG
< 3 Monate	1	1	1
< 4 Monate	3	2	2
< 5 Monate	4	2	2
< 6 Monate	5	2	2
6 - 9 Monate	6	3	3
9 - 12 Monate	7		
12 - 15 Monate	8	4	4
15 - 18 Monate	9		
18 - 21 Monate	10		
21 - 24 Monate	11	5	
2 - 3 Jahre	12		
3 - 4 Jahre	13	6	
- 5 Jahre	15		
5 Jahre	3 Wochen pro zusätzliches angebrochenes Jahr Betriebszugehörigkeit	9	
6 Jahre		10	
7 Jahre		12	
8 - 20 Jahre		13	
20 Jahre	62		
21 Jahre und >	62 + 1 Woche pro zusätzliches angebrochenes Jahr Betriebszugehörigkeit		

423.

Die Betriebszugehörigkeit wird jedes Mal ab dem Datum des Dienstantritts bis zum Tag vor Beginn der Kündigungsfrist berechnet.

Beispiele:

Antoine trat am 1. April mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag in den Dienst ein. Er wird mit einer Kündigungsfrist entlassen, die am 1. Oktober desselben Jahres beginnt. In dem Wissen, dass die Betriebszugehörigkeit vom Datum des Dienstantritts bis zum Tag vor Beginn der Kündigungsfrist berechnet wird, hatte Antoine genau 6 Monate Betriebszugehörigkeit (vom 1. April bis zum 30. September). Sein Arbeitgeber muss ihm eine Kündigungsfrist von 6 Wochen geben.

Deborah arbeitete ab dem 1. Mai 2014 und wurde am 10. Oktober 2025 entlassen. Sie hatte zum Zeitpunkt ihrer Entlassung mehr als 11 Jahre Betriebszugehörigkeit. Daher beträgt die Kündigungsfrist für die ersten 5 Jahre 15 Wochen, erhöht um 7 Jahre Betriebszugehörigkeit (= 6 volle Dienstjahre + das letzte angefangene Jahr). Dies ergibt $15 \text{ Wochen} + (7 \times 3 \text{ Wochen}) = 15 + 21 = 36 \text{ Wochen}$.

I

II

III

IV

V

B. Verkürzte Fristen in speziellen Fällen

424.

Geht die Entlassung vom Arbeitgeber aus, damit die Kündigungsfrist endet ab dem ersten Tag des Monats nach dem Monat, an dem der Arbeitnehmer das Pensionsalter erreicht (d.h. 65 Jahre), darf die Kündigungsfrist nicht mehr als 26 Wochen betragen.

NB. Diese Regelung betrifft die Beziehungen zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer und ist keine Bedingung zur Eröffnung des Anrechtes auf die Pension. Der Arbeitnehmer, der seine Pension nehmen möchte (auch vor 65 Jahren!) kann auch selbst kündigen, indem er die gewöhnlichen Fristen respektiert oder eine Vertragsauflösung in beiderseitigem Einverständnis mit dem Arbeitgeber vereinbaren.

425.

Die Kündigungsfrist kann auf 26 Wochen reduziert werden, wenn die Kündigung mit Blick auf das System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsausgleich (Frühpension) durch einen Arbeitgeber erfolgt, der sich offiziell in Schwierigkeiten oder in Umstrukturierung befindet (siehe „Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag“ in Teil 3 dieses Handbuchs).

426.

(Art. 37/5, Gesetz über die Arbeitsverträge)

Der Arbeitnehmer, der im Rahmen eines Programmes zur Wiederbeschäftigung eingestellt ist, kann seinen Vertrag mittels einer Kündigungsfrist von 7 Tagen beenden.

427.

Während den Perioden der Kurzarbeit aus wirtschaftlichen Gründen kann der Arbeitnehmer ohne Kündigungsfrist den Vertrag auflösen. Gleiches gilt bei Kurzarbeit wegen Schlechtwetter, die länger als einen Monat dauert.

C. Übergangsregeln

Diese Regeln gelten für die Kündigungen nach dem 1. Januar 2014 von Arbeitnehmern, die schon vor diesem Datum beim Arbeitgeber beschäftigt waren.

1. ALLGEMEINE REGEL

428.

Die einzuhaltenden Kündigungsfristen ergeben sich, sowohl für die Entlassung wie für die Eigenkündigung, aus der Addition der Fristen, die sich aus dem vorherigen und dem neuen System ergeben.

a) Man beginnt damit, die Frist aus dem vorigen System zu berechnen, wobei die Betriebszugehörigkeit bis zum 31.12.2013 berücksichtigt wird.

Für die Angestellten, die zu diesem Datum mehr als 32.254 Euro brutto im Jahr verdienten, beträgt die Frist, in Abweichung zu den unter Punkt B beschriebenen Regeln, einen Monat pro begonnenes Dienstjahr, mit einem Minimum von 3 Monaten.

Beispiele: Am 31.12.2013 hat der Arbeitnehmer ein Dienstalter von 10 Jahren:

- Er ist Arbeiter und untersteht keiner paritätischen Kommission, die besondere Fristen vorsieht: die Kündigungsfrist beträgt 56 Tage;
- Er ist Angestellter und verdient nicht mehr als 32.254 Euro: die Kündigungsfrist beträgt 9 Monate;
- Er ist Angestellter und verdient mehr als 32.254 Euro: die Kündigungsfrist beträgt 11 Monate.

Das Verfassungsgericht befand jedoch, dass abweichende Klauseln auf den Arbeitsvertrag angewandt werden können, in Abweichung von der Pauschalberechnung, die in den Übergangsbestimmungen der Artikel 67-69 des Gesetzes über das Einheitsstatut (LSU) festgelegt ist, wenn die Klauseln für den höheren Angestellten günstiger sind (Verfassungsgericht 18. Oktober 2018, Urteil 140/2018).

b) Man fügt dann die Kündigungsfrist hinzu, die aus den neuen Regeln hervorgeht in Funktion der Betriebszugehörigkeit ab dem 1. Januar 2014.

Beispiel: Die Kündigung erfolgt im Januar 2015, d.h. nach 12 vollständigen Monaten nach dem 1.1.2014. Zu der Kündigungsfrist, die nach a. berechnet wurde, fügt man 8 Wochen hinzu.

2. SONDERREGELUNGEN FÜR ARBEITER: ENTLASSUNGS-AUSGLEICHSENTSCHÄDIGUNG

(KE-G. 28.12.1944, Art. 7 §1sexies; KE 9.1.2014)

429.

Die Arbeiter, die vor dem 1. Januar 2014 eingestellt wurden und die nach diesem Datum entlassen werden, haben Anrecht auf eine Entschädigung, die den Unterschied zwischen der Kündigungsfrist, auf die sie im neuen System Anrecht hätten und der Kündigungsfrist, die ihnen nach dem vorherigen System zusteht, ausgleicht.

Diese Entschädigung entspricht ihrem Nettolohn. Sie ist weder zu versteuern, noch werden LSS-Beiträge abgehalten. Sie ist nicht mit einer Arbeitslosenentschädigung kumulierbar. Im Bereich der sozialen Sicherheit ist sie einer Vertragsbruchsentschädigung gleichgestellt.

Sie wird vom LfA durch die Zahlstellen der Arbeitslosenentschädigungen bezahlt.

Seit dem 1. Januar 2017 kommen alle Arbeiter, die am 31. Dezember 2013 beschäftigt waren, in den Genuss dieses Systems.

§3. BEGRÜNDUNG DER ENTLASSUNG

430.

In Belgien muss ein Arbeitgeber keine Genehmigung für eine Entlassung bei einer Behörde oder einem Richter einholen, außer in Sonderfällen (siehe z.B. Schutz von Delegierten).

Das bedeutet aber nicht, dass der Arbeitgeber aus einer Laune heraus, aus unzulässigen Gründen oder aufgrund von diskriminierenden Kriterien entlassen kann. Die Entlassung muss in einem angemessenen Verhältnis zu den hervorgehobenen Gründen stehen. Sie ist ein „funktionales Recht“: Sie muss durch die Notwendigkeit des Unternehmens gerechtfertigt sein.

Darüber hinaus muss die Entlassungsprozedur die Würde des Arbeitnehmers wahren. Auch wenn die Entlassung auf einen Fehler des Arbeitnehmers beruht, darf sie nicht mit Umständen verbunden werden, die ihn unnötig schädigen.

Entlassungen, die diese Bedingungen nicht erfüllen, gelten als Rechtsmissbrauch und der Arbeitnehmer kann eine Entschädigung, zusätzlich zu den normalen Kündigungsentschädigungen, verlangen.

431.

Das KAA Nr. 109 des NAR führte das Prinzip der Entlassungsbegründung für den Privatsektor ein.

432.

Dieses KAA führt zunächst das Recht für den Arbeitnehmer ein, die Gründe seiner Entlassung zu erfahren. Werden diese Gründe nicht im Kündigungsschreiben selbst aufgeführt, kann der Arbeitnehmer diese per Einschreiben anfordern. Dieses Einschreiben muss versandt werden:

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

Der Arbeitgeber muss auf diese Anfrage antworten, ebenfalls per Einschreiben, und zwar innerhalb von 2 Monaten ab Erhalt des Briefes des Arbeitnehmers. Tut er dies nicht, muss er dem Arbeitnehmer ein „pauschales Bußgeld“ von 2 Wochenlöhnen zahlen.

433.

Das KAA sieht ferner eine Entschädigung der „offenkundig unangemessenen“ Entlassung vor, d.h. der Entlassung, die „auf Gründen beruht, die nichts mit den Fähigkeiten oder dem Verhalten des Arbeitnehmers zu tun haben oder die nicht auf den Erfordernissen des Betriebs oder des Dienstes beruhen, und die von einem normalen und vernünftigen Arbeitgeber niemals beschlossen worden wäre“.

Die Beweislast der Gründe ist wie folgt geregelt:

- hat der Arbeitgeber die Entlassungsgründe weder im Entlassungsschreiben noch auf Anfrage des Arbeitnehmers angegeben, so muss er beweisen, dass die Gründe nicht offenkundig unangemessen sind;
- hat der Arbeitgeber die Gründe der Entlassung angegeben, obliegt es ihm, die angeführten Tatbestände zu beweisen; der Arbeitnehmer kann seinerseits versuchen zu beweisen, dass die Entlassung trotzdem offenkundig unangemessen war;
- hat der Arbeitnehmer die Entlassungsgründe nicht beantragt, muss er die Elemente für die offenkundig unangemessene Entlassung beweisen.

434.

Die Entschädigung für eine offenkundig unangemessene Entlassung beträgt 3 bis 17 Wochenlöhne, unbeschadet des Rechtes des Arbeitnehmers, seinen wirklichen Schaden zu beweisen. Diese Entschädigung ist nur kumulierbar mit der Kündigungsentschädigung, der nicht-Konkurrenz-Entschädigung, der Ausschlussentschädigung oder den zusätzlichen Entschädigungen der sozialen Sicherheit. Sie ist zum Beispiel nicht kumulierbar mit den Entschädigungen des Schutzes schwangerer Frauen, der Delegierten, usw...

435.

Das KAA gilt nicht in bestimmten Situationen:

- a. die ersten 6 Monate der Beschäftigung;
- b. Leiharbeit, Studentenarbeit;
- c. Entlassungen, deren Grund offensichtlich ist (Erreichung des Pensionsalters, definitive Aufgabe der Aktivität, Betriebsschließung) oder die durch eine besondere Prozedur geregelt werden (schwerwiegender Grund, Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag, Massenentlassung, Entlassung von Delegierten, usw.).

Die Regeln über die offenkundig unangemessenen Gründe gelten nur für die unbefristeten Verträge. Wir erinnern daran, dass befristete Verträge bis zu ihrem Ende ausgeführt werden müssen, außer bei schwerwiegenden Gründen oder in bestimmten Krankheitsfällen.

§4. VERTRAGSBRUCH AUFGRUND EINES FEHLERS

A. Der schwerwiegende Grund

(Art. 35)

436.

Beide Vertragsparteien können den Vertrag aus schwerwiegenden Gründen ohne Kündigung oder Entschädigung brechen. Unter schwerwiegenden Gründen versteht man schwere Fehler der anderen Vertragspartei, aufgrund derer es sofort und endgültig unmöglich wird, die vertraglichen Beziehungen weiter aufrecht zu erhalten.

Entlassung und Kündigung aus schwerwiegenden Gründen unterliegen Formalitäten und streng einzuhaltenden Fristen:

- Der Vertrag muss innerhalb von 3 Arbeitstagen nach der Inkennntnisnahme des angeführten Tatbestandes unterbrochen werden;
- Die Gründe für die Entlassung müssen innerhalb von 3 Arbeitstagen nach der Kündigung mitgeteilt werden. In der Praxis werden sie in der Kündigung angegeben, aber das ist gesetzlich nicht Pflicht. Die Mitteilung des Grundes geschieht per Einschreiben, durch den Gerichtsvollzieher oder durch ein persönlich übergebenes Schreiben; in diesem letzten Fall gilt die Unterschrift desjenigen, der die Mitteilung erhält, nur als Empfangsbestätigung und nicht als Anerkennung des schwerwiegenden Grundes oder des angeführten Tatbestandes.

Fechtet die andere Vertragspartei den angeführten Grund an oder ist sie der Meinung, Formalitäten und Fristen wurden nicht eingehalten, kann sie eine Entschädigung wegen Vertragsbruch verlangen.

Im Streitfall entscheidet das Gericht, ob ein schwerwiegender Grund vorliegt oder nicht. Dem Kläger obliegt es, den schwerwiegenden Grund zu beweisen.

B. Die Handlung, die einem Bruch gleichkommt und die juristische Auflösung des Vertrages

437.

Gemäß der Rechtsprechung bedeutet eine Handlung, die einem Bruch gleichkommt, „ein Verhalten, das die vertraglich festgelegten Verpflichtungen der Parteien im Arbeitsvertrag verkennt, so dass dieses nur so gedeutet werden kann, dass der Wille besteht, das Abkommen nicht mehr zu respektieren“.

Die Gerichte gehen regelmäßig davon aus, dass ein Arbeitgeber, der einseitig einen wesentlichen Bestandteil des Vertrags (z.B. Entlohnung, Arbeitszeiten, wesentliche Elemente der Funktion) ändert, den Willen bekundet, einen neuen Vertrag an die Stelle des bestehenden zu setzen und diesen somit zu beenden.

Das Gleiche gilt für den Arbeitnehmer, der seiner Arbeit ohne Rechtfertigung und ohne das Einverständnis des Arbeitgebers fernbleibt.

Der Arbeitnehmer, dessen Arbeitsvertrag einseitig vom Arbeitgeber auf wesentliche Weise verändert wird, kann entweder sofort die Unrechtmäßigkeit der Kündigung beanstanden oder vorübergehend den Arbeitsvertrag unter den neuen Bedingungen ausführen, wobei er den Arbeitgeber innerhalb einer angemessenen Frist dazu auffordert, die Änderung innerhalb einer bestimmten Frist rückgängig zu machen, da anderenfalls der Arbeitsvertrag als unrechtmäßig aufgelöst zu betrachten ist. Wenn der Arbeitgeber in diesem letzten Fall die Änderung über die vorgesehene Zeit hinaus aufrecht erhält, gilt der Arbeitsvertrag als unrechtmäßig aufgelöst ab dem vom Arbeitnehmer festgelegten Datum (Kassationshof 7. Mai 2007 und 19. Januar 2015).

438.

Ein Fehler des Arbeitgebers, selbst die Nichtzahlung des Lohnes, kann nicht immer mit einem Vertragsbruch gleichgestellt werden. Wesentlich ist zu wissen, ob die Verfehlung schlimm genug, oder die Veränderung so grundlegend ist, dass sie den Bruch des Arbeitsvertrages rechtfertigt. Dieser Punkt ist oft delikat, weil er dem Recht des Arbeitgebers, die Arbeitsbedingungen leicht zu verändern, besonders wenn das Unternehmen sich in Umstrukturierung befindet, Rechnung tragen muss.

Unter Berücksichtigung der theoretischen Kontroversen in diesem Bereich ist es ratsam, eine einem Vertragsbruch gleichkommende Handlung oder eine gerichtliche Vertragsauflösung nur nach sorgfältiger Beratung und Abwägung der Risiken geltend zu machen.

I

II

III

IV

V

KAPITEL 3

DIE VERPFLICHTUNGEN NACH BEENDIGUNG DES ARBEITSVERTRAGES

§1. ALLGEMEINE REGELN

439.

Grundsätzlich enden die gegenseitigen Verpflichtungen mit dem Ende des Arbeitsvertrages.

Das Verbot, Geheimnisse in Verbindung mit der beruflichen Aktivität zu verbreiten oder ungesetzliche Konkurrenzaktionen zu tätigen, besteht auch nach Beendigung des Vertrages.

Der Arbeitnehmer wird außerdem dazu angehalten, die Arbeitskleidung sowie ihm anvertraute Materialien oder ungebrauchte Rohstoffe dem Arbeitgeber in gutem Zustand zurückgeben (Gesetz 3.7.1978, Art. 17/5).

§2. DIE NICHT-KONKURRENZ-KLAUSEL

(Gesetz vom 03.07.1978, Art. 65, 86, 104 bis 106, KAA Nr. 1bis vom 21.12.1978, KE vom 06.03.1979).

440.

Diese Klausel verbietet dem Arbeitnehmer, nach seinem Ausscheiden aus dem Betrieb, ähnliche Aktivitäten entweder bei einem anderen Arbeitgeber, oder auf eigene Rechnung auszuüben.

Da es sich hier um eine Eingrenzung der Arbeitsfreiheit handelt, sind solche Klauseln nur unter strikten Bedingungen zugelassen.

Das Gesetz sieht für die Arbeiter und Angestellten einerseits und für die Handelsvertreter andererseits unterschiedliche Bedingungen vor.

A. Arbeiter und Angestellte, mit Ausnahme der Handelsvertreter

441.

Die Nicht-Konkurrenz-Klausel gilt nicht, wenn das Jahreseinkommen unter 41.969 Euro liegt.

Zwischen 41.969 Euro und 83.939 Euro Jahreseinkommen ist sie nur für die Funktionen oder Kategorien anwendbar, die per Kollektivabkommen im Prinzip in einer paritätischen Kommission oder einer paritätischen Unterkommission festgelegt wurden (Beträge am 1.01.2024).

Funktionieren diese paritätischen Organe nicht oder bei Scheitern der Verhandlungen auf dieser Ebene, können diese Funktionen durch Einigung zwischen Arbeitgeber und Gewerkschaftsorganisationen festgelegt werden; bei bestehender Uneinigkeit kann die zuerst handelnde Partei die Meinung einer vermittelnden Kommission einholen, die im Rahmen des NAR tätig ist.

Liegt das Einkommen über 83.939 Euro, gilt die Klausel, außer für die ausgeschlossenen Funktionen, die nach der oben erwähnten Prozedur festgelegt werden.

442.

Die Nicht-Konkurrenz-Klausel ist nur gültig, wenn:

- sie sich auf ähnliche Aktivitäten bezieht;
- sie eine einmalige Pauschalentschädigung vorsieht, zahlbar durch den Arbeitgeber, außer wenn dieser innerhalb von 14 Tagen nach dem Vertragsende auf die Anwendung der Klausel verzichtet. Diese Entschädigung muss mindestens der Hälfte des Bruttogehaltes über die Anwendungsperiode der Klausel entsprechen;
- sie schriftlich die Anwendungsmodalitäten festhält.

443.

Zusätzlich muss die Nicht-Konkurrenz-Klausel:

- geographisch auf die Orte begrenzt sein, in denen der Arbeitnehmer tatsächlich Konkurrenz machen könnte; auf keinen Fall darf dies über belgisches Territorium hinausgehen;
- sie darf 12 Monate nach Vertragsende nicht überschreiten;
- sie ist nicht anwendbar, wenn der Vertrag während den ersten 6 Monaten endet oder wenn der Arbeitnehmer nach dieser Periode ohne schwerwiegenden Grund entlassen wird oder wenn der Arbeitnehmer aus schwerwiegendem Grund selbst kündigt.

Was die Angestellten angeht, ist es in gewissen Fällen und unter gewissen Bedingungen möglich, von den letzten Bedingungen abzuweichen und zwar wenn:

- der Betrieb ein internationales Aktivitätsfeld oder Wirtschaftsinteressen hat;
- der Angestellte wirklich durch seine Funktionen in der Lage ist, Kenntnisse zu erwerben, deren Gebrauch außerhalb des Betriebes demselben Schäden zufügen kann.

Diese Abweichung muss vertraglich festgelegt werden:

- durch ein sektorielles KAA;
- mangelndenfalls durch ein betriebliches KAA;
- in Ermangelung dessen durch den Arbeitsvertrag.

444.

Eine Expertenkommission, innerhalb des NAR ist berechtigt, sich zur Gültigkeit der Nicht-Konkurrenz-Klausel zu äußern, außer zu denen die durch sektorielles KAA vorgesehen sind. Diese Kommission entscheidet auf Antrag des Arbeitgebers, des Arbeitnehmers oder einer Gewerkschaftsorganisation.

445.

Bei Verletzung der Nicht-Konkurrenz-Klausel muss der Arbeitnehmer:

- die vom Arbeitgeber gezahlte Entschädigung zurückzahlen;
- dem Arbeitgeber eine gleichwertige Entschädigung zahlen.

Wenn der Vertrag während der Probezeit aufgelöst wird, kann der Richter diese Entschädigung unter Berücksichtigung des durch die Konkurrenz wirklich verursachten Schadens erhöhen oder verringern.

B. Handelsvertreter

446.

Im Gegensatz zu den Angestellten und den Arbeitern unterliegen die Handelsvertreter recht häufig einer Nicht-Konkurrenz-Klausel.

Die Nicht-Konkurrenz-Klausel schafft die Vermutung, dass der Vertreter eine Kundschaft eingebracht hat (was eine der Bewilligungsbedingungen für die Ausschließungsentschädigung ist); der Arbeitgeber kann den gegenteiligen Beweis erbringen.

447.

Diese Klausel ist nur gültig, wenn:

- das Jahresgehalt über 41.969 Euro liegt;
- sie sich auf gleichartige Aktivitäten bezieht;
- sie 12 Monate nicht überschreitet;
- sie sich auf das ursprüngliche geographische Tätigkeitsfeld des Vertreters begrenzt;
- sie schriftlich festgelegt wird.

Sie ist nicht anwendbar:

- wenn der Vertreter ohne schwerwiegenden Grund entlassen wird;
- wenn der Vertrag während den ersten sechs Monaten beendet wird;
- wenn der Vertreter den Vertrag aus schwerwiegenden Gründen beendet.

448.

Die im Vertrag vorgesehene Entschädigung im Falle der Übertretung der Klausel darf 3 Monatsgehälter nicht überschreiten. Aber der Arbeitgeber kann eine höhere Entschädigung fordern, wenn er eine größere Schädigung nachweist.

§3. DIE BERUFLICHE UMORIENTIERUNG ODER OUTPLACEMENT

(G. 5.9.2011, abgeändert durch das G. 26.12.2013)

449.

Zunehmend wird die Entlassung ausgestattet mit einer Maßnahme der beruflichen Umorientierung, manchmal auch „Outplacement“ genannt. Es handelt sich um ein Paket an Beratungs- und Hilfsdiensten, die individuell oder in Gruppen durch einen Dienstleister im Auftrag des Arbeitgebers erteilt werden, um dem Arbeitnehmer zu ermöglichen, selbst und möglichst schnell einen Arbeitsplatz bei einem anderen Arbeitgeber zu finden oder eine selbstständige Tätigkeit zu entwickeln.

Das Gesetz sieht ein Recht auf eine solche Begleitung vor:

- für die Arbeitnehmer, die mit einer Kündigungsfrist von mindestens 30 Wochen entlassen werden;
- für die Arbeitnehmer über 45 Jahren.

Beide Regelungen haben eines gemein: Wenn der Arbeitnehmer das Outplacement beendet, weil er einen neuen Job gefunden hat, kann das Outplacement innerhalb von 3 Monaten fortgesetzt werden, wenn der Arbeitnehmer seinen neuen Job verliert. In der Praxis sehen (die besseren) Outplacement-Büros dies regelmäßig für einen Zeitraum von mehr als 3 Monaten vor.

Das Gesetz legt auch Kriterien für die Qualität der Dienstleistung fest.

Sondermaßnahmen sind vorgesehen im Falle der Umstrukturierung des Unternehmens; sie werden im Kapitel über die Kollektiventlassung erläutert.

Ohne ein Recht auf Outplacement als solches zu erzwingen, erlegt das KAA Nr. 51 des NAR gemeinsame Regeln auf, wenn ein Outplacement in einem anderen Kontext als die oben beschriebenen vereinbart wird.

A. Entlassene Arbeitnehmer mit einer Kündigungsfrist von mindestens 30 Wochen

450.

Wird der Arbeitnehmer, außer aus schwerwiegendem Grund, entlassen mittels einer Kündigungsfrist von mindestens 30 Wochen (oder einer entsprechenden Entschädigung) hat er Anrecht auf eine berufliche Umorientierung.

Diese Umorientierung dauert 60 Stunden. Muss der Arbeitnehmer eine Kündigungsfrist leisten, wird er während 60 Stunden beurlaubt, um einen Arbeitsplatz zu suchen. Das Outplacementangebot muss innerhalb von 4 Wochen nach Beginn der Kündigungsfrist erteilt werden; ist dies nicht der Fall muss der Arbeitnehmer das Outplacement innerhalb der vier folgenden Wochen beantragen.

Wird der Arbeitnehmer mittels einer Entschädigung entlassen, werden die Kosten der Umorientierung bis zu 4 Wochen von der Entschädigung abgezogen. Das Outplacementangebot muss innerhalb von 14 Tagen nach Vertragsende erfolgen. Ist dies nicht der Fall, muss der Arbeitnehmer den Arbeitgeber innerhalb der folgenden 39 Wochen dazu ermahnen.

Die Regelung sieht vor, was geschieht, vor allem:

- wenn der Arbeitnehmer während der Umorientierungsprozedur einen Arbeitsplatz findet;
- wenn der Arbeitnehmer, der seine neue Arbeitsstelle verloren hat, eine neue Prozedur anstrebt.

Für Arbeitnehmer, die aufgrund ihrer medizinischen Situation nicht in den Genuss einer Umorientierungsprozedur kommen, entfällt dieses Recht, so dass der Arbeitgeber die vier Wochen Lohn nicht abziehen darf. Der Arbeitnehmer muss dies nachweisen, indem er innerhalb von sieben Tagen (sic) ab dem Tag, an dem er von seiner Entlassung Kenntnis erhalten hat, ein ärztliches Attest seines Hausarztes vorlegt.

B. Arbeitnehmer ab 45 Jahren

G. 5.9.2001, KAA Nr. 82 vom 10.7.2002

451.

Dieser Teil der Regelung gilt nur für die Arbeitgeber, die der Gesetzgebung über die KAA und die paritätischen Kommissionen (Privatsektor) unterstehen. Der Arbeitgeber muss eine Umorientierung anbieten, wenn der Arbeitnehmer folgende Bedingungen erfüllt:

- zum Zeitpunkt der Entlassung mindestens 45 Jahre alt sein, d.h. zu dem Zeitpunkt, wo diese ihm mitgeteilt wird;
- nicht aus schwerwiegendem Grund entlassen worden sein;
- mindestens seit einem Jahr im Betrieb gewesen sein;
- noch nicht pensionsberechtigt sein (siehe Thema „Pensionen“ im 3. Teil dieses Handbuchs).

Der Arbeitgeber muss kein Angebot unterbreiten, aber der Arbeitnehmer hat auf seinen Antrag hin Anrecht auf die Umorientierung (die innerhalb von 2 Monaten nach Vertragsende erfolgen muss):

- wenn der Arbeitnehmer nicht mindestens halbezeitig beschäftigt war;
- wenn der Arbeitnehmer, sollte er nach der Kündigungs- oder Entschädigungsperiode arbeitslos sein, dem Arbeitsmarkt laut der Regelung der Arbeitslosigkeit nicht zur Verfügung stehen muss.

452.

Die Kosten des Outplacements gehen zu Lasten des Arbeitgebers, aber die sektoriellen Abkommen können vorsehen, dass sie zu Lasten des sektoriellen Fonds gehen. Der Arbeitgeber, der seine Verpflichtungen in Sachen Outplacement nicht einhält, muss einen Beitrag von 1.500 Euro pro Arbeitnehmer an das LSS zahlen; erhöht um 300 Euro für administrative Unkosten (KE 23.1.2003). Dieser Beitrag finanziert die Outplacements für die Arbeitnehmer, die kein Angebot von ihrem Arbeitgeber bekommen. Dieses Outplacement wird vom VDAB, Forem, Actiris oder Arbeitsamt beantragt.

C. Nach Beendigung des Arbeitsvertrages wegen medizinischer und höherer Gewalt

(Kapitel V, Teil 3, Gesetz vom 5.9.2001.)

453.

Diese Regeln gelten nur für Arbeitnehmer, deren Arbeitsvertrag endet, weil sich der Arbeitgeber auf medizinische höhere Gewalt beruft.

Der Arbeitnehmer hat dann Anrecht auf eine Outplacementbegleitung:

- im Wert von 1.800 Euro;
- angepasst an seine gesundheitlichen Probleme;
- von einer Dauer von mindestens 30 Stunden während einer maximalen Periode von 3 Monaten;
- entsprechend einer Reihe von allgemeinen Qualitätskriterien.

Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer spätestens 15 Tage nach Beendigung des Arbeitsvertrags ein schriftliches Outplacementangebot zu unterbreiten. Der Arbeitnehmer hat vier Wochen nach dem Angebot des Arbeitgebers Zeit, dem Angebot schriftlich zuzustimmen oder nicht. Das Recht auf Outplacement erlischt, wenn der Arbeitnehmer nicht innerhalb von vier Wochen auf das Angebot antwortet.

Der Vertrauensarzt der Krankenkasse muss innerhalb von 15 Tagen nach Beginn der Begleitung über den Beginn und den Inhalt des Outplacement informiert werden. Der Vertrauensarzt muss diese Information entweder von Arbeitnehmer selbst oder vom Outplacementbüro, mit Einverständnis des Arbeitnehmers, erhalten.

Der Arbeitgeber ist von den Verpflichtungen bezüglich des Outplacement, von dem hier die Rede ist, entbunden, wenn er der Anwendung eines verbindlichen KAA untersteht, das eine gleichwertige Begleitung für den Arbeitnehmer zu Lasten eines sektoriellen Existenzsicherheitsfonds anbietet. Es gibt keine spezifischen Sanktionen für Arbeitgeber, die ihren beruflichen Outplacementpflichten im Falle medizinischer höherer Gewalt nicht nachkommen. Der Arbeitnehmer kann Schadenersatz für den entstandenen Schaden verlangen. Diese Entschädigung könnte auf 1.800 Euro geschätzt werden.

KAPITEL 4

DER KÜNDIGUNGSSCHUTZ

§1. ALLGEMEINES

454.

Bestimmte Arbeitnehmer erhalten einen Schutz, um ihre Unabhängigkeit gegenüber dem Arbeitgeber zu wahren. Dies ist vor allem der Fall für die Präventionsberater (siehe G. 20.12.2002), die Vertrauensärzte der Krankenkassen (siehe Art. 154 Koord. G. 14.7.12994 über die KIV und KE Nr. 35 vom 20.7.1967) und für die Professoren der freien Universitäten.

Das Personal des freien subventionierten Unterrichtswesens besitzt ebenfalls ein „Statut“, das den im Arbeitsrecht enthaltenen Schutz verstärkt.

Kollektive Abkommen verstärken die Stabilität der Beschäftigung der Arbeitnehmer bestimmter Sektoren oder bestimmter Unternehmen.

455.

Das Gesetz hat einen Kündigungsschutz eingerichtet um dem Arbeitnehmer einige soziale Rechte zu wahren. Hierbei handelt es sich nicht um ein Verbot der Kündigung. Einerseits steht es dem Arbeitgeber frei, aus gültigen Gründen, außerhalb der geschützten Umstände, zu entlassen. Andererseits muss eine unregelmäßige Kündigung nicht zu einer erzwungenen Wiedereingliederung führen, sondern zu der Zahlung einer Schutzentschädigung. Die Anhäufung der Schutzfälle führt zu einem allgemeineren Prinzip: das Verbot der Diskriminierungen und des Rechtsmissbrauchs.

456.

Die folgende Tabelle fasst die verschiedenen besonderen Bestimmungen zusammen. Der Schutz der Gewerkschaftsmandate wird nachstehend getrennt behandelt.

SITUATION	GESCHÜTZTE PERIODE	ENTSCHÄDIGUNG
Schwangere Arbeitnehmerin (G. 16.03.1971, Art. 40)	Ab dem Zeitpunkt, wo der Arbeitgeber von der Schwangerschaft in Kenntnis gesetzt wurde bis zu einem Monat nach dem Mutterschaftsurlaub. Einschließlich, wenn während dieser Zeit vorbereitende Maßnahmen getroffen wurden (wie z.B. die Entscheidung, zu entlassen).	6 Monate
Umwandlung des Mutterschaftsurlaubs in Vaterschaftsurlaub (Art. 39 Arbeitsgesetz)	Ab dem Zeitpunkt, wo der Arbeitgeber von der Umwandlung in Kenntnis gesetzt wurde bis 1 Monat nach dem Ende des Vaterschaftsurlaubs	6 Monate
Adoptionsurlaub (Art. 30ter § 4, Gesetz über die Arbeitsverträge)	2 Monate vor Beginn des Urlaubs bis 1 Monat nach dessen Beendigung	3 Monate
Geburtsurlaub (Art. 30 §4 Gesetz über die Arbeitsverträge)	Ab dem Zeitpunkt des Antrages bis zu 3 Monate danach	3 Monate

SITUATION	GESCHÜTZTE PERIODE	ENTSCHÄDIGUNG
Urlaub für Pflegeeltern (Art. 30 sexies, §5)	Zwei Monate vor Beginn bis 1 Monat nach Beendigung des Urlaubs	3 Monate
Laufbahnunterbrechung Zeitkredit, Recht auf 4/5-Zeit, Zeitkredit am Laufbahnende, Palliativpflege, medizinischer Beistand, Pflege Nahestehender (Art. 101 Sanierungsgesetz vom 22. Januar 1985; Artikel 21 des KAA Nr. 103 vom 27. Juni 2012)	Ab dem Zeitpunkt des Antrages bis 3 Monate nach der Nutzung dieses Rechtes (oder bis zu 3 Monate nach dem Datum der Ablehnung des Arbeitgebers, wenn es sich um ein KMU unter 11 Arbeitnehmern handelt)	6 Monate
Elternurlaub (KAA Nr. 64, Art. 15)	Ab dem Moment der schriftlichen Mitteilung, d.h. max. 3 Monate vor Beginn des Urlaubs; bis 2 Monate danach. Wurde der Urlaub verlegt, betrifft der Schutz die verlegte Periode. Wird der Urlaub aufgeteilt, beträgt der Schutz 9 Monate, nachdem der Urlaub begann oder begonnen hätte, wenn er nicht verlegt worden wäre.	6 Monate
Bezahlter Bildungsurlaub (G. 22.1.1985, Art. 118)	Ab dem Antrag bis zum Ende der Ausbildung. Der Arbeitnehmer verliert den Schutz, wenn er die Ausbildung unterbricht oder wenn er das Anrecht auf den Bildungsurlaub verliert, weil er einer lukrativen Tätigkeit während seines Urlaubs nachgegangen ist.	3 Monate
Politischer Urlaub (G. 19.7.1976, Art. 5)	Ab dem Moment, wo der Arbeitgeber verständigt wurde bis - 6 Monate nach dem Ende des Mandats, wenn der Arbeitnehmer gewählt wurde; - 3 Monate nach den Wahlen, wenn er nicht gewählt wurde.	6 Monate

SITUATION	GESCHÜTZTE PERIODE	ENTSCHÄDIGUNG
<p>Diskriminierungen: Arbeitnehmer, die eine Klage eingereicht haben oder für die die Arbeitsinspektion interveniert ist oder für die ein Gerichtsverfahren eingeleitet wurde (G. 10.5.07, Art. 17; s. auch G. 10.5.07 (Behandlungsgleichheit Männer-Frauen), Art. 20-25; KAA Nr. 25 vom 15.10.1975 (Lohn-gleichheit Männer-Frauen))</p>	<p>Keine Begrenzung, aber Beweislast für den Arbeitgeber bei Kündigung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • innerhalb von 12 Monaten ab der Klage; • wenn ein Gerichtsverfahren eingeleitet wurde: bis 3 Monate nach dem Urteilsspruch. 	<ul style="list-style-type: none"> • Entw. pauschale Entschädigung von 6 Monatslöhnen • oder tatsächlicher Schaden <p>Der Arbeitnehmer oder seine Gewerkschaft muss innerhalb von 30 Tagen nach Kündigung die Wiedereingliederung per Einschreiben beantragen. Die Entschädigung wird gezahlt, wenn der Arbeitgeber nicht innerhalb von 30 Tagen nach dem Antrag wieder eingliedert. Kein Antrag auf Wiedereingliederung ist notwendig, wenn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • die Diskriminierung vom Gericht anerkannt wurde; • der Arbeitnehmer den Vertrag aus schwerwiegenden Gründen unterbrochen hat. • wenn der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag aus schwerwiegenden Gründen kündigt, sofern das zuständige Gericht diese Kündigung für unbegründet und gegen die gesetzlichen Bestimmungen hält.
<p>Belästigung (siehe Art. 32tredecies, G. 4.8.1996, sowie die Erläuterungen zur moralischen oder sexuellen Belästigung oder zur Gewalt am Arbeitsplatz)</p>	Siehe „Diskriminierungen“	Siehe „Diskriminierungen“
<p>Arbeitszeit Arbeitnehmer, der Bemerkungen formuliert bei der Änderung der Arbeitsordnung hinsichtlich der Einführung variabler Arbeitszeiten oder einer Jahresarbeitszeit (G. 8.04.1965, Art. 12 quater).</p>	6 Monate ab der Eintragung der Bemerkungen ins Register	6 Monate
<p>Neue Technologien Der Arbeitgeber hat die Information und Konsultation nicht beachtet (KAA Nr. 39 vom 13.12.83)</p>	Keine Begrenzung, aber Beweislast des Arbeitgebers ab dem Tag, an dem die Information hätte gegeben werden müssen bis 3 Monate nach Anwendung der neuen Technologie.	3 Monate

SITUATION	GESCHÜTZTE PERIODE	ENTSCHÄDIGUNG
<p>Whistleblower</p> <p>Jede Form von Vergeltungsmaßnahmen gegen Whistleblower, einschließlich der Androhung oder des Versuchs von Vergeltungsmaßnahmen, ist verboten, insbesondere in Form von Suspendierung, Entlassung, Kündigung oder gleichwertigen Maßnahmen.</p>		<p>Entweder ein Pauschalbetrag von sechs Bruttomonatslöhnen einschließlich aller außer-gesetzlichen Vorteile oder der tatsächlich erlittene Schaden. Im letzteren Fall muss das Opfer das Ausmaß des erlittenen Schadens nachweisen.</p>
<p>Antrag auf eine flexiblere Arbeitsformel aufgrund von KAA Nr. 162 des NAR</p>	<p>Ab dem Datum der Antrags bis 2 Monate nach dem Datum des Endes der flexiblen Arbeitsformel oder 2 Monate nach dem Datum der Ablehnung des Antrags durch den Arbeitgeber</p>	<p>Ein Betrag in Höhe von 2 Mindestmonatslöhnen und 3 Höchstmonatslöhnen</p>
<p>Antrag, eine Vollzeit an vier Tagen zu leisten</p> <p>Der Antrag des Arbeitnehmers darf nicht zu einer Benachteiligung durch den Arbeitgeber führen.</p> <p>Der Arbeitgeber darf keine Maßnahme ergreifen, um das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers, der einen solchen Antrag stellt, einseitig zu beenden, es sei denn aus Gründen, die nichts mit dem Antrag zu tun haben (Ges. 3.10.2022, Art. 5, §2) .</p>		<p>Das Gesetz sieht keine Entschädigung vor.</p>
<p>Erfahrung mit der Arbeitsorganisation im E-Commerce</p>	<p>Der Arbeitgeber darf keine Maßnahme ergreifen, um das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers, der nicht von seinem Recht zur Beantragung der Teilnahme an dem Experiment Gebrauch macht, einseitig zu beenden, es sei denn aus Gründen, die nichts mit dem Antrag zu tun haben.</p>	<p>Das Gesetz sieht keine Entschädigung vor.</p>
<p>Alternierende Wochenregelung</p> <p>Der Antrag des Arbeitnehmers darf nicht zu einer Benachteiligung durch den Arbeitgeber führen.</p>	<p>Der Arbeitgeber darf keine Maßnahme ergreifen, um das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers, der einen solchen Antrag stellt, einseitig zu beenden, es sei denn aus Gründen, die nichts mit dem Antrag zu tun haben (Ges. 3.10.2022, Art. 6, §9).</p>	<p>Das Gesetz sieht keine Entschädigung vor.</p>

SITUATION	GESCHÜTZTE PERIODE	ENTSCHÄDIGUNG
Zeugen und Personen, die einem Diskriminierungsoffer beistehen (Ges. 7.4.2023)	12 Monate lang, nachdem der Arbeitgeber von der Beschwerde erfahren hat oder vernünftigerweise hätte erfahren können. Wenn Benachteiligungen oder Vergeltungsmaßnahmen festgestellt werden, liegt die Beweislast beim Arbeitgeber, dass diese nicht mit der eingereichten Beschwerde zusammenhängen.	Im Falle von Vergeltungsmaßnahmen oder nachteiligen Folgen entweder ein Pauschalbetrag in Höhe von sechs Monatslöhnen oder ein Betrag, der dem tatsächlich erlittenen Schaden entspricht (kumulierbar mit der Entschädigung für die erlittene Diskriminierung)

§2. DELEGIERTE IM BR UND AGS UND DIE KANDIDATEN BEI DEN SOZIALWAHLEN

(Gesetz vom 19.03.1991, B.St. 29.03.1991) (siehe auch die Broschüre der CSC „Das Statut der Arbeitnehmervertreter, der Gewerkschaftsdelegierten und der Kandidaten bei den Sozialwahlen“)

A. Grundsätze

457.

Im Gegenteil zu dem, was häufig gesagt wird, will das Gesetz den Delegierten keine ungeheuren Privilegien gewähren; es zielt lediglich darauf ab, Diskriminierungen, die ihnen aufgrund ihres gewerkschaftlichen Engagements entstehen könnten, zu vermeiden.

Deshalb verbietet es, Delegierte des Betriebsrates oder des Ausschusses für Gefahrenverhütung und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie die Kandidaten für die Sozialwahlen zu entlassen, außer aus schwerwiegenden Gründen, die vom Gericht anerkannt wurden oder aus wirtschaftlichen Gründen, die von der paritätischen Kommission anerkannt wurden.

Es sieht ebenfalls den Schutz vor Versetzungen vor.

Wird einer ungesetzmäßigen Entlassung gleichgestellt:

- die einseitige Änderung der Arbeitsbedingungen;
- der schwerwiegende Grund seitens des Arbeitgebers;
- bestimmte Verfehlungen des Arbeitgebers, die zeigen, dass dieser den Arbeitsvertrag beenden will.

458.

Dieser Schutz beginnt 30 Tage vor dem Tag des Aushangs des Datums der Sozialwahlen, also vor der offiziellen Hinterlegung der Kandidaturen. Die Delegierten (effektiv und Ersatz) bleiben bis zum Ende ihres Mandates geschützt, d.h. im Prinzip bis zur Einsetzung der Organe, die aus der nachfolgenden Sozialwahl hervorgehen.

Die gleiche Regel gilt für die Nichtgewählten, jedoch unter zwei Vorbehalten:

- für die nicht gewählten Kandidaten, die bei den vorherigen Wahlen schon einmal ihre Kandidatur stellten, ohne gewählt worden zu sein, ist der Schutz auf zwei Jahre nach Aushang der Wahlresultate begrenzt;
- der Schutz endet, wenn der Kandidat nicht mehr die Bedingungen erfüllt, um wählbar zu sein.

B. Versetzung

459.

Während der Schutzperiode kann der Arbeitgeber nicht einseitig beschließen, den Kandidaten oder Delegierten in einen anderen Betrieb der selben juristischen Einheit zu versetzen. Für die Delegierten würde dies in der Tat den Verlust ihres Mandates bedeuten.

Eine Versetzung ist nur in zwei Fällen erlaubt:

- der Delegierte oder Kandidat hat vorher seine schriftliche Einwilligung gegeben;
- die zuständige paritätische Kommission erkennt vorher die durch den Arbeitgeber angegebenen Gründe wirtschaftlicher oder technischer Art für die Versetzung an.

In allen anderen Fällen kann sich der Arbeitnehmer auf Vertragsbruch berufen. Dies ist auch der Fall, wenn die Versetzung des Kandidaten oder Delegierten als einseitige Änderung der Arbeitsbedingungen angesehen werden kann, selbst wenn die Paritätische Kommission die wirtschaftlichen oder technischen Gründe anerkannt hat.

C. Kündigung aus schwerwiegenden Gründen

460.

Ein Arbeitgeber, der einen geschützten Arbeitnehmer aus schwerwiegendem Grund entlassen will, muss die folgende Prozedur befolgen.

- a. Innerhalb von drei Arbeitstagen nach dem Zeitpunkt, an dem er Kenntnis von den angeführten Tatsachen erlangt hat, muss der Arbeitgeber:
 - das Arbeitsgericht durch einen Antrag an den Vorsitzenden des Arbeitsgerichts befragen;
 - den Arbeitnehmer und seine Gewerkschaft per Einschreiben benachrichtigen.
- b. Innerhalb der nächsten fünf Arbeitstage haben die Parteien die Möglichkeit, sich über eine Verhandlungslösung zu beraten. Darüber hinaus erscheint jede Partei persönlich und getrennt vor dem Vorsitzenden des Gerichts.
- c. Wenn nach Ablauf dieser Verhandlungsfrist kein Kompromiss gefunden wurde, versucht der Gerichtspräsident seinerseits eine Schlichtung. Scheitert diese, muss der Arbeitgeber entscheiden, ob er das eigentliche Gerichtsverfahren einleitet.
- d. Entscheidet er sich, den Fall weiterzuverfolgen, wird dieser vor dem Arbeitsgericht nach den üblichen Verfahren verhandelt. Das Gesetz sieht jedoch besondere Regeln für Fristen und Rechtsmittel vor, um das Verfahren so schnell wie möglich zu machen.

461.

Während der Schlichtung muss der Vertrag normal erfüllt werden. Erst nach Beginn des Gerichtsverfahrens kann eine Vertragsunterbrechung in Frage kommen. Für die nicht-gewählten Kandidaten trifft der Arbeitgeber einseitig den Beschluss. Für die effektiven und Ersatzdelegierten beschließt der Vorsitzende des Arbeitsgerichtes, ob der Vertrag unterbrochen wird oder nicht. Die Vertragsunterbrechung hat die Mandatsunterbrechung zur Folge.

Ist die Vertragsunterbrechung beschlossen, hat der Arbeitnehmer Anrecht auf Arbeitslosenunterstützung und der Arbeitgeber muss ihm die Differenz zu seinem Nettolohn überweisen. Tut er dies nicht, übernimmt der Betriebsschließungsfonds die Zahlung (und lässt sie sich danach vom Arbeitgeber zurückerstatten).

462.

Wird der schwerwiegende Grund anerkannt, kann der Arbeitgeber den Vertrag fristlos kündigen.

Wird der schwerwiegende Grund nicht anerkannt, darf der Arbeitgeber nicht kündigen. War der Vertrag unterbrochen, muss er den geschützten Arbeitnehmer wieder einstellen.

D. Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen

463.

Hat der Arbeitgeber die Absicht, sich auf wirtschaftliche oder technische Gründe zu berufen, muss er sie zuerst der paritätischen Kommission zur Beurteilung vorlegen, die sich innerhalb von zwei Monaten dazu äußern muss.

Wenn die paritätische Kommission die angeführten Gründe anerkennt, dann kann der Arbeitgeber kündigen. Er muss jedoch die normalen Kündigungsfristen berücksichtigen und die vorgesehenen Kündigungsentschädigungen zahlen.

Verwirft die paritätische Kommission die angeführten Gründe, darf der Arbeitgeber nicht kündigen.

Äußert sich die paritätische Kommission nicht innerhalb von zwei Monaten, muss man drei Situationen unterscheiden:

- Handelt es sich um eine Betriebsschließung, kann der Arbeitgeber Entlassungen vornehmen, unter Vorbehalt des Rechtes des Arbeitnehmers, das Arbeitsgericht zu fragen, den Beschluss zu treffen, dass die Betriebsschließung nicht auf wirtschaftliche oder technische Gründe zurückzuführen ist;
- Handelt es sich um die Schließung einer Abteilung oder die Kündigung einer bestimmten Personalkategorie, muss der Arbeitgeber zuerst beim Arbeitsgericht die Anerkennung der angeführten Gründe erzielen;
- Andere wirtschaftliche oder technische Gründe können vom Arbeitsgericht nicht mehr als gültig anerkannt werden und der Arbeitgeber kann also geschützte Arbeitnehmer nicht entlassen.

Sowohl der Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber können die Entscheidung des paritätischen Organs vor Gericht bringen, auch wenn der Schutz des entlassenen geschützten Arbeitnehmers nicht aufgehoben wurde. Das Arbeitsgericht kann die Entscheidung des paritätischen Organs über die Anerkennung oder Ablehnung wirtschaftlicher oder technischer Gründe überprüfen. Diese Kontrolle impliziert keine Beurteilung der Angemessenheit der vom Arbeitgeber geplanten Maßnahmen zur Bewältigung der angeführten wirtschaftlichen oder technischen Gründe (Kassationshof, 12.03.2018).

464.

Obschon das Gesetz von 1991 keine Ausnahme in dieser Materie vorsieht, ist es nun erlaubt, dass im Falle des Konkurses die Konkurserklärung zur Beendigung der wirtschaftlichen Tätigkeit des Unternehmens führt und daher zu der Möglichkeit für den Verwalter, die Arbeitsverträge zu beenden, ohne die Anerkennung der wirtschaftlichen Gründe durch die paritätische Kommission zu beantragen. Diese Lösung wurde schon durch den Kassationshof und den Schiedsgerichtshof ausdrücklich in 2005 im Gesetz über die Konkurse bestätigt. Der Konkursverwalter darf die Arbeitnehmer nicht diskriminierend behandeln.

E. Wiedereingliederung und Schutzentschädigung

465.

Im Falle der Entlassung, die im Widerspruch zu den vorstehenden Bestimmungen steht, können der Arbeitnehmer oder seine Gewerkschaft seine Wiedereingliederung verlangen. Dieser Antrag muss per Einschreiben innerhalb von 30 Tagen ab Bekanntgabe der Entlassung gestellt werden. Wenn der Arbeitgeber den Arbeiter wieder eingliedert, zahlt er ihm den verlorenen Lohn und er regelt die Situation hinsichtlich des LSS. Der Arbeiter nimmt sein Mandat wieder auf.

466.

Wird die Wiedereingliederung nicht beantragt, hat der unrechtmäßig entlassene Arbeitnehmer Anrecht auf eine Entschädigung von:

- 2 Jahreslöhnen, wenn der Arbeitnehmer weniger als 10 Betriebsjahre hat;
- 3 Jahre, wenn er mindestens 10 aber weniger als 20 Betriebsjahre hat;
- 4 Jahre, wenn er mindestens 20 Betriebsjahre hat.

467.

Wurde die Wiedereingliederung beantragt, aber vom Arbeitgeber abgelehnt, hat der Arbeitnehmer Anrecht auf die oben erwähnte Entschädigung und darüber hinaus auf die Vergütung für die restliche Dauer der Mandate aus den Wahlen, an denen er teilgenommen hat.

468.

Die gleichen Entschädigungen müssen gezahlt werden, ohne dass die Wiedereingliederung beantragt werden muss:

- wenn der Arbeitnehmer den Vertrag beendet aufgrund eines schwerwiegenden Fehlers des Arbeitgebers;
- wenn der Arbeitgeber die Anordnung des Gerichts, den Vertrag während der Prozedur zur Anerkennung des schwerwiegenden Grundes weiterzuführen, nicht befolgt (siehe oben).

469.

Im besonderen Fall, wo die Entlassung bekannt gegeben worden ist oder der Vertrag vor der Vorstellung der Kandidaturen abgebrochen wurde:

- Die Frist von 30 Tagen, um die Wiedereingliederung zu verlangen, tritt am Tag der Vorstellung der Kandidaten in Kraft;
- Ein Wiedereingliederungsantrag ist unentbehrlich, um den in Punkt 422 beschriebenen Teil der Entschädigung zu erhalten.

470.

Die Schutzentschädigung muss gezahlt werden, unbeschadet einer:

- höheren Kündigungsentschädigung;
- anderer Schadenssätze für materielle oder moralische Schäden.

§3. DIE GEWERKSCHAFTSDELEGIERTEN

471.

Der Schutz der Gewerkschaftsdelegierten wird in einem Kollektivabkommen, das ihr Statut festlegt, bestimmt.

In Ermangelung eines Abkommens auf Ebene eines Sektors oder eines Unternehmens wird das Kollektivabkommen Nr. 5 vom 24. Mai 1971, das im Nationalen Arbeitsrat getätigt wurde, angewandt. Dieses Abkommen sieht u.a. vor, dass der Gewerkschaftsdelegierte nicht aus Gründen entlassen werden kann, die mit der Ausübung seines Mandates zusammenhängen.

472.

Außer bei schwerwiegenden Gründen muss der Arbeitgeber, der einen Gewerkschaftsdelegierten zu entlassen beabsichtigt, die Gewerkschaftsdelegation und -organisation vorher davon in Kenntnis setzen.

Die Gewerkschaftsorganisation hat dann 7 Tage Zeit, um die Entlassung abzulehnen. Reagiert sie nicht, geht man davon aus, dass sie die Entlassung annimmt. Wenn sie reagiert, kann eine der beiden Parteien den betreffenden Fall der paritätischen Kommission zwecks Beurteilung übermitteln. Entscheidet diese nicht innerhalb von 30 Tagen, wird der Streitfall vor das Arbeitsgericht gebracht.

473.

Eine Entschädigung von 1 Jahreslohn ist zu entrichten:

- wenn dieses Verfahren nicht eingehalten wird;
- wenn der Arbeitgeber kündigt, ohne dass die paritätische Kommission oder das Gericht die Gründe der Entlassung angenommen hat oder wenn er aus einem Grund kündigt, der vom Gericht als unbegründet erachtet wird;
- wenn der Arbeitnehmer den Vertrag wegen einem schweren Fehler des Arbeitgebers kündigt.

474.

In den Unternehmen, die keinen Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz (AGS) haben, übernimmt die Gewerkschaftsdelegation die Aufgaben des Ausschusses (G. 4.8.1996, Art. 52). In diesen Unternehmen genießt die Gewerkschaftsdelegation den Kündigungsschutz wie er im Gesetz vom 19.3.1991 vorgesehen ist (obenstehend, §1). Dieser Schutz beginnt am Anfang der Mission und endet, wenn ein AGS eingesetzt ist.

§4. TRANSNATIONALE KONZERTIERUNGSORGANE

475.

Die Arbeitnehmervertreter in den europäischen Betriebsräten oder in den Verhandlungs- und Konzertierungsprozeduren innerhalb der Europäischen Genossenschaft (SCE) genießen den gleichen Schutz wie die Mitglieder der belgischen Betriebsräte.

KAPITEL 5

MASSENENTLASSUNGEN UND BETRIEBSSCHLISSUNG

476.

Die Gesetzgebung über die Massenentlassungen beinhaltet drei wichtige Punkte:

- Eine Prozedur der Konsultierung und Konzertierung der Arbeitnehmer, gebunden an eine Mitteilung an die Beschäftigungsdienste. Dieser Abschnitt, hervorgehend aus europäischen Richtlinien, wurde verstärkt durch die Wirren in 1997 aufgrund der Schließung des Renault-Werkes in Vilvorde. Er wurde konkretisiert durch ein Gesetz von 1998 (genannt „Renault-Gesetz“), das die in einem KAA des NAR enthaltene vorherige Regelung vervollständigt.
- Eine besondere Entschädigung.
- Die Umschulung der Arbeitnehmer.

477.

Besondere Bestimmungen gelten, wenn die Massenentlassung die Folge einer Betriebsschließung ist. In diesem Falle kommt ein vierter Punkt hinzu: die Zahlungsgarantie der Summen, die den Arbeitnehmern seitens des Betriebsschließungsfonds zustehen.

Für die Anwendung der spezifischen Bestimmungen über die Schließung von Unternehmen bedeutet „Schließung“ eine „Geschäftsschließung“, wenn:

- die Haupttätigkeit des Unternehmens oder einer Abteilung endgültig (freiwillig oder nach einer Insolvenz) endet;
- die Zahl der Entlassungen 75 % oder mehr (der durchschnittlichen Zahl der Beschäftigten in den vier Quartalen vor dem Jahr, in dem die Schließung stattfindet) erreicht (vgl. die Berechnungsmethoden im KE vom 23. März 2007, Art. 2 und 3).

Der Verwaltungsausschuss des Betriebsschließungsfonds kann die Verlegung des Firmensitzes oder die Fusion eines Unternehmens als Betriebsschließung betrachten. Er kann ebenso eine Betriebsumstrukturierung als Betriebsschließung betrachten, wenn sie zur Entlassung von mindestens dem Doppelten der Anzahl Arbeitnehmer führt, die für die Anwendung der Gesetzgebung für Massenentlassungen erforderlich ist (s. Kriterien im KE vom 23. März 2007, Art. 4 bis 14).

§1. INFORMATION UND KONSULTATION DER ARBEITNEHMER - MITTEILUNG AN DIE OBRIGKEIT

A. Massenentlassung

(EWG-Richtlinie 17.2.1975, G. 13.2.1998, Art. 62 bis 70; KAA Nr. 24 vom 2.10.1976, verpflichtend durch KE 21.1.1976; KE 24.5.1976, G. 29.03.2012)

478.

Diese Gesetzgebung betrifft die Unternehmen, die im Durchschnitt mehr als 20 Arbeitnehmer im Laufe des letzten Kalenderjahres vor der kollektiven Entlassung beschäftigt haben. Unter „Unternehmen“ versteht man die technische Betriebseinheit (wie für die Sozialwahlen, usw...).

Als Massenentlassung bezeichnet man jede Entlassung aus Gründen, die nicht in Verbindung stehen mit der Person des Arbeitnehmers (schwerwiegender Grund, Krankheit, usw.), einer bestimmten Anzahl Arbeitnehmer, innerhalb einer Periode von 60 Tagen:

- Unternehmen mit weniger als 100 Arbeitnehmern: mindestens 10 Arbeitnehmer.
- Unternehmen mit 100 bis weniger als 300 Arbeitnehmern: mindestens 10 % des Personalbestandes.
- Unternehmen mit mindestens 300 Arbeitnehmern: mindestens 30 Arbeitnehmer.

479.

Die Grundverpflichtungen sind im KAA Nr. 24 beschrieben. Der Arbeitgeber muss vorher die Arbeitnehmer im Betriebsrat oder in Ermangelung dessen die Gewerkschaftsdelegation oder, wenn keine GD besteht, den Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz (AGS) bzw. in Ermangelung dessen, die Arbeitnehmer direkt, konsultieren.

Die Konsultierung betrifft alle Aspekte der Massenentlassung:

- Möglichkeiten, die Entlassungen zu vermeiden oder zu verringern;
- Soziale Begleitung, vor allem zugunsten der Wiedereingliederung der Arbeitnehmer.

Der Arbeitgeber muss den Arbeitgebervertretern alle notwendigen Informationen liefern.

Das KAA Nr. 24 enthält keine besondere Sanktion im Falle der Nichteinhaltung dieser Verpflichtungen. Man kann aber auf die gewöhnlichen Sanktionen der für verbindlich erklärten Kollektivabkommen zurückgreifen: Schadenersatz, usw... Die Arbeitsgerichte nehmen die Verpflichtungen ernst und gewähren Entschädigungen, die nicht nur symbolischen Charakter haben.

Diese Verpflichtungen gelten auch bei Entlassungen infolge eines Konkurses oder eines Verfahrens der gerichtlichen Umstrukturierung.

480.

Das „Renault-Gesetz“ ergänzt diese Regelung. Im Gegensatz zu KAA Nr. 24 gilt es nicht für Entlassungen im Rahmen eines Konkurses. Es gilt für die oben beschriebenen Massenentlassungen, aber auch für Entlassungen, die sich ereignen:

- zwischen der eigentlichen Massenentlassung und der Betriebsschließung;
- innerhalb der 60 Tage nach der eigentlichen Massenentlassung, wenn die Schließung nicht vorgesehen ist.

Das Gesetz sieht eine besondere Entschädigung vor, wenn die Konsultierungsprozedur nicht eingehalten wird. In diesem Rahmen beschreibt es die Etappen der Konsultierungsprozedur genau, die der Arbeitgeber einhalten muss. Die Sanktionen betreffen nur die Prozedur und nicht zum Beispiel die daraus erfolgten eventuellen Abkommen.

481.

Wurde die Konzertierungsprozedur durchgeführt, informiert der Arbeitgeber den Direktor des subregionalen Arbeitsamtes (Forem, Actiris, ADG) per Einschreiben über das Projekt der Kollektiventlassung. Eine Kopie dieser Mitteilung geht an den Vorsitzenden des Verwaltungsausschusses des FÖD Beschäftigung (siehe KE 24.05.1976). Auch die Arbeitnehmervertreter erhalten eine Kopie dieses Schreibens. Wenn das Renault-Gesetz angewandt wird, muss eine Kopie des Schreibens im Unternehmen ausgehängt werden und den Arbeitnehmern mitgeteilt werden, die von der Kollektiventlassung betroffen sind und deren Vertrag schon am Tag des Aushangs endete.

Gleichzeitig muss der Arbeitgeber dem Betriebsrat, (oder in Ermangelung dessen, der GD, oder falls nicht vorhanden, an den AGS oder in Ermangelung dessen, an die in der Gewerkschaft vertretenen Gewerkschaften, die in der Paritätischen Kommission vertreten sind) eine Kopie der Bekanntgabe übermitteln. Eine Kopie muss im Unternehmen ausgehängt werden. Die von der Kollektiventlassung betroffenen Arbeitnehmer, deren Arbeitsvertrag schon am Tag des Aushangs beendet war, müssen ebenfalls, am gleichen Tag, per Einschreiben eine Kopie der Bekanntgabe erhalten.

482.

Der Arbeitgeber kann erst 30 Tage nach Bekanntgabe des Projektes kündigen. Diese Frist kann vom Direktor des Arbeitsamtes verkürzt werden; sie kann aber auch auf 60 Tage verlängert werden.

483.

Die Anzahl der Entlassungen muss proportional verteilt werden auf die Altersgruppen unter 30 Jahren, von 30 bis 50 Jahren (G. 29.3.2012, Art. 62 bis 64). In Ermangelung dessen verliert der Arbeitgeber das Anrecht auf Beitragsreduzierungen für die Beschäftigung von Arbeitnehmern über 50 Jahren (siehe Teil 4).

484.

Das Renault-Gesetz regelt wie folgt die Sanktionen, die gelten, wenn die Konsultierungsprozedur nicht eingehalten wurde:

- a. Die Arbeitnehmervertreter müssen ihre Einwände innerhalb von 30 Tagen nach dem Aushang der Mitteilung des Entlassungsprojektes formulieren. Tun sie dies nicht, gilt die Prozedur als korrekt durchgeführt und die einzelnen Arbeitnehmer verlieren die Möglichkeit, gegen die Entlassung anzugehen.
- b. Die individuell betroffenen Arbeitnehmer müssen die Respektierung der Prozedur beanstanden innerhalb von 30 Tagen ab der Entlassung oder ab dem Datum an dem die Entlassung den Charakter einer Kollektiventlassung annahm.
- c. Gilt die Forderung als begründet (entweder erkennt der Arbeitgeber sie an oder das Gericht hat in diesem Sinne entschieden), führt dies zu nachstehenden Folgen:
 - Wenn der Vertrag noch nicht beendet ist, wird die Kündigungsfrist unterbrochen bis 60 Tage nach der Mitteilung an das subregionale Arbeitsamt.
 - Ist der Vertrag schon beendet, muss der Arbeitnehmer seine Wiedereingliederung beantragen. Wenn der Arbeitgeber nicht innerhalb von 30 Tagen wieder eingliedert, muss er den Lohn bezahlen ab Ende des Vertrages bis 60 Tage nach der korrekten Mitteilung der geplanten Massenentlassung. Wenn er den Arbeitnehmer wieder eingliedert, muss er ebenfalls den seit dem Vertragsende verlorenen Lohn bezahlen.

485.

Das Renault-Gesetz sieht auch für den Staat die Möglichkeit vor, die gewährten föderalen Hilfen (z.B. die Reduzierungen der Sozialbeiträge) von den Unternehmen zurückzuverlangen, die die Konsultierungsprozedur nicht einhalten. Diese Sanktion wurde jedoch 2003 aufgehoben und durch eine Sanktion bei Nichteinhaltung von Konsultationsverfahren im Rahmen von Betriebsschließungen ersetzt (G. 8.04.2003, Art. 47 ff.). Die regionalen Regelungen sehen auch die Rückerstattung von bestimmten regionalen Unterstützungen vor im Falle der Übertretung der Konsultierungsprozeduren.

B. Betriebsschließung

(G. 26.6.2002, Art. 16-17; KE 23.3.2007, Art. 19 bis 21.)

486.

Im Falle der Schließung eines Betriebes mit mindestens 20 Arbeitnehmern muss der Arbeitgeber die Arbeitnehmer sowie eine Reihe von Institutionen und Ämtern darüber informieren, und zwar nach den Modalitäten, wie sie per KAA, das in der paritätischen Kommission verhandelt wurde, festgelegt wurden. Besteht kein solches KAA muss die Information adressiert werden an:

- die Arbeitnehmer, per Aushang;
- den Betriebsrat, oder in Ermangelung dessen, an die Gewerkschaftsdelegation;
- den Präsidenten des Direktionsausschusses des SPF Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzentrierung;
- den regionalen Arbeitsminister;
- den regionalen Wirtschaftsminister.

§2. ENTSCHÄDIGUNG

A. Massenentlassung

(KAA Nr. 10 8.5.1973, verbindlich durch KE 6.8.1973)

487.

Dieser Abschnitt der Gesetzgebung gilt für die Unternehmen, die im Durchschnitt mindestens 20 Arbeitnehmer während des Kalenderjahres vor der kollektiven Entlassung beschäftigen.

Unter Massenentlassung versteht man jede Entlassung aus wirtschaftlichen oder technischen Gründen, im Laufe einer Periode von 60 Tagen:

- von 6 Arbeitnehmern in Unternehmen, die zwischen 20 und 59 Arbeitnehmer beschäftigen;
- von 10 % des durchschnittlichen Personalbestandes (Kalenderjahr vor der Entlassung) in Unternehmen mit 60 Arbeitnehmern und mehr.

488.

Die Entschädigung beläuft sich auf die Hälfte des Unterschiedes zwischen Netto-Höchstlohn und der Arbeitslosenentschädigung. Findet der Betreffende wieder eine Arbeitsstelle oder besucht er Kurse zur beruflichen Weiterbildung, beläuft sich die Entschädigung auf den Unterschied zwischen dem Netto-Höchstlohn des alten Arbeitsplatzes und dem Lohn am neuen Arbeitsplatz.

Die Entschädigung wird während 4 Monaten nach Ende des Vertrages oder der Kündigungsentschädigung für Vertragsbruch gewährt. Ist die Kündigungsfrist länger als 3 Monate, wird die Zeitspanne der 4 Monate um die Zeit verkürzt, die über die 3 Monate hinausgeht.

Sie wird weder gezahlt, wenn der Arbeitnehmer eine Betriebsschließungsentschädigung erhält, noch für bestimmte Kategorien von Arbeitnehmern wie Arbeitnehmer des Baugewerbes, Leiharbeiter,... Auch beziehen Arbeitnehmer, die in den Genuss einer Entschädigung als Delegierte oder Kandidaten für den Betriebsrat oder den AGS kommen, sowie als Gewerkschaftsdelegierte, diese Entschädigung nicht.

B. Betriebsschließung

(G. 26.6.2002, Art. 18 - 22, KE 23.3.2007, Art. 22)

489.

Eine zusätzliche Entlassungsentschädigung, „Schließungsprämie“ genannt, muss den Arbeitnehmern gezahlt werden, die im Rahmen der Schließung eines Betriebes mit mindestens 20 Arbeitnehmern entlassen werden. Erfolgt die Schließung aufgrund eines Konkurses, so wird die Schwelle von 20 Arbeitnehmer auf 5 herabgesetzt (KE 3.6.2007).

Dieser Vorteil ist nicht von den Unternehmen zu gewähren, die „keinen industriellen oder gewerblichen Zweck verfolgen“ (Nonprofitsektor: GoE, Krankenkassen, usw.).

Einige Aktivitätssektoren sind von diesem Vorteil ausgeschlossen: Interimunternehmen, Häfen, Meeresfischerei, Schiffsreparaturen, Diamant.

490.

Um diese Entschädigung zu erhalten, muss der Arbeitnehmer nachstehende Bedingungen erfüllen:

- ein Dienstalter von mindestens einem Jahr aufweisen;
- im Rahmen eines unbefristeten Arbeitsvertrages eingestellt sein;
- im Rahmen der Schließung, d.h. innerhalb von 18 Monaten vor der Schließung entlassen worden sein.

Der Verwaltungsausschuss kann entscheiden, dass die Arbeitnehmer, deren Arbeitsvertrag am Schließungsdatum (oder am Datum des gleichgestellten Ereignisses) ausgesetzt war, ebenfalls Anrecht auf die Entschädigung haben.

Der Arbeitnehmer hat kein Anrecht auf die Entschädigung:

- wenn er das Alter von 65 Jahren erreicht hat;
- wenn er Anrecht auf eine Frühpensionsentschädigung hat, deren Zahlung durch den Betriebs-schließungsfonds garantiert wird (siehe unten);
- wenn er Anrecht auf die Übergangsentschädigung hat (siehe unten);
- wenn er aus schwerwiegenden Gründen entlassen wird;
- wenn er durch den Arbeitgeber oder durch dessen Intervention sofort in einem anderen Unternehmen beschäftigt wurde, mit Wahrung seines Lohnes und seiner Betriebszugehörigkeit, außer wenn er durch seinen neuen Arbeitgeber innerhalb einer Frist von 6 Monaten entlassen wurde;
- wenn er ein schriftliches Arbeitsangebot im Sinne des vorigen Punktes abgelehnt hat.

491.

Der Betrag der Entschädigung befindet sich in den „grünen Seiten“ am Ende des Handbuchs.

Der Betrag wird pro Dienstjahr gezahlt, mit einem Maximum von 20 Jahren. Die Arbeitnehmer, die älter als 45 Jahre sind, haben zudem Anrecht auf den gleichen Betrag für jedes Lebensjahr über 45 Jahre, mit einem Maximum von 19 Jahren (aufgrund des Rentenalters von 65 Jahren bis zum 31.1.2025).

§3. ZAHLUNGSGARANTIE IM FALLE DER SCHLIESSUNG: DER BETRIEBSSCHLIESSUNGSFONDS

492.

Innerhalb des Nationalen Arbeitsamtes (ONEM) wurde ein Fonds eingerichtet, um Arbeitnehmer, die Opfer einer Betriebsschließung werden, zu entschädigen. Diese Einrichtung wird „Betriebsschließungsfonds“ genannt.

Dieser Fonds hat eine andere juristische Persönlichkeit, ist aber verwaltungsmäßig im Onem integriert. Sein Verwaltungsausschuss besteht aus Mitgliedern des Verwaltungsausschusses des Onem. Für die Unternehmen des Nonprofitsektors gibt es einen besonderen Ausschuss.

Der Betriebsschließungsfonds wird durch einen Beitrag der Arbeitgeber finanziert, der vom LSS eingezogen wird; der Prozentsatz dieses Beitrages ist in der Tabelle der Sozialbeiträge aufgeführt, im Teil 3 dieses Handbuchs, sowie in den grünen Seiten.

493.

Die Hauptaufgabe des Fonds besteht darin, den im Rahmen einer Betriebsschließung entlassenen Arbeitnehmern die Summen auszuzahlen, die der Arbeitgeber ihnen schuldet. Der Fonds interveniert auch in die Finanzierung der Entschädigungen der Teilarbeitslosigkeit der Arbeiter (G. 2002, Art. 53-54).

Der Fonds streckt dem Arbeitnehmer die entsprechenden Summen vor und treibt seine Ausgaben wieder beim Arbeitgeber ein (in dem Maße, wie dieser zahlungsfähig ist).

Die Intervention des Fonds ist begrenzt. Die maximalen Beträge befinden sich in den grünen Seiten am Ende dieses Handbuchs.

494.

Bei einer Schließung garantiert der Fonds folgende Summen, wenn der Arbeitgeber diese nicht innerhalb der vorgesehenen Frist bezahlt hat:

- a. die Löhne, Entschädigungen und Vorteile, d.h. die Lohnrückstände, die noch nicht bezahlt wurden; die Jahresendprämie, usw.; die anderen aufgrund des Gesetzes oder der KAA oder des Arbeitsvertrages zu zahlenden Entschädigungen und Vorteile; das Urlaubsgeld der Angestellten gehört z.B. in diese Kategorie.
- b. die Kündigungsentschädigung oder die anderen Unterbrechungszulagen, einschließlich der Schutzentschädigungen für die Gewerkschaftsvertreter (solange ein Anspruch auf eine Schutzzulage besteht, siehe Kapitel 4, §2, D. Entlassung aus wirtschaftlichen Gründen). Ebenfalls enthalten ist die Entschädigung für eine offensichtlich unangemessene Kündigung (Kassationsgericht 11.12.2017);
- c. die Entschädigung für die Schließung oder die Massenentlassung, unter den oben beschriebenen Bedingungen;
- d. die Übergangsentschädigung (s. Kapitel „Betriebsübernahme“ nachstehend);
- e. der Betriebszuschlag zu Lasten des Arbeitgebers im Rahmen des SAB, unter den nachstehend erklärten Bedingungen.

Im Falle einer Betriebsübernahme im Rahmen eines Verfahrens der gerichtlichen Umstrukturierung zahlt der Fonds den übertragenen Arbeitnehmern die Summen, die unter Punkt a angegeben werden und die ihnen noch nicht ausgezahlt wurden (siehe diesbezüglich das Kapitel „Änderungen in der Struktur des Unternehmens“ im Teil 2).

495.

Was die Löhne, Entschädigungen und Vorteile angeht, betrifft die Garantie des Fonds im Prinzip nur die Arbeitnehmer, deren Arbeitsvertrag während der Periode endet, die 13 Monate vor dem Datum der Schließung (oder des gleichgestellten Ereignisses) beginnt und 12 Monate nach diesem Datum endet.

Diese Begrenzung betrifft aber nicht:

- die Beträge, die aufgrund einer vor der Schließung gültig eingereichten gerichtlichen Entscheidung gewährt wurden;
- die Unterbrechungsentschädigung, die in Anwendung des Artikels 39bis des Gesetzes über die Arbeitsverträge monatlich ausgezahlt wird (siehe Kapitel „Entlassung mit Kündigungsfrist oder Entschädigung“);
- der Betriebszuschlag im Rahmen des SAB.

496.

Für die Auszahlung des Betriebszuschlages im Rahmen der Garantie des Fonds gelten folgende besondere Bedingungen:

- der Arbeitnehmer muss mindestens 55 Jahre alt sein (50 Jahre in den Unternehmen die als in Schwierigkeiten oder in Umstrukturierung anerkannt wurden);
- die Intervention ist begrenzt auf den Betrag, der aus dem KAA 17 des NAR hervorgeht.

Der Fonds kann seine Garantie verweigern, wenn das SAB in Anwendung eines Betriebsabkommens gewährt wurde, das weniger als 6 Monate vor der Schließung vereinbart wurde. Der Verwaltungsausschuss des Fonds kann von dieser Regelung abweichen, wenn das KAA vor seiner Hinterlegung durch eine repräsentative Arbeitgeberorganisation unterzeichnet wurde, oder wenn der Minister es genehmigt hat nach einstimmigem Gutachten der „SAB-Kommission“. Diese Möglichkeit der Abweichung besteht nicht, wenn das KAA durch einen Konkursverwalter oder einen Kurator unterzeichnet wurde.

Unter gewissen Bedingungen übernimmt der Fonds die Zahlung des SAB-Zuschlages zu Lasten des Unternehmens in Schwierigkeiten oder in Umstrukturierung, außerhalb einer Schließung (Art. 36 bis 39, K.E. 23.03.2007).

497.

Ist die Betriebsschließung die Folge einer höheren Gewalt, die als solche das Ende der Arbeitsverträge herbeiführt, zahlt der Fonds den betroffenen Arbeitnehmern die Unterbrechungsentschädigung, die sie erhalten hätten, wenn sie entlassen worden wären (G. 2002, Art. 47-48).

§4. AKTIVE VERWALTUNG DER UMSTRUKTURIERUNGEN

(G. 23.12.2005 (*Generationenpakt*), abgeändert G. 2.3.2009; KE 9.3.2006)

Im Laufe der letzten Jahre sind verschiedene Vorkehrungen getroffen worden, um die Umschulung der Arbeiter zu begünstigen, die von der Umstrukturierung ihres Unternehmens betroffen waren. Einige von diesen Maßnahmen werden im 4. Teil dieses Handbuchs kommentiert.

Wir kommentieren nachstehend die Bestimmungen, die direkt in die Rechte und Pflichten der betroffenen Arbeiter eingreifen.

498.

Der Arbeitgeber des Privatsektors, der eine Massenentlassung durchführt, ist im Prinzip verpflichtet, die Schaffung einer Beschäftigungszelle durchzuführen, die dazu dient, den betroffenen Arbeitern eine Begleitung zu bieten, insbesondere in Form eines Outplacements.

Diese Pflicht gilt auch für die Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten (die nicht vom Gesetz über die Massenentlassung betroffen sind), wenn sie die Arbeitnehmer vor dem normalen SAB-Alter ins SAB versetzen möchten (s. Kapitel SAB im 3. Teil).

Aufgrund diesen Rechtsvorschriften gilt daher die Entlassung in folgenden Fällen als kollektiv (Art. 3 des K.E. vom 9.3.2006):

Anzahl Arbeitnehmer	Anzahl entlassene Arbeitnehmer
weniger als 12	50 %
12 bis 20	6
21 bis 99	10
≥ 100	10 %

Die Regelung sieht im Einzelnen vor, wie diese Zellen verwaltet werden, mit der Beteiligung der Gewerkschaften und der regionalen Arbeitsorganismen; sie sieht ebenfalls vor, was passiert, wenn der Arbeitgeber seine Verpflichtung nicht einhält.

Sie sieht ebenfalls bestimmte Ausnahmeregelungen von dieser Verpflichtung vor (in den Sektoren öffentlicher Transport, Unterricht, beschützende Werkstätten) oder die Möglichkeit für mehrere Arbeitgeber, sich an ein und derselben Zelle zu beteiligen.

499.

Die Arbeitnehmer, die im Rahmen der Massenentlassung entlassen werden, müssen sich in diese Zelle einschreiben und an den Aktivitäten teilnehmen:

- während 3 Monaten, wenn sie unter 45 Jahren alt sind;
- während 6 Monaten, wenn sie mindestens 45 Jahre alt sind.

Andernfalls drohen ihnen Sanktionen, die in der Arbeitslosenregelung im Bereich der Arbeitsverweigerung vorgesehen sind (siehe Kapitel „Arbeitslosigkeit“ im 3. Teil). Diese Verpflichtung gilt auch für frühpensionierte Arbeitnehmer vor dem normalen Zugangsalter zum SAB (siehe Kapitel „SAB“ im 3. Teil).

Die Regelung sieht im Einzelnen die Prozedur vor, wie der Arbeitnehmer über sein Recht und seine Pflichten, über die Einschreibungsmodalitäten in die Zelle informiert wird, sowie über die Informierung des ONEM im Falle der Verweigerung der Zusammenarbeit seitens des Arbeitnehmers.

500.

Der Arbeitnehmer, der in dieser Zelle eingetragen ist und der mindestens ein Jahr im Betrieb ist, hat zu Lasten des Arbeitgebers Anrecht auf eine Wiedereingliederungsentschädigung während der Periode der Einschreibung (3 oder 6 Monate).

Die Wiedereingliederungsentschädigung ersetzt ganz oder teilweise die Unterbrechungsentschädigung, auf die der Arbeitnehmer Anrecht hat in Anwendung des Gesetzes über die Arbeitsverträge; sie wird als eine solche Entschädigung berechnet und ist pro Monat zahlbar, nach den Modalitäten, wie sie für die Unternehmen in Schwierigkeiten vorgesehen sind.

Konkret:

- wenn die Kündigungsfrist, auf die der Arbeitnehmer normalerweise Anspruch hat, nicht die Dauer überschreitet, die durch die Wiedereingliederungsentschädigung abgedeckt ist (3 Monate oder 6 Monate, s. oben), wird er mittels der Zahlung der Wiedereingliederungsentschädigung entlassen;
- wenn die Kündigungsfrist diese Dauer überschreitet, muss der Arbeitsvertrag spätestens am letzten Tag des 4. oder 7. Monats vor dem Ende der Kündigungsfrist gebrochen werden; der Arbeitnehmer bekommt dann einerseits die vorgesehene Wiedereingliederungsentschädigung und andererseits den möglichen Saldo seiner Kündigungsfrist in Form der Unterbrechungsentschädigung.

Wenn der Arbeitnehmer weniger als ein Jahr im Betrieb ist (und daher kein Recht auf die Wiedereingliederungsentschädigung hat), muss er mittels Zahlung einer Kündigungsausgleichsentschädigung entlassen werden: Man kann ihn nicht per Leistung der Kündigungsfrist entlassen um seine Einschreibung in die Beschäftigungszelle zu begünstigen.

501.

Das Gesetz stellt die Nicht-Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages oder eines Interimvertrages einer Entlassung gleich. Wenn der betroffene Arbeitnehmer während mindestens einem ununterbrochenen Jahr beschäftigt war, hat er das Recht, an der Beschäftigungszelle teilzunehmen. Aber er ist nicht dazu verpflichtet. Da er kein Anrecht auf eine Kündigungsentschädigung hat, hat er auch kein Anrecht auf eine Wiedereingliederungsentschädigung.

KAPITEL 6

ÄNDERUNGEN IN DER STRUKTUR DES UNTERNEHMENS

§1. KONKURS, LIQUIDATION UND DIE MASSNAHMEN FÜR DEN FORTBESTAND DES UNTERNEHMENS

A. Der Konkurs

(Titel VI des Buches XX „Insolvenz von Unternehmen“ des Wirtschaftsgesetzbuches; Art. 26 Abs. 2 des Gesetzes über Arbeitsverträge; Verordnung (EU) 2015/848 vom 20. Mai 2015 über Insolvenzverfahren)

502.

Ein Unternehmen, das „seine Zahlungen dauerhaft eingestellt hat“ und dessen „Kreditwürdigkeit erschüttert ist“, wird für insolvent erklärt. Mit anderen Worten: Die Gläubiger erhalten kein Geld mehr und sind nicht mehr bereit, einen weiteren Zahlungsaufschub zu gewähren. „Erschütterte Kreditwürdigkeit“ bedeutet, dass Dritte, hauptsächlich Banken, nicht mehr bereit sind, das Unternehmen zu finanzieren.

Wenn diese beide Bedingungen erfüllt sind, muss das Unternehmen innerhalb eines Monats vor das Unternehmensgericht gehen, um die Bücher einzureichen. Die Mitarbeiter oder deren Vertreter müssen spätestens zu diesem Zeitpunkt darüber informiert werden. Der Betriebsrat muss zuvor über die zugrunde liegende wirtschaftliche und finanzielle Situation informiert und konsultiert worden sein.

Das Konkursgericht, das Insolvenz anmeldet, ernennt auch einen Konkursverwalter und einen Konkursrichter. Der Treuhänder, der den Platz des Arbeitgebers einnimmt, entscheidet über das Schicksal der Arbeitsverträge. Die Mitarbeiter können vom Treuhänder verlangen, dass er diese Entscheidung innerhalb von 15 Tagen trifft. Diese Frist kann mit Zustimmung der Mitarbeiter verlängert werden. Wenn der Insolvenzverwalter nicht innerhalb der festgelegten Frist eine Entscheidung trifft, gilt er als Kündiger der Arbeitsverträge. Er kann auch effektiv die Entscheidung treffen, innerhalb dieser Frist zu kündigen. In beiden Fällen haben die Arbeitnehmer Anspruch auf eine Abfindung, die nach den üblichen arbeitsrechtlichen Regeln berechnet wird.

Die ehemaligen Mitarbeiter werden zu bevorrechtigten Gläubigern in der Insolvenzmasse. Bei den meisten Insolvenzen stehen jedoch keine oder keine ausreichenden Ressourcen mehr zur Verfügung. Wenn ein Unternehmen geschlossen wird, springt dann der Betriebsschließungsfonds anstelle des insolventen Unternehmens ein, um die entlassenen Arbeitnehmer zu entschädigen. Diese Intervention muss von den ehemaligen Mitarbeitern mit einem Formular F1 beantragt werden, das vom Kurator und vom ehemaligen Mitarbeiter unterschrieben wird.

Der Treuhänder kann auch beschließen, die Arbeitsverträge des bankrotten Unternehmens auszuführen, um beispielsweise die Chancen einer Übernahme zu erhöhen. Der Treuhänder muss hierfür die Genehmigung des Unternehmensgerichts einholen. Die Arbeitnehmervertreter werden dazu konsultiert. Wichtig ist, dass die Löhne für die Leistung nach dem Insolvenzantrag als Schulden des Nachlasses betrachtet werden, die vor den Ansprüchen im Nachlass bezahlt werden. Infolgedessen erhalten die betroffenen Mitarbeiter ihren Lohn für diesen Zeitraum normalerweise effektiv über den Kurator.

503.

Wenn ein in einem anderen EU-Mitgliedstaat ansässiges Unternehmen Konkurs anmeldet, muss die Forderung (für ausstehende Löhne und andere Forderungen) in dem Land angemeldet werden, in dem sich die Hauptinteressen des Unternehmens befinden. Es wird davon ausgegangen, dass dieses Land:

- der Ort des satzungsmäßigen Sitzes ist, wenn es sich um ein Unternehmen oder eine juristische Person handelt;
- der Ort der Hauptniederlassung ist, wenn es sich um eine natürliche Person handelt, die eine gewerbliche oder berufliche Tätigkeit als Selbstständiger ausübt;
- der gewöhnliche Aufenthaltsort ist, wenn es sich um eine andere natürliche Person handelt.

B. Die Liquidation

504.

Die Unternehmen können auch außerhalb des Kontextes eines Konkurses liquidiert werden. Die häufigste Situation entsteht aus der freiwilligen Entscheidung der Generalversammlung: Diese bezeichnet den Liquidator (entweder einen Professionellen oder auch einen oder mehrere Geschäftsführer). Das Wirtschaftsgesetzbuch sieht auch einige Fälle vor, wo die Gesellschaft über eine gerichtliche Entscheidung aufgelöst wird. In diesem Fall wird der Liquidator vom Handelsgericht bezeichnet, das sich im Allgemeinen an einen Professionellen richtet – meistens an einen Anwalt.

Die Entscheidungen bezüglich der Liquidation von Gesellschaften oder VoG werden im Belgischen Staatsblatt veröffentlicht, außerdem stehen sie im Dossier der VoG, das in der Kanzlei des Handelsgerichtes geführt wird.

In allen Liquidationsfällen obliegt es dem Liquidator, die Schulden und Außenstände des Unternehmens zu zentralisieren. Er bezahlt die Gläubiger in der Reihenfolge, die ihnen zusteht. Im Gegensatz zum Konkurs bleiben die Gläubiger frei, die Zahlung dessen, was ihnen zusteht einzufordern, einschließlich über den Weg der Prozesse. Der Liquidator kann sie jedoch nur auszahlen insofern er die Gleichheit zwischen den Gläubigern respektiert. Wie bei einem Konkurs kann es vorkommen, dass die Liquidation defizitär ist, d.h. dass die Schulden höher sind als die Aktiva. In diesem Fall erhält jeder Gläubiger einen Teil seiner Forderung.

C. Reorganisation

(Buch XX Insolvenz von Unternehmen des Wirtschaftsgesetzbuches)

505.

Die Reorganisationsprozeduren des Wirtschaftsgesetzbuches haben zum Ziel, den Konkurs zu verhindern oder zumindest das Verschwinden der wirtschaftlichen Aktivität des Unternehmens

Es sieht die Sammlung verschiedener illustrativer Angaben der wirtschaftlichen Schwierigkeiten durch die Justizbeamten der Insolvenzgerichte vor. Diese Angaben werden durch die Kammern für Unternehmen in Schwierigkeiten überprüft, die innerhalb der Insolvenzgerichte eingesetzt werden. Eine solche Kammer kann ihre Information vervollständigen, indem sie insbesondere das Unternehmen vorlädt oder indem sie sich vor Ort begibt. Wenn sie glaubt, dass das Unternehmen in Konkurs ist, übermittelt sie die Akte dem Staatsanwalt.

506.

Das Gesetzbuch sieht auch bestimmte Sicherungsmaßnahmen vor:

- Auf Antrag des Geschäftsmannes oder der Gesellschaft in Schwierigkeiten kann der Präsident des Insolvenzgerichts einen Unternehmensvermittler ernennen, um die Neuorganisation des Unternehmens zu vereinfachen.
- Auf Nachfrage eines jeden Interessenten kann der Präsident des Insolvenzgerichts einen Liquidationsexperten ernennen, um den Geschäftsmann oder die Organe der Gesellschaft zu ersetzen, wenn der Fortbestand des Unternehmens durch ernste und charakteristische Verstöße bedroht ist.

507.

Man kann die Schwierigkeiten durch ein gütliches Abkommen zwischen dem Schuldner und seinen Gläubigern lösen. Wenn das Abkommen deutlich angibt, dass es abgeschlossen wird, um die finanzielle Lage des Unternehmens zu verbessern oder um es neu zu organisieren, kann es nicht im Rahmen eines möglichen späteren Konkurses bestritten werden. Das Abkommen wird in der Kanzlei des Handelsgerichts aufbewahrt, ist aber Gegenstand keiner Werbung, außer nach ausdrücklichem Einverständnis des Schuldners und unbeschadet der Regeln über die Information und die Konsultierung der Arbeitnehmer.

508.

Schließlich sieht das Gesetzbuch ein gerichtliches Neuorganisationsverfahren vor mit dem Ziel, den Fortbestand des ganzen oder eines Teiles des Unternehmens oder dessen Aktivitäten unter der Kontrolle des Richters zu wahren. Im Laufe des Verfahrens profitiert das Unternehmen von einem Aufschub für die Begleichung seiner Schulden. Es nutzt diesen Aufschub, um das Einverständnis der Gläubiger entweder über die Zahlung der Schulden oder über die Neuorganisation des Unternehmens zu erhalten, oder um den Transfer des ganzen oder eines Teiles des Unternehmens oder dessen Aktivitäten zu organisieren.

509.

Der Antrag wird durch den Schuldner beim Insolvenzgericht eingereicht.

Wenn das Gericht das Verfahren gewährt, legt es die Dauer des Aufschubs fest. Diese liegt bei höchstens 6 Monaten; sie kann jedoch verlängert werden, ohne dass die Gesamtdauer 12 Monate überschreiten kann. Das Urteil wird im Belgischen Staatsblatt veröffentlicht. Auf Antrag des Schuldners oder eines interessierten Dritten kann das Gericht einen Justizbevollmächtigten ernennen, der beauftragt wird, dem Schuldner bei seiner Neuorganisation zu helfen. Bei schwerwiegendem und charakterisiertem Fehler oder bei offensichtlichem schlechten Willen des Schuldners kann das Gericht auf Antrag eines Dritten oder des Staatsanwalts einen provisorischen Verwalter ernennen.

Während dem Aufschub kann das Unternehmen weder in Konkurs noch in Liquidation gestellt werden; man kann die Pfändungen nicht fortsetzen oder neue veranlassen.

Wenn das Gericht feststellt, dass der Schuldner offensichtlich nicht mehr in der Lage ist, den Fortbestand des Unternehmens im Hinblick auf die Zielsetzung des Verfahrens zu gewährleisten, kann es das vorzeitige Ende des Verfahrens anordnen und den Konkurs aussprechen.

510.

Die gerichtliche Neuorganisation kann durch eine gütliche Zustimmung aller Gläubiger erfolgen.

Sie kann auch durch ein gemeinsames Abkommen erfolgen, das wenigstens die Hälfte der Gläubiger vereint, die mindestens die Hälfte der Schulden vertreten und das durch das Gericht anerkannt wurde. Der Plan darf nicht die Schulforderungen für die Leistungen der Arbeitnehmer reduzieren, die vor der Einführung der Prozedur erbracht wurden. Die Ausführungsdauer des Plans darf 5 Jahre nicht überschreiten. Das Gesetz begrenzt die Zeit, während deren

die Zahlung der Schulden ausgesetzt werden kann. Wird der Plan nicht eingehalten, kann das Abkommen widerrufen werden. Die Arbeitnehmer müssen bei der Ausarbeitung des Plans über die Delegation im Betriebsrat angehört werden; besteht kein Betriebsrat, so muss die Delegation im AGS angehört werden und falls kein AGS besteht, muss die Gewerkschaftsdelegation oder in Ermangelung dessen die Personaldelegation die Möglichkeit erhalten, sich zu diesem Plan zu äußern.

Die gerichtliche Neuorganisation kann auch per Transfer des Unternehmens oder dessen Aktivitäten erfolgen. Die Rechte der Arbeitnehmer werden im folgenden Punkt „§2. Die Übertragung des Unternehmens an einen Übernehmer“ beschrieben.

§2. DIE ÜBERTRAGUNG DES UNTERNEHMENS AN EINEN ÜBERNEHMER

(KAA Nr. 32bis vom 7. Juni 1985; Richtlinie 2001/23 über die Wahrung der Rechte der Arbeitnehmer im Falle des Arbeitgeberwechsels aufgrund einer vertraglichen Betriebsübernahme.)

A. Die vertragliche Unternehmensübertragung

511.

Wird ein Unternehmen in Anwendung eines Vertrages an ein anderes übertragen, so übernimmt der Übernehmer alle Rechte und Pflichten des scheidenden Arbeitgebers hinsichtlich des gesamten Personals. Dieser Vorgang findet von Rechts wegen statt und muss weder vom Übernehmer bestätigt noch von den Arbeitnehmern gebilligt werden.

Der Zedent (vorheriger Inhaber) ist solidarisch verantwortlich für die fälligen Schulden, die im Moment der Übernahme noch nicht bezahlt sind.

Für die Anwendung dieser Regelung versteht man unter „Unternehmen“ jede wirtschaftliche Einheit, d.h. als organisierte Gesamtheit von Mitteln hinsichtlich der Fortsetzung einer wirtschaftlichen Aktivität als Haupt- oder Nebenerwerb. Die Definition ist also breit und ermöglicht somit deren Anwendung auf zahlreiche Situationen. Sie gilt insbesondere bei der Spaltung, Fusion oder Übernahme von Unternehmen, bei einer Geschäftsübergabe, beim Verkauf eines Teils des Unternehmens usw.

512.

Aufgrund des vorangehenden Prinzips muss der Übernehmer die im Moment der Übernahme gültigen Arbeitsverträge vollständig respektieren (Betriebszugehörigkeit...). Natürlich erhält er auch alle Vorrechte eines Arbeitgebers. Somit kann er umorganisieren, Entlassungen vornehmen, usw.

Bezüglich der Systeme der sozialen Sicherheit (Pensions- oder Invaliditätszuschlag, Zulage zu den Familienzulagen, zusätzliche Versicherungen der Gesundheitspflege, usw.), gelten vorherige Prinzipien nur für die Systeme, die auf ein KAA gründen (G. 5.12.1968, Art. 20). In den anderen Fällen (z.B. das System gründet auf einen Arbeitsvertrag oder auf eine einseitige Verpflichtung des Arbeitgebers) hängt die Aufrechterhaltung von einer individuellen Verhandlung ab.

B. Die Übertragung im Rahmen des Konkurses

513.

Man hofft, dass sich der Konkursverwalter bei Aufgabe des Vermögens darum bemüht, das Unternehmen nicht zu schließen oder zumindest einige Abteilungen aufrecht zu erhalten, und versucht, jemanden zu finden, der bereit ist, den Betrieb oder die Abteilung zu übernehmen.

Oft stellen die Übernehmer als Bedingung, dass die Arbeiter ihre Dienstjahre und gewisse andere Vorteile aufgeben, dass sie die wieder einzustellenden Arbeitnehmer selbst aussuchen können, usw.

Es geht hierbei sehr oft um das Abwägen zwischen dem allgemeinen Interesse, d.h. dem Erhalt der wirtschaftlichen Tätigkeit und den individuellen Rechten der betroffenen Arbeitnehmer.

514.

Das Kollektivabkommen Nr. 32bis betrifft die Übernahme nach Konkurs innerhalb von 6 Monaten nach dem Konkurs.

Dieses Abkommen betrifft die Arbeitnehmer, die:

- zum Zeitpunkt des Konkurses beschäftigt waren, oder höchstens 1 Monat vorher entlassen worden waren und die ihnen zustehende Entschädigung bei Arbeitsvertragsbruch nicht erhalten haben;
- innerhalb von 6 Monaten nach Übernahme der Aktiva eingestellt wurden.

Für die anderen Arbeitnehmer, sowie bei Übernahme außerhalb der 6-monatigen Frist, gelten die normalen Regeln für die Einstellung, d.h. die Verbindungen zwischen dem ehemaligen Betrieb und dem Folgeunternehmen werden nicht anerkannt.

515.

In dem Kollektivabkommen werden folgende Grundsätze festgelegt :

- das Folgeunternehmen kann die Arbeitnehmer, die es mit übernimmt, nach Wunsch selbst auswählen;
- die „kollektiv ausgehandelten oder angewandten Arbeitsbedingungen“ können zwischen Folgeunternehmen und Gewerkschaften neu ausgehandelt werden; im entgegengesetzten Fall gelten die alten Bedingungen weiter;
- individuell ausgehandelte Arbeitsbedingungen brauchen nicht respektiert zu werden;
- die Dienstjahre bleiben unangetastet;
- das Folgeunternehmen haftet nicht für die Schulden des ehemaligen Arbeitgebers.

Diese Bestimmungen gelten, egal ob zwischen dem Datum des Konkurses und dem der Übernahme der Aktiva, die

- Aktivität des Unternehmens unterbrochen und die Arbeitsverträge gekündigt wurden;
- Aktivität des Unternehmens fortgesetzt und die Arbeitsverträge aufrecht erhalten wurden;
- Aktivität des Unternehmens fortgesetzt und neue Verträge mit dem Konkursverwalter abgeschlossen wurden, nachdem die bestehenden Verträge aufgehoben wurden.

Die nach einem Konkurs übernommenen Arbeitnehmer haben zu Lasten des Betriebsschließungsfonds Anrecht auf eine Übergangsentuschädigung, die den Lohnverlust in der Periode zwischen dem Konkurs und der Übernahme abdeckt.

Diese Entschädigung ist allerdings begrenzt und befindet sich und innerhalb der allgemeinen Grenzen der Intervention des Schließungsfonds (s. grüne Seiten). Diese Entschädigung wird jedoch nicht gezahlt, wenn der Arbeitnehmer entlohnt wurde oder in den Genuss einer Vertragsbruchentschädigung für die nicht beschäftigte Zeit gekommen ist.

C. Die Übertragung im Rahmen einer gerichtlichen Neuorganisation

(Kapitel 3 des Titels V des Buches XX Insolvenz von Unternehmen des Wirtschaftsgesetzbuches; KAA Nr. 102 vom 5.10.2011. Siehe auch, was die Informationen und die Konzertierungen innerhalb des BR und des AGS betrifft: G. 20.9.1948, Art. 21 § 18; G. 4.8.1996, Art. 76bis.)

516.

Die Übertragung des Unternehmens oder seiner Aktivitäten kann ebenfalls eine Rettung im Rahmen einer gerichtlichen Neuorganisation sein (siehe oben). Die Übertragung kann durch das Gericht mittels der Einwilligung des Schuldners, aber auch ohne seine Einwilligung angeordnet werden:

- bei Konkurs;
- wenn das Gericht die Eröffnung des Verfahrens ablehnt, das vorzeitige Ende der Prozedur anordnet oder einen Neuorganisationsplan widerruft;
- wenn die Gläubiger den Neuorganisationsplan ablehnen, oder wenn das Gericht diesen nicht zulässt.

Das Urteil, das den Transfer anordnet, ernennt einen Liquidationsexperten, der damit beauftragt wird, einen Übernehmer zu finden und die Übertragung auszuhandeln.

517.

Weder das gerichtliche Neuorganisationsverfahren noch der Transfer bewirken die Beendigung der Arbeitsverträge: Die Rechte und Pflichten des Arbeitgebers werden auf den Rechtsnachfolger übertragen.

Es ist möglich, die Arbeitsbedingungen kollektiv neu zu verhandeln, um die Beschäftigung zu wahren, indem man das Überleben des Unternehmens oder seiner Aktivitäten ganz oder teilweise sichert. Diese Neuverhandlung kann mit dem Erwerber, dem Veräußerer oder dem Liquidationsexperten und allen Organisationen erfolgen, die innerhalb der Gewerkschaftsdelegation vertreten sind. Individuelle Verhandlungen sind ebenfalls zwischen den Arbeitern individuell und dem Erwerber möglich. Es versteht sich von selbst, dass diese Verhandlungen sich nur auf die unternehmensspezifischen Bestimmungen beziehen: Sie weichen nicht von der normalen Hierarchie der Quellen des Arbeitsrechtes ab, insbesondere von der zwingenden Kraft der sektoriellen KAA oder der KAA des NAR.

518.

Die Rechte der übernommenen Arbeitnehmer werden dem Erwerber übertragen, wenn diese Rechte kollektiv festgelegt sind. Wurden sie individuell festgelegt, werden sie nur insofern übertragen, als der Erwerber vom Veräußerer oder vom Verwalter darüber informiert wurde. Der Arbeitnehmer muss eine Kopie dieses Schreibens erhalten.

Wenn dieses unvollständig ist, kann der Arbeiter vor dem Arbeitsgericht Schadenersatz fordern von demjenigen, der es erstellt hat.

In Abweichung dieser Regelung werden die sozialen Schulden nicht auf den Erwerber übertragen, wenn der Transfer ohne die Einwilligung des Schuldners erfolgt ist, und wenn die Schulden durch den Schließungsfonds garantiert werden.

Der Veräußerer, der Erwerber oder der Liquidationsexperte können die Anerkennung des Transfers vom Arbeitsgericht verlangen. Das Arbeitsgericht urteilt nach einem Eilverfahren, nachdem es die Arbeitnehmervertreter angehört hat. Wenn die Arbeitnehmer die Mitteilung der übertragenen Rechte bestreiten, werden sie vor das Arbeitsgericht zitiert. Wenn die Anerkennung gewährt wird, ist der Erwerber nur an die Verpflichtungen gebunden, die in der genehmigten Urkunde enthalten sind.

519.

Der Erwerber wählt die Arbeitnehmer aus, die er übernehmen möchte. Das Gesetz präzisiert, dass diese Wahl aus technischen, wirtschaftlichen und organisatorischen Gründen erfolgen muss und nicht die Aktivität des Arbeitnehmers als Gewerkschaftsvertreter berücksichtigen darf. Der Gerichtshof entschied, dass der Schutz der Arbeitnehmer vor ungerechtfertigter Entlassung im Falle einer gerichtlichen Umstrukturierung durch Übertragung unter gerichtlicher Aufsicht nicht garantiert ist. (EuGH, 16. Mai 2019, Nr. C 509/17, C. Plessers)

Die nicht übernommenen Arbeitnehmer bleiben im Dienst des veräußernden Unternehmens; gegebenenfalls wird dieses in Konkurs oder Liquidation gehen, und der Arbeitnehmer wird seine Rechte in diesem Rahmen ausüben.

I

II

III

IV

V

Thema 5

DIE ARBEITSORGANISATION

KAPITEL 1

DIE DAUER DER VOLLZEITARBEIT

(Arbeitsgesetz vom 16.3.1971)

§1. FÜR WEN GILT DAS ARBEITSZEITGESETZ?

520.

Die Gesetzgebung bezüglich der Arbeitszeit ist für alle Personen anwendbar, die Arbeitsleistungen unter der Autorität einer anderen Person erbringen oder die durch einen Arbeitsvertrag gebunden sind.

Dieses Gesetz gilt also ebenfalls für Praktikanten, Lehrlinge, Arbeitnehmer der Arbeitsbeschaffungsprogramme, Interimarbeiter und Funktionäre (abgesehen von den nachstehenden Ausnahmen).

Ärzte, Tierärzte, Zahnärzte und Auszubildende, die sich auf die Ausübung eines der vorgenannten Berufe vorbereiten, fallen in den Geltungsbereich des Gesetzes, da die Entscheidung, die sie teilweise ausschloss, vom Staatsrat aufgehoben wurde. (Urteil Nr. 127.914 vom 9. Februar 2004).

521.

Diese Gesetzgebung wird jedoch nicht oder nur teilweise angewandt bei:

- a) Personen, die im öffentlichen Sektor arbeiten, außer wenn sie in Unternehmen beschäftigt sind, die entweder industrielle oder wirtschaftliche Tätigkeiten ausführen, oder die Gesundheits-, Vorbeugungs- oder Hygienesdienstleistungen anbieten;
- b) Arbeitnehmern, die eine leitende oder Vertrauensposition bekleiden;
- c) Handelsvertretern;
- d) Hausangestellten. Dieser teilweise Ausschluss widerspricht dem Grundsatz der Gleichbehandlung in puncto Arbeitszeit des IAO-Abkommens Nr. 189 über Hausarbeit;
- e) Heimarbeitnehmern oder Arbeitnehmern aus Familienbetrieben in denen gewöhnlich nur die Eltern und Angehörigen arbeiten;
- f) Schiffspersonal der Fischereigesellschaften.

§2. WAS VERSTEHT MAN UNTER ARBEITSZEIT?

(Arbeitsgesetz, Art. 19, Abs. 2)

522.

Das Gesetz definiert die Arbeitszeit als die Zeit, während der der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber zur Verfügung steht, d.h. nicht nur die Zeit, die der Arbeitnehmer effektiv arbeitet, sondern auch die Zeit, in der er einen Befehl oder Aufruf des Arbeitgebers erwarten kann.

Das bedeutet, dass auch die Pausen, während denen der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber zur Verfügung steht, als Arbeitszeit gelten. Die Zeit, die der Mitarbeiter für das Umkleiden benötigt, muss ebenfalls als Arbeitszeit angesehen werden (*Arbeitsgericht Mons, 10. Oktober 2016*).

523.

In bestimmten Fällen werden auch Zeiten, in denen der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber nicht zur Verfügung steht, als Arbeitszeiten gezählt:

- a) die Zeit, die die Mitglieder des Betriebsrates oder des AGS für ihre Versammlungen benötigen (Art. 23 G. 20.09.1948 und Art. 66 Gesetz über das Wohlbefinden);
- b) die Zeit, in denen die Gewerkschaftsdelegierten in dieser Mission im Unternehmen aktiv sind (Art. 21, 1. Abs. und Art. 23, Abs. 3, KAA Nr. 5 des NAR);
- c) für die Berechnung der durchschnittlichen Arbeitszeit im Falle einer Verschiebung der gewöhnlichen Arbeitszeitbegrenzung, gelten die Ausgleichsruhetage sowie die Perioden der Vertragsunterbrechung, wie sie im Artikel 26bis, § 1, 4. des Arbeitsgesetzes vorgesehen sind, als Arbeitszeit.

524.

Die sehr breite Definition des Begriffes „Arbeitszeit“ ist nicht jeder Situation angepasst. Der Artikel 19. 3 sieht vor, dass der König, auf Antrag der zuständigen paritätischen Kommission die Zeit bestimmen kann, während der das Personal dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und keine Arbeit leistet. Dies betrifft:

- Transportunternehmen;
- Arbeitnehmer, die mit Transportarbeiten beschäftigt sind;
- Arbeitnehmer, die mit hauptsächlich zeitweiligen Arbeiten beschäftigt sind. Zu diesem Zweck hat der König am 10.08.2005 verschiedene Erlasse erlassen.

Art. 19 Abs. 3 lässt jedoch nicht zu, dass tatsächliche Arbeit per Königlichen Erlass nicht berücksichtigt wird.

525.

Die Dauer jeder Arbeitsperiode muss mindestens 3 Stunden betragen, außer Abweichung durch KE oder KAA (Art. 21). Diese Regelung gilt für alle Sektoren, für die vollzeitbeschäftigten wie für die teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer. Da sie aber vor allem Letztere betrifft, wurde sie im Kapitel über die Teilzeitbeschäftigung behandelt.

Über einen KE können die Bedingungen zur Verteilung der verschiedenen Arbeitsperioden (jede mindestens 3 Stunden) im Laufe eines Tages festgelegt werden, um die Intervalldauer zwischen 2 Arbeitsperioden zu regeln.

526.

Der Arbeitnehmer, der Überstunden leistet oder der in einem Arbeitssystem beschäftigt ist, in dem die Arbeitszeitbegrenzungen verschoben wurden, hat Anrecht auf speziellen Lohn.

Über seinen normalen Lohnzettel hinaus erhält der Arbeitnehmer eine Bestätigung über seine geleisteten Stunden. Dies ist ein soziales Dokument, das die geleistete Arbeitszeit, Überstunden, Kredite für Ausgleichsruhetage usw. festhält.

§3. DIE MAXIMALE ARBEITSZEIT

A. Allgemeine Regelung

527.

Die Arbeitszeit darf im Prinzip 8 Stunden pro Tag und 38 Stunden pro Woche nicht überschreiten (Art. 19 über die Arbeit, abgeändert durch das G. 10.8.2001).

Der Mehrlohn für Überstunden muss jedoch erst bezahlt werden im Falle der Überschreitung der 40 Stunden, außer wenn die 38 Stunden in einem (sektoriellen) KAA festgehalten sind, das als verpflichtend gilt.

528.

In bestimmten Situationen kann die tägliche oder wöchentliche Arbeitszeitbegrenzung überschritten werden. Respektiert man die Begrenzungen sowie die vorgeschriebenen Prozeduren, kommen Überstunden nicht in Frage. Diese Begrenzungen und Prozeduren werden wir von Fall zu Fall näher untersuchen.

Außer in festgelegten Fällen ist es verboten außerhalb der in der Arbeitsordnung fixierten Arbeitszeiten zu arbeiten oder arbeiten zu lassen (Art. 38bis Arbeitsgesetz). Wird diese Regelung übertreten, können die betroffenen Personen strafrechtlich belangt werden (Art. 138 und folgende, Sozialstrafgesetzbuch).

B. Erlaubte Überschreitungen

1. DIE „ENGLISCHE WOCHE“ UND DIE 5-TAGE-WOCHE

(Art. 20 §1 Arbeitsgesetz)

529.

Die tägliche Begrenzung kann auf 9 Stunden ausgeweitet werden insofern die Arbeitsregelung mindestens einen halben Ausgleichsruhetag pro Woche vorsieht (außer sonntags). Die wirkliche tägliche Begrenzung liegt also durch die Verallgemeinerung der 5 Tage/Woche bei 9 Stunden .

Prozedur: Anpassung der Arbeitsordnung

Überstunden: nach der 9. Arbeitsstunde

2. ENTFERNTER ARBEITSPLATZ

(Art. 20 §2 Arbeitsgesetz)

530.

Die tägliche Begrenzung kann auf 10 Stunden angehoben werden für Arbeitnehmer, die wegen der Entfernung ihres Arbeitsplatzes nicht jeden Tag nach Hause fahren können.

Prozedur: Anpassung der Arbeitsordnung.

Überstunden: nach der 10. Arbeitsstunde.

3. SEKTORALE ABWEICHUNGEN

(Art. 20 §3 Arbeitsgesetz)

531.

Ein Königlicher Erlass kann die tägliche Begrenzung auf ein Maximum von 11 Stunden festsetzen in den Aktivitätszweigen, Betriebskategorien oder Unternehmenszweigen in denen die gewöhnlichen gesetzlichen Begrenzungen nicht angewandt werden können. Diese Anordnung ist vorgesehen um die Arbeitszeit in den Unternehmen zu regeln, in denen im Voraus Spitzenaktivitätszeiten bekannt sind, im Gegensatz zur außergewöhnlichen Arbeitsanhäufung (siehe Punkt 555).

Prozedur: KE nach Stellungnahme der paritätischen Kommission. Beispiele: Gaststättengewerbe (KE 24.9.1985); Ölindustrie (KE 25.3.1986). In den meisten Fällen gibt es auch ein KAA.

Überstunden: im Falle der Überschreitung der durch KE festgelegten Begrenzung (Maximum 11 Stunden).

532.

In Sektoren oder Unternehmenskategorien, in denen die durch KE oder KAA festgelegte Wochenarbeitszeitgrenze von 39 Stunden oder weniger nicht angewendet werden kann, beträgt die absolute Wochenarbeitszeitgrenze 50 Stunden, sofern der KE nicht noch weiter geht (Art. 27).

Ansonsten gelten die gleichen Grenzen wie bei Schichtarbeit.

4. JAHRESARBEITSZEIT

(Art. 26bis Arbeitsgesetz)

533.

Die Jahresarbeitszeit bedeutet, dass man über eine Periode von über 13 Wochen bis zu einem Jahr die Überschreitung der normalen Arbeitszeit ausgleichen kann, zum Beispiel:

- in den meisten Fällen der Überstunden;
- variable Arbeitszeiten im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung;
- Überschreitung bei Schichtarbeit oder kontinuierlicher Arbeit.

Jahresarbeitszeit bedeutet nicht, dass man von einer täglich oder wöchentlich berechneten und angewandten Arbeitszeit zu einer Arbeitszeit übergehen kann, die pro Jahr berechnet wird und es dem Arbeitgeber ermöglicht, die Arbeitnehmer zu beschäftigen, wann es ihm passt.

Die Jahresarbeitszeit kann auf Ebene des Sektors eingeführt werden, durch einen KE oder ein KAA. Wenn auf Sektorebene nichts vorgesehen ist, kann sie auf Betriebsebene durch eine Abänderung der Arbeitsordnung eingeführt werden.

C. Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeitbegrenzung

(Art. 28 Arbeitsgesetz)

534.

Die gesetzliche Höchstgrenze von 38 Stunden/Woche kann durch KE oder durch KAA herabgesetzt werden. Zahlreiche Sektoren- oder Betriebsabkommen senken die wöchentliche Arbeitsdauer auf 37, 36, 35 oder noch weniger Stunden.

Das Gesetz beschreibt nicht, wie die Arbeitszeitverkürzung (AZV) organisiert werden muss. Dieser Punkt ist durch KAA geregelt. Viele sektorielle KAA verweisen ihrerseits auf betriebliche Regelungen. So kann sich 1 Stunde AZV sofort im Tages- oder Wochenstundenplan widerspiegeln, sie kann aber auch in 6 zusätzliche Urlaubstage umgewandelt werden, wobei die Arbeitszeit auf 38-Stunden-Woche basiert.

Bei der Überschreitung dieser durch KAA oder KE festgesetzten verminderten Arbeitsdauer wird eine Lohnergänzung gewährt. Wenn also der konkrete Stundenplan auf einer 38-Stunden-Woche basiert und die AZV sich durch die Gewährung von Urlaubstagen ausdrückt, bleibt die Begrenzung auf 38 Stunden das Kriterium für den Lohnzuschlag. Wenn dagegen die vertragliche Durchschnittsdauer in der Referenzperiode nicht respektiert wird, wird der verminderten wöchentlichen Durchschnittsdauer Rechnung getragen. Die wöchentliche Durchschnittsdauer muss effektiv in der Referenzperiode respektiert werden.

Eine Reduzierung der wöchentlichen (oder täglichen) Begrenzung durch die einfache Abänderung der Arbeitsordnung oder des individuellen Vertrages verringert nicht die wöchentliche Begrenzung für die Berechnung des Lohnzuschlags.

D. Schichtarbeit

1. GRUNDSÄTZE

535.

Die speziellen Arbeitsbedingungen bei Schichtarbeit (Prämien, zusätzliche Urlaubstage usw.) werden durch sektorielle oder Betriebsabkommen festgelegt. Einige Aspekte bestimmt das KAA Nr. 46 vom 23.3.1990. Alle Schichtarbeitnehmer verfügen über die gleichen Rechte wie die Arbeitnehmer der gewöhnlichen Arbeitssysteme bezüglich:

- gewerkschaftliche Vertretung und Beteiligung an gewerkschaftlichen Aktivitäten;
- allgemeine und berufliche Ausbildung;
- Gesundheit, Sicherheit und medizinische Pflege;
- soziale Infrastruktur.

Bei der Zusammensetzung der Gewerkschaftsdelegation muss den Schichtarbeitern Rechnung getragen werden.

2. TÄGLICHE BEGRENZUNG

536.

Die tägliche Begrenzung kann im Falle der Schichtarbeit auf 11 Stunden ausgedehnt werden.

In folgenden Fällen spricht man von Schichtarbeit:

- die Arbeitsgruppen, die sich ohne Unterbrechung folgen, oder die höchstens während der Hälfte der Tagesleistungen zusammenarbeiten;
- die Gruppe besteht aus mindestens 2 Arbeitnehmern;
- die sich folgenden Schichten bestehen aus ungefähr der gleichen Anzahl Arbeitnehmer.

Die Schichten können:

- eine kontinuierliche Arbeit ausführen, d.h. alle Tage der Woche einschließlich sonntags und nachts;
- eine halbkontinuierliche Arbeit ausführen, d.h. alle Tage der Woche arbeiten, auch nachts, aber nicht am Wochenende oder am Sonntag;
- eine nicht kontinuierliche Arbeit ausführen, d.h. weder am Wochenende, noch am Sonntag, noch nachts arbeiten.

Prozedur: Arbeitsordnung. In den meisten Fällen ebenfalls ein KE oder KAA (siehe z. B. Art. 26bis, Abs. 1 Gesetz über die Arbeit und das Gesetz über die Nachtarbeit).

Überstunden: nach der 11. Arbeitsstunde.

537.

Im Fall der kontinuierlichen Arbeit kann die tägliche Arbeitszeit maximal 12 Stunden betragen (Art. 22, 2.). Dies geschieht in Unternehmen, die aus technischen Gründen 7 Tage/Woche arbeiten müssen.

Wenn die Möglichkeit besteht, die Arbeitszeit zeitweise zu unterbrechen, kann man Abweichungen vorsehen.

Prozedur:

- Arbeitsordnung und im Allgemeinen ein KAA (s. Art. 26bis, Abs. 1);
- in der Praxis wird die Einsetzung der kontinuierlichen Arbeit mit den Gewerkschaftsdelegationen ausgehandelt.

Überstunden: nach der 12. Arbeitsstunde (s. Art. 27, Abs. 2, und Art. 29.2, letzter Abs.).

3. WÖCHENTLICHE BEGRENZUNG

538.

Bei Schichtarbeit kann die normale Arbeitszeitbegrenzung überschritten werden, wobei eine absolute wöchentliche Begrenzung von 50 Stunden einzuhalten ist. Die Begrenzung auf 50 Stunden ist ebenfalls gültig für die kontinuierliche Arbeit. Ein Arbeitssystem von 56 Stunden bleibt jedoch möglich, insofern die Arbeit pro Woche auf 7 Tage mit 8 Arbeitsstunden aufgeteilt ist.

539.

Die wöchentliche Durchschnittsarbeitszeit muss über eine Periode von 13 Wochen (Trimester) eingehalten werden. Diese Referenzperiode kann durch KE, durch ein sektorielles oder betriebliches KAA, oder in Ermangelung eines KAA, durch eine Abänderung der Arbeitsordnung auf maximal 1 Jahr ausgedehnt werden.

Am Ende der Referenzperiode überprüft man also, ob die geleisteten Stunden, geteilt durch die Anzahl Wochen der Referenzperiode, die normale wöchentliche Arbeitszeit nicht überschreiten.

Zu keiner Zeit darf die Anzahl gearbeiteter Stunden die normale Wochenarbeitszeit multipliziert mit der Anzahl schon gearbeiteter Wochen, um mehr als 78 Arbeitsstunden überschreiten.

Im Falle der Jahresarbeitszeit kann diese Begrenzung auf 91 Stunden erhöht werden, aber nur 3 Monate nach Beginn der Referenzperiode. Unter bestimmten Bedingungen kann der Arbeitnehmer auf die Ausgleichsruhe, die sich aus diesen Begrenzungen ergibt, verzichten.

540.

Für die Anwendung dieser Regel werden die im Gesetz über die Arbeitsverträge vorgesehenen Zeiten der Aussetzung des Arbeitsvertrags (Jahresurlaub, Krankheit, Unfälle, bürgerliche Abwesenheiten usw.) sowie die Feiertage und die in KAA vorgesehenen Ruhetage als Arbeitszeit gezählt.

541.

Die Stunden, die über die normale wöchentliche Grenze hinaus geleistet werden, werden in Form von Ausgleichsruhe erstattet.

Eine Ausgleichsruhe muss gewährt werden, und zwar so, dass die wöchentliche Durchschnittsarbeitszeit in der Referenzperiode eingehalten wird.

Sie muss also auf einen Tag fallen, an dem der Arbeitnehmer normalerweise gearbeitet hätte, und gilt als Arbeitszeit für die Berechnung der durchschnittlichen Arbeitszeit. Für 8 Überstunden wird 1 kompletter Ausgleichsruhetag gewährt. Die restlichen Stunden können gleich wie genommen werden (Art. 36bis).

Mittels Abänderung der Arbeitsordnung erlaubt das Gesetz, die Ausgleichsruhe innerhalb der Periode eines Jahres nach der Arbeitszeitüberschreitung zu nehmen.

542.

Damit die Entlohnung des Arbeitnehmers nicht zu sehr variiert, erhält er pro Zahlungsperiode den der wöchentlichen Durchschnittsarbeitszeit entsprechenden Lohn. Der Lohn für die über diese Grenze gearbeiteten Stunden wird ihm gezahlt, wenn er die Ausgleichsruhetage nimmt, und zwar zu dem zu diesem Zeitpunkt geltenden Tarif und Index (s. Art. 9bis, § 1, Abs. 1, G. 12.04.1965 über den Lohnschutz).

Bei Zusatzarbeit muss der Lohnzuschlag (siehe weiter) sofort gezahlt werden.

543.

In einigen Fällen müssen die Ausgleichsruhetage sofort genommen werden, und zwar vor dem Ende der Referenzperiode:

- a. Im Falle der vorübergehenden Arbeitslosigkeit müssen die Ausgleichsruhetage vor der Arbeitslosigkeitsperiode genommen werden (Art. 51bis, Gesetz 3. Juli 1978);
- b. In den anderen Fällen der Aussetzung des Arbeitsvertrages (z. B. Krankheit, Unfall) müssen die Ausgleichsruhetage im folgenden Trimester genommen werden (Art. 26bis, letzter Abs.);
- c. Wenn der Arbeitsvertrag endet, zahlt der Arbeitgeber gleichzeitig mit den anderen Beträgen, die dem Arbeitnehmer zustehen, den Lohn für die Urlaubstage, die noch nicht genommen wurden. Das Anrecht auf die Arbeitslosenentschädigungen wird diesen Urlaubstagen entsprechend verschoben.

Bei einer Entlassung kann der Arbeitnehmer während seiner Kündigungsfrist die Ausgleichsruhetage nehmen, auf die er noch Anrecht hat; die Kündigungsfrist wird entsprechend verlängert.

E. Kleine Flexibilität

(Art. 20bis Arbeitsgesetz)

544.

Das Gesetz erlaubt es, ein Arbeitssystem einzuführen, das Spitzenzeiten beinhaltet, an denen die täglichen und wöchentlichen Arbeitsbegrenzungen überschritten werden dürfen, die dann durch reduzierte Arbeitszeit in ruhigeren Zeiten ausgeglichen werden. In Anwendung der kleinen Flexibilität muss die durchschnittliche Arbeitszeit innerhalb einer Referenzperiode von einem Jahreskalender oder einer anderen bestimmten Periode von zwölf aufeinander folgenden Kalendermonaten eingehalten werden.

Die wöchentliche Arbeitszeit kann um maximal 5 Stunden erhöht oder reduziert werden; die tägliche Arbeitszeit um maximal 2 Stunden. Diese Schwankung wirkt sich nicht auf die Entlohnung aus: zu jeder Zahlungsperiode bezieht der Arbeitnehmer die der normalen Arbeitszeit entsprechende Entlohnung.

545.

Prozedur:

- ein KAA (oder mangendenfalls eine Änderung der Arbeitsordnung), das mindestens folgende Angaben beinhaltet:
 - . wöchentliche Durchschnittsarbeitszeit;
 - . Anzahl Stunden, die die täglichen und wöchentlichen Begrenzungen überschreiten können;
- Anpassung der Arbeitsordnung;
- individuelle Information der Arbeitnehmer mindestens 7 Tage im Voraus durch Aushang im Unternehmen; diese muss 6 Monate nach der gleitenden Arbeitszeit aufbewahrt werden.

546.

Im Rahmen dieses Systems darf die wöchentliche Arbeitszeit 45 Stunden, und die tägliche Arbeitszeit 9 Stunden nicht überschreiten.

Das Unternehmen darf aber Überstunden auferlegen, wenn die Regelung dies vorsieht.

Überstunden gibt es ab dem Moment, wo die Grenzen der variablen Arbeitszeit überschritten werden.

Beispiel: Das normale Arbeitssystem des Unternehmens beträgt 8 Stunden pro Tag, 38 Stunden pro Woche; im Rahmen der variablen Arbeitszeit kann in Spitzenzeiten 9 Stunden pro Tag oder 43 Stunden pro Woche gearbeitet werden, und in ruhigen Zeiten 6 Stunden pro Tag bzw. 33 Stunden pro Woche. Jede Überschreitung dieser Grenzen gilt als Überstunde.

547.

Die variable Arbeitszeit kann mit anderen Arbeitssystemen wie z.B. der Schichtarbeit kombiniert werden. In diesen Fällen müssen folgende Grenzen eingehalten werden:

- a) die tägliche und wöchentliche Höchstgrenze des abweichenden Systems; für Schichtarbeit betragen diese 11 bzw. 50 Stunden;
- b) maximale tägliche Abweichungen von 2 Stunden und maximale wöchentliche Abweichungen von 5 Stunden;
- c) die durchschnittliche Jahresarbeitszeit;
- d) bei Schichtarbeit die 65-Stunden-Grenze in der Referenzperiode.

548.

Wird dieses Arbeitssystem eingeführt, sind Überstunden wegen außergewöhnlichem Arbeitsanfall oder aus unvorhergesehener Notwendigkeit grundsätzlich nur möglich, wenn:

- es nicht möglich ist, zusätzliches Personal einzustellen;
- sie durch KAA, die innerhalb der PK abgeschlossen wurden, erlaubt sind;
- sie weniger als 65 Stunden pro Ziviljahr betragen.

F. Das Plus-Minus-Konto

(Programmgesetz 27.12.2006, Art. 204 bis 214)

549.

In einigen Sektoren erlaubt das Gesetz Abweichungen von den gesetzlichen Begrenzungen der Arbeitszeit, sowie von der Referenzperiode für die Einhaltung der Arbeitszeit. Dieses System des „Plus-Minus-Kontos“ ermöglicht Variationen der Arbeitszeit entsprechend den zyklischen Produktionsschwankungen in einem Sektor, der einer starken internationalen Konkurrenz ausgesetzt ist.

Das System muss jedoch innerhalb der Grenzen von 10 Stunden pro Tag und 48 Stunden pro Woche bleiben.

550.

Um dieses System nutzen zu können, müssen die Gründe für dessen Einführung vom föderalen Arbeitsministerium auf einstimmigem Antrag der betroffenen paritätischen Kommission und nach einstimmiger Zustimmung des NAR anerkannt worden sein. Anschließend muss ein per KE als verpflichtend geltendes sektorielles KAA den allgemeinen Rahmen dieser Abweichung festlegen. Im Anschluss daran muss ein von allen in der Gewerkschaftsdelegation (oder in der paritätischen Kommission) vertretenen Gewerkschaftsorganisationen unterzeichnetes Betriebsabkommen die konkreten Anwendungsmodalitäten des Systems festlegen. Die Gründe für die Einführung dieses Arbeitssystems im Unternehmen müssen vorher durch den Arbeitsminister nach übereinstimmender und einstimmiger Stellungnahme des NAR anerkannt werden.

G. Gleitende Arbeitszeiten

(Art. 20ter des Arbeitsgesetzes)

551.

Eine Gleitzeitregelung ist ein Arbeitssystem, in dem der Arbeitnehmer selbst den Anfang und das Ende seiner Arbeit und seiner Pausen innerhalb der Kernzeiten und der mobilen Zeiten bestimmt. Kernzeiten sind die Stunden der obligatorischen Anwesenheit am Arbeitsplatz. Mobile Zeiten sind die Zeiträume, in denen die Arbeitskraft den Anfang und das Ende des Arbeitstages sowie eventuell die vorgesehenen Pausen modulieren kann.

Gleitende Arbeitszeiten unterscheiden sich also von einem klassischen Arbeitssystem, weil es sich nicht um vom Arbeitgeber im Voraus bestimmte Arbeitszeiten handelt. Der Arbeitnehmer selbst bestimmt den Anfang und das Ende seines Arbeitstages und seiner Pausen innerhalb vorgesehener Grenzen.

552.

Gleitende Arbeitszeiten können über ein kollektives Arbeitsabkommen oder über die Arbeitsordnung eingeführt werden. Das kollektive Arbeitsabkommen oder die Arbeitsordnung müssen mindestens eine bestimmte Anzahl von Regeln vorsehen, wie zum Beispiel die mobilen Zeiten und die Kernzeiten sowie die Referenzperiode für die Anwendung der normalen durchschnittlichen Wochenarbeitszeit. Die Abänderungsprozedur der Arbeitsordnung muss daher nicht eingehalten werden.

553.

Im Rahmen einer Gleitzeitregelung darf nicht mehr als 9 Stunden pro Tag und 45 Stunden pro Woche gearbeitet werden. Der Arbeitnehmer muss seine normale durchschnittliche Wochenarbeitszeit innerhalb der anzuwendenden Referenzperiode einhalten. Die Referenzperiode beträgt drei Kalendermonate, insofern das Kollektivabkommen oder die Arbeitsordnung keine andere Dauer vorsieht, die jedoch nicht über ein Jahr hinausgehen darf. Es wird kein Lohnzuschlag gezahlt für die Arbeitsleistungen, die innerhalb der Bedingungen und Grenzen des Gleitzeitsystems erbracht werden.

§4. ZUSÄTZLICHE ARBEIT

A. Was ist zusätzliche Arbeit?

554.

Allgemein spricht man von Zusatzarbeit oder Überstunden, wenn man mehr arbeitet als:

- 9 Stunden täglich oder 38 Stunden wöchentlich oder mehr als die unteren Grenzen, die durch K. E. oder KAA festgelegt sind;
- die durch Abkommen festgelegten Zeiten der flexiblen Arbeitszeit oder bei Nichtbeachtung einer der Bedingungen der flexiblen Arbeitszeit.

Die Zusatzarbeit ist streng geregelt. Sie ist nur in bestimmten Fällen möglich, im Allgemeinen durch die Einhaltung bestimmter Formalitäten. Sie gibt Anrecht auf einen Lohnzuschlag.

In den meisten Fällen muss sie durch einen Urlaub ausgeglichen werden.

B. Der außergewöhnliche Arbeitsanfall

(Art. 25, abgeändert durch KE 225)

1. DEFINITION UND PROZEDUR

555.

Hierunter versteht man eine anormale Zunahme der Arbeit zu unvorhersehbaren und unregelmäßigen Zeiten.

In diesen Situationen können die täglichen und wöchentlichen Arbeitszeitgrenzen mittels des vorherigen Einverständnisses der Gewerkschaftsdelegation und der Sozialinspektion, überschritten werden.

Die Arbeitnehmer müssen mindestens 24 Stunden vorher durch Aushang informiert werden (Art. 14.1° des Gesetzes über die Arbeitsordnung).

2. BEGRENZUNG

556.

Die Überstunden müssen folgende Grenzen einhalten:

- a. Tägliche Begrenzungen von 11 Stunden;
- b. Wöchentliche Begrenzung: 50 Stunden (außer sektorielle Abweichung durch KE);
- c. Innerhalb eines Quartals darf die normale Arbeitszeit um höchstens 143 Stunden überschritten werden. Dieses Guthaben sowie die Referenzperiode können durch ein für verbindlich erklärtes KAA erhöht werden.

C. Dringende oder unvorhergesehene Arbeiten

1. DRINGENDE ARBEITEN

557.

Überstunden können geleistet werden:

- im Falle eines Unfalls oder eines drohenden Unfalls;
- im Falle dringender Arbeiten an Maschinen oder Material.

Diese Möglichkeit besteht, um diese Arbeiten beim Arbeitgeber oder bei Dritten auszuführen.

Werden die Arbeiten an Maschinen oder Material beim Arbeitgeber außerhalb der Arbeitsstunden ausgeführt, so muss dies unerlässlich sein, um eine schwere Beeinträchtigung des normalen Betriebsablaufs zu vermeiden. Diese Einschränkung gilt nicht für Arbeiten bei Dritten.

558.

Bei Arbeiten beim Arbeitgeber ist die Anzahl Stunden nicht begrenzt. Die Überstunden müssen nicht ausgeglichen werden und gelten nicht für die Berechnung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit. Stattdessen muss der Lohnzuschlag gezahlt werden.

Die Arbeit bei Dritten untersteht dem System der Überstunden wegen außergewöhnlichem Arbeitsanfall.

2. UNVORHERGESEHENE NOTWENDIGKEIT

(Arbeitsgesetz, Art. 26 §1.3.)

559.

Überstunden können geleistet werden um Arbeiten auszuführen, die „aus einer unvorhergesehenen Notwendigkeit“ heraus entstehen.

Grundsätzlich müssen diese Überstunden von der Gewerkschaftsdelegation genehmigt werden. „Im Falle der Unmöglichkeit, dieses Einverständnis einzuholen“, genügt es, sie im nachhinein zu informieren.

Darüber hinaus muss der Arbeitgeber die Sozialinspektion informieren. Diese Überstunden dürfen nicht verhindern, dass die durchschnittliche Wochenarbeitszeit während der im Unternehmen geltenden Referenzperiode respektiert wird.

Ansonsten sind die für den außergewöhnlichen Arbeitsanfall vorgesehenen täglichen und wöchentlichen Begrenzungen anzuwenden sowie die spezifischen Bedingungen für die Unternehmen, die gleitende Arbeitszeiten anwenden.

D. Verschiedenes

1. DIE AUSFÜHRUNG VON INVENTAR- UND BILANZARBEITEN

(Arbeitsgesetz, Art. 22, 3)

560.

Begrenzungen:

- absolute tägliche Begrenzung von 11 Stunden;
- absolute wöchentliche Begrenzung von 50 Stunden;
- die Überschreitung der normalen Arbeitszeit (8-9 Stunden und max. 40 Stunden/Woche) muss in den der Überschreitung folgenden 13 Wochen ausgeglichen werden (siehe Art. 26bis, §2). Es muss sich um effektive Arbeit handeln. Die Perioden der Arbeitsunterbrechung gelten nicht als Arbeitszeit;
- die normalen Grenzen dürfen nicht an mehr als 7 Tagen pro Ziviljahr und pro Arbeitnehmer überschritten werden. Der Arbeitgeber, der von dieser Abweichung Gebrauch macht, muss für die Überstunden zusätzlichen Lohn bezahlen und Ausgleichsruhetage gewähren, und zwar so, dass die Arbeitsleistungen auf eine Periode von 13 Wochen und 7 Tagen das in der Arbeitsordnung vorgesehene normale Arbeitssystem nicht überschreiten.

2. VORBEREITENDE ODER ZUSÄTZLICHE ARBEITEN

(Arbeitsgesetz, Art. 24, § 1,1° und Art. 26bis, 29 § 2)

561.

Ein königlicher Erlass kann Überstunden für vorbereitende oder zusätzliche Arbeiten außerhalb der allgemeinen Arbeitszeit zulassen. Dieser Erlass muss definieren, was unter vorbereitende oder zusätzliche Arbeiten zu verstehen ist, und die Anzahl der zulässigen Überstunden festlegen.

Es gelten die täglichen, wöchentlichen und vierteljährlichen Höchstgrenzen für den außergewöhnlichen Arbeitsanfall.

Der Lohnzuschlag ist bei mehr als 9 Stunden pro Tag oder 40 Stunden pro Woche fällig, auch wenn die normalen Arbeitszeitbegrenzungen nicht für das betroffene Unternehmen gelten (Schichtarbeit, kontinuierliche Arbeit, usw.).

E. Der Lohnzuschlag

(Art. 29, Arbeitsgesetz)

562.

Bei Überstunden wird ein Zuschlag von 50 % des normalen Lohnes gewährt.

Für Überstunden an Feiertagen oder an Sonntagen gilt ein Zuschlag von 100 %. Der Lohnzuschlag muss sowohl auf Barbezahlung wie auf Naturalleistungen berechnet werden. Diese Ergänzung wird nur für die wirklich geleisteten Stunden gewährt. Die Zuschläge von 50 % und 100 % sind nur minimale Prozentsätze. Ein KAA kann immer höhere Sätze vorsehen. Dieser Zuschlag für Überstunden darf nicht verwechselt werden mit den Prämien für Sonntagsarbeit, Schichtarbeit, Nachtarbeit, usw., die durch KAA festgelegt wurden.

563.

Der Zuschlag wird immer mit der normalen Entlohnung für die Zahlungsperiode bezahlt, in der diese Überstunden geleistet wurden. Die normale Entlohnung wird im Moment der Ausgleichsruhetage bezahlt. Wenn kein Ausgleichsruhetag gewährt werden muss, sind sowohl die normale Entlohnung wie auch der Lohnzuschlag direkt zu entrichten.

564.

Der Lohnzuschlag ist ebenfalls für Überstunden fällig, die unter Verstoß gegen das Gesetz geleistet wurden. Das ist der Fall, wenn Überstunden geleistet werden außerhalb der 11 o.a. Fälle oder bei Nichtbeachtung der Prozedur. Der Arbeitnehmer hat immer Anrecht auf den Zuschlag, auch wenn die illegalen Überstunden mit seinem Einverständnis geleistet wurden.

565.

(Art. 29, Arbeitsgesetz)

Der Lohnzuschlag kann durch Ausgleichsruhe ersetzt werden unter folgenden Bedingungen:

- durch KAA;
- jede zu 150 % gezahlte Stunde gibt Anrecht auf mind. 1/2 Stunde Ausgleichsruhe;
- jede zu 200 % gezahlte Stunde gibt Anrecht auf mind. 1 Stunde Ausgleichsruhe.

566.

(Art. 154bis, Art. 63 KE)

Der Lohnzuschlag für Überstunden wird steuerlich begünstigt. Für 130 Überstunden pro Ziviljahr erhält der Arbeitnehmer eine Steuerreduzierung von 57,75 % des Bruttolohnes, der als Basis für den Lohnzuschlag dieser Stunden dient, ohne die schlussendlich zu zahlenden Steuern auf die Nettolöhne zu überschreiten, die Teil des steuerbaren Einkommens sind. Die Tarife des Steuerabzuges wurden in Funktion dieses Vorteiles angepasst.

Dieses System gilt nur für die Arbeitnehmer, die gleichzeitig dem Arbeitsgesetz, dem Gesetz über die kollektiven Abkommen und allen Bereichen der sozialen Sicherheit, d.h. dem Privatsektor unterstehen.

F. Ausgleich

567.

Die Überstunden wegen außergewöhnlichem Arbeitsanfall (siehe Punkt B) oder wegen einer unvorhergesehenen Notwendigkeit (siehe oben, Punkt C.2) müssen innerhalb von 3 Monaten nach dem Ende der Referenzperiode ausgeglichen werden.

Diese Frist kann durch KE verlängert werden (siehe z.B. KE 29.7.1987: 6 Monate im Sektor der Metallfabrikation).

Ein sektorielles KAA kann den Arbeitgeber von der Verpflichtung, Ausgleichsruhe zu gewähren, freistellen unter den folgenden Bedingungen:

- maximales Guthaben von 65 Stunden pro Kalenderjahr;
- Unmöglichkeit, zusätzliches Personal einzustellen.

568.

Die vorstehenden Bedingungen wurden mehrfach gelockert. Der Arbeitnehmer kann wählen, die Überstunden nicht auszugleichen. Die nicht ausgeglichenen Stunden werden bei der Berechnung der Arbeitsdauer während der Referenzperiode nicht berücksichtigt.

Die nicht ausgeglichenen Stunden sind auf 143 pro Ziviljahr begrenzt. Diese Zahl kann nur mittels einer per KE festgelegten Prozedur erhöht werden.

Alle anderen Bedingungen, vor allem das Genehmigungsverfahren und der Lohnzuschlag bleiben gültig.

G. Freiwillige Überstunden

(Arbeitsgesetz, Art. 25bis; KAA 129 vom 23. April 2019 über die freiwilligen Überstunden)

569.

Der Arbeitnehmer, der dies wünscht, kann freiwillig bis zu 120 Überstunden pro Kalenderjahr durchführen. Zu diesem Zweck sollte der Arbeitnehmer vor der Leistung dieser Stunden eine schriftliche Vereinbarung mit seinem Arbeitgeber abschließen. Diese Vereinbarung ist 6 Monate gültig und kann verlängert werden, wenn der Arbeitnehmer wünscht, weiterhin Überstunden zu leisten.

Diese Überstunden müssen nicht unbedingt durch einen außergewöhnlichen Arbeitsanfall oder einen Fall höherer Gewalt begründet sein und benötigen keine spezifische Anwendungsprozedur, wie es der Fall für die anderen Überstunden ist. Die Höchstgrenze von 11 Stunden pro Tag und 50 Stunden pro Woche darf nicht überschritten werden.

Diese Überstunden werden zusätzlich vergütet: 50 % für die Überstunden in der Woche und 100 % für die Überstunden an Sonn- und Feiertagen. Sie berechtigen zu einer Erholungszeit (récupération).

Die Quote von 120 Stunden kann ausnahmsweise durch ein sektorielles kollektives Abkommen, das per Königlichem Erlass für verbindlich erklärt wird, erhöht werden.

§5. ARBEITSZEITERFASSUNG

(Richtlinie 2003/88/CE vom 4.11.2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitplanung; Gerichtshof vom 14.5.2019, Nr. C-55/18, Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) gegen Deutsche Bank SAE; Arbeitsgericht Brüssel 22.05.2020.)

570.

In Belgien besteht nach wie vor keine Verpflichtung zur effektiven Erfassung der Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten, außer bei flexiblen Arbeitszeiten. Dennoch hat der Gerichtshof entschieden, dass Mitgliedstaaten, die kein System zur Erfassung der täglichen Arbeitszeit für jeden Arbeitnehmer einführen, gegen die europäische Arbeitszeitrichtlinie verstoßen. Was ist, wenn ein Arbeitgeber trotz dieses Urteils kein System zur Arbeitszeiterfassung einführt? Es ist jetzt klar, dass der Arbeitgeber in diesem Fall nicht sorgfältig handelt, sondern gegen die Arbeitszeitsvorschriften verstößt, die im Lichte der europäischen Arbeitszeitrichtlinie anzuwenden sind. Ein Arbeitsgericht wird nicht mehr in der Lage sein, die Beweislast vollständig dem Arbeitnehmer aufzuerlegen, da der Arbeitgeber keinen Vorteil aus seinem eigenen Fehlverhalten ziehen kann. Bestimmt das Gericht nicht die Zahl der von einem Arbeitnehmer geleisteten Überstunden, kann es ihm eine pauschale Entschädigung gewähren. In der Tat wird das Fehlverhalten des Arbeitgebers - die fehlende Arbeitszeiterfassung - festgestellt; so kann der Schaden für den Arbeitnehmer - zu viele Arbeitsstunden - allgemein nachgewiesen werden.

Muss die Zeit in allen Fällen aufgezeichnet werden? Auf jeden Fall erlegt der Gerichtshof zwei Verpflichtungen auf: Erstens müssen die Arbeitszeitgrenzen wirksam überwacht werden. Es genügt nicht, rein formal zu sagen, dass die Vorschriften korrekt angewandt werden, beispielsweise durch die Aufnahme einer Bestimmung über die Kontrolle der Arbeitszeit in die Arbeitsordnung. Es muss objektiv und zuverlässig nachgewiesen werden, dass die Arbeitszeiten eingehalten werden. Zweitens muss das Unterordnungsverhältnis des Arbeitnehmers berücksichtigt werden. Es reicht nicht aus, sich auf das „gute Verhältnis“ zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber zu verlassen. So könnten beispielsweise die Gewerkschaftsdelegation oder der Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz (AGS) bei den Versuchen, die Stempeluhren abzuschaffen, eine wirksame Rolle spielen, um einen Überblick über die Arbeitszeit der Mitarbeiter zu bewahren und im Falle von Problemen einzugreifen und wirksam zu handeln. Die Arbeitnehmervertreter müssen natürlich die erforderlichen Rechte und die notwendige Zeit erhalten, um diese Aufgaben zu erfüllen.

KAPITEL 2

REGELUNG DER TEILZEITARBEIT

§1. GRUNDSÄTZE

571.

Die Teilzeitarbeit erlaubt eine größere Flexibilität als die Vollzeitarbeit. Die Gesetzgebung bemüht sich jedoch, einen Rahmen für diese Flexibilität zu schaffen, um einerseits den Arbeitnehmer besser zu schützen und um andererseits den Betrug in Sachen Sozialsicherheit zu vermeiden.

So muss die Veränderbarkeit des Arbeitssystems, d.h. die Anzahl Stunden, die der Arbeitnehmer sich verpflichtet zu leisten, begrenzt bleiben. Es ist möglich, innerhalb bestimmter Grenzen, „zusätzliche“ Stunden, d.h. Arbeit, die das vereinbarte System überschreitet, zum normalen Lohn zu leisten. In einigen Fällen gelten diese Stunden jedoch als Überstunden und geben daher Anrecht auf einen Zusatzlohn.

Um „Mikroverträge“ zu vermeiden, die die Integration des Arbeitnehmers und seine Chancen auf einen besseren Arbeitsplatz beeinträchtigen, muss die Arbeitszeit in der Regel mindestens 1/3 der Vollzeitarbeitszeit betragen, und es ist grundsätzlich verboten, Arbeitszeiten von weniger als drei Stunden zu vereinbaren.

§2. REGELUNG DES ARBEITSSYSTEMS

A. Grundsätze

572.

Das Arbeitssystem muss im Arbeitsvertrag beschrieben sein. Der Vertrag kann jedoch auf das in der Arbeitsordnung festgehaltene Arbeitssystem verweisen, oder eventuell auf ein Arbeitssystem eines sektoriellen Abkommens oder eines Betriebsabkommens.

573.

Das Arbeitssystem beinhaltet eine gewisse Anzahl Arbeitsstunden pro Woche. Dabei kann die wöchentliche Arbeitszeit ändern, unter der Bedingung, dass sie über höchstens ein Quartal eingehalten wird.

Diese Periode kann auf 1 Jahr Maximum verlängert werden:

- durch ein KAA (oder durch einen KE in den Sektoren, die dem Gesetz über die Kollektivabkommen nicht unterstehen),
- in Ermangelung eines KAA durch eine Abänderung der Arbeitsordnung.

B. Mindestarbeitssystem

1. MINDESTENS 1/3-ZEIT

574.

Grundsätzlich muss das Arbeitssystem mindestens einem Drittel einer Vollzeit entsprechen (Art. 11bis G. 3.7.1978). Eine Abweichung von dieser Regelung kann durch ein vom Minister für Beschäftigung und Arbeit genehmigtes (sektorielles oder betriebliches) KAA festgelegt werden. Der Minister entscheidet nach Stellungnahme der paritätischen Kommission; liegt diese Stellungnahme nicht innerhalb von 2 Monaten nach Antragstellung vor, kann der Minister alleine entscheiden. Abweichungen sind ebenfalls möglich durch Königlichen Erlass, der im Ministerrat verabschiedet wurde.

575.

Der KE vom 21.12.1992 sieht Abweichungen in folgenden Fällen vor.

Allgemein gilt diese Regelung nicht, wenn der Arbeitsvertrag folgende Bedingungen erfüllt:

- die täglichen Arbeitsleistungen umfassen mindestens 4 Stunden;
- fester Stundenplan;
- eventuelle zusätzliche Leistungen müssen den im Vertrag vorgesehenen Leistungen direkt vorangehen oder folgen;
- Leistungen, die die im Arbeitsvertrag vorgesehenen Grenzen überschreiten, werden als Überstunden bezahlt;
- Eine Kopie des Vertrages wird an die Arbeitsinspektion geschickt.

Andere Abweichungen betreffen bestimmte Sektoren oder Aktivitäten:

- die von dem Anwendungsbereich des Gesetzes vom 5.12.1968 über die KAA ausgeschlossenen Sektoren (vor allem die meisten der öffentlichen Dienste und das Unterrichtswesen);
- die vom Anwendungsbereich der Sozialsicherheit für Entlohnte in Anwendung der Art. 16 bis 18 des K.E. 28.11.69 ausgeschlossenen Arbeitnehmer (gelegentliche Hausarbeit, gelegentliche Arbeit im sozio-kulturellen Sektor, Jobs für Studenten, bestimmte Saisonarbeiten in der Landwirtschaft und im Gartenbau);
- die im Rahmen eines festen Stundenplanes ausschließlich für Reinigungsarbeiten in vom Arbeitgeber beruflich genutzten Räumen beschäftigten Arbeitnehmer (diese Regelung gilt also nicht für Reinigungsunternehmen und auch nicht für die Reinigung von Privaträumen).

2. PERIODEN VON MINDESTENS 3 ARBEITSSTUNDEN

576.

Grundsätzlich darf die Dauer jeder Arbeitsperiode nicht weniger als 3 Stunden betragen (Art. 21 Gesetz über die Arbeit). Diese Dauer kann abgeändert werden:

- durch Königlichen Erlass;
- durch Kollektivabkommen.

577.

Der Königliche Erlass vom 18. Juni 1990 sieht Abweichungen in folgenden Fällen vor:

- die von dem Anwendungsbereich des Gesetzes über die Kollektivabkommen ausgeschlossenen Arbeitnehmer (vor allem die meisten der öffentlichen Dienste und das Unterrichtswesen), mit Ausnahme des paramedizinischen Personals in den Pflegeinstitutionen und der Apotheker;
- die vom Anwendungsbereich der Sozialsicherheit für Entlohnte in Anwendung der Art. 16 und 17 des KE 28.11.1969 ausgeschlossenen Arbeitnehmer (gelegentliche Hausarbeit, gelegentliche Arbeit im sozio-kulturellen Sektor);

- die ausschließlich für Reinigungsarbeiten in vom Arbeitgeber beruflich genutzten Räumen beschäftigten Arbeitnehmer;
- die im Rahmen der LBA beschäftigten Arbeitnehmer.

I

II

III

IV

V

C. Zusatzstunden

578.

Zusatzstunden nennt man die Stunden, die die vorgesehene Arbeitszeit überschreiten, ohne die normale Dauer der Vollzeitarbeit zu überschreiten.

Die Bedingungen, unter denen Zusatzstunden geleistet werden dürfen, sind festgelegt durch Kollektivabkommen, die innerhalb der Paritätischen Kommission abgeschlossen wurden.

In Ermangelung solcher sektoriellen Abkommen ist folgendes System anzuwenden (KAA 35 des NAR, Art. 5 bis 8).

579.

Wenn Zusatzstunden vom Arbeitgeber gefragt werden, können diese nur mit dem Einverständnis des Arbeitnehmers geleistet werden; die Verweigerung von Zusatzstunden kann dem Arbeitnehmer nicht angelastet werden.

Wenn die vereinbarte Arbeitszeit durchschnittlich um mindestens 1 Stunde pro Woche während einem Quartal überschritten wird, kann der Arbeitnehmer eine Überprüfung seines Vertrages anfragen (d.h. die Neudefinierung seines Arbeitssystems).

Wenn die während einem Quartal geleisteten Zusatzstunden durchschnittlich 20 % der vereinbarten Arbeitszeit erreichen, kann der Arbeitnehmer Ausgleichsruhe bevorzugen. Diese muss innerhalb der 13 Wochen nach dem Quartal gewährt werden. Sofern die Parteien nichts anderes vereinbaren, muss sie in Mindestabschnitten von 1 Stunde gewährt werden und darf pro Woche 20 % der vereinbarten wöchentlichen Arbeitsdauer nicht überschreiten.

580.

Wenn die Zusatzstunden vom Arbeitnehmer gewünscht werden, und diese um mindestens durchschnittlich 1 Stunde pro Woche während einem Quartal die vereinbarte Arbeitsdauer überschreiten, kann der Arbeitnehmer eine Überprüfung seines Arbeitsvertrages anfragen.

581.

Das hier erwähnte Quartal entspricht dem Quartal, dem für die Zahlung der Beiträge der Sozialversicherung Rechnung getragen wird, d.h. im Allgemeinen das Kalenderquartal.

D. Gleichstellung mit Überstunden

(K. E. 25.06.1990)

582.

In Abweichung des Vorangegangenen werden in folgenden Fällen die Zusatzstunden als Überstunden angesehen und geben daher Anrecht auf einen Zusatzlohn von 50 % (100 % an Sonntagen und Feiertagen).

Für die Anwendung dieser Regelung nennt man „Zusatzleistung“, jede Leistung, die die vereinbarte Arbeitszeit überschreitet, aber auch allgemein jede Leistung außerhalb der Arbeitszeit.

583.

Liegt die wöchentliche Arbeitsdauer fest, muss Zusatzlohn gezahlt werden, außer für zusätzliche Leistungen, die einen Kredit von 12 Stunden pro Kalendermonat nicht überschreiten.

Die Regelung wird auch angewendet, wenn das Arbeitssystem vorsieht, dass der Arbeitnehmer einmal im Jahr, vorübergehend, von einem festgelegten Stundenplan pro Woche zu einem anderen festgelegten Stundenplan pro Woche wechselt (z.B. in bei Ausverkauf, Inventararbeiten...).

584.

Wenn die wöchentliche Arbeitszeit innerhalb einer Referenzperiode eingehalten wird, ist Zusatzlohn zu bezahlen, außer für die Stunden, die einen Kredit von 3 Stunden, multipliziert mit der Anzahl Wochen der Referenzperiode, mit einem Maximum von 39 Stunden, nicht überschreiten.

585.

Obengenannte Guthaben können durch Kollektivabkommen abgeändert werden.

Zusatzlohn muss nicht gezahlt werden:

- wenn es sich um einen zwischen den Parteien schriftlich vereinbarten Wechsel der Arbeitszeiten zwischen zwei Arbeitnehmern handelt;
- wenn es sich um eine Verschiebung der Arbeitszeit handelt, nach schriftlichem Antrag des Arbeitnehmers.

586.

Diese Regelung gilt nur für die Arbeitnehmer, die der Gesetzgebung über die Arbeitszeit unterstehen; sie betrifft also nicht das Direktionspersonal, das Vertrauenspersonal, die Handelsvertreter, das Hauspersonal.

§3. REGELUNG DER ARBEITSSTUNDEN

A. Fester und veränderlicher Stundenplan

587.

Der Stundenplan kann veränderlich sein, d.h. nicht im Voraus die Tage und die Stunden präzisieren, an denen gearbeitet wird.

In diesem Fall muss der tägliche Stundenplan mindestens 5 Arbeitstage im Voraus den betroffenen Arbeitnehmern mitgeteilt werden durch Aushang an der Stelle wo auch die Arbeitsordnung aushängt (ein KAA oder die Arbeitsordnung können andere Modalitäten der Mitteilung vorsehen). Diese Meldung muss den individuellen Arbeitsplan jedes teilzeitigen Arbeitnehmers festlegen. Er muss ein Jahr lang, ab dem Tag ,an dem der Stundenplan abgelaufen ist, aufbewahrt werden.

Darüber hinaus muss eine vom Arbeitgeber datierte Mitteilung vor Tagesbeginn in den Räumen des Unternehmens ausgehängt werden, die den individuellen Stundenplan eines jeden Arbeitnehmers mit variablem Stundenplan aufführt. Die Frist von 5 Arbeitstagen kann abgeändert werden durch ein Kollektivabkommen das innerhalb einer paritätischen Kommission abgeschlossen wurde und durch einen Königlichen Erlass zur Verpflichtung wurde.

Diese Bedingungen können durch KE gelockert werden.

588.

Der Stundenplan kann ebenfalls über mehr als eine Woche organisiert werden. In diesem Fall muss jeder Zeitpunkt, an dem ein Arbeitszyklus beginnt, festgelegt sein. In Ermangelung dessen muss der Arbeitgeber den Arbeitsplan wie im Falle des veränderlichen Stundenplanes bekannt geben.

B. Wie wird der Stundenplan festgelegt?

589.

Die Arbeitsstunden müssen, wie das Arbeitssystem, im Arbeitsvertrag angeführt werden. Der Vertrag kann auf die in der Arbeitsordnung erwähnten Arbeitsstunden verweisen, oder eventuell auf ein sektorielles Kollektivabkommen oder auf ein Betriebsabkommen.

Für jedes System der Teilzeitarbeit müssen die genauen Stundenpläne und Arbeitszeiten in der Arbeitsordnung aufgeführt werden.

C. Kontrolle und Sanktionen

590.

Werden die Stundenpläne nicht veröffentlicht, so geht man davon aus, dass die Arbeitnehmer vollzeitig gearbeitet haben. In Ermangelung eines entsprechenden Schreibens kann der Arbeitnehmer das Arbeitssystem und den Stundenplan wählen, die für ihn am günstigsten sind, insofern diese in der Arbeitsordnung oder in einem anderen verpflichtendem Dokument vorgesehen sind (Art. 11bis des Gesetzes vom 03.07.1978).

591.

Um Missbrauch zu vermeiden, gibt es strenge Vorschriften über die Einhaltung des Stundenplanes, so wie er im Vertrag oder in der Arbeitsordnung vorgesehen ist.

Erinnern wir zuerst an die allgemeine Regel, die für alle Arbeitnehmer gilt (Art. 38bis, Ges. 16.03.1971 und Art. 14 1., G. 08.04.1965): Es ist verboten, außerhalb der in der Arbeitsordnung festgelegten Zeiten arbeiten zu lassen, außer im Falle legaler Überstunden, d.h. unter der Bedingung, die Prozeduren und Grenzen einzuhalten, und die Betroffenen schriftlich 24 Stunden im Voraus zu benachrichtigen.

592.

Darüber hinaus muss der Arbeitgeber, der Teilzeitarbeitnehmer beschäftigt, über ein Dokument verfügen, das alle Abweichungen vom normalen Stundenplan aufführt.

Dieses Dokument kann durch zweckdienliche Apparate (z.B. Stempeluhren) ersetzt werden, unter der Bedingung, dass ein Dokument, das die notwendigen Anmerkungen beinhaltet, mindestens einmal pro Woche ausgedruckt wird, durch den Arbeitgeber aufbewahrt wird und von der Gewerkschaftsdelegation eingesehen werden kann.

Es kann ebenfalls durch ein Register ersetzt werden, das die genaue Anfangs- und Endzeit der Arbeit sowie die Pausenzeiten registriert. Gleichwertige Kontrollmodalitäten können durch Königlichen Erlass erstellt werden, entweder auf Vorschlag der Paritätischen Kommission, oder betreffend Arbeitnehmer, die nicht in den Räumen des Unternehmens oder auf einer bestimmten Baustelle arbeiten. Der Arbeitgeber muss die betreffenden Dokumente während 5 Jahren aufbewahren und den Inspektionsdiensten zur Verfügung halten.

Der Arbeitgeber, der diesen Verpflichtungen nicht nachkommt, setzt sich strafrechtlichen Sanktionen und Verwaltungsstrafen aus, sowie einer Zahlung einer Entschädigung an das LSS, die den Beiträgen für 3 x den gesetzlichen Mindestlohn entspricht.

KAPITEL 3

DIE RUHEZEITEN

§1. DIE SONNTAGSRUHE

A. Auf wen wird die Gesetzgebung angewandt?

593.

Das Anwendungsbereich stimmt größtenteils mit dem der Arbeitszeit überein. Außerdem findet die Regelung der Sonntagsarbeit Anwendung bei:

- Direktionspersonal sowie Personal von Vertrauensposten;
- Handelsvertreter;
- Hausangestellten.

Diese Regelung gilt jedoch nicht für:

- Arbeitnehmer, die in Unterrichtsinstitutionen beschäftigt sind;
- fliegendes, oder zur See fahrendes Personal.

B. Sonntagsruhe oder Ausgleichsruhe

(Art. 11 und 16 Arbeitsgesetz)

594.

Grundsätzlich darf der Arbeitgeber die Arbeitnehmer sonntags nicht beschäftigen. Das Verbot sonntags zu arbeiten ist eine Vorschrift der öffentlichen Ordnung. Der Arbeitgeber darf sich dieser nicht entziehen, selbst nicht mit der Zustimmung der Arbeitnehmer. Der Sonntag ist der astronomische Tag, d.h. von 0 bis 24 Uhr, und nicht der wirtschaftliche Tag, von 6 bis 20 Uhr.

Arbeitnehmer, die sonntags arbeiten, haben das Recht auf eine Ausgleichsruhezeit während der sechs Tage nach dem Sonntag, mit Ausnahme derjenigen, die Schichtarbeit leisten.

Es ist eine unbezahlte Ausgleichsruhezeit, da auch der normale Ruhetag nicht bezahlt wird. Die Ausgleichsruhe muss nicht unbedingt auf einen normalen Arbeitstag des Arbeitnehmers fallen: Sie kann auch auf einen Tag fallen, an dem in dem Unternehmen normalerweise nicht gearbeitet wird (z.B. Samstag). Diese Ausgleichsruhe muss mindestens 1/2 Tag dauern, wenn die Sonntagsarbeit 4 Stunden nicht überschritten hat. Sie muss vor oder nach 13 Uhr gewährt werden, und an diesem Tag darf die Arbeitszeit 5 Stunden nicht überschreiten. Die Ausgleichsruhe ist ein ganzer Tag, wenn die Sonntagsarbeit mehr als vier Stunden gedauert hat.

595.

Die Arbeitgeber, die Arbeitnehmer illegal sonntags beschäftigen, können strafrechtlich geahndet werden und eine Geldstrafe auferlegt bekommen. In bestimmten Fällen kann über eine einstweilige Verfügung die effektive Schließung vom Richter für einstweilige Verfügung oder vom Richter des Handelsgerichtes angeordnet werden, nach einer auf das Wirtschaftsrechtsgesetz-buch basierenden Unterlassungsklage.

C. Aktivitäten, die an keinem anderen Tag ausgeführt werden können

(Art. 12 Arbeitsgesetz)

596.

Die Sonntagsarbeit ist erlaubt, insofern der normale Betrieb des Unternehmens es nicht zulässt, unterstehende Arbeiten an einem anderen Tag auszuführen:

- a. Die Bewachung der dem Betrieb angehörenden Räume außerhalb der Betriebszeiten;
- b. Reinigungs-, Reparatur- und Instandhaltungsarbeiten, insofern diese für die regelmäßige Weiterführung des Betriebs notwendig sind;
- c. Andere Arbeiten als Produktionsarbeiten, die zur Wiederaufnahme des Betriebs am nächsten Tag notwendig sind;
- d. Dringende Arbeiten an Maschinen oder Material sowie unvorhersehbare Arbeiten aus Notwendigkeit (siehe auch Art. 26 §1, 2° und 3° sowie §2, 2°);
- e. Die notwendigen Arbeiten um die Verschlechterung bzw. das Verderben von Rohstoffen oder Produkten zu verhindern.

D. Unternehmen, die Arbeitnehmer beschäftigen dürfen

(Art. 66 Arbeitsgesetz)

597.

Die Arbeitnehmer dürfen in folgenden Betrieben und Sektoren sonntags arbeiten:

- Hotel- und Gaststättengewerbe, öffentliche Ausstellungen, Bad- und Vergnügungseinrichtungen;
- Presseunternehmen und Reisebüros;
- Energieunternehmen, Tankstellen und Parkplätze;
- Einrichtungen und Dienstleistungen im Bereich der medizinischen, prophylaktischen oder hygienischen Versorgung;
- landwirtschaftliche Betriebe sowie Jagd- und Fischereiaufsicht;
- Betriebe, in denen die Arbeit aufgrund ihrer Natur nicht unterbrochen oder aufgeschoben werden kann;
- Transport und Fischerei;
- Apotheken und Drogerien;
- Foto- und Filmgesellschaften sowie Rundfunk- und Fernsehen;
- Lebensmittelverarbeitung, deren Erzeugnisse zum unmittelbaren Verzehr bestimmt sind;
- Unternehmen, die Transportmittel vermieten;
- Arbeitsagenturen;
- Wechselstuben in Bahnhöfen, Flughäfen und Häfen;
- Abschleppdienste und Pannenhilfe für Kraftfahrzeuge und von Automaten;
- Teilnahme an Veranstaltungen aller Art, einschließlich Salons, Ausstellungen, Museen, Messen, Industrie- und Landwirtschaftsausstellungen, Märkten und Sportveranstaltungen;
- Be- und Entladen in Häfen, Entladebereichen und Bahnhöfen.

E. Sonntagsarbeit im Vertrieb

(Gesetz vom 10.11.2006 zu den Öffnungszeiten im Handel, Handwerk und Dienstleistungen)

1. DER SONNTAGMORGEN

(Art. 14 §1 Arbeitsgesetz)

598.

Die Einzelhandelsunternehmen, die keine der nachstehend genannten Ausnahmeregelungen in Anspruch nehmen können, die es ihnen ermöglichen, Arbeitnehmer während des gesamten Sonntags zu beschäftigen, können ihre Mitarbeiter sonntags von 8 Uhr bis mittags arbeiten lassen.

2. WÄHREND DES GANZEN JAHRES

(KE vom 3.12.1987 über die Beschäftigung von Arbeitnehmern am Sonntag im Vertriebssektor)

599.

Sonntagsarbeit ist den ganzen Tag lang und das ganze Jahr über erlaubt in:

- Metzgereien, Bäckereien und Konditoreien;
- Lebensmittelgeschäften mit weniger als 5 Mitarbeitern;
- Tabakläden;
- Geschäfte mit natürlichen Blumen;
- Presseunternehmen;
- Salons, Ausstellungen, Museen, Messen, industrielle und landwirtschaftliche Ausstellungen, sofern die Beschäftigung außerhalb des Betriebsgeländes des betreffenden Unternehmens und außerhalb der zu diesen Räumlichkeiten gehörenden Parkplätze und Lagereinrichtungen stattfindet.

3. WÄHREND 40 SONNTAGEN IM JAHR

(KE 30. Mai 1997 über die Beschäftigung von Sonntagsarbeitnehmern in Einzelhandelsunternehmen, die hauptsächlich Möbel und Gartenartikel verkaufen)

600.

In Möbel- und Gartenartikelgeschäften dürfen die Mitarbeiter den ganzen Tag an Sonntagen beschäftigt werden, aber für maximal 40 Sonntage pro Jahr. Die Sozialinspektion muss hierüber spätestens im Dezember des Vorjahres der Inanspruchnahme der Ausnahme unterrichtet werden.

4. BADEORTE, LUFTKURORTE UND TOURISMUSZENTREN

(Art. 14 § 2 Arbeitsgesetz; KE 9. Mai 2007 am Sonntagsbeschäftigung in Einzelhandels- und Friseursalons in Badeorten, Luftkurorten und Tourismuszentren)

601.

Die Mitarbeiter der kleinen Geschäfte und Friseursalons in Badeorten, Luftkurorten und Tourismuszentren können während der Osterferien, vom 1. Mai bis 30. September und während der Weihnachtsferien an Sonntagen den ganzen Tag beschäftigt werden.

Außerhalb dieser Zeiträume können maximal 13 Sonntage pro Kalenderjahr eingesetzt werden:

- anlässlich von Veranstaltungen. Der Begriff der Veranstaltungen muss als alle öffentlich zugänglichen Darstellungen oder Ereignisse jeglicher Art verstanden werden. Dies sind vor allem Salons, Ausstellungen, Messen, industrielle und landwirtschaftliche Ausstellungen, Märkte, Umzüge und Sportveranstaltungen;

- an Orten, an denen am Wochenende ein Zustrom von Touristen zu verzeichnen ist, weil sie Sehenswürdigkeiten, Naturschönheiten, sportliche und kulturelle Unterhaltungsangebote, Wallfahrtsorte, Unterkünfte oder Restaurants bieten.

Die Liste der Badeorte, Luftkurorte und touristischen Zentren finden Sie auf der Website des FÖD Beschäftigung, Arbeit und soziale Beratung, www.beschaeftigung.belgien.be.

5. WÄHREND 3 ODER 6 SONNTAGEN PRO JAHR

(KE vom 3.12.1987)

602.

In allen anderen Unternehmen gestattet der Gesetzgeber den Arbeitnehmern drei volle Sonntage und gegebenenfalls drei weitere Sonntage pro Jahr zu arbeiten; sofern in dem Sektor oder in dem Unternehmen, in dem ein Betriebsrat oder eine Gewerkschaftsdelegation anwesend ist, eine Einigung über die Arbeits- und Lohnbedingungen für diese Sonntage erzielt wird.

In der Paritätischen Kommission 201 für den unabhängigen Einzelhandel und in der PK 202.01 für mittelständische Lebensmittelunternehmen gibt es eine Vereinbarung über Lohn- und Arbeitsbedingungen für diese zusätzlichen Verkaufstage.

F. Online-Handel

603.

Zur Ausführung aller Logistik- und Support-Dienstleistungen im Zusammenhang zum Online-Handel von beweglichen Gütern bestehen bestimmte Regeln, um die Sonntagsarbeit zu ermöglichen.

604.

Die Einführung im Unternehmen kann über eine Abänderung der Arbeitsordnung nach der Einhaltung der Abänderungsprozedur erfolgen oder über die Vereinbarung eines kollektiven Arbeitsabkommens. Im letzteren Fall können die Bestimmungen dieses kollektiven Arbeitsabkommens, die die Arbeitsordnung abändern, in die Arbeitsordnung aufgenommen werden, ohne dass die Prozedur zur Abänderung der Arbeitsordnung eingehalten werden muss und dies ab der Zustellung des kollektiven Arbeitsabkommens an die Kanzlei der Generaldirektion der kollektiven Arbeitsbeziehungen.

Wenn diese Abweichung für den Online-Handel angewandt wird, muss der Arbeitgeber zum Zeitpunkt des Versandes der abgeänderten Arbeitsordnung an den zuständigen Inspektionsdienst der Generaldirektion Kontrolle der Sozialgesetze dem betroffenen Inspektor mitteilen, dass die Abweichung angewendet wurde.

605.

Wenn der Arbeitgeber diese aufgrund der Abweichung eingeführte Arbeitsordnung nach dem 1. Januar 2020 wahren möchte, muss er diesbezüglich ein kollektives Abkommen abschließen, das die Arbeitsordnung absichert. Die Bestimmungen dieses kollektiven Arbeitsabkommens, die die Arbeitsordnung abändern, können dann in die Arbeitsordnung aufgenommen werden, ohne dass die Prozedur zur Abänderung der Arbeitsordnung eingehalten werden muss und dies ab der Zustellung des kollektiven Arbeitsabkommens an die Kanzlei der Generaldirektion der kollektiven Arbeitsbeziehungen.

§2. ANDERE RUHEZEITEN

A. Wöchentliche Ruhe

(G. 1971, Art. 38ter §2)

606.

Für jede Periode von 7 Tagen haben die Arbeitnehmer Anrecht auf eine Ruhezeit von 24 Stunden, die zu der täglichen Ruhezeit von 11 Stunden hinzukommt. Anders ausgedrückt, hat der Arbeitnehmer pro Woche Anrecht auf eine Unterbrechung von 35 aufeinander folgende Stunden. Diese Ruhezeit stimmt im Allgemeinen mit der Sonntagsruhe überein. Ein günstigeres System gibt es für Jugendliche unter 18 Jahren.

Für Arbeitnehmer, die Transportarbeiten ausführen, gilt ein anderes System: Sie haben Anrecht auf eine Ruhezeit von 70 Stunden auf 2 Wochen.

B. Tägliche Ruhezeit

(G. 1971, Art. 38ter §1)

607.

In jeder Periode von 24 Stunden hat jeder Arbeitnehmer das Recht auf eine Unterbrechung von mindestens 11 Stunden zwischen zwei Arbeitsleistungen. Bis vor kurzem bestand diese Regelung nur für Frauen, für Jugendliche und für Nachtarbeiter, Abweichungen konnten durch KAA vorgesehen werden. Die möglichen Abweichungen bei der wöchentlichen Ruhezeit sind die gleichen wie für die tägliche Ruhezeit von 11 Stunden.

Eine kürzere Dauer unter 11 Stunden bleibt jedoch in folgenden Situationen möglich:

- höhere Gewalt, wie Unfall oder Maschinendefekte;
- Arbeiten, charakterisiert durch geteilte Arbeitsperioden;
- Schichtarbeit, bei Schichtwechsel;
- durch KAA präzisierete Fälle.

C. Pausen

(G. 1971, Art. 34 bis 38quater)

608.

Viele Arbeitsordnungen und KAA sehen Pausen während dem Arbeitstag vor (Mittagspause, Kaffeepause, usw.). Sie präzisieren im Allgemeinen, ob diese Pausen als Arbeitszeit gelten.

Laut Arbeitsgesetz ist es verboten, länger als 6 Stunden ohne Unterbrechung zu arbeiten. Nach 6 Stunden muss eine Pause gewährt werden, deren Dauer und Bedingungen über KAA geregelt werden müssen, oder in den Betrieben, die diesen KAA nicht unterstehen, über KE. Die Pause beträgt 15 Minuten und beginnt ab dem Moment, wo die Grenze der 6 Stunden erreicht wird. Abweichungen sind möglich im Falle eines eingetretenen oder drohenden Unfalls.

Junge Arbeitnehmer (unter 18 Jahren) dürfen nicht länger als 4,5 Stunden am Stück ohne Unterbrechung arbeiten. Nach mehr als 4,5 Stunden Arbeit hat der Jugendliche Anrecht auf eine halbstündige Pause. Nach mehr als 6 Arbeitsstunden hat der junge Arbeitnehmer Anspruch auf eine einstündige Pause.

§ 3. DIE 4-TAGE-WOCHE

(Artikel 20bis/1 des Arbeitsgesetzes)

609.

Die 4-Tage-Woche ist auch auf Vollzeitbeschäftigte anwendbar. Wenn die tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit im Unternehmen 38 Stunden oder weniger beträgt, sieht die Arbeitsordnung 4 Arbeitstage mit einer maximalen Dauer von 9,5 Stunden pro Tag vor, ohne dass ein Lohnzuschlag gezahlt wird.

Wenn die tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit im Unternehmen mehr als 38 Stunden beträgt, bedarf es eines kollektiven Arbeitsabkommens, in dem festgelegt ist, dass die tägliche Arbeitszeit der tatsächlichen Wochenarbeitszeit geteilt durch vier entspricht.

Der Arbeitnehmer hat das Recht, die Anwendung dieser Maßnahme zu verlangen. Wenn der Arbeitgeber ablehnt, muss er dies begründen. Der Arbeitnehmer darf nicht unter den negativen Folgen eines solchen Antrags leiden.

I

II

III

IV

V

KAPITEL 4

DIE NACTARBEIT

§1. DAS VERBOT DER NACTARBEIT UND ABWEICHUNGEN

610.

Folgende Regelungen gelten für Männer und Frauen. Besondere Regelungen bestehen für junge Arbeitnehmer. Die Nachtarbeit bleibt verboten. Die Grenzen der Nachtarbeit (20 Uhr, 6 Uhr), sowie die Abweichungsbedingungen sind nun die gleichen für Männer und Frauen.

A. Die Nachtarbeit, deren Gründe an die Art der Arbeit gebunden sind

611.

Die Nachtarbeit wird genehmigt, nach Einhaltung der Konsultierungs- und Einführungsprozeduren, wenn die Art der Arbeit oder der Aktivitäten sie rechtfertigen:

1. In Hotels, Motels, Campingplätzen, Restaurants, Catering-Betrieben, Traiteure, Imbissstuben und Cafés.
2. In Freizeit- und Unterhaltungsunternehmen.
3. In Zeitungen.
4. In Auskunftsagenturen und Reiseunternehmen.
5. In Unternehmen, die Schiffe warten und reparieren.
6. In Tankstellen, aber nur für das Verkaufspersonal.
7. In Parkhäusern für Autos.
8. In Produktions-, Verarbeitungs- und Verteilungsunternehmen für Gas, Elektrizität, Dampf oder Nuklearenergie, sowie in den Wasserverteilungsunternehmen.
9. In den Institutionen und bezüglich der Personen, die ärztliche, prophylaktische oder hygienische Pflegeleistungen erbringen.
10. Für die Ausführung landwirtschaftlicher Arbeiten.
11. Für die Ausführung von Arbeiten, die aufgrund ihrer Natur nicht unterbrochen werden können.
12. Für die Ausführung von Transport, Auflade- oder Abladearbeiten.
13. In Apotheken.
14. In Foto- oder Filmunternehmen, sowie in den Radio- und Fernsehanstalten oder beim Kabelfernsehen und bei den Rundfunksendern.
15. Für die Verteilungsunternehmen von Ölprodukten an Privatpersonen.
16. Für die Ausführung von Inventar- oder Bilanzarbeiten, d. h. bis zu 7 Nächte pro Arbeitnehmer und pro Ziviljahr.
17. In Bäckereien und Konditoreien.
18. In Wohn- und Pflegeheimen.
19. Für die Ausführung von Überwachungs- und Bewachungsarbeiten, die nicht zu einer anderen Zeit gemacht werden können.
20. Für Reinigungs-, Reparatur- und Unterhaltsarbeiten, insofern diese für den normalen Betrieb des Unternehmens nötig sind.
21. Für Arbeiten, die durch drohende oder geschehene Unfälle nötig geworden sind, dringende Arbeiten an Maschinen oder Material; Arbeit wegen einer unvorhergesehenen Notwendigkeit; anders gesagt, die im Artikel 26 des Arbeitsgesetzes vorgesehenen Fälle.
22. Zur Ausführung aller Logistik- und Support-Dienstleistungen im Zusammenhang mit dem Online-Handel.

Es muss also von Fall zu Fall abgewogen werden, ob Nachtarbeit wirklich gerechtfertigt ist. Ist dies der Fall muss noch festgelegt werden, ob die Arbeit während der ganzen Nacht ausgeführt werden muss oder ob ein Teil der Nacht ausreicht.

I

II

III

IV

V

B. Nachtarbeit aus wirtschaftlichen Gründen

612.

Die Nachtarbeit kann nach Stellungnahme des zuständigen paritätischen Organes durch königlichen Erlass in bestimmten Aktivitätsbereichen, Unternehmen oder Berufen, für die Ausführung bestimmter Arbeiten, genehmigt werden. Wenn diese Prozedur nicht vor Oktober 1998 abgeschlossen ist, kann die Nachtarbeit über eine spezielle Konzertierungsprozedur in folgenden Fällen eingeführt werden:

1. die Ausführung sich folgender Schichtarbeiten.
2. die Ausführung von Arbeiten, für die eine Bereitschaft erforderlich ist.
3. in den Unternehmen, die schnell verderbliche Ware verwenden.

C. Einführung der Nachtarbeit

613.

Um Arbeitssysteme einzuführen, die Nachtarbeit beinhalten, d. h. Arbeitssysteme, in denen die Arbeitnehmer gewöhnlich (eventuell abwechselnd) zwischen 20.00 Uhr und 06.00 Uhr arbeiten, muss folgende Prozedur eingehalten werden, außer wenn die Leistungen ausschließlich zwischen diesen Zeiten ausgeführt werden oder wenn sie gewöhnlich nach 05.00 Uhr morgens beginnen.

- a. In den Unternehmen mit Gewerkschaftsdelegation: KAA zwischen dem Arbeitgeber und allen im Unternehmen vertretenen Gewerkschaftsorganisationen. In Abweichung zur normalen Regelung bezüglich der Arbeitsordnung, tritt die durch KAA abgeänderte Arbeitsordnung in Kraft zum Zeitpunkt ihrer Hinterlegung in der Kanzlei des Ministeriums.
- b. In den Unternehmen ohne Gewerkschaftsdelegation : gewöhnliche Prozedur der Abänderung der Arbeitsordnung.
- c. Darüber hinaus muss der Arbeitgeber die Arbeitnehmervertreter (Betriebsrat, Gewerkschaftsdelegation oder Personal) über die notwendigen Anpassungen der Arbeitsbedingungen informieren (zumindest die Anwendung des KAA Nr. 46, die Sicherheit, die Kinderbetreuung, die Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer). Das Resultat dieser Konsultierung muss er der paritätischen Kommission mitteilen. Die AAO muss damit verbunden werden bezüglich ihrer allgemeinen Zuständigkeit in Sachen Wohlbefinden am Arbeitsplatz.
- d. Der Arbeitgeber muss die Verfügungen des KAA des NAR respektieren bezüglich der Begleitmaßnahmen für die Schichtarbeit und für die anderen Arbeitsformen, die Nachtarbeit beinhalten (KAA 46), sowie die anzuwendenden sektoriellen KAA. Tut er dies nicht, so muss er die Nachtarbeit einstellen.

D. Bestehende Systeme der Nachtarbeit

614.

Die neue Regelung über die Arbeitszeit gilt nicht für die Arbeitsordnungen, die bei Inkraftsetzung des Gesetzes schon Nachtarbeit vorsahen (und in diesem Sinne effektiv angewandt wurde). Aber diese Arbeitssysteme sind von nun an auch den Frauen zugänglich.

Das bedeutet aber nicht, dass die Arbeitnehmerinnen gegen ihren Willen oder ohne Konzertierung zur Nachtarbeit gezwungen werden können :

- Das KAA Nr. 46 (und die Arbeitslosengesetzgebung) verankert effektiv das Prinzip des freiwilligen Charakters der Nachtarbeit.
- Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin, die ein System der Nachtarbeit akzeptiert, hat Anrecht auf eine Probezeit von 3 Monaten. Er/sie kann sein/ihr System der Nachtarbeit mittels einer Kündigungsfrist von 7 Tagen beenden (und auf das Tagessystem zurückkommen). Während dieser Probezeit ist es erlaubt, auf Zeit- oder Interimarbeiter zurückzugreifen, um ihn/sie in ihrem vorherigen Arbeitssystem zu ersetzen. Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer nicht entlassen während einer Periode von 3 Monaten nach der Rückkehr zum System der Tagesarbeit, sonst muss er eine Entschädigung von mindestens 6 Monatslöhnen zahlen zuzüglich zur normalen Kündigungsentschädigung. Andere Modalitäten und andere Probezeiten können durch KAA festgelegt werden.
- Der Arbeitgeber muss sich mit den Arbeitnehmervertretern konzertieren bezüglich der Anpassung der Arbeitsbedingungen der Nachtbeschäftigten, zu denen die Frauen vorher keinen Zugang hatten.
- Der Arbeitgeber muss das KAA 46 und die anwendbaren KAA einhalten. Ansonsten muss er die Nachtarbeit einstellen.

§2. ZUSÄTZLICHE UMRAHMUNG DER NACHTARBEIT

(KAA Nr. 46; G. 29.12.1990, G. 17.02.1997, KAA Nr. 76 18.7.2000 (KE 17.9.2000); siehe auch die besonderen Bestimmungen in Sachen Gesundheitsüberwachung im Kapitel „Wohlbefinden“)

A. Grundsatz

615.

Ein KAA Nr. 46 und die Gesetze von 1990 und 1997 sehen eine spezielle Umrahmung der Nachtarbeit, insbesondere eine Prozedur vor, um diese im Betrieb einzuführen, das Prinzip der Freiwilligkeit das Rückkehrrecht für ältere Arbeitslose, usw. Dies ist natürlich eine Mindestregelung. Sektorielle oder betriebliche Abkommen können es ergänzen.

616.

Dieses KAA ist anwendbar für alle Arbeitnehmer, die regelmäßig zwischen 20 Uhr und 6 Uhr arbeiten. Nicht betroffen sind Arbeitnehmer, die zwischen 20 Uhr und 24 Uhr arbeiten, sowie diejenigen, die nach 5 Uhr ihre Arbeit beginnen.

B. Einführungsprozedur

617.

Nachtarbeit darf nur durch Abschluss eines kollektiven Abkommens eingeführt werden, das von allen in der GD vertretenen Arbeitnehmerorganisationen unterschrieben wird (KAA 46, Art.5, und Gesetz vom 08.04.1965 über die Arbeitsordnung, abgeändert durch Art. 136 des Gesetzes vom 29.12.1990).

Diese Verpflichtung besteht ebenfalls für Arbeitnehmer, denen eine Abweichung vom Verbot der Nachtarbeit gewährt wurde. Dies ist also eine zusätzliche neue Verpflichtung.

Wurde ein solches Abkommen abgeschlossen, muss die Prozedur der Abänderung der Arbeitsordnung nicht eingehalten werden.

Ein solches Abkommen wird nicht von neuen Unternehmen oder neuen Abteilungen mit neuen Arbeitnehmern verlangt (Art. 6).

Ein sektorielles Abkommen kann zusätzliche Einführungsprozeduren speziell für den Sektor vorsehen.

C. Qualitative Umrahmung

1. BEFRISTETER VERTRAG

618.

Arbeitnehmer, die nachts beschäftigt werden, müssen durch einen unbefristeten Arbeitsvertrag gebunden sein. Ein Arbeitsvertrag auf bestimmte Dauer oder für eine bestimmte Arbeit ist nur in 2 Fällen erlaubt (Art.2):

- für die Ausführung einer Zeitarbeit von höchstens 6 Monaten. Diese Frist darf nur durch ein KAA verlängert werden, ob eine GD besteht oder nicht; besteht eine DG, muss das KAA von allen vertretenen Gewerkschaftsorganisationen unterzeichnet werden.
- in den Aktivitätsbereichen, Unternehmen oder Arbeitnehmerkategorien, für die diese Vertragsform dem Gebrauch entspricht;

2. FREIWILLIGKEITSPRINZIP

619.

Freiwilligkeitsprinzip: Im Falle der Verweigerung einer Beschäftigung mit Nachtarbeit kann der Arbeitnehmer nicht vom Arbeitgeber und der Arbeitslose nicht vom Arbeitsamt bestraft werden.

Das KAA sieht 3 Ausnahmen vor:

- für neue Arbeitnehmer, die durch ihre Ausbildung einen Beruf ausgewählt haben, der im Allgemeinen Nachtarbeit beinhaltet;
- wenn alle Arbeitnehmer des Unternehmens oder der Abteilung zur Nachtarbeit übergehen;
- wenn ein KAA zur Einführung der Nachtarbeit abgeschlossen wurde. Das betriebliche Abkommen muss von allen in der Gewerkschaftsdelegation vertretenen Arbeitnehmerorganisationen unterzeichnet werden (Artikel 4 und 5).

3. DAS RECHT AUF RÜCKKEHR ZUR TAGESARBEIT

a) Ältere Arbeitnehmer

620.

Um endgültig zur Tagesarbeit übergehen zu können (Art. 7 bis 9), muss der Arbeitnehmer:

- 50 Jahre alt sein, und eine Betriebszugehörigkeit von mindestens 20 Jahren im Nachtschichtsystem aufweisen wenn ernsthafte, vom Arbeitsarzt anerkannte Gründe vorliegen;
- 55 Jahre alt sein und eine Betriebszugehörigkeit von mindestens 20 Jahren aufweisen, wenn andere Gründe vorliegen.

621.

Wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer innerhalb von 6 Monaten keine Tagesarbeit in seinem Unternehmen, oder in einem anderen Unternehmen der gleichen sozialwirtschaftlichen Region anbietet, hat der Arbeitnehmer das Recht, im Falle der Vertragsauflösung seinerseits oder von Seiten des Arbeitgebers, auf eine unveränderliche Arbeitslosenunterstützung von 60 %, erhöht durch einen Schadensersatz seitens des Arbeitgebers (oder des Existenzsicherheitsfonds). Diese Entschädigung beträgt (am 1. Juli 2023) 176,70 Euro und wird während einer maximalen Periode von 5 Jahren überwiesen. Ein sektorielles oder Betriebsabkommen kann diese Verfügung vervollständigen.

b) Andere Arbeitnehmer

622.

Die Möglichkeit der zeitweiligen Rückkehr zur Tagesarbeit ist vorgesehen:

- für schwangere Arbeitnehmerinnen (Art. 10);
- für Arbeitnehmer, die zwingende Gründe anführen (Art. 11);
- bei medizinischen Gründen, die vom Arbeitsarzt anerkannt wurden und durch die Nachtarbeit entstanden sind, insofern die Anpassung des Arbeitsplatzes keine Lösung bietet. Der Arbeitgeber muss sich dann ernsthaft bemühen, dem Arbeitnehmer als Ersatz eine Tagesarbeit anzubieten, die der Qualifikation der Person entspricht, entweder in seinem Unternehmen, oder in einem anderen Unternehmen der gleichen sozial-wirtschaftlichen Region (KAA Nr. 46 sexies vom 09.01.1995);
- während der dreimonatigen Einarbeitungszeit für Arbeitnehmer, die in Unternehmen beschäftigt sind, in denen die Arbeitsordnung am 8.4.1998 bereits Nachtarbeit vorsah und zu diesem Zeitpunkt tatsächlich bestand (siehe oben § 2).

4. TRANSPORT DES ARBEITNEHMERS

623.

Wenn der Arbeitnehmer mehr als 12 Stunden täglich von seinem Wohnsitz entfernt ist oder die Fahrt zu seinem Arbeitsplatz mindestens 4 Stunden täglich in Anspruch nimmt, muss der Arbeitgeber die Organisation des Transportes des Arbeitnehmers übernehmen. Die genauen Modalitäten müssen auf Ebene des Unternehmens diskutiert werden.

Ansonsten muss der Arbeitgeber diesen Transport finanziell tragen, indem er 100 % des Zugabonnements bezahlt, es sei denn ein KAA sieht gleichwertige Vorteile vor (Art. 12).

5. NACHTPRÄMIE

624.

Die während der Nacht beschäftigten Arbeitnehmer, die nicht unter ein KAA auf sektorieller oder betrieblicher Ebene fallen, das vor dem 01.05.1991 geschlossen wurde und eine spezifische

finanzielle Entschädigung vorsieht, haben Anrecht auf eine zusätzliche Prämie in Höhe von 1,42 Euro/Stunde und von 1,71 Euro/Stunde wenn sie älter als 50 Jahre sind. Diese Beträge sind indexgebunden (KAA Nr. 46bis des NAR vom 21.05.1991).

6. DIE MAXIMALE WOCHENARBEITSZEIT

625.

Die maximale Wochenarbeitszeit beträgt 50 Stunden im Falle von kontinuierlicher Arbeit; eine Überschreitung ist nur in bestimmten Fällen möglich (Art. 17):

- Schichtarbeit im System 8 Stunden/Tag mit einer maximalen wöchentlichen Arbeitszeit von 56 Stunden;
- andere kollektive Abkommen, die regelmäßig angewandt werden, insofern sie die maximale wöchentliche Arbeitszeit regeln;
- höhere Gewalt, d.h. Unfall oder Unfallgefahr, dringende Arbeiten an Maschinen, insofern diese außerhalb der Arbeitszeit geleistet werden müssen, um den normalen Betrieb des Unternehmens nicht zu gefährden;
- andere Fälle von höherer Gewalt, insofern sie Ausnahmen darstellen und die Arbeitnehmer vorher ihr Einverständnis gegeben haben.

Das Gesetz vom 04.12.1998 (B.St. 17.12.1998) führt in das Arbeitsgesetz den Grundsatz ein, dass die Arbeitsdauer auf 8 Stunden begrenzt ist für die Arbeitnehmer, die gewöhnlich im Rahmen von Arbeitssystemen beschäftigt sind, die Nachtarbeit beinhalten, wenn ihre Arbeit besondere Risiken beinhaltet oder eine bedeutende physische oder psychische Spannung mit sich bringt. Ein verpflichtendes KAA oder ein KE muss präzisieren, was man unter solchen Risiken oder Spannungen versteht.

Das KAA Nr. 76 vom 18.7.2000 hat dieses Prinzip verallgemeinert. Pro Periode von 24 Stunden dürfen nicht mehr als 8 Stunden Nachtarbeit geleistet werden. Wird diese Begrenzung überschritten, müssen diese Stunden ausgeglichen werden nach den durch ein sektorielles oder betriebliches KAA zu definierenden Modalitäten. In keinem Falle darf dieser Ausgleich durch ein Prämiensystem ersetzt werden. Das Prinzip des KAA Nr. 76 gilt aber nur für die Zukunft: Die Sektoren oder Unternehmen, die zurzeit über ein eigenes Ausgleichssystem verfügen, können dieses weiterhin benutzen.

7. PAUSEN

626.

Zwischen dem Ende und der Wiederaufnahme einer Arbeitsperiode muss eine Ruhezeit von mindestens 11 Stunden gewährt werden, es sei denn ein KAA hätte anders entschieden.

627.

Der Arbeitnehmer hat das Recht, wenn er es wünscht, die Ausgleichsruhezeit für Überstunden in Form von kompletten Tagen zu nehmen.

8. MINIMALE LEISTUNGEN

628.

Die Nachtarbeit muss genau so viele Stunden aufweisen wie ein vollständiger Tagesstundenplan, mit einem Minimum von 6 Stunden (KAA Nr. 46 sexies vom 09.01.1995).

Abweichungen sind per KAA möglich, die innerhalb der paritätischen Kommission genehmigt werden.

KAPITEL 5

BESONDERE ARBEITNEHMERKATEGORIEN

§1. DIE JUGENDLICHEN

(Art. 6-10 und 30-34 Arbeitsgesetz, abgeändert durch das Gesetz vom 21.03.1995)

A. Jugendliche, die der Schulpflicht unterliegen: Unterscheidung zwischen Jugendlichen (15 - 18 J.) und Kindern (unter 15 Jahren)

629.

Junge Arbeitnehmer

Jugendliche unterliegen der Schulpflicht vollzeitig bis zum Ende des Schuljahres, in dem sie:

- 15 Jahre alt werden, und mindestens 2 Jahre das Sekundarschulwesen besucht haben;
- 16 Jahre alt werden, in den anderen Fällen.

Jugendliche unterliegen der Schulpflicht mit eingeschränktem Stundenplan bis zum Ende des Schuljahres, in dem sie das Alter von 18 Jahren erreichen.

630.

Kinder und das Verbot der Kinderarbeit

Jugendliche unter 15 Jahren werden als Kinder betrachtet.

Für die Kinderarbeit bestehen besondere Regeln und Bedingungen, aber prinzipiell ist sie verboten (Art. 7.1.1 Arbeitsgesetz von 1971). In einigen Fällen können Ausnahmeregelungen für bestimmte Aktivitäten wie Schauspieler oder Statisten, Ballett, Zirkus, Modell, usw. gewährt werden. Diese Ausnahmen unterliegen strikten Bedingungen (Art. 7.1 bis 7.14 des Arbeitsgesetzes).

631.

Während der gesamten Zeit der Schulpflicht ist es verboten, Jugendliche zu beschäftigen, außer:

- a. im Rahmen eines Studentenjobs für Jugendliche über 15 Jahre, die vollzeitig eingeschult sind (Art. 120 und folgende des Gesetzes vom 3. Juli 1978 und KE vom 19. Juni 1985, Belgisches Staatsblatt 28. Juni 1988). Ein Arbeitsvertrag für Studenten ist erforderlich;
- b. für die Arbeiten, die Teil der Ausbildung sind (Art. 6);
- c. gewisse Aktivitäten im Unterhaltungssektor (Schauspieler, Sänger, Werbung,... aufgrund der individuellen Ausnahmen gemäß Artikel 7.1 bis 7.14 des Arbeitsgesetzes).

Teilzeitig eingeschulte Jugendliche können einer Teilzeitarbeit nachgehen, unterliegen jedoch weiterhin den Schutzbestimmungen. So wird die Zeit des Teilzeitunterrichts oder einer Schulung, die als Schulpflicht anerkannt ist, als Arbeitszeit betrachtet (Art. 19bis des Arbeitsgesetzes).

B. Schutzmaßnahmen

632.

Die Jugendlichen unter 18 Jahren unterliegen gewissen Schutzmaßnahmen, von denen nicht abgewichen werden darf, weder in Anwendung des KAA 42 noch des autonomen Gesetzes.

1. RISIKOANALYSE

(Artikel X.3-3 Gesetzbuch über das Wohlbefinden am Arbeitsplatz)

633.

Zur Anwendung der Regelung versteht man unter „arbeitenden Jugendlichen“ jede Person zwischen 15 und 18 Jahren, die der vollzeitigen Schulpflicht nicht mehr unterliegt und die mittels Arbeitsvertrag beschäftigt wird oder die, anders als über einen Arbeitsvertrag, Arbeitsleistungen unter der Autorität einer anderen Person erbringt. Parallel dazu gibt es auch die Schüler oder Studenten, deren Ausbildungsprogramm eine Form der Arbeit vorsieht, die in der Unterrichtseinrichtung selbst durchgeführt wird sowie der Student-Arbeitnehmer, der im Rahmen eines Studentenarbeitsvertrages beschäftigt wird.

Der Arbeitgeber muss eine Analyse der für die Jugendlichen und in Verbindung zu ihrer Arbeit bestehenden Risiken durchführen, um jedes eventuelle Risiko für die Sicherheit, die physische und mentale Gesundheit oder Entwicklung aufzuspüren, das auf die mangelnde Erfahrung, das mangelnde Bewusstsein für die Existenz einer Gefahr oder die noch nicht abgeschlossene Entwicklung der Jugendlichen zurückzuführen ist.

Diese Analyse muss durchgeführt werden, bevor der Jugendliche seine Arbeit beginnt. Sie muss mindestens einmal jährlich sowie bei jeder bedeutenden Änderung des Arbeitsplatzes erneuert und angepasst werden.

2. VERBOTE

(Artikel X.3-3 und X.3-9 Gesetz über das Wohlbefinden am Arbeitsplatz)

634.

Es ist verboten, Jugendliche Arbeiten verrichten zu lassen, die als gefährlich eingestuft werden, wie zum Beispiel jene, die:

- objektiv die physischen oder psychologischen Kapazitäten der Jugendlichen überschreiten;
- eine Exposition gegenüber giftigen oder krebserregenden Stoffen beinhalten, die zu erblichen Genschädigungen führen mit schädlichen Auswirkungen auf den Fötus während der Schwangerschaft oder mit jeder anderen chronisch schädlichen Wirkung auf den Menschen;
- eine Belastung durch ionisierende Strahlung beinhalten;
- Unfallrisiken aufweisen, die die Jugendlichen aufgrund ihres mangelnden Sicherheitsbewusstseins oder ihrem Mangel an Erfahrung und Ausbildung nicht identifizieren oder vermeiden können;
- durch extreme Kälte, Wärme, Lärm oder Vibrationen belasten.

Für Jugendliche ab 16 Jahren sind Ausnahmen von diesen Verboten unter bestimmten Bedingungen möglich.

3. SCHUTZ BEZÜGLICH DER ARBEITSZEIT UND DER SONNTAGSRUHE, VERBOT VON NACTARBEIT UND ARBEIT, DIE IHRE KRÄFTE ÜBERSCHREITEN

(Teil 3 des Arbeitsgesetzes)

3.1. Arbeitszeit

635.

- a. Die Arbeitszeit ist auf 8 Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche begrenzt, einschließlich der Überstunden. Ein königlicher Erlass kann diese Begrenzung auf 10 Stunden pro Tag und 50 Stunden pro Woche festlegen im Falle eines Unfalls oder im Falle dringender Arbeiten. Überstunden müssen durch Ausgleichsruhe in der folgenden Woche ausgeglichen werden.
- b. Zwischen dem Ende und der Wiederaufnahme der Arbeit müssen 11 Ruhestunden gewährt werden.
- c. Es ist verboten, einen jungen Arbeitnehmer länger als 4 1/2 Stunden ohne Unterbrechung arbeiten zu lassen. Wenn der Arbeitstag mehr als 4 1/2 Stunden beträgt, muss 1 Stunde oder 1/2 Stunde Pause gewährt werden, je nachdem, ob der Tag 6 Arbeitsstunden überschreitet oder nicht. Mittels ausdrücklichem Einverständnis der paritätischen Kommission kann ein königlicher Erlass diese Ruhepause auf 1/2 Stunde begrenzen, wenn technische Gründe dies verlangen, z. B. im Falle der Schichtarbeit (Art. 33 und 34 Arbeitsgesetz).

3.2. Sonntagsarbeit

636.

Die jungen Arbeitnehmer dürfen an Sonn- und Feiertagen nicht beschäftigt werden. Darüber hinaus müssen sie einen freien Tag am Samstag oder am Montag erhalten. Jugendliche dürfen auf keinen Fall mehr als jeden zweiten Sonntag ausnahmsweise arbeiten.

Von diesem Verbot darf nur in ganz bestimmten Fällen abgewichen werden. Ausgleichsruhe ist Pflicht, und eine wöchentliche Ruhezeit muss mindestens 36 aufeinanderfolgende Stunden betragen. (Arbeitsgesetz Art. 2, Artikel 33 § 2) Es gibt zurzeit konkrete Pläne zur Abschaffung der Sonntagsruhe für junge Arbeitnehmer. Diese sollen auch für Jugendliche gelten, die als Student unter Studentenvertrag arbeiten, und werden sich auch auf die teilzeitigen Ausbildungen auswirken.

3.3. Nachtarbeit

637.

Junge Arbeitnehmer dürfen nicht nachts arbeiten, d. h. zwischen 20 Uhr und 6 Uhr.

Es bestehen Abweichungen für die Arbeitnehmer über 16 Jahre in mehreren Sektoren oder Berufen. So ist die Arbeit in Restaurants, Hotels und Gaststätten bis 22 Uhr erlaubt.

Gleiches gilt bezüglich der Schichtarbeit oder den Arbeiten, die aufgrund ihrer Natur nicht unterbrochen oder verschoben werden können: Für die Jugendlichen über 16 Jahre können die Begrenzungen der Nachtarbeit auf 23 Uhr und 7 Uhr, oder 22 Uhr und 6 Uhr verlegt werden.

Der junge Arbeitnehmer darf aber in keinem Falle zwischen Mitternacht und 4 Uhr morgens beschäftigt werden.

3.4. Verbot bestimmter Arbeiten

638.

Im Allgemeinen dürfen die jungen Arbeitnehmer keine Arbeiten durchführen, die ihre Kräfte überschreiten, die ihre Gesundheit oder die Sittlichkeit gefährden (Artikel 9).

Verschiedene Regelungen enthalten spezifische Verbote, insbesondere die unterirdischen Arbeiten in Bergwerken, Minen oder Steinbrüchen (Artikel 8).

§2. SEKTORALE GESETZGEBUNGEN

639.

Neben dem Arbeitsgesetz regeln verschiedene Gesetze bestimmte Aspekte der Arbeitsorganisation in bestimmten Sektoren.

a. Das Gesetz vom 6. April 1960 über die Ausführung von Bauarbeiten. Dieses Gesetz listet eine Reihe von Arbeiten im Baufach auf, die nicht ausgeführt werden dürfen:

- vor 7 Uhr morgens und nach 18 Uhr;
- an Samstagen (s. KAA vom 6. Dezember 1973);
- an Sonntagen;
- an Feiertagen oder deren Ersatztagen.

Wenn der Arbeitgeber die Arbeitsregelung nicht an dem Ort, an dem gearbeitet wird, aushängt (KE 20.5.1980), werden die Begrenzungen von 7 und 18 Uhr auf 8 bis 12 Uhr und 12 Uhr 45 bis 16 Uhr 45 gesetzt. Im Rahmen der neuen Arbeitssysteme kann von diesen Begrenzungen abgewichen werden.

b. Die EU-Verordnung Nr. 561/2006 vom 15. März 2006 zur Harmonisierung bestimmter Sozialvorschriften im Straßenverkehr sieht unter anderem Folgendes vor:

- eine tägliche Lenkzeit von höchstens neun Stunden, die höchstens zweimal pro Woche auf zehn Stunden verlängert werden darf;
- eine wöchentliche Lenkzeit von höchstens 56 Stunden;
- eine Gesamtlenkzeit von höchstens 90 Stunden in zwei aufeinanderfolgenden Wochen;
- Nach einer Lenkzeit von viereinhalb Stunden muss der Fahrer eine ununterbrochene Fahrtunterbrechung von mindestens 45 Minuten einlegen, es sei denn, er nimmt eine Ruhezeit;
- eine tägliche Ruhezeit von mindestens 11 Stunden, die höchstens dreimal zwischen zwei wöchentlichen Ruhezeiten auf 9 Stunden verkürzt werden darf;
- eine regelmäßige wöchentliche Ruhezeit von mindestens 45 Stunden und eine reduzierte wöchentliche Ruhezeit von mindestens 24 Stunden.

I

II

III

IV

V

KAPITEL 6

DIE NEUEN ARBEITSSYSTEME

§1. PRINZIP

(KAA Nr.42, autonomes Gesetz)

640.

Das Gesetz vom 17.03.1987, ergänzt durch das KAA Nr. 42 des NAR erlaubt es neue Arbeitssysteme (NAS) einzuführen, um die Beschäftigung zu fördern und die Betriebszeit zu verlängern oder anzupassen.

Dieses System ruht auf paritätischen Verhandlungen innerhalb von Sektoren und Betrieben. Es ergänzt die Modalitäten der Arbeitssysteme, die bereits durch das Arbeitsgesetz vorgesehen sind. Erlaubt letzteres bereits die in Betracht gezogene Formel, haben die Parteien die Wahl zwischen dem neuen System und den Prozeduren des Arbeitsgesetzes.

Es handelt sich somit nicht um eine Deregulierung, sondern um ein kollektives Vereinbaren an Stelle der Regulierung. In manchen Fällen hat dies sogar zu einer Neuregulierung geführt.

§2. ANWENDUNGSBEREICH

641.

Die neue Regelung gilt für den Privatsektor. Sind somit ausgeschlossen:

- der öffentliche Sektor;
- das subventionierte Personal im subventionierten freien Unterrichtswesen.

642.

Können innerhalb eines neuen Arbeitssystems beschäftigt werden:

- lediglich Arbeitnehmer, die den Bestimmungen bezüglich Sonntagsarbeit und Arbeitszeit, oder einer der beiden, unterstehen (somit ist das Direktionspersonal ausgeschlossen - Art.3 KAA Nr. 42);
- lediglich Freiwillige, es sei denn das neue Arbeitssystem gilt für den ganzen Betrieb oder in einer ganzen Abteilung (Art. 5b KAA 42);
- lediglich Arbeitnehmer unter unbefristetem Vertrag, außer wenn das Unternehmen gewöhnlich auf befristete Verträge oder auf Verträge für eine bestimmte Arbeit für diese Arbeitnehmerkategorie zurückgreift (Art. 5 a des KAA Nr. 42).

Bemerkungen:

- Der Ersatzvertrag ist eine Form von Arbeitsvertrag mit unbefristeter Dauer;
- Der Arbeitgeber darf nicht auf Interimarbeiter zurückgreifen. Einzig die Arbeitnehmer des Unternehmens selbst dürfen unter dem neuen System arbeiten.

§3. VON WELCHEN REGELN WEICHT MAN IM RAHMEN DER NEUEN ARBEITSSYSTEME AB?

I

II

III

IV

V

A. Fakultative Abweichungen

1. SONNTAGSARBEIT

(Art. 2, 1. Gesetz 17.03.1987, Art. 16, Abs. 2 Arbeitsgesetz)

643.

Das Verbot, Arbeitnehmer sonntags zu beschäftigen kann aufgehoben werden. Die Periode, in der die Ausgleichsruhetage bewilligt werden müssen, kann verlängert werden (auch über 6 Tage hinaus). Der Ausgleichsruhetag muss jedoch bewilligt worden sein und die Dauer bleibt pauschal festgelegt.

2. NACTARBEIT

(Art. 2, 2. Gesetz vom 17.03.1987 + Gesetz vom 17.02.1997)

644.

Seit dem 8.4.1998 ist die Nachtarbeit auch für Frauen möglich (siehe oben).

3. ARBEITSZEIT

(Art. 2, 3. Gesetz 17.03.1987)

645.

Die normalen Arbeitszeitbegrenzungen, wie sie durch das Gesetz (8 Stunden/Tag und 40 Stunden/Woche oder weniger) oder durch ein KAA festgelegt wurden, dürfen überschritten werden, aber nur unter Berücksichtigung folgender Bedingungen:

- absolute Tageshöchstgrenze von 12 Stunden; keine absolute wöchentliche Begrenzung ist vorgesehen, außer für Nachtarbeit: 50 Stunden (KAA 46, Art. 17);
- die normale wöchentliche Arbeitszeit (40 Stunden oder weniger, durch KAA festgelegt) muss respektiert werden, im Durchschnitt innerhalb einer maximalen Dauer von 1 Jahr (K. E. 225 oder Art. 26bis);
- der Arbeitnehmer darf in keinem Fall mehr als 65 Stunden über die durchschnittliche Wochenarbeitszeit hinaus arbeiten. Diese Berichtigung beruht auf der Regelung der Ausgleichsruhetagen (KE 225 oder Art. 26bis).
- das Überschreiten der normalen Arbeitszeit muss in der Arbeitsordnung enthalten sein, da es sich nicht um Überstunden handelt. Das Ziel der neuen Arbeitssysteme ist es, auf organisierte Weise neue Produktionsmethoden und ein besseres Funktionieren der Dienste zu ermöglichen. Wenn die in der Arbeitsordnung festgelegten Arbeitszeitbegrenzungen überschritten sind, handelt es sich um Überstunden.

4. FEIERTAGE

(Art. 2, 5. Gesetz 17.03.1987)

646.

Die Berufung auf die Abweichung kann nicht das Recht der Arbeitnehmer auf die Bezahlung von 10 Feiertagen bestimmen:

- wenn das NAS dazu verpflichtet, an einem Feiertag zu arbeiten:
 - muss dieser Feiertag nicht unbedingt durch einen üblichen Arbeitstag ersetzt werden
 - und der Ausgleichsruhetag könnte mit einem freien Tag zusammenfallen (fiktiver Feiertag);
- wenn das NAS keine Leistungen an einem Feiertag vorsieht, kann von der Verpflichtung abgewichen werden, Ersatztage für Feiertage, die mit einem Samstag oder einem anderen freien Tag zusammenfallen, festzulegen.

Beispiel: Das NAS einer bestimmten Abteilung sieht 4 Arbeitstage mit jeweils 10 Stunden/Tag vor; das normale System der anderen Abteilung sieht 5 Arbeitstage an je 8 Stunden vor. Ein Arbeitnehmer innerhalb des NAS könnte 100 „Freistunden“ (10 Stunden x 10 Tage) verlangen; die anderen Arbeitnehmer hätten lediglich Anrecht auf (8 Stunden x 10 Tage) „80 Freistunden“. Auch KAA können für die Arbeitnehmer des NAS 80 entlohnte Stunden, entsprechend der Feiertage im Jahr, vertraglich festlegen.

5. BAUARBEITEN

(Art. 2., 4. Gesetz 17.03.1987)

647.

Es kann von dem gesetzlichen Verbot der Bauarbeiten außerhalb der durch das Gesetz vom 6. April 1960 über die Ausführungen von Bauarbeiten festgelegten Grenzen abgewichen werden.

6. ARBEITSORDNUNG

(Art. 5, 6, 2. Abs., und 7, letzter Abs., G.17.03.1987)

648.

Die P. K. kann eine andere Abänderungsprozedur der Arbeitsordnung erstellen (Art. 11 u. 12, Gesetz 08.04.1965).

In Ermangelung einer sektoriellen Regelung ersetzt das Arbeitssystem des speziellen KAA das bestehende System. Für die Unternehmen ohne Gewerkschaftsdelegation reicht die neue zusätzliche Prozedur des autonomen Gesetzes (Art. 7).

B. Anwendbare Regeln bei Einführung eines neuen Arbeitssystems

(Art. 3 und 4, Gesetz vom 17. März 1987)

1. ÜBERSTUNDEN

649.

Als Überstunden gelten alle Stunden die außerhalb des NAS geleistet werden (Art. 3 weicht vom gesamten §2 von Art. 29 des Arbeitsgesetzes ab).

2. FEIERTAGE UND BÜRGERLICHE ABWESENHEIT

Feiertage (Abweichung Art. 14, G. 04.01.1974 über Feiertage) und bürgerliche Abwesenheit (Abweichung Art. 30, Gesetz 03.07.1987)

650.

Die Entlohnung von Feiertagen oder bürgerliche Abwesenheit beträgt 1/5 oder 1/6 des durchschnittlichen Wochenlohns.

3. GARANTIERTES EINKOMMEN IM KRANKHEITSFALL, BEI UNFALL ODER SCHWANGERSCHAFTSURLAUB

651.

Die Entlohnung, die der Arbeitnehmer erhalten hätte, wenn er normal gearbeitet hätte (Abweichung vom Art. 56, Abs. 2, Gesetz 03.07.1978, das festlegt, dass der abwesende Arbeitnehmer Anrecht auf seine normale Entlohnung hat, die aufgrund des Gesetzes über Feiertage berechnet wird).

4. BEZAHLUNG DER ENTLOHNUNG

652.

Der Arbeitnehmer kann für jede Zahlungsperiode eine Entlohnung auf Basis der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit verlangen (Art. 9 bis, G. 12.4.65 über Lohnschutz, es handelt sich um die gleiche Regel, die für abweichende Grenzen gilt, wie oben beschrieben über das Arbeitsgesetz erläutert wurde).

Auch hier ist der Arbeitgeber verpflichtet, eine Aufstellung der erbrachten Leistungen zu erstellen und dem Arbeitnehmer zu übergeben (Art. 9 quater Gesetz vom 12/04/1965).

Wie bereits oben verdeutlicht, ist der Leistungsnachweis ein spezielles Sozialdokument, anhand dessen der Arbeitnehmer die Anzahl geleisteter Stunden, sein Anrecht auf Ausgleichs-tage, die Anzahl Überstunden, usw. genau feststellen kann.

I

II

III

IV

V

§4. PROZEDUR, UM EIN NEUES ARBEITSSYSTEM EINZUFÜHREN

A. Die Prozedur auf Ebene der Paritätischen Kommission (P.K.)

653.

Eine der in der PK vertretenen Organisationen muss beim Präsidenten der PK einen Antrag auf Diskussion eines NAS einreichen. Diesem Antrag sollte ein konkreter Vorschlag beiliegen. Die PK verfügt über eine Frist von 6 Monaten (kann durch KAA verlängert werden), um ihre Rolle festzulegen. Die Frist beginnt im Moment der Kenntnisnahme durch den Präsidenten. Individuell können Arbeitgeber keinen Diskussionsantrag einreichen; lediglich der Berufsverband.

Nach Ablauf der Frist kann auf Betriebsebene verhandelt werden; aber nur innerhalb des sektoriellen KAA, des autonomen Gesetzes und des KAA 42.

B. Die Prozedur auf Betriebsebene

1. SCHRIFTLICHE INFORMATION

654.

Wenn die PK nicht verboten hat, auf das autonome Gesetz zurückzugreifen, ist der Arbeitgeber verpflichtet, im Voraus eine schriftliche Information zu liefern. Die Information beinhaltet die Form des Arbeitssystems, das der Arbeitgeber einzuführen wünscht und die Motive, die diese Einführung begründen.

Die Information wird weitergeleitet:

- an den Betriebsrat;
- oder, in Ermangelung dessen, an die Gewerkschaftsdelegation;
- oder, in Ermangelung dessen, an jeden Arbeitnehmer einzeln.

2. VERHANDLUNGEN

(Art. 8 KAA 42, Art. 5 + 6 Gesetz vom 17.3.1987)

a. Der Betrieb verfügt über eine Gewerkschaftsdelegation

655.

Die Einführung eines NAS geschieht mittels KAA, das durch alle in der Gewerkschaftsdelegation vertretenen Organisationen unterzeichnet wird.

Man muss mindestens über folgende Punkte verhandeln:

1. die Regelung der Arbeitsorganisation, insbesondere:
 - die Arbeitszeit, d.h. die normale (durchschnittliche) wöchentliche Arbeitszeit, der in dem NAS beschäftigten Personen;
 - die Arbeitszeiten;
 - die Pausen, d.h. die täglichen Arbeitsunterbrechungen;
 - die Ruhezeiten zwischen zwei Arbeitstagen.

Das klassische Arbeitsgesetz sieht keine ausdrücklichen Pausen zwischen 2 Arbeitstagen vor, außer für paramedizinisches Personal, Arbeitnehmerinnen und junge Arbeitnehmer (siehe oben);

2. die Arbeitsbedingungen;
3. die Auswirkungen des neuen Arbeitssystems auf die Beschäftigung; die konkrete Anwendung geschieht auf Betriebsebene (Rekrutierung, Abbau von Kurzarbeit, Umwandlung der Teilzeit in Vollzeitarbeit, usw.). Die Förderung der Beschäftigung ist eine wesentliche Voraussetzung für die Einführung eines NAS. Dieser Punkt muss ernsthaft verhandelt werden;

4. die Zusammensetzung der GD, so dass die in dem NAS beschäftigten Arbeitnehmer ebenfalls darin vertreten sind.

b. Der Betrieb verfügt über keine Gewerkschaftsdelegation.

656.

Die Einführung eines neuen Arbeitssystems geschieht durch eine Prozedur, die der klassischen Prozedur zur Änderung der Arbeitsordnung gleicht (Art. 7 Gesetz 17.03.1987). Die PK übt eine Kontrolle über die Entwürfe für das neue System aus und behält so den Sektor im Auge.

Schematisch gesehen läuft die Prozedur folgendermaßen ab:

1. Der Arbeitgeber stellt jedem Arbeitnehmer ein Exemplar des Änderungsentwurfs zu. Der Entwurf enthält mindestens die Angaben, die für die KAA erforderlich waren (siehe a), außer was die Zusammensetzung der GD angeht.
2. Nach dieser Mitteilung verfügen die Arbeitnehmer über eine Frist von 8 Tagen um ihre Bemerkungen in ein Sonderregister einzutragen.
3. Der Arbeitgeber leitet das Dossier weiter an den Präsidenten der PK
4. Der Präsident bestätigt den Erhalt und übergibt den in der PK vertretenen Organisationen eine Kopie.
5. Anschließend können die Arbeitnehmer und die in der PK vertretenen Organisationen ihre Bemerkungen binnen eines Monats an den Präsidenten übergeben.
6. 8 Tage nach Ablauf der Frist von Punkt 5 teilt der Präsident dem Arbeitgeber die eventuellen Bemerkungen mit. Wenn keine Bemerkungen vorliegen, oder bei Nichteinhaltung der angegebenen Frist, kann das NAS eingeführt werden.
7. Wenn es Bemerkungen gibt und die Frist eingehalten wurde, leitet der Präsident das Dossier an die PK weiter, die über eine Frist von 2 Monaten verfügt um es abzulehnen. Dieser Entwurf kann nur mit Stimmenmehrheit oder wenn alle vertretenen Mitglieder, seien es Arbeitgeber oder Arbeitnehmer, sich dagegen aussprechen, verworfen werden. Die PK kann nachprüfen, ob der NAS-Entwurf die Verfahren und die gesetzlichen Bestimmungen erfüllt (Beschäftigungszuwachs), Arbeitsverträge auf unbefristete Zeit, Freiwilligkeit, Informationsmitteilung, Respekt der gesetzlichen Höchstgrenzen, usw). Es handelt sich also um mehr als bloß eine formelle Kontrolle.
8. Der Präsident informiert den Arbeitgeber innerhalb von 8 Tagen nach Entscheidung der PK
9. Bei Fehlen einer Ablehnungsentscheidung oder Nichteinhaltung der Mitteilungsfrist, tritt das NAS in Kraft.

3. ANPASSUNG DER ARBEITSORDNUNG

657.

Da die Arbeitnehmer in die Organisation des NAS eingebunden sind (schriftliche Information, KAA, PK), ist es nicht mehr nötig, noch die klassische Änderungsprozedur anzuwenden (Gesetz vom 08.04.1965).

Wurde ein sektorielles Kollektivabkommen vereinbart, legt dieses die Prozedur fest. In Ermangelung eines sektoriellen Kollektivabkommens wird das NAS nach Hinterlegung in der Kanzlei des FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung in die Arbeitsordnung aufgenommen.

In Ermangelung einer GD wird das Verfahren, wie unter der vorigen Nummer beschrieben, angewandt.

Die neuen Arbeitszeiten müssen also im Text der Arbeitsordnung enthalten sein, und eine Kopie muss jedem Arbeitnehmer und der Sozialinspektion übermittelt werden. Jede Arbeitsstunde, die nicht in der Arbeitsordnung angegeben wurde, ist eine Überstunde. Überstunden sind nur in ganz bestimmten Fällen erlaubt. Im Rahmen des NAS ist es verboten, individuell von Bestimmungen der Arbeitsordnung abzuweichen (Veränderung der klassischen Hierarchie der Rechtsquellen - Gesetz 05.12.1968).

Thema 6

DER SCHUTZ DES ARBEITNEHMERS

KAPITEL 1

DAS WOHLBEFINDEN AM ARBEITSPLATZ

§1. PRINZIPIEN

658.

Durch den Arbeitsvertrag hat der Arbeitgeber die Pflicht, „mit der Sorgfalt eines guten Familienvaters dafür zu sorgen, dass die Arbeit hinsichtlich der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer unter angemessenen Bedingungen ausgeführt wird“ (G. 3.7.1978, Art. 20.2°). Der Arbeitnehmer hat die Pflicht, „alles zu unterlassen, was seine eigene Sicherheit oder die Sicherheit seiner Kollegen, des Arbeitgebers oder Drittpersonen schaden könnte.“ (G. 3.7.1978, Art. 17.4°)

Diese vertragliche Verpflichtung wird durch die Gesetzgebung über das Wohlbefinden präzisiert, vervollständigt und verstärkt. Sie beinhaltet:

- das Gesetz vom 4. August 1996 über „das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit“;
- verschiedene Königliche Erlasse, die jeder einen Aspekt der Problematik regeln und gemeinsam den „Kodex des Wohlbefindens“ bilden.

659.

Dies betrifft so unterschiedliche Materien wie:

- die Normen in Bezug zum Arbeitsplatz (Belüftung, Belichtung, Temperatur, Sauberkeit, Wasch- und Umkleieräume, Ess- und Pausenräume, Toiletten, Getränke);
- der Kampf gegen Schädigungen am Arbeitsplatz (Lärm, Vibrationen, Luftverschmutzung einschließlich der Tabakqualm)
- die Normen, denen die Maschinen und Ausrüstungen entsprechen müssen;
- die Gesetzgebung über die Arbeitskleidung;
- die Vorbeugungsmaßnahmen gegen das Risiko des Arbeitsunfalls oder der Berufskrankheit, vor allem in Verbindung zu gefährlichen chemischen Produkten, ionisierende Strahlungen;
- der Schutz gegen sexuelle oder moralische Belästigung.

§2. ZUSTÄNDIGE ORGANE FÜR DAS WOHLBEFINDEN AM ARBEITSPLATZ

I

II

III

IV

V

A. Dienst für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz

660.

Jeder Arbeitgeber muss einen Dienst für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz einrichten, der über mindestens einen Gefahrenberater verfügen muss. In den Unternehmen mit weniger als 20 Arbeitnehmern kann diese Funktion vom Arbeitgeber übernommen werden. In den anderen Unternehmen werden der oder die Präventionsberater durch den Arbeitgeber bezeichnet, nach Einverständnis des Ausschusses für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz, oder wenn kein solcher besteht, der Gewerkschaftsdelegation. Ist der interne Dienst nicht in der Lage, alle vom Gesetz vorgeschriebenen Aufgaben zu erfüllen, muss der Arbeitgeber auf einen vom FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung anerkannten externen Präventionsdienst zurückgreifen.

Der Präventionsberater erfüllt seine Aufgabe in völliger Unabhängigkeit vom Arbeitgeber und von den Arbeitnehmern.

B. Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz (AGS)

661.

Ein Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz (AGS) muss in Unternehmen mit mindestens 50 Arbeitnehmern eingesetzt werden.

Wie der Betriebsrat setzt sich auch der AGS aus einer Arbeitnehmer- und einer Arbeitgeberdelegation zusammen. Die Arbeitnehmerdelegation wird im Rahmen der Sozialwahlen gewählt.

C. Arbeitsinspektion

662.

Die Verstöße in Sachen Gesundheit und Sicherheit werden von der Inspektion des Wohlbefindens des FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung festgestellt.

§3. DIE ARBEITSMEDIZIN: PRINZIPIEN UND VERPFLICHTUNGEN DES ARBEITGEBERS

663.

Jedes Unternehmen, das entlohnte Arbeitnehmer beschäftigt, muss die Dienste eines Präventionsberaters - Arbeitsarztes in Anspruch nehmen. Es kann sich um einen Arzt handeln, der an den Betrieb gebunden ist, oder um einen externen Dienst für Gefahrenverhütung und Schutz. Diese externen Dienste übernehmen die Aufgaben, die vorher den zwischenbetrieblichen medizinischen Diensten anvertraut waren, sowie die neuen Aufgaben, die im Gesetz über das Wohlbefinden am Arbeitsplatz vorgesehen sind.

664.

Der Präventionsberater - Arbeitsarzt hat folgende Aufgaben:

- die Gesundheitsüberwachung der Arbeitnehmer vornehmen, die nachstehend im Detail erklärt wird;
- bestimmte Impfungen durchführen oder Früherkennungstests;
- eventuell andere medizinische Aufgaben.

Die Regelung legt im Detail die geforderte Qualifikation und Deontologie der Präventionsberater-Arbeitsärzte und deren Mitarbeiter fest. Es sieht vor allem vor, dass der Präventionsberater in keinem Falle die Stichhaltigkeit der Abwesenheit des Arbeitnehmers aus gesundheitlichen Gründen überprüfen darf. Er kann aber Kontakt mit dem behandelnden Arzt aufnehmen um zu beurteilen, ob die Krankheit nicht berufsbedingt ist und so die Wirksamkeit der Vorbeugungsmaßnahmen einschätzen, Berufskrankheiten aufspüren, usw...

Die Regelung präzisiert auch die Angaben, die in der medizinischen Akte enthalten sein müssen, die vom Arbeitsarzt geführt wird, und wie lange sie aufbewahrt werden müssen.

Eine besondere Gesetzgebung, die an einer anderen Stelle in diesem Handbuch beschrieben wird, sieht verschiedene Garantien bezüglich der ärztlichen Untersuchungen (Gentests, AIDS-Test, usw.) vor.

§4. DIE GESUNDHEITLICHE ÜBERWACHUNG DER ARBEITNEHMER

(Kapitel IV des Kodex des Wohlbefindens)

A. Prinzipien

665.

Die gesundheitliche Überwachung durch den Präventionsberater-Arbeitsarzt dient dazu, sich der Fähigkeit des Arbeitnehmers, seinen Arbeitsposten zu besetzen, zu versichern. Diese Kontrolle geschieht im Interesse des Arbeitnehmers selbst, aber auch im Interesse des Unternehmens (vor allem der Kollegen) und der Drittpersonen (z.B. Kunden des Unternehmens).

Im Gegensatz zur Kontrolle der Arbeitsunfähigkeit geht es also nicht darum zu kontrollieren, ob der Arbeitnehmer aus gutem Recht krankgeschrieben wurde. Es geht eher darum, einen Arbeitnehmer von seinem Posten zu entfernen, wenn er aus Untauglichkeit ein Risiko für sich selbst oder für andere darstellt. Die Auswirkungen der Entscheidungen auf den Arbeitsvertrag werden nachstehend erläutert.

666.

Die gesundheitliche Überwachung kann auf freiwilliger Basis auf Initiative des Arbeitnehmers selbst erfolgen.

Dieser kann sich immer an den Arbeitsarzt wenden für Leiden, die er selbst oder sein Hausarzt in Verbindung zur Arbeit stellt („spontane Beratung“). Der Arbeitsarzt, der eine solche Anfrage erhält, verständigt im Prinzip den Arbeitgeber, außer wenn der Arbeitnehmer nicht einverstanden ist. Die ärztliche Untersuchung muss innerhalb von 10 Arbeitstagen nach der Anfrage erfolgen.

Der arbeitsunfähige Arbeitnehmer kann ebenfalls eine Untersuchung beim Arbeitsarzt anfordern, um eine eventuelle Anpassung seines Arbeitspostens zu erhalten. Die Anpassung des „Arbeitspostens“ beschränkt sich nicht auf technische Anpassungen. Es kann sich auch um die Arbeitsbedingungen handeln, wie z.B. der Inhalt der Aufgaben, die Arbeitszeiten, usw.

667.

Die medizinische Überwachung ist Pflicht, wenn der Arbeitnehmer bestimmte Risikoposten bekleidet, d.h. Sicherheits- oder Wachsamkeitsposten, Tätigkeiten mit definiertem Risiko oder Aktivitäten in Verbindung mit Nahrungsmitteln. Diese Überwachung umfasst:

- a. Eine vorherige Gesundheitskontrolle, vor der Zuweisung eines solchen Postens (sie kann eventuell vor Abschluss des Arbeitsvertrages erfolgen, unter der Bedingung, dass es sich um die letzte Etappe der Einstellung handelt, d.h. der Vertrag wird abgeschlossen unter Vorbehalt der Entscheidung des Arztes).
- b. Eine periodische Gesundheitskontrolle (im Prinzip einmal im Jahr; kürzere Periodizitäten können angewandt werden je nach Art des Arbeitspostens oder der Aktivität, des Gesundheitszustandes des Arbeitnehmers, der Zugehörigkeit des Arbeitnehmers zu einer Risikogruppe oder des Auftretens von Unfällen oder Störungen).
- c. Eine Untersuchung bei Arbeitswiederaufnahme (nach einer Abwesenheit von mindestens 4 Wochen wegen Krankheit, Unfall oder Geburt; eine solche Untersuchung kann nach einer kürzeren Abwesenheit erfolgen auf Antrag des Arbeitnehmers oder wenn der Arbeitsarzt dies für notwendig erachtet). NB: Diese Untersuchung ist nicht Pflicht bei Tätigkeiten in Verbindung zu Nahrungsmitteln.

668.

Die Regelung sieht im Detail die Prozedur vor zur Erstellung der Liste mit den Risikoposten und der Arbeitnehmer, die betroffen sind. Die Risikoposten sind die folgenden:

- a. Die Sicherheitsposten, d.h. jeder Arbeitsposten, der die Nutzung von Arbeitsausrüstungen beinhaltet, das Fahren von Motorfahrzeugen, das Führen von Hebegeäten, von Maschinen, die gefährliche Installationen oder Apparate in Aktion versetzen, oder auch das Tragen von Waffen im Dienst.
- b. Wachsamkeitsposten, d.h. jeder Arbeitsposten der darin besteht, eine ständige Überwachung einer Installation vorzunehmen, wenn ein Wachsamkeitsfehler andere Arbeitnehmer in Gefahr versetzen kann.
- c. Die Aktivitäten mit definiertem Risiko, d.h. Aktivitäten, die den der Arbeitnehmer einem Risiko aussetzen:
 - einem erkennbaren Gesundheitsrisiko, das durch physikalische, biologische oder chemische Substanzen verursacht wird;
 - einem Risiko einer körperlichen oder mentalen Belastung aufgrund von ergonomischen Zwängen, Schwere oder sich wiederholenden Charakter der Arbeit;
 - einem erkennbaren Risiko einer psycho-sozialen Belastung.
- d. Aktivitäten in Verbindung zu Nahrungsmitteln.

669.

Arbeitnehmer, die bestimmten chemischen, biologischen oder physikalischen Wirkstoffen ausgesetzt waren, können ebenfalls, wenn dies für notwendig erachtet wird, nach dem Ende der Risikoaussetzung einer „verlängerten Gesundheitskontrolle“ unterworfen werden. Bezüglich der Arbeitnehmer, die nicht mehr in dem Unternehmen arbeiten, wo sie dem Risiko ausgesetzt waren, sieht die Regelung vor, dass diese Kontrolle vom Fonds für Berufskrankheiten ausgeführt werden kann. Die internen Bestimmungen des Fonds müssen festlegen, welche Krankheitsrisiken kontrolliert werden und nach welchen Kriterien.

670.

Besondere Bestimmungen sind vorgesehen um eine Risikoanalyse der Nachtarbeit zu garantieren (Arbeit zwischen 20 Uhr und 6 Uhr), sowie der Schichtarbeit und eine Gesundheitsüberwachung der betroffenen Arbeitnehmer (KE 16.7.2004). Diese Maßnahmen sollen vorzeitige und vermeidbare Schäden der Nachtarbeit und der Schichtarbeit aufspüren, die vor allem Schlafstörungen, neuro-psychologische Störungen, Magen-Darm-Leiden, Herz-Kreislaufferkrankungen und körperliche Müdigkeit betreffen.

671.

Besondere Bestimmungen betreffen die gesundheitliche Überwachung:

- der jungen Arbeitnehmer (Buch X, Titel 3 des Gesetzbuches über das Wohlbefinden bei der Arbeit);
- der schwangeren und stillenden Arbeitnehmerinnen;
- der Praktikanten, Schüler und Studenten (Buch X, Titel 4 des vorgenannten Gesetzbuches);
- der Leiharbeiter (Buch X, Titel 2 des vorgenannten Gesetzbuches);
- der LBA-Beschäftigten.

B. Untersuchungsprozedur

672.

Die ärztlichen Vorbeugungsuntersuchungen sowie die Impfungen und die Tuberkulostests müssen während den Arbeitsstunden stattfinden und gelten als Arbeitszeit; die Fahrtkosten gehen zu Lasten des Arbeitgebers. Die von der Gesetzgebung vorgesehenen Vorbeugungspraktiken dürfen für die Arbeitnehmer keine Unkosten verursachen.

673.

Die Regelung sieht im Detail die Prozedur der ärztlichen Untersuchung vor und die Art, wie das Ergebnis oder die Entscheidung des Arbeitsarztes dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer mitgeteilt wird.

Je nach Fall ergibt die Entscheidung:

- dass der Arbeitnehmer durch Anpassung des Arbeitspostens arbeitsfähig ist;
- dass der Arbeitnehmer zeitweise oder definitiv zu einem Arbeitsposten wechseln muss, dessen Bedingungen präsidiert werden;
- dass der Arbeitnehmer in Krankenurlaub versetzt werden muss;
- dass der Arbeitnehmer definitiv arbeitsunfähig ist.

Besondere Modalitäten gelten bei der Entfernung der schwangeren oder stillenden Arbeitnehmerin.

674.

Prinzipiell ist es verboten, Arbeitnehmer zu einer Visite der Gesundheitsüberwachung außerhalb der Arbeitszeit, während einer Periode der Arbeitsunterbrechung (z.B. Krankheit) oder im Laufe einer Periode der Arbeitsfreistellung vorzuladen: Die Missachtung dieses Prinzips führt zur Nichtigkeit der Prozedur und der Entscheidungen des Präventionsberaters-Arbeitsarztes.

Dieses Prinzip gilt jedoch nicht für die Einschätzung der vorherigen Gesundheit und auch nicht für die Untersuchung vor der Arbeitswiederaufnahme.

C. Beschwerde

1. KONZERTIERUNGSPROZEDUR

675.

Wenn die Entscheidung dazu führt, dass der Arbeitnehmer zu einem anderen Arbeitsposten wechseln muss, oder dass der Arbeitsposten angepasst werden muss, untersucht der Arbeitsarzt die Möglichkeiten mit dem Arbeitgeber. Wenn daraus hervorgeht, dass diese Möglichkeiten nicht bestehen, teilt der Arbeitsarzt dies dem Arbeitnehmer mit. Außer wenn es sich um eine vorabgehende Untersuchung handelt, hat der Arbeitnehmer 5 Arbeitstage Zeit, um eine Konzertierungsprozedur zu beantragen zwischen dem Arbeitsarzt und einem Arzt seiner Wahl. Diese Prozedur unterbricht die Entscheidung des Arbeitsarztes, außer wenn es sich um einen Sicherheitsposten handelt, um einen Wachsamkeitsposten, eine Aktivität mit dem Risiko von ionisierenden Strahlungen, wenn es um eine schwangere oder stillende Arbeitnehmerin handelt, die einem besonderen Risiko untersteht, oder wenn der Arbeitnehmer eine ansteckende Krankheit hat. Können sich die Ärzte nicht einigen, trifft der Arbeitsarzt seine eigene definitive Entscheidung.

2. BESCHWERDE BEI DER ARBEITSINSPEKTION

676.

Außer wenn es sich um eine vorabgehende Untersuchung handelt, kann der Arbeitnehmer Beschwerde einreichen beim sozialen Inspektionsarzt der Generaldirektion der Kontrolle des Wohlbefindens gegen die Entscheidung, die ihn für unfähig erklärt oder die Einschränkungen seiner Fähigkeiten für den Arbeitsposten beinhaltet, auch wenn er schon die Prozedur der Konzertierung genutzt hat. Diese Beschwerde muss innerhalb von 21 Kalendertagen ab der Entscheidung des Arbeitsarztes eingereicht werden.

3. SITUATION DES ARBEITNEHMERS WÄHREND DER BESCHWERDEZEIT

677.

Während den Konzertierungs- und Beschwerdeprozeduren bemüht sich der Arbeitgeber, dem Arbeitnehmer eine andere Aktivität zuzuweisen, die den Empfehlungen des Arbeitsarztes entspricht. Der Arbeitnehmer muss jede Aktivität annehmen, die der Arbeitsarzt mit seinem Gesundheitszustand vereinbaren kann. Solange eine definitive Entscheidung nicht getroffen wurde, darf er keinen Lohnverlust erleiden.

D. Folgen der Entscheidung

678.

Im Allgemeinen sind die Entscheidungen des Arbeitsarztes Gutachten.

Es ist jedoch verboten, folgende Arbeitnehmer an ihre Arbeitsposten zu binden:

- ein vom Arbeitsarzt als unfähig erklärter Arbeitnehmer, wenn es sich um einen Sicherheitsposten, einen Wachsamkeitsposten, oder einen Posten mit dem Risiko der ionisierenden Strahlung handelt;
- Schwangere, bei denen der Arbeitsarzt davon ausgeht, dass der Arbeitsposten ein besonderes Risiko birgt, wenn es nicht möglich ist, ihnen einen anderen Arbeitsposten zuzuweisen.

Der Arbeitnehmer, bei dem der Arbeitsarzt eine schwere ansteckende Krankheit festgestellt hat, wird dazu angehalten, Krankenurlaub zu nehmen und umgehend den behandelnden Arzt aufzusuchen.

679.

Die Gesetzgebung verpflichtet den Arbeitgeber zur Wiedereingliederung, in Verbindung mit dem Verbot der Diskriminierung aufgrund des Gesundheitszustandes oder der Behinderung.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitnehmer weiter zu beschäftigen, der definitiv vom Präventionsberater-Arbeitsarzt als arbeitsunfähig erklärt wurde entsprechend dessen Empfehlungen. Dieses Ziel muss durch die Einrichtung eines Wiedereingliederungspfades verfolgt werden (Art. 1.4-70 des Kodex des Wohlbefindens am Arbeitsplatz).

§5. SCHUTZ GEGEN PSYCHOSOZIALE RISIKEN AM ARBEITSPLATZ

(G. 4.8.1996 über das Wohlbefinden am Arbeitsplatz, Art. 32/1 und folgende, sowie Abänderungen durch G. 28.2.2014, gültig 1.9.2014; siehe auch G. 28.3.2014 für die Prozeduren)

A. Allgemeines

680.

Diese Materie betrifft teilweise das Problem der moralischen oder sexuellen Belästigung sowie der Gewalt am Arbeitsplatz, die fahrlässige Verstöße gegen die Würde des Arbeitnehmers darstellen, weshalb wir sie in diesem Kapitel behandeln. Diese Phänomene bilden auch einen Verstoß gegen die Pflicht des Arbeitgebers, unter „für die Gesundheit des Arbeitnehmers vertretbaren Bedingungen“ arbeiten zu lassen, in der gleichen Weise wie andere „psychosoziale Risiken“, wie Stress am Arbeitsplatz, Burnout, usw.

Diese Probleme können aus Fehlern oder Irrtümern des Arbeitgebers oder der Hierarchie entstehen, z. B. in der Arbeitsorganisation oder im Personalmanagement, aber sie können auch auf die Art der Arbeit, auf Kollegen oder auf Personen außerhalb des Unternehmens (Kunden, Studenten an einer Schule, etc.) zurückzuführen sein, für die der Arbeitgeber nicht direkt verantwortlich ist, auch wenn er über bestimmte Interventionsmittel verfügt.

Die Regelung legt daher den Akzent auf die kollektiven Maßnahmen und unterstreicht die Rolle des AGS, wenn ein solcher besteht. Im Rahmen dieses Handbuchs konzentrieren wir uns eher auf den individuellen Aspekt.

681.

Die Regelung bezeichnet als „psychosoziale Risiken“ die „Wahrscheinlichkeit, dass ein oder mehrere Arbeitnehmer eine psychische Schädigung erleiden, die von einer physischen Schädigung begleitet werden kann, infolge der Aussetzung gegenüber Komponenten der Arbeitsorganisation, des Arbeitsinhaltes, der Arbeitsbedingungen, der Lebensbedingungen und der zwischenmenschlichen Beziehungen am Arbeitsplatz, auf die der Arbeitgeber einen Einfluss hat und die objektiv eine Gefahr darstellt“.

Die Regelung schreibt Maßnahmen vor, um diese Risiken zu ermitteln und um angemessene Präventionsmaßnahmen zu treffen.

Diese Maßnahmen umfassen vor allem die Erstellung interner Prozeduren für die psychosoziale Intervention. Diese Prozeduren halten den Arbeitnehmer nicht davon ab, sich direkt an den Arbeitgeber oder an ein Mitglied der Hierarchie oder an einen Gewerkschaftsdelegierten oder an einen Delegierten im AGS zu wenden.

Darüber hinaus sieht das Gesetz interne und externe Beschwerdeverfahren im konkreten Fall der sexuellen oder moralischen Belästigung oder der Gewalt am Arbeitsplatz vor.

Zu diesem Zweck muss sich der Arbeitgeber die Dienste eines in diesem Bereich spezialisierten Präventionsberaters sichern. Dieser Berater muss zum externen Dienst der Prävention am Arbeitsplatz gehören, darf aber nicht der Arbeitsarzt sein. Der Arbeitgeber kann auch eine Vertrauensperson innerhalb des Unternehmens bezeichnen.

682.

Die internen Prozeduren der psychosozialen Intervention können informell oder formell sein.

Die informelle Prozedur besteht in der Suche nach einer Lösung mittels Gespräche, einer Intervention bei einer Drittperson oder einer Schlichtung. Sie kann bei der Vertrauensperson erfolgen oder beim Präventionsberater.

Die formelle Prozedur besteht darin, den Arbeitgeber zu fragen, angemessene kollektive oder individuelle Maßnahmen zu treffen, infolge der Analyse der besonderen Arbeitssituation des Antragstellers. Diese Prozedur wird vom Präventionsberater geleitet; die Details werden nach Einverständnis des AGS erstellt.

B. Die moralische oder sexuelle Belästigung und die Gewalt am Arbeitsplatz

683.

Definitionen:

- a. **Moralische Belästigung:** „Mehrere ähnliche oder unterschiedliche unrechtmäßige Verhaltensweisen, von außerhalb oder innerhalb des Unternehmens oder der Einrichtung, die während einer bestimmten Zeit vorkommen, die zum Ziel oder zur Folge haben, dass die Persönlichkeit, die Würde oder die körperliche oder geistige Unversehrtheit einer Person bei der Ausführung der Arbeit beeinträchtigt wird, dass ihre Arbeitsstelle in Gefahr gebracht wird oder dass eine einschüchternde, feindselige, entwürdigende, erniedrigende oder beleidigende Umgebung geschaffen wird, und die sich insbesondere durch Worte, Einschüchterungen, Handlungen, Gebärden oder einseitige schriftliche Äußerungen äußern“. Diese Verhaltensweisen können insbesondere mit der Religion oder den Überzeugungen, einer Behinderung, dem Alter, der sexuellen Ausrichtung, dem Geschlecht, der Rasse oder der ethnischen Herkunft,... zusammenhängen. Eine Belästigung aufgrund eines solchen Kriteriums gilt als Diskriminierung. Die besonderen Prozeduren und Sanktionen in Bezug zur Belästigung, wie sie nachstehend beschrieben werden, ersetzen die allgemeinen Prozeduren und Sanktionen im Falle der Diskriminierung, wie sie im vorherigen Paragraphen beschrieben wurden.
- b. **Sexuelle Belästigung:** Jede Form unerwünschten verbalen, nicht verbalen oder körperlichen Verhaltens sexueller Art, das zum Ziel oder zur Folge hat, dass die Würde einer Person beeinträchtigt wird oder dass eine einschüchternde, feindselige, entwürdigende, erniedrigende oder beleidigende Umgebung geschaffen wird.“
- c. **Gewalt am Arbeitsplatz:** „Jede Gegebenheit, bei der eine Person bei der Ausführung ihrer Arbeit psychisch oder physisch bedroht oder angegriffen wird.“

684.

Aus diesen Definitionen geht hervor, dass Belästigung oder Gewalt Straftaten sind. Sie werden auch strafrechtlich geahndet (siehe Artikel 119 bis 122 des Kodexes des Strafrechts). Daher kann der Arbeitnehmer Klage beim Arbeitsgericht einreichen, das festlegt, ob Gründe dafür bestehen, den Täter vor das Strafgericht zweiter Instanz zu bringen. Das Gesetz über das Wohlbefinden sieht darüber hinaus besondere Prozeduren vor.

685.

Der Arbeitnehmer, der sich als Opfer einer Belästigung oder von Gewalt betrachtet, kann eine formelle oder informelle psychosoziale Intervention beantragen, wie im Punkt A beschrieben. Er kann sich auch an die Inspektion des Wohlbefindens am Arbeitsplatz wenden, die überprüft, ob der Arbeitgeber die Regelung respektiert.

686.

Dieser Arbeitnehmer kann auch rechtliche Schritte einleiten:

a. Schadensersatzklage vor dem Arbeitsgericht oder einem Strafgericht. Nach Wahl des Opfers wird der Täter verurteilt:

- entweder zum tatsächlichen Schaden;
- oder zu einer Pauschalen, die 3 Bruttomonatslöhnen entspricht; dieser Betrag wird auf 6 Monate erhöht, wenn die Fakten besonders schwerwiegend sind, wenn sie an ein Diskriminierungskriterium gebunden sind oder wenn sie von einer Person ausgehen, die dem Opfer gegenüber eine Autorität darstellt.

b. Klage vor dem Vorsitzenden des Arbeitsgerichtes, um der Belästigung oder der Gewalt ein Ende zu setzen.

Für die Anwendung dieser Prozeduren gilt, dass wenn der Kläger auf Fakten verweist, die auf die Existenz der Belästigung oder Gewalt hindeuten, so muss der Beklagte beweisen, dass dies nicht der Fall ist.

687.

Die Gewerkschaftsorganisationen können, wie auch andere Vereinigungen, die Gewalt- oder Belästigungsoffer statutar verteidigen können, in diesem Bereich vor Gericht gehen.

688.

Kündigungsschutz erhält (siehe Artikel 32 terdecies, sowie das Kapitel „Kündigungsschutz“ in diesem Handbuch) :

- a. Der Arbeitnehmer, der einen formellen Antrag auf psychosoziale Intervention wegen Belästigung oder Gewalt stellt, sowie der Arbeitnehmer, der als Zeuge innerhalb einer solchen Prozedur fungiert.
- b. Der Arbeitnehmer, der vor Gericht klagt oder für den eine gerichtliche Klage läuft, wie oben beschrieben.
- c. Der Arbeitnehmer (der nicht unbedingt das Opfer der Fakten sein muss), der Klage bei der Inspektion des Wohlbefindens einreicht, bei Arbeitsgericht, bei der Polizei oder einem Untersuchungsrichter wegen der Nichteinhaltung der Regelung.

KAPITEL 2

GLEICHBEHANDLUNG

§1. SCHUTZ GEGEN DISKRIMINIERUNGEN AM ARBEITSPLATZ

A. Allgemeines

689.

Das Prinzip der Nicht-Diskriminierung drängt sich mehr und mehr als Hauptforderung der Arbeitnehmer auf. Das Arbeitsrecht trägt ihr mehr und mehr Rechnung, vor allem unter dem Einfluss des öffentlichen Rechtes (Rechtsprechungen des Europäischen Hofes der Menschenrechte, des Gerichtshofes der Europäischen Gemeinschaften, des belgischen Schiedshofes).

Das Prinzip der Nicht-Diskriminierung bedeutet mindestens, dass die Entscheidungen des Arbeitgebers (einstellen, entlassen, Beförderungen bewilligen, Löhne...) nicht auf ungesetzliche Kriterien gründen dürfen.

Die erste Bestätigung dieses Prinzips war die Gesetzgebung über die Behandlungsgleichheit von Männern und Frauen. Sie wurde dann vervollständigt durch die Bezeichnung von Rassendiskriminierungen am Arbeitsplatz als Aktionen der Ausländerfeindlichkeit. Die aktuelle Tendenz besteht darin, die Kriterien der untersagten Diskriminierungen (Alter, Behinderung, sexuelle Vorlieben, usw.) zu vervielfachen oder auch ganz allgemein ein Prinzip der Nicht-Diskriminierung zu bestätigen, ohne die untersagten Kriterien zu präzisieren.

Ein solches Prinzip ließ sich schon ableiten aus verschiedenen Verfügungen der Verfassung oder der internationalen Texte über den Schutz der Menschenrechte. Im Bereich des Arbeitsrechtes wird es ausdrücklich bestätigt bezüglich der Einstellungsprozeduren, durch das KAA Nr. 38 des NAR und das KAA Nr. 95 über die Gleichbehandlung während der gesamten Phase der Arbeitsbeziehung. In Anwendung europäischer Direktiven garantieren föderale Gesetze vom 10. Mai 2007 das allgemeine Prinzip der Nicht-Diskriminierung, vor allem im Bereich der Arbeit. Dekrete setzen das gleiche Prinzip um in den Bereichen regionaler oder gemeinschaftlicher Kompetenz. Siehe auch G. 5.3.2002 (Prinzip der Nicht-Diskriminierung gegenüber Teilzeitbeschäftigten) und G. 5.6.2002 (Prinzip der Nicht-Diskriminierung gegenüber den befristeten Verträgen).

690.

Einige kritisieren diese Entwicklung, weil sie befürchten, dass sich die Verbote der „schweren“ Diskriminierungen, wie z.B. zwischen Männern und Frauen, auflösen. Im Gegensatz dazu kann man aber davon ausgehen, dass diese Tendenz die Anwendung des Prinzips der Nicht-Diskriminierung verstärkt. Dieses riskiert nämlich unwirksam zu bleiben, wenn es nur darin besteht, eine Gruppe einer anderen Gruppe entgegenzusetzen. Es führt aber unwiderlegbar zu sozialer Gerechtigkeit, wenn es auf allgemeine Weise besagt, dass die Entscheidungen des Arbeitgebers auf objektive Kriterien gründen müssen.

Dieses Prinzip geht nicht von alleine, weil es den Inhalt der individuellen Verhandlung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer eingrenzt, die für die meisten Arbeitgeber sehr wichtig ist, besonders bezüglich des Kaderpersonals. Aber dieses Prinzip steht nicht im Widerspruch zu den Ungleichheiten, die auf „objektive“ Kriterien gründen, wie die Kompetenz des Arbeitnehmers, seinen „Verdienst“, seine Rentabilität, seine Verfügbarkeit, usw. In einigen Fällen merkt man, dass Ungleichheiten zum Beispiel zwischen Männern und Frauen aufgrund solcher Kriterien berechtigt bleiben.

Deshalb verlangt das Prinzip der Nicht-Diskriminierung auch positive Aktionen, die es allen erlauben, sich am Ausgangspunkt auf gleicher Ebene zu befinden. Es kann auch zu einem Nachdenken über die Kriterien führen, die wichtige Ungleichheiten (zum Beispiel im Lohnbereich) aufgrund der Unterschiede in den Verdiensten oder Kompetenzen ermöglichen. In diesem Sinne kann es zu einem Appell zu mehr Gleichheit zwischen den Menschen führen.

B. Das allgemeine Prinzip der Nicht-Diskriminierung

(G. 10.5.2007; s. KAA Nr. 95 vom 10.10.2008. Wall. Dekret 06.11.2008. Dekret Franz. Gem. 12.12.2008. Brüsseler Verordnung 14.09.2008, Dekret Cocof 09.07.2010, Fläm. Dekret 08.05.2002)

691.

Das Gesetz vom 10.5.2007 bezieht sich nicht nur auf den Arbeitsbereich; es betrifft auch die Diskriminierungen bezüglich der Lieferung von Gütern und Dienstleistungen, der Beteiligung an wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen oder politischen Aktivitäten, die der Öffentlichkeit zugänglich sind. Die folgenden Erklärungen beschränken sich auf die Materien, die in diesem Handbuch behandelt werden. In diesem Punkt setzt das Gesetz eine europäische Richtlinie um (2000/78 vom 27.11.2000). Im Bereich der Arbeit deckt sie ein sehr weites Feld ab: die Einstellung, die Entlassung, den Lohn, die Arbeitsbedingungen, die zusätzlichen Vorteile der sozialen Sicherheit, usw.

Im KAA Nr. 95 sind die gleichen Grundsätze im Bereich der Arbeitsbeziehungen verankert. Es wollte die Verbundenheit der Sozialpartner mit diesen Grundsätzen zum Ausdruck bringen, auch wenn diese technisch gesehen bereits durch das Gesetz bekräftigt werden.

Das Dekret der Wallonischen Region, das Dekret der Französischen Gemeinschaft, das flämische Dekret und die Verordnung der Region Brüssel-Hauptstadt setzen dieselben Grundsätze mit ähnlichen Sanktionen in den Interventionsbereichen der Teilstaaten um (Arbeitsvermittlung, Berufsbildung, Unterricht, öffentlicher Dienst usw.). Wir beschränken uns hier auf den Inhalt des föderalen Gesetzes.

692.

Das Gesetz von 2007 beschränkt sich auf eine erschöpfende Liste von geschützten Kriterien. Mit dem Urteil Nr. 64/2009 vom 2. April 2009 bestätigte das Verfassungsgericht diese Wahl unter der Voraussetzung, dass keine wichtigen Unterscheidungskriterien ausgelassen werden.

Das Gesetz ist jedoch nicht anwendbar, wenn sich der Arbeitnehmer auf die Bestimmungen zu Mobbing oder sexueller Belästigung berufen kann, die im Bereich des Wohlbefindens vorgesehen sind (siehe weiter unten in diesem Kapitel).

693.

Die geschützten Kriterien sind: das Alter, die sexuelle Orientierung, der Zivilstand, die Geburt, das Vermögen, die religiöse oder philosophische Überzeugung, die politische Überzeugung, die Sprache, der Gesundheitszustand, eine Behinderung, ein physisches oder genetisches Merkmal, die soziale Herkunft und die gewerkschaftliche Überzeugung. Der Schutz gilt sowohl für den öffentlichen als auch für den privaten Sektor und findet Anwendung im Sozialschutz, einschließlich sozialer Sicherheit und Gesundheitspflege, die sozialen Vorteile, die Zusatzsysteme der sozialen Sicherheit und die Arbeitsbeziehungen. Diskriminierungen zwischen Männern und Frauen und Rassendiskriminierungen sind Gegenstand anderer Gesetze (siehe unten).

Der Begriff „Herkunft“ wurde um den „sozialen“ Aspekt erweitert, um Situationen wie Obdachlose, Arbeitsuchende, Analphabeten, Menschen, die unter schwierigen sozioökonomischen Bedingungen leben, Menschen, die der Prostitution nachgehen/nachgegangen sind, oder Menschen mit Vorstrafen zu berücksichtigen.

Das Gesetz betrifft:

- die „direkte Diskriminierung“, d.h. „eine Situation, in der eine Person aufgrund eines geschützten Kriteriums weniger günstig behandelt wird als eine andere Person es in einer vergleichbaren Situation wird, wurde oder würde“;
- die „indirekte Diskriminierung“, d.h. „eine Situation, in der scheinbar neutrale Bestimmungen, Kriterien oder Verfahren Personen, auf die eines der geschützten Kriterien zutrifft, im Vergleich zu anderen Personen besonders benachteiligen können“;
- die mehrfache Diskriminierung (das Diskriminierungsopfer wird aufgrund mehrerer Kriterien diskriminiert, wobei jedes Kriterium unabhängig von den anderen ist);
- die intersektionelle oder merkmalsübergreifende Diskriminierung (das Diskriminierungsopfer wird aufgrund mehrerer Kriterien diskriminiert, die für sich allein und ohne das Vorhandensein des anderen Kriteriums nicht zu einer Diskriminierung geführt hätten);
- die Diskriminierung durch Assoziation (das Opfer wird aufgrund eines Merkmals oder Kriteriums diskriminiert, das bei einer nahestehenden Person vorhanden ist. Beispielsweise wird der Vater eines behinderten Kindes am Arbeitsplatz diskriminiert);
- die Diskriminierung aufgrund der Annahme eines geschützten Kriteriums (das Opfer wird diskriminiert, weil der Diskriminierende annimmt, dass das Opfer ein bestimmtes Merkmal aufweist, obwohl diese Annahme in Wirklichkeit falsch ist).

Die direkten und indirekten Unterscheidungen sind diskriminierend und so verboten, wenn sie nicht durch ein „legitimes Ziel gerechtfertigt sind und die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und notwendig sind“.

Im Allgemeinen sind die durch oder Kraft des Gesetzes auferlegten Unterscheidungen nicht diskriminierend, ungeachtet der Möglichkeit, die Gültigkeit des Gesetzes (oder seiner Ausführungsmaßnahmen) hinsichtlich des Prinzips der Nicht-Diskriminierung anzufechten, so wie es zum Beispiel in der Verfassung, im Recht der Europäischen Union oder in Menschenrechtstexten bekräftigt wird.

694.

Das Gesetz sieht besondere Rechtfertigungen für bestimmte Unterscheidungen vor:

- a. Bezüglich der behinderten Personen ist es diskriminierend, vernünftige Anpassungen des Arbeitspostens zu verweigern. Eine Anpassung ist vernünftig, wenn sie angemessen ist und keine unproportionalen Kosten verursacht. Die Kosten sind nicht unproportional, wenn sie durch die öffentliche Hand bezahlt werden.
- b. Bezüglich der Zusatzsysteme der Sozialen Sicherheit sind bestimmte Unterscheidungen aufgrund des Alters erlaubt, zum Beispiel die Festlegung eines Zulassungsalters, eines Berechtigungsalters für Pensions- oder Invaliditätsbezüge, Unterscheidungen aufgrund des Alters bei der Beitragsrate usw. (S. Art. 12 § 2);
- c. In öffentlichen und privaten Organisationen, deren Gründung auf philosophische oder religiöse Überzeugungen beruht, ist es nicht diskriminierend, Unterscheidungen zu machen in Bezug auf die philosophische oder religiöse Überzeugung, wenn diese eine wesentliche, legitime und gerechtfertigte berufliche Voraussetzung bildet. Die betroffenen Organisationen haben darüber hinaus das Recht, von den Personen, die für sie arbeiten, eine Haltung zu fordern, die die Ethik der Organisation respektiert und vertritt.

695.

Das Gesetz verbietet keine „positiven Aktionsmaßnahmen“, d.h. Maßnahmen, die dazu dienen, eine „augenscheinliche Ungleichheit“ zu beseitigen. Diese Maßnahmen müssen jedoch zeitlich begrenzt sein (sie enden, wenn das Ziel erreicht wird) und dürfen die „Rechte anderer nicht unnötig einschränken“.

Die positiven Maßnahmen wurden durch den K.E. vom 11. Februar 2019 weiterentwickelt.

C. Rechtsschutz

696.

Das Gesetz sieht Strafmaßnahmen vor für diejenigen, die zur Diskriminierung anstiften, die ihre Absicht, eine Diskriminierung durchzuführen, veröffentlichen (z.B. in einem Stellenangebot), und für die Beamten, die in Ausführung ihres Amtes Diskriminierungen begehen.

697.

Das Opfer einer Diskriminierung kann ebenfalls zivile Sanktionen geltend machen. Gesetzwidrige Klauseln eines Vertrages sind ungültig. Gleiches gilt für die Klauseln, durch die man darauf verzichtet, das Gesetz geltend zu machen.

Eine bestehende Diskriminierung kann durch eine Unterlassungsklage beim Vorsitzenden des Gerichts beendet werden. In diesem Rahmen ist der Vorsitzende auch befugt, positive Maßnahmen zu verhängen, um die Wiederholung ähnlicher Handlungen zu verhindern.

Zu diesen Maßnahmen gehören z.B. die Verpflichtung, an einer Schulung zum Thema Antidiskriminierung teilzunehmen, oder die Verpflichtung, die Betriebsordnung des Unternehmens zu ändern.

Selbstverständlich kann das Opfer den Ersatz des durch die Diskriminierung entstandenen Schadens einfordern. Das Gesetz sieht vor, dass das Opfer einer solchen Diskriminierung eine Entschädigung verlangen kann, die entweder einer pauschalen Entschädigung in Höhe von sechs Bruttomonatslöhnen oder dem tatsächlichen und nachgewiesenen Schaden, den es erlitten hat, entspricht.

698.

Im Prinzip muss der Diskriminierungsbeweis vom Kläger erbracht werden. Wenn dieser aber „Tatsachen vorbringt, die das Vorliegen einer Diskriminierung vermuten lassen“, muss der Beschuldigte beweisen, dass keine Diskriminierung stattgefunden hat.

Die Tatsachen, die eine Diskriminierung vermuten lassen, sind vor allem:

- die wiederholte Benachteiligung bestimmter Kategorien von Personen;
- die Tatsache, dass die Situation des Klägers ungünstiger ist als die einer Referenzperson;
- die Statistiken oder allgemein bekannte Fakten;
- die Anwendung von Kriterien, die an sich schon verdächtig sind.

699.

Auch Kläger, Zeugen oder Personen, die das (mutmaßliche) Opfer unterstützt oder beraten haben, sind geschützt.

Sobald eine Meldung gemacht, eine Klage eingereicht oder ein Gerichtsverfahren wegen mutmaßlicher Diskriminierung eingeleitet wurde, dürfen keine nachteiligen Maßnahmen gegen die Person, die eine Klage eingereicht hat oder zu deren Gunsten die Klage eingereicht wurde, ergriffen werden, es sei denn aus Gründen, die von der Meldung, der Klage oder dem Gerichtsverfahren oder deren Inhalt unabhängig sind.

Der ausdrückliche Verweis auf den Inhalt macht es unmöglich, nachteilige Maßnahmen auf der Grundlage von Tatsachen zu rechtfertigen, die im Rahmen einer Meldung, einer Klage oder eines Gerichtsverfahrens aufgedeckt wurden. Parallel zur Einreichung einer Klage wird der Schutz auch im Falle einer Meldung oder eines Gerichtsverfahrens wirksam.

Ein geschädigter Arbeitnehmer kann die Wiedereinstellung beantragen, diese ist aber nicht zwingend.

Benachteiligende Maßnahmen können nur gegen die Person ergriffen werden, auf die sich der mutmaßliche Verstoß bezieht, und zwar aus Gründen, die nichts mit der Meldung, der Einreichung einer Klage oder der Einleitung eines Gerichtsverfahrens oder mit deren Inhalt zu tun haben.

700.

Die Gewerkschaften können in Streitfällen bezüglich der Anwendung des Gesetzes vor Gericht gehen. Wenn das Opfer eine natürliche Person ist, muss diese ihr Einverständnis geben. Gleiches gilt für verschiedene andere Vereinigungen, zum Beispiel für die Verteidigung der Menschenrechte sowie für das Zentrum für Chancengleichheit und Bekämpfung von Rassismus, genannt Unia. Wie die anderen Gewerkschaftsorganisationen, schloss auch die CSC mit Unia ein Abkommen ab, aufgrund dessen Unia die ihm von den Gewerkschaftsorganisationen mitgeteilten Klagen untersucht und aufgrund dessen die Gewerkschaftsorganisationen im Rahmen ihres juristischen Beistandes die Arbeitnehmer verteidigen, die von Unia als Opfer von Diskriminierungen gemeldet wurden.

C. Situationstests

701.

Sowohl auf föderaler Ebene als auch in den Regionen (besonders in Brüssel) ist es möglich, Situationstests durchzuführen, die auch unter der Bezeichnung „Mystery Calls“ bekannt sind.

Die Sozialinspektoren haben im Falle objektiver Hinweise auf Diskriminierung die Befugnis, sich als Kunden oder (potentielle) Arbeitnehmer auszugeben, um zu überprüfen, ob ein Antidiskriminierungsgesetz übertreten wird. Es darf sich in keinem Fall um Provokation handeln. Die „Mystery Calls“ müssen notwendig sein, um die Übertretung zu beweisen.

702.

Konkret erlaubt die Brüsseler Verordnung zwei Arten von Diskriminierungstests, um Tatsachen aufzudecken, die darauf hinweisen, dass es sich um eine diskriminierende Vorgehensweise handelt. Diese Tests können von den Opfern selbst genutzt werden, von den Stellen laut Artikel 15 der Verordnung vom 4. September 2008 zur Bekämpfung von Diskriminierung und zur Gleichbehandlung im Bereich der Beschäftigung und von den Institutionen und Gruppierungen laut Artikel 27 der gleichen Verordnung, aber bei letzteren nur zur Unterstützung eines Opfers. Es ist jedoch wichtig, diese Instrumente vorrangig den regionalen Arbeitsinspektoren zur Verfügung zu stellen, die wahrscheinlich aufgrund ihrer Kenntnisse der zu kontrollierenden Milieus und ihrer Fähigkeit, diese Testoperationen zu koordinieren, am besten in der Lage sind, diese umzusetzen.

Der erste Diskriminierungstest ist der „Situationstest“ und dient im Wesentlichen zur Bekämpfung der Diskriminierung bei der Einstellung. Inspektoren können ähnliche Bewerbungen senden, die sich nur in einem einzigen Kriterium unterscheiden, das das „getestete“ diskriminierende Kriterium darstellt. Diese Bewerbungen können spontan oder als Reaktion auf Jobangebote versandt werden. Dieser Test wird in erster Linie zur Bekämpfung der Diskriminierung bei der Einstellung, die die wirksame Umsetzung der regionalen Kompetenz der Arbeitnehmervermittlung verhindert, eingesetzt.

Der zweite Test ist der „Mystery Call“, der sicherstellen soll, dass ein Arbeitgeber keine diskriminierenden Anforderungen von einem potenziellen Kunden akzeptiert. Dieser Mystery Call wird in erster Linie bei Dienstleistungsscheck-Unternehmen und Beschäftigungsagenturen durchgeführt, die der Zuständigkeit der Region Brüssel-Hauptstadt unterstehen.

Im Einklang mit der Rechtsprechung des Kassationshofes (Kass. 17. März 2010, P.10.0010) dürfen diese Diskriminierungstests nicht provozierend sein und sie sollten sich auf die Nachstellung einer normalen Einstellungs- oder Beschäftigungssituation beschränken und dürfen nicht dazu führen, eine Diskriminierung zu schaffen, zu verstärken oder zu bestätigen, während der getestete Arbeitgeber nicht die Absicht hatte, diese zu begehen.

Die Brüsseler Verordnung legt mehrere Bedingungen fest: den Arbeitgeber nicht provozieren, d.h. ihn nicht dazu verleiten, eine Straftat zu begehen, die er nicht beabsichtigte und sich darauf beschränken, eine normale Einstellungs- oder Beschäftigungssituation zu schaffen. Außerdem sollen diese Tests im Falle von Beschwerden, Hinweisen oder starkem Verdacht auf Diskriminierung nur sparsam eingesetzt werden. Der Situationstest kann von den Inspektoren durchgeführt werden per Telefon, Post oder E-Mail. Er besteht aus dem Versand von mindestens zwei ähnlichen Bewerbungen oder Lebensläufen, die sich nur in dem zu überprüfenden diskriminierenden Kriterium unterscheiden.

Auf föderaler Ebene bietet Artikel 42/1 des Sozialstrafgesetzbuchs der Arbeitsaufsichtsbehörde die Möglichkeit, unter sehr strengen Bedingungen Mystery Calls durchzuführen. Zum Beispiel muss die Untersuchung durch Daten oder Beweise aus der Analyse und dem Vergleich von Daten untermauert werden. Dies ist nicht selbstverständlich, da in der vorvertraglichen Phase keine Nachverfolgung auf der Grundlage von „öffentlichen Daten“ möglich ist.

Auf föderaler Ebene erlaubt Artikel Nr. 42/1 des Sozialstrafgesetzbuchs Inspektoren, sich als potenzieller Bewerber für eine Stelle auszugeben, um zu überprüfen, ob das Verhalten des Arbeitgebers diskriminierend ist oder nicht, und zwar auf der Grundlage objektiver Elemente, einer fundierten Beschwerde oder der Auswertung von Daten (Datamining und Datamatching).

§2. BEHANDLUNGSGLEICHHEIT ZWISCHEN MÄNNERN UND FRAUEN

(G. 10.05.2007; siehe ebenfalls flämisches Dekret vom 8. Mai 2002 über die proportionale Beteiligung am Arbeitsmarkt)

703.

Die Behandlungsgleichheit von Frauen und Männern wurde durch mehrere juristische Texte bestätigt. Diesbezüglich bestehen:

- Art. 157 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union, der jede Diskriminierung im Lohnbereich untersagt, einschließlich der zusätzlichen Vorteile der sozialen Sicherheit; mehrere Erlasse des Gerichtshofes der EG haben die Umrisse dieses Prinzips präzisiert;
- das KAA Nr. 25 des NAR vom 15.10.1975, das die Gleichheit des Lohnes betrifft;
- das Gesetz vom 10. Mai 2007 „gegen die Diskriminierungen zwischen Männern und Frauen“ (nicht zu verwechseln mit dem allgemeinen Gesetz des gleichen Datums, oben kommentiert).

704.

Das Gesetz vom 10. Mai 2007 verankert im Bereich der Gleichheit von Männern und Frauen ähnliche Prinzipien und Prozeduren wie das allgemeine Gesetz vom selben Datum. Dieses Gesetz enthält eine Reihe von Schutzkriterien, auf die sich Arbeitnehmer berufen können: Schwangerschaft, Geburt, Mutterschaft, „medizinischer oder sozialer Übergang“, Geschlechtsidentität, Geschlechtsausdruck, Vaterschaft, Mitmutterschaft, Stillen, medizinisch unterstützte Fortpflanzung und familiäre Pflichten. Eine direkte Unterscheidung eines dieser Schutzkriterien wird mit einer direkten Unterscheidung nach Geschlecht gleichgestellt. Auch der „rechtliche Übergang“, ein Prozess, bei dem rechtliche Dokumente geändert werden, um das Geschlecht und den Vornamen der Person im Übergang zu erwähnen, fällt unter den Begriff des sozialen Übergangs.

In Bezug auf „familiäre Pflichten“ wird in der Begründung dargelegt, dass dieser Begriff abzielt auf „Personen, die Verantwortung für unterhaltsberechtigende Kinder oder für Kinder, die bei

ihnen wohnen, tragen, oder die Angehörige haben, die irgendeine Form von sozialer, familiärer oder emotionaler Unterstützung oder Pflege benötigen.“

S. auch Art. 10 bis 12 vom Gesetz, abgeändert durch Gesetz vom 19.12.2012, bezüglich der Unterscheidung zwischen Männern und Frauen in den Versicherungsverträgen und den Zusatzsystemen der Sozialen Sicherheit (vor allem die Berücksichtigung der Lebenserwartung).

Das Institut für die Gleichstellung von Frauen und Männern, das mit dem Gesetz vom 16. Dezember 2002 eingeführt wurde, ist mit der Umsetzung dieses Grundsatzes beauftragt und hat die gleichen Vorrechte wie das Zentrum für Chancengleichheit Unia. Derzeit besteht kein Partnerschaftsabkommen mit den Gewerkschaften.

Die Gesetzgebung sieht auch kollektive Prozeduren vor, vor allem im BR, im AGS usw. um das Lohngefälle zwischen Frauen und Männern zu reduzieren (G. 22.04.2012).

§3. DISKRIMINIERUNGEN AUFGRUND DER RASSE

705.

Die Diskriminierungen aufgrund der „angeblichen Rasse“, der Hautfarbe, der Abstammung oder der nationalen oder ethischen Herkunft, werden vom Gesetz vom 30.7.1981 geahndet.

Anfangs handelte es sich um ein Strafgesetz. Es wurde grundlegend durch das Gesetz vom 10.5.2007 abgeändert, das im Bereich der Rassendiskriminierungen die Prinzipien und Prozeduren verankert, die denen der beiden anderen oben beschriebenen Gesetze des gleichen Datums ähneln.

Unia, das durch ein Protokoll mit den Gewerkschaftsorganisationen verbunden ist, ist für die Überwachung der Anwendung dieses Gesetzes zuständig und es hat vor allem die Befugnis, vor Gericht zu gehen.

§4. BEHINDERUNG

(Gesetz 10.05.2007)

706.

Behinderte Arbeitnehmer werden auch während der verschiedenen Phasen des Arbeitsverhältnisses geschützt.

Bei der Definition von Behinderungen wird auf internationale Rechtsquellen zurückgegriffen, darunter in erster Linie das UN-Abkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderung vom 13. Dezember 2006, das von Belgien durch das Gesetz vom 13. Mai 2009 ratifiziert wurde.

Dieser Vertrag definiert den Begriff der „Menschen mit Behinderungen“ als „Personen mit langfristigen körperlichen, geistigen oder sensorischen Einschränkungen, die sie daran hindern können, vollständig, effektiv und gleichberechtigt mit anderen in der Gesellschaft in Interaktion zu treten.“

Diesem Ansatz folgt auch der Europäische Gerichtshof seit den Urteilen Ring und Skouboe Werge vom 11. April 2013. Es ist daher möglich, dass Menschen, die seit langem Einschränkungen aufgrund der Folgen eines Unfalls, eines Arbeitsunfalls oder einer Krankheit, die sie daran hindern, am Arbeitsleben teilzunehmen ausgesetzt sind, das Kriterium „Behinderung“ geltend machen können, wenn sie direkt oder indirekt im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses diskriminiert werden. Dies können Arbeitnehmer sein mit Übergewicht und morbid Adipositas, die unter den Folgen einer Krebs-Behandlung leiden, Diabetes, die ein Kind mit Behinderung haben (Diskriminierung durch Assoziation), usw.

707.

Arbeitnehmer, die in diesem Zusammenhang einem Hindernis für die Teilnahme am Erwerbsleben gegenüberstehen, haben daher Anspruch auf angemessene Anpassungen.

Diese können umfassen:

- Umbau von Gebäuden (z. B. Zugang für Rollstuhlfahrer, Aufzüge usw.);
- Arbeitsplatz-Ausrüstung (z.B. angepasster Schreibtisch Bürostuhl und Arbeitstisch, Bildschirm mit Lupe, Geräte zum Vorlesen, Scanner mit Texterkennungsprogramm, usw...);
- Arbeitsrhythmus (z. B. zwei Tagen im Wechsel mit 1 Tag Ruhe oder die Möglichkeit, die Arbeit zu Hause mit der Arbeit am Arbeitsplatz zu kombinieren, usw.);
- Aufgabenverteilung;
- Schulungs- und Integrationswerkzeuge;
- usw.

Diese Anpassungen dürfen jedoch nicht zu einer unverhältnismäßigen Belastung für den Arbeitgeber führen, insbesondere unter Berücksichtigung der finanziellen Leistungsfähigkeit des Unternehmens und der Möglichkeit, auf öffentliche Subventionen und andere finanzielle Unterstützung zurückzugreifen. Konkret wird die Kapazität eines großen oder mittleren Unternehmens oder einer Organisation, angemessene Anpassungen vorzunehmen, viel größer sein als in einem kleinen Unternehmen mit einem oder wenigen Beschäftigten mit Behinderung, in dem die Aufgaben begrenzt sind.

KAPITEL 3

SCHUTZ DES PRIVATLEBENS DES ARBEITNEHMERS

§1. EINLEITUNG

708.

Der Schutz des Privatlebens des Arbeitnehmers kann als Anwendung der Verpflichtung des gegenseitigen Respekts betrachtet werden.

Die Arbeitnehmer achten auf die Einhaltung dieser Verpflichtung, sowohl seitens des Arbeitgebers wie auch seitens der Hierarchie oder der Kollegen. Die technische Entwicklung, die neue Formen der Arbeitnehmerüberwachung ermöglicht, wirft neue Fragen auf bezüglich dieser Verpflichtung. So wird zugegeben, dass die Tatsache, Arbeitnehmer abzuhören, sie durch einen Privatdetektiv beobachten zu lassen, ihre Fahrten per Satellit zu überprüfen (diese GPS-Ortung wird in einigen Transportunternehmen eingesetzt) eine Verletzung der Verpflichtung des gegenseitigen Respekts darstellen kann.

§2. ALLGEMEINE REGELUNG ÜBER DEN DATENSCHUTZ

709.

Einige allgemeine Gesetze zum Schutz des Privatlebens gelten ebenfalls am Arbeitsplatz. So gilt die Allgemeine Datenschutzverordnung Nr. 2016/679 auch für Dateien, die der Arbeitgeber über sein Personal hat. Dies ist vor allem der Fall, wenn diese Dateien Arbeitsangaben beinhalten (z.B. den Arbeitsrhythmus, so wie ihn bestimmte Maschinen registrieren), oder gesammelte Angaben die durch das Abhören oder Ausspionieren des Arbeitnehmers gesammelt wurden.

Die Modalitäten der Überwachung der Arbeitnehmer sowie die Rechte und Pflichten des Überwachungspersonals müssen in der Arbeitsordnung festgelegt sein.

Nachstehend kommentieren wir einige besondere Regelungen bezüglich der ärztlichen Untersuchungen im Rahmen der Arbeitsbeziehungen, der Benutzung von Überwachungskameras und der Internetnutzung.

§3. DIE ÄRZTLICHEN UNTERSUCHUNGEN IM RAHMEN DER ARBEITSBEZIEHUNGEN

(G. 28.1.2003)

710.

Biologische Tests, ärztliche Untersuchungen und das Sammeln von mündlichen Informationen zum Erhalt von Informationen über den Gesundheitszustand oder über die Vererbung eines Arbeitnehmers oder eines angehenden Arbeitnehmers können nur dazu dienen, die aktuellen Fähigkeiten in Bezug zu den besonderen Charakteristiken des zu besetzenden Arbeitspostens festzustellen. Aufgrund dieses Prinzips und unter Vorbehalt von Ausnahmen, die durch KE erstellt wurden, sind vor allem genetische Prognoseuntersuchungen und Aids-Tests verboten. Ein KE kann dieses Verbot auf andere Tests ausdehnen.

711.

Wenn Untersuchungen erlaubt sind, gibt das Gesetz Garantien:

- der Arbeitnehmer oder der Bewerber muss mindestens 10 Tage vorher von der Untersuchung und deren Begründung in Kenntnis gesetzt werden;
- die Entscheidungen der Unfähigkeit werden in Übereinstimmung mit dem Gesetz über das Wohlbefinden getroffen (Gesundheitsüberwachung der Arbeitnehmer);
- die Sammlung und die Bearbeitung der Angaben entsprechen den Gesetzen zum Schutz des Privatlebens.

712.

Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer oder den Bewerber über die Krankheiten informieren, die sich durch den vorgeschlagenen Arbeitsposten oder durch die auszuübende Funktion verschlimmern können.

713.

Die Übertretungen des Gesetzes vom 28.1.2003 werden strafrechtlich geahnet. Jede geschädigte Person sowie die Gewerkschaftsorganisationen können Klage vor Gericht einreichen.

§4. NUTZUNG VON KAMERAS AM ARBEITSPLATZ

(KAA Nr. 68, 18.6.1998 – KE 20.9.1998, B. St. 2.10.1998)

714.

Dieses KAA schützt das Privatleben und die Würde des Arbeitnehmers, wenn die Arbeitsplätze per Kamera überwacht werden. Diese Art der Überwachung muss die Ausnahme bleiben und ist nur in bestimmten Fällen möglich. Der Arbeitgeber muss vorher die Einführung der Kameras konzertieren und das System regelmäßig bewerten.

§5. KONTROLLE DER ELEKTRONISCHEN ONLINE-KOMMUNIKATION

(KAA Nr. 81 26.4.2002)

715.

Im Rahmen seiner Überwachungskompetenz kann der Arbeitgeber die elektronischen Online-Kommunikationen innerhalb des Unternehmens kontrollieren (Internet, Intranet oder andere Techniken). Diese Kontrolle untersteht jedoch einer gewissen Anzahl von Prinzipien, die sich auf die Gesetzgebung über das Privatleben stützen.

Die Kontrolle ist nur möglich für gewisse Zwecke:

- Vorbeugung vor schädigenden oder unerlaubten Taten;
- Schutz der wirtschaftlichen, kommerziellen und finanziellen Interessen des Unternehmens,
- Sicherung des Netzes;
- Anwendung der im Unternehmen gültigen Bräuche auf den Gebrauch der Online-Technologien

Die Kontrolle muss für diese Zwecke angemessen und transparent sein. Dazu müssen die Modalitäten in den Konzertierungsorganen (BR, AGS, DG) verhandelt worden sein, und der Arbeitnehmer muss individuell darüber informiert worden sein.

716.

Wenn der Arbeitgeber eine Anomalie aufspürt oder vermutet, muss er eine Prozedur einhalten, um den Verantwortlichen zu identifizieren. Wird diese Prozedur nicht eingehalten, kann der Arbeitgeber die gesammelten Angaben nicht vor Gericht verwenden – was u. a. auch bedeutet, dass er diese Tatsachen nicht als schwerwiegenden Grund für eine Entlassung nutzen kann. Der Arbeitgeber kann die notwendigen Maßnahmen treffen, um die Verantwortlichen für Anomalien in Bezug auf die drei ersten Kontrollzwecke zu identifizieren; der verdächtige Arbeitnehmer kann die Hilfe des Gewerkschaftsdelegierten in Anspruch nehmen. Wenn es sich um Anomalien in Bezug zur Einhaltung von Bräuchen im Unternehmen handelt (4. Zweck), muss der Arbeitnehmer vorher gewarnt werden, dass, wenn diese Anomalien bestehen bleiben, Maßnahmen getroffen werden um die unangemessene Nutzung des Netzes aufzuspüren. Diese Verpflichtung besteht jedoch nicht, wenn der Arbeitsvertrag aufgehoben wird. Wurde eine Unregelmäßigkeit festgestellt, muss der Arbeitnehmer zur Erklärung vorgeladen werden.

§6. AUSGANGSKONTROLLE UND DIEBSTAHLPRÄVENTION

(KAA 89 vom 30.1.2007, KE 25.4.2007)

717.

Um die Würde und das Recht auf Privatsphäre der Arbeitnehmer zu schützen, regelt das KAA 89 die Ausgangskontrollen der Arbeitnehmer. Diese Kontrollen zielen nur darauf ab, dem Diebstahl vorzubeugen oder einen solchen festzustellen. Sie dürfen nicht dazu dienen, die Leistungen oder die Präsenz der Arbeitnehmer zu kontrollieren.

Systematische Kontrollen sind nur erlaubt über technische Systeme.

Kontrollen durch Personen sind nur durch das Wachpersonal erlaubt, das aufgrund des diesbezüglichen Gesetzes als solches anerkannt ist (G. 10.4.1990), und nur aufgrund von Stichproben (ohne Unterscheidung der Arbeitnehmer) oder aufgrund von Hinweisen auf einen Diebstahl.

Im letzten Fall muss der Arbeitnehmer der Kontrolle zustimmen (tut er dies nicht, so kann die Kontrolle nur durch einen Polizeibeamten durchgeführt werden).

718.

Die Kontrolle muss in der Arbeitsordnung vorgesehen sein (siehe diesbezügliche Gesetzgebung).

Darüber hinaus muss der Betriebsrat (bzw. der AGS oder die Gewerkschaftsdelegation) informiert worden sein.

Dort, wo ein BR oder ein AGS besteht, muss aus dem Bericht der Versammlung hervorgehen, dass die Information gegeben wurde und dass ein Meinungs austausch stattfinden konnte. Ansonsten ist es nicht möglich, Stichprobenkontrollen durchzuführen.

Thema 7

REGELUNGEN ZUR KORREKTEN ANWENDUNG DER GESETZGEBUNG

KAPITEL 1

DIE STRAFEN DES SOZIALRECHTS

Kodex des sozialen Strafrechts (G. 6.6.2010)

§1. INSPEKTIONSDIENSTE

719.

Die Anwendung der Sozialgesetze wird durch mehrere Inspektionsdienste überwacht.

Die „Kontrolle der Sozialgesetze“, die vom Föderalen Öffentlichen Dienst für Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung abhängt, ist für die meisten Arbeitsregelungen zuständig (Lohn, Arbeitsdauer, Behandlungsgleichheit,...). Ihre Zwangsgewalt ist auf die Gesetze beschränkt, die Strafen oder Bußgelder vorsehen. Aber dieser Dienst kann auch die Parteien über die Anwendung von zwingenden Verordnungen beraten (zum Beispiel in Bezug zur Kündigungsfrist, oder zur Anwendung des Arbeitsvertrages).

Die „Kontrolle des Wohlbefindens am Arbeitsplatz“ hängt ebenfalls vom Föderalen Öffentlichen Dienst für Beschäftigung, Arbeit und Sozialkonzertierung ab und ist zuständig für die technischen und medizinischen Aspekte des Gesetzes über das Wohlbefinden, einschließlich also, zum Beispiel, der Verfügungen in Sachen Belästigung.

Die LSS-Inspektion ist zuständig für die korrekte Erhebung der Sozialbeiträge, die Anwendung der Beschäftigungspolitik der Regierung sowie für die Garantie der Sozialrechte der Arbeitnehmer. Mehrere öffentliche Institutionen der Sozialen Sicherheit verfügen über Inspektionsdienste, die über die Anwendung ihrer jeweiligen Gesetze wachen (LfA: Arbeitslosenregelung; LJU: Jahresurlaub; Inami (Dienst für administrative Kontrolle; Kontrolldienst und medizinische Bewertung); FAU: Arbeitsunfälle). Die Befugnisse der verschiedenen föderalen Inspektionsdienste wird durch ein Gesetz geregelt.

720.

Die Gemeinschaften und Regionen haben ebenfalls Inspektionsdienste in den Bereichen geschaffen, die sie betreffen (z.B. die Arbeitserlaubnis für Ausländer):

- Wallonien: Direktion Inspektion der Abteilung Beschäftigung und Berufsausbildung;
- Flandern: Inspektion „Arbeit und Sozialwirtschaft“
- Brüssel: regionale Arbeitsinspektion;
- Deutschsprachige Gemeinschaft: Abteilung „ Arbeit, Gesundheit und Soziales“

721.

Die Koordinierung der föderalen und regionalen Inspektionsdienste untereinander mit den Polizeidiensten und der Justiz (Arbeitsauditorat) wird angesichts der Bekämpfung des sozialen Betruges von folgenden Institutionen organisiert:

- a. Ein Dienst für Information und soziale Forschung (SIRS), der sich zusammensetzt aus:
 - einer Hauptversammlung der Partner, die die verschiedenen Inspektionskörperschaften, die verschiedenen betroffenen Ministerien und öffentliche Organismen, die föderale Polizei, die Magistratur, sowie eine Delegation der Sozialpartner umfasst; diese Hauptversammlung hat hauptsächlich die Rolle der Überlegung und Meinungsbildung;
 - ein föderales Orientierungsbüro.
- b. Bezirkszellen
- c. Eine Partnerschaftskommission zur Vorbereitung der Protokolle der Zusammenarbeit mit Berufsorganisationen bestimmter Sektoren

§2. STRAFRECHTLICHE SANKTIONEN

722.

Die meisten Übertretungen der Sozialgesetze werden als Vergehen geahndet. Diese Strafen werden nicht vom Arbeitsgericht, sondern von einer spezialisierten Kammer des Strafgerichts verhängt, die entweder aus einem Einzelrichter besteht, der Mitglied des Strafgerichts ist und eine Ausbildung im Sozialrecht absolviert hat, oder aus drei Richtern, d.h. zwei Richtern am Strafgericht und einem Richter am Arbeitsgericht. Die Initiative zur Strafverfolgung liegt beim Arbeitsauditor. Theoretisch könnte ein Arbeitnehmer, der Opfer eines Verstoßes seines Arbeitgebers geworden ist, als Zivilpartei in einem Strafprozess auftreten, indem er sich entweder der öffentlichen Klage des Arbeitsauditors anschließt oder diese selbst durch eine direkte Vorladung in Gang setzt. In der Praxis zieht man es in der überwiegenden Mehrheit der Fälle vor, das Arbeitsgericht mit einer Klage auf Wiedergutmachung des erlittenen Schadens zu befassen.

Das „soziale Strafrecht“ ist nun Gegenstand eines Gesetzbuches, das die zahlreichen strafrechtlichen Verfügungen der verschiedenen Sozialgesetze in einem einzigen Gesetz vereint.

§3. ADMINISTRATIVE GELDSTRAFEN

723.

Verstöße gegen die Sozialgesetzgebung, die strafrechtlich geahndet werden können, führen auch zu Verwaltungssanktionen. Dabei handelt es sich um Geldstrafen, die von der Generaldirektion „Kontrolle der Sozialgesetze“ verhängt werden, wenn der Arbeitsinspektor beschließt, die Angelegenheit nicht vor dem Strafgericht zu verfolgen.

KAPITEL 2

DIE SOZIALDOKUMENTE

(KE Nr. 5 vom 23.10.1978; KE 8.08.1980)

§1. PRINZIPIEN

724.

Laut Gesetz hat der Arbeitgeber die Verpflichtung, zwei Sozialdokumente zu erstellen und sie während 5 Jahren aufzubewahren: das Personalregister und das individuelle Konto.

Gewisse Dokumente sind Sozialdokumenten gleichgestellt, insbesondere die individuelle Karte, mit den Arbeitszeiten, die in gewissen Sektoren auferlegt wird und das Schriftstück, welches festhält, dass es sich um einen Studentenvertrag handelt.

Der Arbeitgeber, der diese Verpflichtungen nicht einhält, setzt sich Strafmaßnahmen und Bußgeldern aus.

Neben den Sozialdokumenten im engsten Sinne zwingen verschiedene Sondergesetze eine bestimmte Anzahl von Dokumenten auf.

So muss der Arbeitgeber in Anwendung des Gesetzes über den Lohnschutz dem Arbeitnehmer Lohnzettel aushändigen, die bestimmte Angaben zum Lohn aufführen (siehe Kapitel „Lohn“). Verschiedene Gesetze der Sozialen Sicherheit zwingen den Arbeitgeber, den Arbeitnehmern bestimmte Dokumente auszustellen, damit diese ihre Rechte auf Sozialleistungen geltend machen können.

Unter bestimmten Bedingungen können das individuelle Konto und die anderen Dokumente, die an die individuelle Arbeitsbeziehung gebunden sind, elektronisch archiviert und verschickt werden (G. 3.6.2007, Art. 16 bis 23).

§2. DIE WICHTIGSTEN SOZIALDOKUMENTE

1. DAS PERSONALREGISTER

725.

Das Personalregister, in dem alle beschäftigten Arbeitnehmer eingetragen sind. Dank dieses Registers kann unter anderem die Schwarzarbeit vermieden werden und man findet unter anderem Angaben darin über die Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmer im Hinblick auf die Sozialwahlen. Dieses Dokument wurde ersetzt durch ein elektronisches System der sofortigen Anmeldung bei der Einstellung (Dimona), verallgemeinert seit dem 1.1.2003.

Die Arbeitgeber, die Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigen, müssen ein vereinfachtes Personalregister führen.

2. DAS INDIVIDUELLE KONTO

726.

Das individuelle Konto ist ein soziales Dokument, das der Arbeitgeber führen muss. Es umfasst:

- Identität des Arbeitgebers, Benennung der zuständigen paritätischen Kommission;
- Identität des Arbeitnehmers, dessen Funktion und Qualifikation je nach Klauseln der Kollektivabkommen;
- die dem Arbeitnehmer gezahlten oder zustehenden Beträge:
 - Pro Zahlungsperiode und pro Trimester: Anzahl der geleisteten Arbeitstage und die Abwe-

senheitstage mit Aufführung des Grundes (für diese Angaben kann der Arbeitgeber das individuelle Konto durch eine Tabelle ersetzen, auf der die Anzahl Arbeitsstunden angegeben sind oder der Grund für das Fehlen);

- Pro Zahlungsperiode eine vollständige Zusammenstellung des Lohnes;
- Pro Trimester und pro Jahr die Totalsumme, auf die Sozialversicherungsbeiträge bezahlt wurden, sowie der Betrag des Sozialversicherungsbeitrages, den der Arbeitnehmer geleistet hat;
- Pro Jahr: der steuerbare Betrag, sowie der Betrag des Vorabzuges.

Eine Abschrift dieses Dokuments (sowie gegebenenfalls der o.a. Tabelle) für das vergangene Kalenderjahr muss dem Arbeitnehmer vor dem 1. März des folgenden Jahres ausgehändigt werden. Endet der Vertrag im Laufe des Jahres, muss dem Arbeitnehmer eine Abschrift innerhalb von 2 Monaten nach Beendigung des Trimesters, in dem der Arbeitsvertrag endet, ausgehändigt werden.

3. DIE INDIVIDUELLE KARTE

727.

Die individuelle Karte ist ein soziales Dokument, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer aushändigen muss. Der Arbeitnehmer muss sie am Arbeitsort aufbewahren. Das Dokument muss unter anderem die Identität des Arbeitnehmers, die LSS-Nummer, die Nummer der paritätischen Kommission und die genauen Arbeitszeiten angeben.

Der Arbeitgeber muss eine Kopie im Unternehmen aufbewahren, damit die Sozialinspektion rasch überprüfen kann, ob die Arbeitszeiten eingehalten werden und/oder ob es sich um Schwarzarbeit handelt. Spezifische Modalitäten können vom Sektor auferlegt werden.

Infolge des Gesetzes vom 23.03.1994 (B.St. 30.03.1994) wurde die individuelle Karte durch den sozialen Ausweis ersetzt. Der soziale Ausweis A wurde im Bausektor und in den anverwandten Sektoren eingeführt, der soziale Ausweis B in den anderen Sektoren.

Dem Arbeitgeber, der gegen das Gesetz verstößt, werden nicht nur Bußgelder auferlegt, es kann auch sein, dass er zusätzliche Entschädigungen an das LSS zahlen muss (Art. 29-33 G. 06.07.1989).

KAPITEL 1

DIE KONZERTIERUNGSAKTEURE

728.

Die belgische Verfassung erkennt die Versammlungsfreiheit an. Das Gesetz vom 24. Mai 1921 über die Versammlungsfreiheit und die Abkommen der IAO über die Gewerkschaftsfreiheit bestätigen die Freiheit, eine Gewerkschaft zu gründen, Statute auszuarbeiten und ohne Einmischung des Staates zu funktionieren. Jede Person kann sich einer Gewerkschaft ihrer Wahl anschließen; keiner kann gezwungen werden, sich gewerkschaftlich zu organisieren. Das belgische Gesetz untersagt demzufolge die in anderen Ländern geläufige Praxis, den gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmern oder Arbeitnehmern, die bestimmten Organisationen angehören, bestimmte Vorteile zu reservieren (z.B. die Nutzung von Kollektivabkommen).

729.

Nicht gleich welche Gewerkschaft kann an der Sozialkonzertierung teilnehmen. Um eine Zerstückelung der Gewerkschaftskraft zu vermeiden und um die Wirksamkeit der Konzertierung zu garantieren werden Repräsentativitätskriterien angewandt (diese Kriterien wurden durch Artikel 2 §4 des Grundlagengesetzes vom 29.5.1952 des NAR formalisiert, der durch G. 30.12.2009 eingeführt wurde). Daher sind nur die repräsentativsten Gewerkschaftsorganisationen zur Sozialkonzertierung zugelassen, können also in den offiziellen Konzertierungsorganen tagen und Kollektivabkommen tätigen.

Die Arbeitgeberorganisationen unterliegen ebenfalls solchen Repräsentativitätskriterien.

730.

Zahlreiche Konzertierungsorgane wurden eingeführt um den Vertretern der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber eine regelmäßige Begegnung zu ermöglichen.

Was den privaten Sektor betrifft:

- im Unternehmen:
 - die Gewerkschaftsdelegationen (GD);
 - die Betriebsräte (BR);
 - die Ausschüsse für Gefahrenverhütung und Sicherheit am Arbeitsplatz (AGS).
- auf Ebene des Sektors: die paritätischen Kommissionen (PK);
- auf nationaler, sektorübergreifender Ebene:
 - der Nationale Arbeitsrat (NAR)
 - der Zentralrat der Wirtschaft (ZRW)
 - der Hohe Rat für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz
- auf Ebene der föderalen Einheiten.

Diese verschiedenen Organe werden nachstehend erläutert.

Im öffentlichen Sektor ist die Konzertierung durch ein Gesetz vom 19.12.1974 vorgesehen, das 1984 in Kraft trat.

KAPITEL 2

DIE KONZERTIERUNG IN DEN UNTERNEHMEN

§1. DIE GEWERKSCHAFTSDELEGATION (GD)

731.

Im Privatsektor gibt es die sogenannte Gewerkschaftsdelegation. Sie vertritt im Prinzip die gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer des Unternehmens. Die Einsetzung, die Zusammensetzung, das Statut und die Kompetenzen der Gewerkschaftsdelegation werden vom jeweiligen Sektor bestimmt. Es besteht aber eine überberufliche Rahmen-Regelung in Form des KAA Nr. 5 des NAR. Dieses Abkommen hat aber keinen verpflichtenden Charakter.

Dieses KAA Nr. 5 definiert die Kompetenzen der Gewerkschaftsdelegation. Diese Kompetenzen betreffen:

- Die Arbeitsbeziehungen,
- Die kollektiven Verhandlungen zum Abschluss von KAA;
- Die Anwendung der Sozialgesetzgebung, der KAA, der Arbeitsordnung und der individuellen Verträge;
- Das Recht, vom Betriebschef oder dessen Vertreter angehört zu werden bei kollektiven Streitfällen;
- Das Recht, einem Arbeitnehmer beizustehen bei der Einreichung einer individuellen Klage bei den Vorgesetzten;
- Das Recht, im Rahmen eines individuellen Streitfalles, der nicht durch das Einreichen einer Beschwerde gelöst werden konnte, angehört zu werden;
- Das Recht, im Vorfeld von Veränderungen, die die vertraglichen oder gewöhnlichen Arbeits- und Lohnbedingungen verändern können, informiert zu werden.

Drei Bemerkungen:

- In den Unternehmen ohne AGS übernimmt die Gewerkschaftsdelegation dessen Aufgaben. In diesem Fall genießt der Gewerkschaftsdelegierte den selben Schutz wie die Arbeitnehmervertreter im AGS;
- Mehrere Gesetze, Erlasse und KAA sehen ebenfalls vor, dass die Gewerkschaftsdelegation bestimmte Kompetenzen des Betriebsrats übernimmt, wenn im Unternehmen keiner besteht;
- Die Kompetenz, KKA zu verhandeln, schließt nicht die Kompetenz ein, diese zu unterzeichnen. Das ist im Prinzip die Aufgabe des Gewerkschaftssekretärs.

§2. BETRIEBSRAT (BR) UND AUSSCHUSS FÜR GEFAHREN- VERHÜTUNG UND SCHUTZ AM ARBEITSPLATZ (AGS)

A. Der Betriebsrat

732.

Ein Betriebsrat (BR) muss in den Unternehmen mit mindestens 100 Arbeitnehmern eingerichtet werden. Besondere Regelungen sehen die Aufrechterhaltung des Betriebsrates in den Unternehmen mit mehr als 50 Arbeitnehmern vor, in denen vorher ein Betriebsrat bestand, wo aber nicht mehr die Schwelle der 100 Arbeitnehmer erreicht wird infolge einer Reduzierung des Personalbestandes, einer Aufteilung, usw... Es ist ebenfalls vorgesehen, dass der AGS die Aufgaben des BR übernimmt in den Unternehmen mit mehr als 50 Arbeitnehmern, die bei den letzten Sozialwahlen die Schwelle der 100 Arbeitnehmer erreichten, wo aber der BR nicht eingesetzt

wurde zum Beispiel mangels Kandidaten.

Die Verpflichtung, einen BR einzusetzen, betrifft sowohl die Industriebetriebe als auch die Handelsunternehmen und den Nichthandelssektor, mit Ausnahme derer, die dem Gewerkschaftsstatut der öffentlichen Funktion unterliegen.

733.

Der Betriebsrat umfasst eine Delegation des Arbeitgebers und eine Delegation der Arbeitnehmer. Letztere setzt sich je nach der Verteilung der verschiedenen Kategorien im Unternehmen zusammen aus einer Delegation der Arbeiter, eine Delegation der Angestellten, einer Delegation der Kader und einer Delegation der jungen Arbeitnehmer (unter 25 Jahren).

734.

Der Betriebsrat hat eine gewisse Anzahl von Entscheidungskompetenzen, vor allem:

- die Erstellung und die Abänderung der Arbeitsordnung;
- die Festlegung der Daten des Jahresurlaubs und der Ersatztage für Feiertage;
- die Verwaltung der sozialen Werke;
- die Bezeichnung des Betriebsrevisors.

Darüber hinaus erhält er Informationen über die sozialen Angaben des Unternehmens (Beschäftigung, Arbeitsbedingungen usw...), aber auch über alle Elemente, die diese Angaben beeinflussen können, vor allem die „wirtschaftlichen und finanziellen Informationen“ über die Struktur und die Funktionsweise des Unternehmens, die wirtschaftlichen und sozialen Perspektiven, usw...

Diese Informationen können zu einem Meinungsaustausch und zu Konzertierungen führen. Sie können ebenfalls die Konzertierung auf anderen Ebenen führen, vor allem Verhandlungen mit der Gewerkschaftsdelegation, bereichern.

735.

Durch das am 13.12.1983 innerhalb des Nationalen Arbeitsrates verabschiedete Kollektivabkommen Nr. 39 wurde der Beginn einer Regelung für soziale Folgen bei der Einführung von neuen Technologien eingeleitet.

In Unternehmen mit mindestens 50 Arbeitnehmern und in denen der Arbeitgeber in neue Technologien investiert, die erhebliche kollektive Folgen auf die Beschäftigung, die Arbeitsorganisation und die Arbeitsbedingungen haben, ist dieser verpflichtet, spätestens drei Monate vor Beginn der Einführung:

- Informationen zu erteilen;
- eine Konzertierung mit den Arbeitnehmern durchzuführen.

Die Informationen werden dem Betriebsrat oder in Ermangelung dessen, der Gewerkschaftsdelegation erteilt.

Die Konzertierung erfolgt je nach Zuständigkeitsbereich innerhalb des Betriebsrates, des AGS oder der Gewerkschaftsdelegation.

B. Der Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz

(G. 4.8.1996 (Wohlbefinden), Art. 48 bis 76; G 4.12.2007 - Sozialwahlen)

736.

Ein Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz (AGS) muss in den Unternehmen mit mindestens 50 Arbeitnehmern eingesetzt werden, außer in denen, die dem gewerkschaftlichen Statut der öffentlichen Funktion unterstehen. In bestimmten Sektoren wird diese Schwelle auf 20 Arbeitnehmer gesenkt (Bergbau, Untertagebau, Ziegeleien,...). In den Unternehmen, in denen die Schwelle nicht erreicht wird, werden die Aufgaben des AGS von der Gewerkschaftsdelegation wahrgenommen.

737.

Der AGS umfasst eine Delegation des Arbeitgebers und eine Delegation der Arbeitnehmer. Letztere setzt sich je nach der Verteilung der verschiedenen Kategorien im Unternehmen zusammen aus einer Delegation der Arbeiter, eine Delegation der Angestellten (die auch die Kader umfassen) und einer Delegation der jungen Arbeitnehmer (< 25 Jahre).

738.

Der AGS hat eine gewisse Anzahl von Kompetenzen: Entscheidungen, Gutachten, Konzertierung und Information bezüglich des Wohlbefindens am Arbeitsplatz: Sicherheit, Hygiene, Verschönerung der Arbeitsplätze, usw...

C. Die Sozialwahlen

739.

Die Delegierten der Arbeitnehmer im Betriebsrat und im AGS werden anlässlich von Sozialwahlen, die alle 4 Jahre stattfinden, gewählt.

§3. TRANSNATIONALE UNTERNEHMEN

A. Der europäische Betriebsrat

(Richtlinie (EWG) 94/95, 22.9.1994; KAA Nr. 62, 6.2.1996. Richtlinie (EU) 2009/38, 6.5.2009, KAA NR. 101, 21.1.2010)

740.

Die in Europa ansässigen multinationalen Unternehmen sind verpflichtet, einen europäischen Betriebsrat einzusetzen oder eine andere Informations- oder Konsultierungsprozedur der Arbeitnehmer.

Dieses Prinzip gilt für Unternehmen und Gruppen mit „gemeinschaftlicher Dimension“, d.h. die mindestens 1.000 Arbeitnehmer in den Mitgliedsstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes und in mindestens 2 Mitgliedsstaaten jeweils mindestens 150 Arbeitnehmer beschäftigen.

Auf Initiative der zentralen Direktion oder von mindestens 100 Arbeitnehmern, die in mindestens 2 Unternehmen oder Einrichtungen in mindestens 2 Mitgliedsstaaten beschäftigt sind, muss eine spezielle Verhandlungsgruppe gebildet werden, die die Arbeitnehmervertreter aller betroffenen Länder vereint. Diese Gruppe verhandelt die Einsetzung eines europäischen Betriebsrates oder andere Konsultierungs- oder Informationsmodalitäten mit der zentralen Direktion. Die Parteien verfügen über einen großen Spielraum, um den Kompetenzbereich, die Zusammensetzung, die Funktionsweise des Betriebsrates oder andere Modalitäten festzulegen.

Sie können auch entscheiden, keine weiteren Verhandlungen zu führen unter der Bedingung, eine 2/3-Mehrheit innerhalb der speziellen Gruppe zu erreichen; in diesem Fall können die Verhandlungen erst zwei Jahre später wieder aufgenommen werden. Die Parteien können auch entscheiden, nur die subsidiären Bestimmungen, die durch das KAA vorgesehen sind, anzuwenden.

Diese subsidiären Bestimmungen gelten auch:

- wenn die zentrale Direktion dies entscheidet;
- wenn die Direktion es ablehnt, die Verhandlungsgruppe innerhalb von 6 Monaten ab der Anfrage einzuberufen;
- wenn innerhalb von 3 Jahren nach Beginn der Verhandlungen keine Einigung erzielt wurde.

B. Europäische Gesellschaft und europäische Kooperationsgesellschaft

(G. 9.5.2008; Europ. Ges.: Verordnung (EG) 2157/01, 8.10.01; Richtlinie (EU) 186/01, 8.10.2001; KAA 84, 6.10.2004; Europ. Koop. Ges.: Verordnung (EG) 1435/03, 22.7.03; Richtlinie (EU) 72/03, 22.7.2003; KAA 88 30.1.2007)

741.

In Anwendung der Regelungen und der in der Referenz angegebenen Richtlinien über das Statut der Europäischen Kooperationsgesellschaft sehen die KAA 84 und 88 des NAR die Einsetzung einer speziellen Verhandlungsgruppe vor, die die Einbeziehung der Arbeitnehmer in diese Gesellschaften definieren soll, entweder ausgehend von den nationalen Organen einer jeden juristischen Einheit (z.B. der belgische BR und AGS) oder von transnationalen Organen.

C. GRENZÜBERSCHREITENDE UMWANDLUNGEN, FUSIONEN UND SPALTUNGEN VON GESELLSCHAFTEN

(Richtlinie (EG) 2005/56 vom 26.10.2005; Richtlinie (EU) 2017/1132; Richtlinie (EU) 2019/2121; KAA Nr. 94 vom 29.04.2009; KAA Nr. 94/1 vom 20.12.2022; Gesetz vom 19.06.2009)

742.

Wenn mehrere Unternehmen, die in mehreren Ländern ansässig sind, beschließen, sich umzuwandeln, zu fusionieren oder zu spalten, regelt das KAA Nr. 94, das den Inhalt verschiedener europäischer Richtlinien in Belgien umsetzt, Folgendes:

- die Unterrichtung der Arbeitnehmer über die eigentliche Umwandlung, Fusion oder Spaltung;
- die Einsetzung einer besonderen Verhandlungsgruppe, die ein Abkommen über die Organisation des sozialen Dialogs in dem künftigen Unternehmen schließen soll;
- In Ermangelung eines Abkommens wird die Arbeitnehmervertretung auf der Grundlage der bestehenden nationalen Vorschriften geregelt (z.B. in Belgien der Betriebsrat, der AGS, die Gewerkschaftsdelegation; in anderen Ländern die Beteiligung der Arbeitnehmer im Verwaltungsorgan oder im Aufsichtsrat).

Das Gesetz vom 19. Juni 2009 sieht vor, dass Streitigkeiten in diesem Bereich in die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte fallen.

KAPITEL 3

KONZERTIERUNG AUSSERHALB DES UNTERNEHMENS

§1. DIE PARITÄTISCHEN KOMMISSIONEN

A. Was ist eine paritätische Kommission (PK)?

743.

In Belgien liegt der Schwerpunkt der sozialen Konzertierung im Privatsektor bei den paritätischen Kommissionen, insbesondere was die Lohnverhandlungen betrifft. Die paritätischen Kommissionen werden pro Aktivitätszweig eingerichtet. Sie vereinigen die Vertreter der vertretenen Arbeitgeberorganisationen und die Arbeitnehmer des Sektors. Bezüglich der Arbeitnehmer können nur die CSC, die FGTB und die CGSLB Kandidaten präsentieren, natürlich unter der Bedingung, im Sektor vertreten zu sein. Die PK wird präsiert von einem Sozialschlichter, der Beamter des FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung ist.

B. Einsetzung einer paritätischen Kommission

744.

Die paritätischen Kommissionen werden durch einen Königlichen Erlass eingesetzt. Dieser Erlass beschreibt den Sektor, für den die PK zuständig ist. Der K.E. erkennt ebenfalls die vertretenen Organisationen an und ernennt die Mitglieder der PK.

Je nach Sektor ist die paritätische Kommission zuständig für die Angestellten und die Arbeiter, nur für die Arbeiter oder nur für die Angestellten. Die paritätischen Kommissionen werden oft mit ihrer Nummer bezeichnet. Die Nummer der „Arbeiter-Kommissionen“ beginnt mit einer 1 (z.B. 111 für den Metallbau, 124 für das Baufach); die Nummer der „Angestellten-Kommissionen“ beginnt mit einer 2 (z.B. 201 für den selbstständigen Einzelhandel, 202 für den Nahrungsmittelhandel); die der „gemischten“ Kommissionen mit einer 3 (z.B. 305 für die Gesundheitsdienste, 310 für die Banken, 312 für die Großwarenhäuser).

Die Arbeitgeber, die nicht unter eine bestimmte paritätische Kommission fallen, unterstehen einer „Hilfskommission“. Es bestehen zwei Hilfskommissionen: 200 für die Angestellten und 100 für die Arbeiter. Es kann Ausnahmen von diesem Grundsatz geben (z.B. die PK 126 Möbel- und Holzverarbeitungsindustrie, die für Arbeitnehmer im Allgemeinen zuständig ist und in ihrem Zuständigkeitsbereich nicht mehr zwischen Arbeitern und Angestellten unterscheidet).

C. Wie feststellen zu welcher PK der Arbeitgeber gehört?

745.

Um festzustellen, ob ein Arbeitgeber einer paritätischen Kommission angehört, untersucht man seine Hauptaktivität. Diese bestimmt die Zugehörigkeit des gesamten Unternehmens, auch in Bezug auf das Personal, das Nebenaktivitäten ausführt, die zu einer anderen PK gehören würden, wenn sie als Hauptaktivität ausgeübt würden.

746.

Wenn im Sektor die „Arbeiter-“ und die „Angestelltenkommission“ getrennt sind, kann ein Arbeitgeber zu zwei paritätischen Kommissionen gehören, je nach der betroffenen Personalkategorie. Die Zugehörigkeit zu einer „Arbeiter-“ oder „Angestelltenkommission“ hängt von der Art der ausgeführten Arbeit ab und nicht von der Bezeichnung des Vertrages. Darüber hinaus sind die PK nicht nur zuständig für die Arbeiter und Angestellten im engsten Sinne, sondern auch für jede Person, die eine Arbeit unter der Autorität eines Arbeitgebers (Lehrlinge, usw.) leistet.

747.

Dem „juristischen“ Arbeitgeber wird Rechnung getragen und nicht der technischen Betriebs-einheit, der wirtschaftlichen Einheit, usw. Im Zweifelsfalle kann man die Meinung des Dienstes der kollektiven Beziehungen des FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung einholen. Es handelt sich um eine einfache Stellungnahme: Im Falle der Beanstandung entscheidet das Arbeitsgericht.

D. Aufgaben der paritätischen Kommissionen

748.

Die paritätischen Kommissionen sind befugt, kollektive Arbeitsabkommen abzuschließen (durch KAA verpflichtet, s. Teil 1). Die Löhne und die Arbeitszeit werden im breiten Maße in den KAA festgelegt, die in der PK ausgehandelt werden.

Die paritätischen Kommissionen spielen ebenfalls eine wichtige Rolle bei der Vorbeugung und der Konfliktlösung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Sie können ein Schlichtungsbüro einrichten, das seine Vermittlung in solchen Fällen anbietet. Die Regelungen der Funktionsweise dieses Büros sind in KAA festgeschrieben oder in der internen Ordnung der PK.

749.

Die paritätischen Kommissionen können Existenzsicherheitsfonds einrichten, um:

- den Arbeitnehmern soziale Vorteile zu finanzieren und zu bezahlen (zusätzliche Arbeitslosen- oder Krankenentschädigungen, Gewerkschaftsprämie,...);
- die Ausbildung der Arbeitnehmer, der Jugendlichen, der Arbeitsuchenden... zu finanzieren und zu organisieren;
- Initiativen im Bereich der Sicherheit und Hygiene zu finanzieren;
- Maßnahmen zur Beschäftigungsförderung zu ergreifen und die Einhaltung der sozialen Verpflichtungen zu fördern.

Die Existenzsicherheitsfonds werden durch das Gesetz vom 7.1.1958 und das KAA Nr. 66 vom 4.11.1997 geregelt. Die Satzung wird von der paritätischen Kommission festgelegt. Die Verwaltung erfolgt paritätisch durch die Vertreter der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer. Die Beiträge werden entweder vom Fonds selbst oder vom LSS eingezogen. Der Fonds ist auch dann zur Zahlung von Entschädigungen verpflichtet, wenn der Arbeitgeber seine Beiträge nicht gezahlt hat.

750.

Verschiedene besondere Gesetze weisen den PK andere Aufgaben zu, z.B.:

- Anerkennung der wirtschaftlichen Gründe, die die Entlassung eines geschützten Arbeitnehmers rechtfertigen ;
- Verhandlung bestimmter Maßnahmen der Arbeitsflexibilität und der Förderung der Beschäftigung;
- die Organisation der Industrielehre.

§2. DIE FÖDERALE ÜBERBERUFLICHE KONZERTIERUNG

I

II

III

IV

V

A. Der Nationale Arbeitsrat (NAR)

751.

Der Nationale Arbeitsrat (NAR) ist das soziale Konzertierungsorgan auf überberuflicher Ebene für den Privatsektor. Er umfasst die repräsentativen Organisationen der Arbeitnehmer, der Arbeitgeber (einschl. des nichtkommerziellen Sektors), der Selbstständigen und der Landwirte.

Er ist allgemein zuständig für Stellungnahmen in allen sozialen Angelegenheiten (Arbeitsrecht, soziale Sicherheit, usw.). Im Rahmen der Gesetzgebung zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit und der Förderung der Beschäftigung ist er beauftragt, gemeinsam mit dem Zentralen Wirtschaftsrat, über die Entwicklung der Lohnkosten und der Beschäftigung in Belgien und in den Nachbarstaaten zu berichten.

Zudem ist er befugt Kollektivabkommen zu tätigen, die für alle Arbeitnehmer und Arbeitgeber gelten, die der Gesetzgebung über Kollektivabkommen unterliegen, mit anderen Worten für den ganzen Privatsektor. Die KAA des NAR sind durch ihre Nummerierung erkenntlich (KAA Nr. 17 in Bezug auf SAB, usw.).

KAA des NAR regeln so wichtige Punkte wie:

- der überberufliche Mindestlohn;
- das SAB (einst Frühpension);
- das Statut der Gewerkschaftsdelegation;
- mehrere wichtige Regeln zur Teilzeitarbeit und Interimarbeit.

B. Der Zentrale Wirtschaftsrat

752.

Der Zentrale Wirtschaftsrat organisiert die Konzertierung der Sozialpartner über die allgemeine wirtschaftliche Situation.

Er gibt Stellungnahmen zur Wirtschaftskonjunktur oder zu anderen Themen ab.

Im Rahmen der Gesetzgebung zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit und Förderung der Beschäftigung erhielt der Zentrale Wirtschaftsrat spezifische Kompetenzen. In der Tat muss er alle zwei Jahre (in geraden Jahren und vor dem 15. Dezember) den ersten Teil eines Berichts erstellen, um die maximale Spanne für die Lohnentwicklung bei den überberuflichen Verhandlungen für die nächsten zwei Jahre festzulegen.

C. Hoher Rat für Prävention und Schutz am Arbeitsplatz

753.

Der Hohe Rat für Prävention und Schutz am Arbeitsplatz ist ein beratendes Organ, in dem die soziale Konzertierung zwischen den Sozialpartnern (gleiche Zahl von Vertretern der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen), den Sachverständigen, den Vertretern von Behörden und gegebenenfalls auch Vertreter der Strategiezelle des zuständigen Ministers zu Fragen des Wohlbefindens am Arbeitsplatz stattfindet. Der Hohe Rat wurde innerhalb des FÖD Arbeit, Beschäftigung und Soziale Konzertierung eingesetzt.

Dieser Rat hat in erster Linie die Aufgabe, auf Ersuchen des Arbeitsministers eine Stellungnahme zu den Maßnahmen in den im Gesetz vom 4.8.1996 über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit beschriebenen Bereichen abzugeben. Diese Maßnahmen betreffen die Sicherheit am Arbeitsplatz, den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz,

die psychosoziale Belastung durch die Arbeit, die Ergonomie, die Arbeitshygiene, Verbesserung der Arbeitsplätze und Maßnahmen der Unternehmen im Bereich des Umweltschutzes, wenn sie Auswirkungen auf die oben genannten Materien haben. Der König (oder der Minister) kann Königliche Erlasse (oder ministerielle Erlasse) gesetzlicher Art über das Wohlbefinden am Arbeitsplatz nur erlassen, wenn die Stellungnahme des Hohen Rates eingeholt wurde. Bei einigen spezifischen Maßnahmen ist auch die Stellungnahme des Hohen Rates einzuholen. Der Hohe Rat kann auch eigene Vorschläge zum Wohle der Arbeitnehmer unterbreiten und von sich aus eine Stellungnahme für den Minister für Beschäftigung abgeben.

D. Die überberuflichen Abkommen

754.

Außerhalb der Konzertierung in den offiziell eingesetzten Strukturen gibt es regelmäßige Kontakte zwischen den Verantwortlichen der Arbeitgeber- und der Gewerkschaftsorganisationen der „Gruppe der Zehn“. Periodisch bemühen sich diese, „überberufliche Abkommen“ abzuschließen, die ein soziales Programm für die kommenden Jahre vorsehen – meistens werden diese überberuflichen Abkommen für 2 Jahre abgeschlossen.

Im Gegensatz zu den KAA haben die überberuflichen Abkommen keine direkte Rechtskraft. Ihr Inhalt hat den Wert einer Empfehlung an den Gesetzgeber oder die Regierung, einer Absichtserklärung hinsichtlich des Abschlusses eines KAA im NAR, usw...

§3. DIE KONZERTIERUNGSORGANE DER REGIONEN & GEMEINSCHAFTEN

755.

Die Regionen und Gemeinschaften, die inzwischen über wichtige Kompetenzen im sozialen Bereich verfügen, haben Organe eingerichtet, in denen die Sozialpartner der Region die Gelegenheit haben, ihre Meinung zu den betreffenden Themen zu äußern.

In der wallonischen Region ist dieses Organ der CESRW (Wirtschafts- und Sozialrat der wallonischen Region). In Brüssel sind dies Brupartners (ehemals Wirtschafts- und Sozialrat der Region Brüssel-Hauptstadt) und CBCES (Comité bruxellois de concertation économique et sociale), das Organ für die Konzertierung zwischen den Sozialpartnern und der Brüsseler Regierung.

Für die deutschsprachige Gemeinschaft ist auch der CESRW zuständig und zwar über den Sonderausschuss für die besonderen Belange der Deutschsprachigen Gemeinschaft.

In Flandern wird die Konzertierung zwischen Sozialpartnern im SERV (Sociaal-ekonomische Raad voor Vlaanderen) organisiert und die Konzertierung zwischen Sozialpartnern und der regionalen Regierung im VESOC (Vlaams Economisch en Sociaal Overlegcomité).

Darüber hinaus ist eine Konzertierung zwischen den Sozialpartnern und der Brüsseler Regierung organisiert im Rahmen des Brüsseler Rates für wirtschaftliche und soziale Konzertierung.

Im Gegensatz zu den paritätischen Kommissionen und dem NAR, sind die regionalen Organe beim derzeitigen Stand der Gesetzgebung nicht befugt, Kollektivabkommen zu tätigen. Aber ihre Stellungnahmen können den Beschlüssen des Rates oder der Exekutive der betreffenden Region zugrunde liegen.

Auf subregionaler Ebene geschieht die Konzertierung zwischen Sozialpartnern im subregionalen Ausschuss für Beschäftigung.

KAPITEL 4

ARBEITSKONFLIKTE UND DEREN BEILEGUNG

§1. DER STREIK UND DIE AUSSPERRUNG (LOCK-OUT)

A. Der Streik

756.

Das Streikrecht wurde im Allgemeinen bestätigt durch die europäische Sozialcharta (Nr.5) und durch den Pakt der UNO über die sozial-wirtschaftlichen und kulturellen Rechte (genehmigt durch das belgische Gesetz vom 15.5.1981).

Die europäische Sozialcharta bestätigt im Allgemeinen das Recht der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber auf „kollektive Aktionen“ zurückzugreifen um ihr Recht auf kollektive Verhandlung zu verstärken. Neben dem eigentlichen Streik (Unterbrechung der Arbeit) bezeichnet der Begriff „kollektive Aktion“ andere Aktionsweisen, ohne dass eine genaue Gesetzgebung die Art und die Grenzen diese Aktionen präzisiert.

Bestimmte Aktionen sind offensichtlich illegal, weil sie von Begebenheiten begleitet werden, die selbst falsch sind (Gewalt, Plünderungen,...).

Wenn der Streik von Natur aus ein Druckmittel ist „um Schaden zuzufügen“, gehen die Gerichte davon aus, dass dieses Druckmittel im Verhältnis zu den gestellten Forderungen stehen sollte.

Die Gerichte bestätigen, dass „die Beteiligung an einem Streik an sich kein Fehlverhalten darstellt“ (Kassationshof, 21.12.1981). Der Streik an sich ist also kein schwerwiegender Grund für die Unterbrechung des Arbeitsvertrages. Es handelt sich nicht um einen Fehler, der das Recht auf Schadenersatz eröffnet. Auch wenn der Streik oft das Ziel verfolgt, die Arbeitsbedingungen abzuändern, so beabsichtigt er nicht, den Arbeitsvertrag zu beenden.

Das belgische Gesetz regelt das Streikrecht nicht. Kollektivabkommen schreiben manchmal Modalitäten vor, z.B. die vorherige Ankündigung und die Einreichung eines Forderungsheftes.

Aber diese Modalitäten sind gewöhnlich Verpflichtungen der Gewerkschaftsorganisation und nicht die Verpflichtung der Arbeitnehmer selbst.

Es gibt keine obligatorischen, für die Arbeitnehmer formell festgelegten Vorschriften:

- die einzuhaltenden Prozeduren im Streikfall;
- alternative Aktionen zum Streik;
- die präzisen Modalitäten des Streikrechts (Streikposten, Besetzung, usw...);
- die Ziele für die gestreikt werden darf.

Dieser Tatsachenbestand darf nicht in Frage gestellt werden. Der Streik ist ein komplexes Phänomen, das man nicht auf Formalitäten und Regelungen reduzieren darf. Es obliegt hauptsächlich der Gewerkschaftsorganisation zu entscheiden, ob ein Streik begonnen oder fortgesetzt werden soll, und darauf zu achten, dass dieser korrekt verläuft.

757.

Während dem Streik wird der Arbeitsvertrag ausgesetzt; der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet den Lohn zu zahlen. Die Gewerkschaftsorganisationen zahlen den streikenden Mitgliedern eine Streikentschädigung, die diesen Lohnverlust teilweise ausgleicht.

Der Streik wird der Arbeit gleichgestellt in den meisten Sozialgesetzen (z.B. in Sachen Jahresurlaub, Arbeitslosigkeit, Pensionen, usw.). Manchmal ist diese Gleichstellung an Bedingungen geknüpft (z.B. die Anerkennung durch eine Gewerkschaftsorganisation).

Die Arbeitnehmer, die durch einen Streik von ihrer Arbeit abgehalten werden, sind Opfer höherer Gewalt. Ihr Vertrag wird also ebenfalls ausgesetzt. Wenn sie keinen Lohn erhalten, können sie Arbeitslosenentschädigungen beziehen, über die Genehmigung des Verwaltungsrates des LfA. Dieser gibt sein Einverständnis nur, wenn die Arbeitnehmer kein objektives Interesse an dem Streik haben, anders ausgedrückt, wenn sie nicht zu der streikenden Arbeitseinheit gehören. Dieses Verhalten rechtfertigt sich in dem Bestreben, die Neutralität der Arbeitslosenversicherung in Bezug auf den Konflikt zu garantieren: d.h. nicht die Position der Arbeitgeber begünstigen, indem Nichtstreikende entschädigt werden, aber auch verhindern, dass eine Gewerkschaft mit einem Kern von Militanten streikt und die anderen dazu auffordert, sich als Nichtstreikende auszugeben.

758.

Das Gesetz sieht verschiedene Maßnahmen vor, damit Streiks nicht durch die Einstellung neuer Arbeitnehmer gebrochen werden:

- bei Streik ist es verboten, Interimarbeiter einzustellen oder zu halten; die während eines Streiks weiterbeschäftigten Interimarbeiter können sich auf die Existenz eines unbefristeten Arbeitsvertrages mit dem Nutzer berufen (KAA Nr. 47 des NAR);
- es ist verboten, einen Ersatzvertrag abzuschließen, um einen Streikenden zu ersetzen (Art. 11ter Gesetz über die Arbeitsverträge).

B. Die Aussperrung (Lock-out)

759.

Die Aussperrung ist eine Gegenmaßnahme des Arbeitgebers, der es ablehnt, Arbeitnehmer zu beschäftigen oder sie zu entlohnen.

Die Rechtsprechung des Kassationshofes verfährt strenger mit der Aussperrung als mit dem Streik. So hat er z.B. entschieden, dass eine Aussperrung den Arbeitgeber grundsätzlich nicht von der Lohnweiterzahlung entbindet.

Der Kassationshof scheint also den Unterschied zwischen der Lage der Arbeitnehmer und der der Arbeitgeber anzuerkennen.

S2. VORBEUGUNG UND REGELUNG DER KOLLEKTIVKONFLIKTE

I

II

III

IV

V

A. Schlichtung und Mediation

760.

In Belgien wird die Beilegung von kollektiven Arbeitskonflikten so weit wie möglich den Sozialpartnern überlassen. Die paritätischen Kommissionen werden ermutigt, Schlichtungsbüros einzurichten.

Innerhalb des FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung arbeitet eine Gruppe von Sozialschlichtern, die den Konfliktparteien ihre Vermittlung anbieten. Diese Sozialschlichter vertreten die paritätische Kommission und können intervenieren, wenn Konflikte zwischen Unternehmen auftreten.

Ihre Aufgabe beschränkt sich aber auf die Schlichtung. Sie können weder ihre Lösung aufzwingen noch als Schiedsrichter fungieren.

B. Leistungen des öffentlichen Interesses in Friedenszeiten

(G. 19.8.1948)

761.

Das Streikrecht darf die Ausübung gewisser Leistungen von öffentlichem Interesse nicht beeinträchtigen. Die CSC hat dieses Prinzip immer akzeptiert unter der Bedingung, dass die zu erbringenden Leistungen paritätisch verhandelt werden und dem Streikrecht nicht den Inhalt rauben.

In diesem Sinne legen sektorielle Regelungen Prozeduren oder Arbeiten fest, um

- das Arbeitswerkzeug zu retten;
- Arbeitsunfälle zu verhindern oder zu bewältigen;
- gewisse lebenswichtige Bedürfnisse der Wirtschaft zu befriedigen.

C. Intervention der Gerichte bei kollektiven Arbeitskonflikten

762.

Statt die normalen Konzertierungsprozeduren zu nutzen, wenden sich Arbeitgeber manchmal direkt an das Gericht, um Streiks zu beenden oder sie unwirksam zu machen, indem bestimmte Komponenten der Aktion verboten werden (z.B. die Streikposten).

Sie wenden sich im Allgemeinen an den Vorsitzenden des Gerichtes erster Instanz, der für einstweilige Maßnahmen in Notsituationen („référé“) zuständig ist. Da diese Aktionen auf alle derzeitigen, künftigen und potenziellen Teilnehmer der Aktion abzielen, verläuft die Prozedur häufig ohne Widerspruch, da nur die Darstellung des Arbeitgebers angehört wurde, was natürlich die Qualität der Entscheidungen beeinflusst.

Zu diesem Thema hat der Europäische Ausschuss für soziale Rechte am 13. September 2011 einen Beschluss erlassen, in dem festgestellt wird, dass Belgien gegen Artikel 6 Absatz 4 der Europäischen Sozialcharta verstößt angesichts der Einschränkungen des Streikrechts, wenn Arbeitgeber auf einstweilige Verfügungen, den sogenannten einseitigen Klageverfahren, zurückgreifen. Obwohl der Ausschuss 2018 festgestellt hat, dass die Situation mit der Charta in Einklang gebracht wurde, ist in den letzten Jahren festzustellen, dass die Arbeitgeber dieses Verfahren im Falle von Kollektivkonflikten weiterhin anwenden.

763.

Über diese Fragen hinaus muss ausdrücklich unterstrichen werden, dass gleich welches Gericht nicht der geeignete Ort ist um über einen Arbeitskonflikt zu entscheiden.

Erstens ist ein Gericht nicht zuständig um über den Gegenstand eines Konfliktes zu entscheiden. Die Gerichte können nur über gesetzlich verankerte Gesetze entscheiden. Im Allgemeinen hat ein Streik das Ziel die geltenden Rechte zu ändern.

Zweitens funktionieren die Gerichte nach einer Prozedur, die an sich ganz und gar respektabel, jedoch für die Lösung eines komplexen Kollektivkonfliktes völlig ungeeignet ist.

Man denke z. B. nur daran, dass das Gericht nur nachgewiesene Fakten anerkennen kann. Dies hindert die Parteien daran, zu sagen, was ihnen „auf dem Magen liegt“, Gerüchte, beziehungsbedingte Schwierigkeiten, Geschichte und Traditionen des Betriebes, usw. zu erwähnen.

Das Gericht ist also verurteilt, den Konflikt scheinbarweise zu behandeln, sich mit dem einen oder anderen rechtlich greifbaren Element zu befassen, das jedoch allgemein im Verhältnis zum Ganzen nebensächlich ist.

Ob das Gericht dem Arbeitgeber Recht gibt, indem es einen Streik verbietet, oder ob es die Position der Arbeitnehmer legitimiert (dies ist mehr als einmal vorgekommen), man kennt kein Beispiel, wo seine Intervention wirklich eine Konfliktlösung erlaubt oder begünstigt hätte. Die Lösung eines Streiks liegt also nicht in den juristischen Prozeduren, sondern in den Verhandlungen über das ursprüngliche Problem und zwar an den dafür vorgesehenen Orten und entsprechend den dafür vorgesehenen Prozeduren. Im April 2002 bestätigten die Sozialpartner den Mehrwert der Konzertierungs- und Verhandlungsstrukturen und riefen ihre Mitglieder auf, diese den gerichtlichen Prozeduren vorzuziehen.

I

II

III

IV

V

HAND

BUCH

DER SOZIALGESETZGEBUNG

2024

TEIL 3

Dieser Teil bezieht sich auf die traditionellen Bereiche der sozialen Sicherheit der Arbeitnehmer: die Familienzulagen, die Krankenversicherung, die Arbeitsunfälle, die Berufskrankheiten, die Arbeitslosigkeit und die Renten. Davor wird aber kurz erklärt, wie die soziale Sicherheit organisiert und finanziert wird.

Man hat zwei Bereiche des Sozialschutzes hinzugefügt, die nicht der sozialen Sicherheit im traditionellen Sinne unterstehen, aber mit denen die Arbeitnehmer konfrontiert werden können: das System der Entschädigungen für Personen mit Behinderung und das soziale Integrationseinkommen.

Wir behandeln den Jahresurlaub, den Zeitkredit und den thematischen Urlaub im Teil „Arbeitsrecht“, obschon die Urlaubskassen, die das Urlaubsgeld der Arbeiter bezahlen, Organismen der sozialen Sicherheit sind und obschon die Entschädigungen des Zeitkredits und des thematischen Urlaubs vom LfA gezahlt werden.

DIE SOZIALE SICHERHEIT

Thema 1

ORGANISATION UND FINANZIERUNG DER SOZIALEN SICHERHEIT

KAPITEL 1

ORGANISATION

§1. WAS IST DIE SOZIALE SICHERHEIT?

764.

Im geläufigen Sinne betrifft die soziale Sicherheit in Belgien sieben Zweige:

- Familienzulagen;
- Krankenversicherung, die die Erstattung der Krankheitskosten vorsieht;
- Leistungen bei Krankheit und Invalidität, einschließlich Leistungen während der Mutterschaft oder bei Arbeitsverbot schwangerer Frauen;
- Leistungen bei einem Arbeitsunfall;
- Leistungen bei Berufskrankheiten;
- Pensionen, einschließlich Übergangsleistungen für diejenigen, die vom Todesfall ihres (berufstätigen) Mannes oder ihrer Frau betroffen sind;
- Arbeitslosenentschädigungen.

Nach den aufeinanderfolgenden Staatsreformen wurden einige Kompetenzen auf die Regionen oder Gemeinschaften übertragen. Dies war kürzlich bei den Familienzulagen und einigen Aspekten der Gesundheitspflege der Fall. Die Flämische Gemeinschaft hat ihre Befugnisse auch genutzt, um eine Pflegeversicherung (eine Art achter Zweig der sozialen Sicherheit) zu entwickeln, die für die Kosten nichtmedizinischer Pflege aufkommt.

Das belgische System der sozialen Sicherheit stützt sich sowohl auf die Idee der Pflichtversicherung als auch auf die der Solidarität. Die Sozialpartner spielen bei der Verwaltung eine zentrale Rolle, auch weil sie den Löwenanteil der Einnahmen über die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge der Löhne gewährleisten.

Darüber hinaus gibt es auch die aus allgemeinen Mitteln finanzierte Sozialhilfe für Personen mit unzureichendem Einkommen aus Arbeit, sozialer Sicherheit oder anderen Quellen. Die Einrichtungen der sozialen Sicherheit sind für die Auszahlung einiger dieser Leistungen (garantierte Familienleistungen und Einkommensgarantie für ältere Menschen) zuständig. Wir erläutern dies in den Kapiteln zu Familienleistungen und Renten. Die anderen Sozialhilfeleistungen kommen Personen außerhalb der sozialen Sicherheit zugute. Diese werden in einem eigenen Kapitel kommentiert.

765.

Hinsichtlich des Rechtes auf soziale Sicherheit kann man drei große Kategorien unterscheiden:

- Die entlohnten Arbeitnehmer sind in allen Zweigen der sozialen Sicherheit abgedeckt. Die meisten von ihnen unterstehen dem allgemeinen System, das die große Mehrheit der Arbeitnehmer des Privatsektors umfasst und einen wesentlichen Teil der Beamten des öffentlichen Dienstes. Die Seeleute der Handelsmarine behalten jedoch ein getrenntes System bezüglich Krankheit, Gesundheitspflege und Arbeitslosigkeit.

Außerhalb der gesetzlichen sozialen Sicherheit bestehen darüber hinaus zahlreiche zusätzliche Vorkehrungen im Rahmen der Sektoren (Existenzsicherheitsfonds) oder der Unternehmen.

- Die Selbstständigen sind abgedeckt in Sachen Familienleistungen, Gesundheitspflege, Krankheit, Invalidität, Mutterschaft und Pension, sowie in begrenztem Maße bei Arbeitslosigkeit. Bei Arbeitsunfall oder Berufskrankheit erhalten sie keine besonderen Leistungen, sondern nur die gewöhnlichen Leistungen der Krankenversicherung. Sie erhalten begrenzte Leistungen im Falle des Konkurses oder der Betriebsschließung (das sogenannte Überbrückungsgeld), sind aber nicht abgedeckt für die anderen Risiken der Arbeitslosigkeit. Die Pflichtabdeckung der Selbstständigen ist begrenzter als die der Entlohten; die Beiträge der Selbstständigen sind auch wesentlich niedriger als die der Entlohten, und ihr System beinhaltet weniger Elemente der Solidarität wie das der Entlohten.
- Die Beamten des öffentlichen Dienstes (einschließlich der Lehrkräfte im freien Unterrichtswesen) unterstehen dem allgemeinen System der Entlohten in puncto Gesundheitspflege, und wenn sie nicht definitiv ernannt sind, auch in puncto Arbeitslosigkeit, Entschädigungen und Pensionen. Sind sie definitiv ernannt, sind diese Risiken abgedeckt im Rahmen ihres Statutes. In bestimmten Fällen des Arbeitsbruchs können sie jedoch Arbeitslosengeld oder Krankengeld zu Lasten des Systems für Entlohnte beziehen. Bezüglich der Familienzulagen, der Arbeitsunfälle und der Berufskrankheiten erhalten die Beamten des öffentlichen Dienstes die gleichen Leistungen wie die Entlohten.

766.

Das Urlaubsgeld von Arbeitern ist ebenfalls Teil der sozialen Sicherheit, obwohl es sich eigentlich um Löhne und nicht um Sozialversicherungsleistungen handelt. Das Urlaubsgeld der Arbeiter wird von Urlaubskassen ausgezahlt, die Einrichtungen der sozialen Sicherheit sind. Die Materie des Jahresurlaubs fällt jedoch eher in den Bereich des Arbeitsrechts und wird in den Merkblättern behandelt.

Aus praktischen Gründen ist die Einzugsstelle für Sozialversicherungsbeiträge (Landesamt der Sozialen Sicherheit, LSS) auch für die Einziehung verschiedener anderer Beiträge zuständig, wie zum Beispiel für den Betriebsschließungsfonds.

§2. DIE INSTITUTIONEN DER SOZIALEN SICHERHEIT

767.

Bezüglich der entlohten Arbeitnehmer des Privatsektors sieht das Organigramm der sozialen Sicherheit wie folgt aus:

- a. Das Landesamt für Soziale Sicherheit (LSS) zieht die Sozialbeiträge ein. Es verteilt diese Gelder sowie die anderen globalen Einnahmen der sozialen Sicherheit zwischen den verschiedenen Sektoren.
- b. Der Sektor der Familienzulagen wurde früher von Famifed verwaltet. Seit der 6. Staatsreform hängt die Organisation von der Gemeinschaft ab, in der der Arbeitnehmer wohnt.
- c. die Krankheits-, Invaliditäts- und Mutterschaftsentschädigungen werden durch das Landesinstitut für Kranken- und Invaliditätsversicherung (LIKIV) verwaltet. Die Leistungen werden von „Versicherungsträgern“ gezahlt: den Krankenkassen, der Kasse für Gesundheitspflege der SNCB oder der Hilfskasse für Kranken- und Invalidenversicherung (HKIV - CAAMI).
- d. Das Arbeitslosengeld wird vom Landesamt für Arbeitsbeschaffung (LfA) verwaltet. Die Zulagen werden von „Zahlstellen“ gezahlt: von den Gewerkschaften oder von der Hilfszahlstelle für Arbeitslosengeld (HfA - Capac).
- e. Das Rentensystem wird vom Föderalen Pensionsdienst (FPD) verwaltet. Er ist auch für die Auszahlung der Leistungen zuständig.
- f. Das System für Arbeitsunfälle wird von privaten Versicherern verwaltet. Die Aufsicht über den Sektor und die Zahlung bestimmter Leistungen wird von FEDRIS, der Föderalen Agentur für Berufsrisiken, übernommen.

- g. Das System für Berufskrankheiten wird ebenfalls von FEDRIS verwaltet, die auch die Auszahlung der Leistungen übernimmt.
- h. Das Urlaubsgeld der Arbeiter wird vom Landesamt für Jahresurlaub (LJU) oder von den vom Arbeitgeber gewählten Urlaubskassen ausgezahlt. Das LJU sorgt auch für die die Kontrolle des Sektors.

§3. RECHTE DER SOZIALVERSICHERTEN UND TRANSPARENZ

768.

Der Gesetzgeber hat wiederholt für eine verantwortungsvolle Führung von Einrichtungen der sozialen Sicherheit Stellung bezogen, insbesondere gegenüber denjenigen, die Anspruch auf Leistungen und Gesundheitsversorgung haben.

Eine gewisse Anzahl von Gesetzen gelten allgemein für alle föderalen Verwaltungen, einschließlich denen der sozialen Sicherheit:

- das Gesetz vom 29. Juli 1991 über die formelle Begründung der Verwaltungsakten;
- das Gesetz vom 11. April 1994 über die Publizität der Verwaltung;
- das Gesetz vom 22. März 1995, das föderale Vermittler einsetzt.

Im Belgischen Staatsblatt vom 22.01.1993 wurde eine „Charta für Benutzer öffentlicher Dienstleistungen“ veröffentlicht. Dabei handelt sich nicht um ein Gesetz, sondern lediglich um ein Rundschreiben. Aber es erklärt die Grundsätze einer guten Funktionsweise, die man normalerweise von einer öffentlichen Verwaltung erwarten kann.

Verstöße gegen diese Grundsätze können als Fehler betrachtet werden.

769.

Im Bereich der sozialen Sicherheit verweist man auf das Gesetz vom 15. Januar 1990 über die Errichtung und die Organisation einer Zentralen Datenbank der sozialen Sicherheit. In Anwendung dieses Gesetzes wurden Regeln für den Umgang mit sozialen Angaben (besonders die Datenverarbeitung) erstellt, z.B. in welchem Umfang Daten an Dritte weitergeleitet werden dürfen.

770.

Vor allem ist die „Charta der Sozialversicherten“ (Gesetz vom 11. April 1995) zu nennen. Diese Charta gilt für die soziale Sicherheit im weitesten Sinne, einschließlich der Unterstützungssysteme (Eingliederungseinkommen, Beihilfen für Personen mit einer Behinderung), der Renten des öffentlichen Sektors usw. Sie legt eine Reihe von Regeln fest, z.B. für die Begründung von Entscheidungen im Bereich der sozialen Sicherheit, die Rückforderung von zu Unrecht gezahlten Leistungen, die Fristen für Beschwerden usw. Sie erlegt den Verwaltungen eine Informations- und Beratungspflicht auf, und verpflichtet sie zu einer „klaren Sprache“.

KAPITEL 2

FINANZIERUNG

§1. GEWÖHNLICHE BEITRÄGE AUF DIE LÖHNE DER ARBEITNEHMER

771.

Die Finanzierung der sozialen Sicherheit geschieht hauptsächlich durch die persönlichen Beiträge, die vom Lohn der Arbeitnehmer abgehalten werden, und durch die Arbeitgeberbeiträge. Früher gab es getrennte Beiträge für die verschiedenen Zweige der sozialen Sicherheit. Von einigen Ausnahmen abgesehen wurden sie nun in einen integrierten Grundbeitrag für die Verwaltung der Sozialversicherung integriert, allerdings mit spezifischen Beiträgen für das Personal des öffentlichen Dienstes. Die Einnahmen aus den Beiträgen sowie die Mittel der öffentlichen Hand werden dann je nach Bedarf auf die verschiedenen Zweige der sozialen Sicherheit verteilt.

Heute beträgt der Grundbeitrag im Prinzip 13,07 % auf den Bruttolohn für den Arbeitnehmer und 22,65 % auf denselben Lohn für den Arbeitgeber. Zusätzlich zum Arbeitgeberbeitrag wird ein Beitrag zur Lohnmäßigung erhoben, wodurch sich der Grundbeitrag auf 25 % erhöht. Insgesamt zahlen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber somit einen Grundbeitrag von 38,07 % des Arbeitsentgelts.

§2. VERSCHIEDENE UND BESONDERE BEITRÄGE

A. Verschiedene Beiträge

772.

Das LSS erhebt verschiedene Beiträge, die für andere Zwecke als die Finanzierung der sozialen Sicherheit bestimmt sind. Wir verweisen auf die Erklärungen in den entsprechenden Teilen:

- Betriebsschließungsfonds: Teil 2 des Handbuchs;
- Der Beitrag „Risikogruppen“ aus dem Bereich der Beschäftigungspolitik wird in Teil 4 dieses Handbuches erklärt.

Die meisten der Aktivitätssektoren haben das LSS mit der Einziehung der Beiträge für die Existenzsicherheitsfonds beauftragt, d.h. die sektoriellen Fonds, die für die Gewährung bestimmter sozialer Vorteile (zusätzliche Vorteile der sozialen Sicherheit, Gewerkschaftsprämien, Jahresendprämien usw.) zuständig sind.

Es wird auf die Erklärungen in den entsprechenden Teilen dieses Handbuches verwiesen:

- für die Beitragszahlung für die Beschäftigung von nicht versicherungspflichtigen Studenten (Teil 2);
- für den Solidaritätsbeitrag auf die Gewinnbeteiligung (Teil 2);
- für die Beiträge zum SAB (nachstehendes Kapitel 6).

B. Besondere Beiträge

773.

Neben den normalen Beiträgen gibt es verschiedene Sonderbeiträge.

Bei den Arbeitern ist der Beitrag zur Finanzierung des Urlaubsgeldes von 16,27 % hinzuzurechnen. 6 % werden vierteljährlich zusammen mit den übrigen LSS-Beiträgen gezahlt. Für die restlichen 10,27 % wird im April eine Belastungsanzeige ausgestellt, die im Monat April zu zahlen ist.

In Bezug auf Arbeitsunfälle deckt der LSS-Beitrag nur die Leistungen zu Lasten von FEDRIS ab. Für den Rest zahlt der Arbeitgeber eine Prämie an den Versicherungsträger für Arbeitsunfälle.

Nachstehend die Sonderbeiträge:

SONDERBEITRÄGE SOZIALE SICHERHEIT ARBEITGEBER IN %	
Arbeitslosigkeit (1)	1,69
Zeitweilige Arbeitslosigkeit, ältere Arbeitnehmer (2)	0,10
Außerhalb der Finanzierung der sozialen Sicherheit in %	
Jahresurlaub Arbeiter (3)	15,84
Betriebsschließungsfonds (4)	0,06 oder 0,11 oder 0,01
Betriebsschließungsfonds Sonderbeitrag (5)	0,09
Arbeitsunfall (6)	0,02
Asbestfonds (7)	0,01

- (1) Oder 1,60 + Lohnmäßigung. Beitrag, der von Unternehmen mit mindestens 10 Arbeitnehmern zu zahlen ist.
- (2) Beitrag zur Finanzierung der vorübergehenden Arbeitslosigkeit und des Dienstalterszuschlags für ältere Arbeitslose. Wird nicht geschuldet von Unternehmen, die eine Anstrengung von mindestens 0,20 % zugunsten von Risikogruppen oder Personen, die von einem Begleitplan profitieren, unternehmen.
- (3) 5,57 % sind mit dem Quartalbeitrag zu zahlen; 10,27 % einmal jährlich zu zahlen.
- (4) 0,06 % von Industrie- oder Handelsunternehmen mit weniger als 20 Arbeitnehmern; 0,11 % von Industrie- oder Handelsunternehmen ab 20 Arbeitnehmern; 0,01 % vom nicht-kommerziellen Sektor.
- (5) Beitrag zur Finanzierung bestimmter Tage der vorübergehenden Arbeitslosigkeit durch den Schließungsfonds. Von allen Arbeitgebern zu zahlen.
- (6) Von den Arbeitgebern, die dem Gesetz vom 10.04.1971 über die Arbeitsunfälle (Privatsektor) unterliegen, zu zahlender Beitrag, um ihr Verantwortungsbewusstsein für die mangelnde Meldung von Arbeitsunfällen zu wecken.
- (7) Nur im ersten und zweiten Quartal zu zahlen.

C. Beiträge zu Lasten der Arbeitnehmer

1. SONDERBEITRAG ZUR SOZIALEN SICHERHEIT

(Programm-Gesetz 30.3.1994)

774.

Der Sonderbeitrag hängt vom steuerbaren Einkommen des Haushaltes ab und wird von der Steuerverwaltung berechnet. Als Vorschuss auf diesen Beitrag tätigt der Arbeitgeber einen Abzug auf den Lohn der Arbeitnehmer und überweist diesen an das LSS. Ist der definitive Betrag des Beitrags niedriger als der Abzug, wird der Überschuss vom Fiskus zurückerstattet. Ist er jedoch höher als der Abzug, wird er mit der Einkommenssteuer eingezogen. Der monatliche Betrag des LSS-Abzuges wird in den grünen Seiten dieses Handbuches beschrieben.

Am 1. Januar 2022 wurde dieser Beitrag im Rahmen einer neuen Steuerverlagerung (Tax Shift) reduziert. Diesmal wird nicht der Beitrag der Arbeitgeber, sondern der der Arbeitnehmer gesenkt: zum Teil durch den Sonderbeitrag und zum Teil durch die Erhöhung des Beschäftigungsbonus (siehe weiter unten). Es sei darauf hingewiesen, dass die Steuerklassen nicht indiziert werden. Daher wird seit 2022 selbst einem alleinstehenden Arbeitnehmer, der den Mindestlohn bezieht, der Sonderbeitrag von seinem monatlichen Nettolohn abgezogen.

2. DOPPELTES URLAUBSGELD

775.

Das doppelte Urlaubsgeld ist kein Lohn im Sinne der Gesetzgebung über die soziale Sicherheit. Es unterliegt jedoch einer Beitragszahlung des Arbeitnehmers, die dem persönlichen Beitrag an die soziale Sicherheit entspricht (13,07 %). Dieser Beitrag wird von der Urlaubskasse (Arbeiter) oder vom Arbeitgeber (Angestellte) abgehalten. Diese Regelung betrifft das Urlaubsgeld im Rahmen der Gesetzgebung des Privatsektors.

D. Beiträge zu Lasten der Arbeitgeber

1. LOHNMÄßIGUNG

(G. 29.6.1981, Art. 38 § 3bis)

776.

Der Beitrag zur Lohnmäßigung entsteht aus der Umwandlung von drei „Indexsprüngen“, die den Arbeitnehmern zwischen 1984 und 1987 auferlegt wurden. Dieser Beitrag hat die Form eines Arbeitgeberbeitrages und beläuft sich auf 7,48 % des Bruttolohnes. Er gilt nicht für alle Arbeitnehmer (siehe weiter unten).

2. BEITRAG FÜR AUSSERGESETZLICHE VORTEILE

(G. 26.9.1981, Art. 38 §3ter)

777.

Ein Beitrag von 8,86% wird auf Zahlungen des Arbeitgebers zur Gewährung von außergesetzlichen Vorteilen in Sachen Pension und vorzeitigem Tod erhoben, und zwar unabhängig davon, ob die Leistung direkt vom Arbeitgeber gezahlt wird oder ob der Arbeitgeber Prämien an einen Pensionsfonds oder einen Versicherer zahlt. Wenn der Arbeitgeber den Vorteil direkt auszahlt, werden die 8,86 % bei der Auszahlung nur für Dienstjahre nach 1988 einbehalten.

3. DIENSTFAHRZEUGE

(G. 29.6.1981, Art. 38 §3quater; gültig 1.1.2005)

778.

Der Arbeitgeber muss einen Solidaritätsbeitrag bezahlen, wenn er seinem Arbeitnehmer ein Fahrzeug zur Verfügung stellt, das nicht nur strikt beruflich genutzt wird, und dies auch, wenn der Arbeitnehmer sich finanziell am Kauf oder an der Nutzung des Fahrzeugs beteiligt. Dieser Beitrag hängt von dem genutzten Treibstoff (Benzin, Diesel oder LPG) und den CO₂-Emissionen ab. Für Elektrofahrzeuge muss ein niedriger Pauschalbeitrag gezahlt werden.

E. Beiträge auf die Sozialzulagen

779.

Von den meisten Sozialzulagen werden keine Sozialbeiträge abgehalten. Die Gleichstellung, die Sozialleistungsempfänger in anderen Bereichen der sozialen Sicherheit erhalten, wird nicht durch einen Beitrag verkörpert, der von der Entschädigung abgehalten oder durch einen Dritten bezahlt würde.

In Abweichung von diesem Grundsatz:

- werden von Entschädigungen für Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten ein persönlicher LSS-Beitrag abgehalten wie beim Lohn;
- wird von den Pensionen ein Sozialbeitrag abgehalten; er wird im Kapitel „Pension“ erläutert.

780.

Die Zusatzleistungen der sozialen Sicherheit gelten im Sinne der Gesetzgebung über die Soziale Sicherheit nicht als Lohn und sind normalerweise nicht sozialabgabepflichtig.

Arbeitgeberbeiträge werden dagegen erhoben:

- auf die zusätzlichen Entschädigungen der Frühpension und bestimmte andere Zulagen, die sie ersetzen (Arbeitslosengeld, Unterbrechungszulagen). Diese Beiträge werden im Kapitel „Frühpension“ beschrieben, denn sie stehen eng in Verbindung mit den Bedingungen der Bewilligung der Frühpension;
- auf die außergesetzlichen Pensionen; siehe vorheriger Abschnitt.

781.

Ein persönlicher Beitrag, der an anderer Stelle in diesem Handbuch beschrieben wird (s. entsprechende Themen), wird vom Gesamtbetrag der SAB (Frühpensionen) sowie von den Invaliditätsentschädigungen abgezogen.

§3. ABWEICHUNGEN

782.

Allerdings gibt es eine Reihe von Ausnahmen:

- a. Für bestimmte Arbeitnehmer sind die Arbeitgeber vom Beitrag zur Lohnmäßigung befreit: Meeresfischer, Taxifahrer, Berufssportler, Lehrlinge, Personen mit Behinderung (vor allem in den beschützenden Werkstätten).
- b. Für die Arbeitnehmer, Beamten und das Lehrpersonal, die nicht in allen Branchen der sozialen Sicherheit voll versicherungspflichtig sind, wurden die Beitragssätze reduziert.

- c. Für die Arbeitgeber der „Kategorie 2“ (d.h. im nicht-kommerziellen Sektor, mit Ausnahme der Familien- und Seniorenhelfer und der beschützenden Werkstätten) liegt der Arbeitgeberbeitrag auf einem höheren Niveau, um die Beschäftigung im Sektor zu finanzieren (über den sozialen Maribel).
- d. Für Arbeitnehmer mit einem niedrigen Bruttolohn (weniger als 3.528,65 Euro pro Monat) wird der Arbeitgeberbeitrag gesenkt. Entsprechend dieser „Niedriglohnermäßigung“ gilt: Je niedriger der Lohn, desto höher die Ermäßigung. Bei Kategorie 2 ist die „Niedriglohnermäßigung“ auf Arbeitnehmer beschränkt, deren Bruttolohn 2.964,30 Euro pro Monat nicht übersteigt. Arbeitnehmer in beschützenden Werkstätten (Kategorie 3) erhalten eine höhere Ermäßigung als in den anderen Sektoren.
- e. Seit dem 1. April 2022 erhalten Arbeitnehmer mit einem sehr niedrigen Lohn (unter 2.125,06 Euro brutto pro Monat, indexiert) eine zusätzliche Senkung der Arbeitgeberbeiträge, um die Kosten für die Erhöhung des Mindestlohns am 1. April 2022 auszugleichen. Diese Obergrenze wird am 1. April 2024 angehoben, um die zusätzlichen Kosten der Arbeitgeber für die erneute Erhöhung des Mindestlohns ab dem 1. April 2024 aufzufangen.
- f. Die Arbeitnehmer mit einem Niedriglohn (3.207,20 Euro brutto pro Monat, indexiert) profitieren ebenfalls von einer Senkung des persönlichen Beitrags von 13,07 %, sodass ihr Nettolohn höher ist. Entsprechend diesem „sozialen Beschäftigungsbonus“ steigt der Beschäftigungsbonus, je niedriger der Lohn ist, so dass ein Arbeitnehmer, der den Mindestlohn erhält, heute keinen persönlichen Beitrag mehr zahlen muss. Der Arbeitnehmer mit einem sozialen Beschäftigungsbonus profitiert zudem von einer besonderen Steuerermäßigung, dem sogenannten „steuerlichen Beschäftigungsbonus“, der jeden Monat zu einer Reduzierung des Berufsteuervorabzugs führt. Bis zum 31. März 2024 betrug dieser Steuerbonus 33,14 % des sozialen Beschäftigungsbonus. Ab dem 1. April 2024 wird ein neuer steuerlicher Beschäftigungsbonus für Arbeitnehmer mit einem Lohn von weniger als 2.722,29 Euro brutto pro Monat eingeführt, um sicherzustellen, dass ein Arbeitnehmer, der nach dem Mindestlohn bezahlt wird und von der Erhöhung des Bruttomindestlohns profitiert, pro Monat über 50 Euro netto mehr verfügt.
- g. Für die Kategorie 2 bleibt die „Ermäßigung für hohe Löhne“ bestehen. Es handelt sich um eine Senkung des Arbeitgeberbeitrags für die Arbeitnehmer mit einem hohen Gehalt (mehr als 5.174,76 Euro pro Monat). Für die anderen Arbeitgeber wurde diese Ermäßigung seit dem 1. Januar 2018 abgeschafft.

Der persönliche Beitrag des Arbeitnehmers kann auch gesenkt werden, wenn er auf bestimmte Zielgruppen ausgerichtet ist. Alle diese Maßnahmen werden im Teil 4 „Beschäftigungs- und Weiterbildungsmaßnahmen“, Thema 2 „Beschäftigung“ in diesem Handbuch behandelt.

§4. FÖDERALE FINANZIERUNG

783.

Neben den Sozialversicherungsbeiträgen interveniert der Staat als dritter Partner bei der Finanzierung der sozialen Sicherheit. Ursprünglich handelte es sich dabei nur um die sogenannte öffentliche Dotation (Mitteluweisung) zur sozialen Sicherheit.

784.

Seit 1993 wurde diese gewöhnliche öffentliche Dotation im engeren Sinne durch eine Reihe anderer Finanzierungsquellen ergänzt, die sogenannte „alternative Finanzierung“. Diese Finanzierung erwies sich aber als unzureichend, vor allem weil sie nur jährlich indiziert wurde und nicht mit der Bedarfsentwicklung Schritt hielt. Die vorherige Regierung gewährte deshalb eine zeitlich begrenzte „Ausgleichsdotation“. Die Regierung Michel hat diese bis 2020 einschließlich verlängert, sie jedoch an eine grundlegende Reform der Finanzierung der sozialen Sicherheit im Rahmen des Gesetzes vom 18.04.2017, das am 1. Januar 2017 in Kraft trat, geknüpft. Außerdem soll die Finanzierung an die sechste Staatsreform angepasst und vereinfacht werden.

Das Dreieck der öffentlichen Finanzierung bleibt bestehen: eine gewöhnliche öffentliche Dotation, eine alternative Finanzierung und eine Ausgleichsdotation. Anfangs war diese Ausgleichsdotation nur befristet (bis 2020). Seitdem ist sie strukturell geworden. Einige kleine öffentliche Dotationen werden hinzugefügt, insbesondere für Seeleute.

Seit der Reform von 2017 kann die gewöhnliche öffentliche Dotation per königlichen Erlass über den Index hinaus erhöht werden, allerdings nur bei ausreichendem Wirtschaftswachstum und wenn das Durchschnittsalter beim Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt hinreichend steigt. Bisher wurde dieses System noch nicht angewandt.

Die alternative Finanzierung muss einerseits die Einnahmeverluste durch strukturelle Ermäßigungen und Zielgruppen-Ermäßigungen nach Abzug der „Erholungseffekte“ (vom Planbüro zu berechnen) ausgleichen. Andererseits muss sie eine zusätzliche Subvention für die Gesundheitspflege garantieren (über die globale Verwaltung). Um dies zu erreichen, erhält die soziale Sicherheit einen garantierten Anteil der Staatseinnahmen, einerseits durch die Mehrwertsteuer und andererseits durch den Berufssteuervorabzug (Lohnsteuer). Sollten diese Einnahmen durch eine schwere Finanzkrise stark reduziert werden, könnte auf eine Reservequelle zurückgegriffen werden, nämlich die Tabakverbrauchssteuer (Akzisen). Die Covid-19-Pandemie führte jedoch zu einem starken Rückgang der Mehrwertsteuer- und Lohnsteuereinnahmen, der nicht ausreichend durch die Tabakverbrauchssteuer ausgeglichen werden konnte. Diese Situation zwang die Regierung, in den Jahren 2021, 2022 und 2023 mit einem festen Betrag für die alternative Finanzierung zu arbeiten, anstatt mit einem Prozentsatz der Einnahmen aus der Mehrwertsteuer und der Lohnsteuer.

Für die Jahre ab 2024 ist geplant, 21,7 % der Mehrwertsteuereinnahmen und 78,08 % der Lohnsteuereinnahmen als alternative Finanzierung an die Sozialversicherung der Arbeitnehmer abzuführen. Neben der Tabakverbrauchssteuer wurde ab 2024 auch eine zweite Reservequelle hinzugefügt, für den Fall, dass die Einnahmen aus der Mehrwertsteuer und der Lohnsteuer nicht ausreichen, insbesondere die Einnahmen aus der Lohnsteuer.

Nach wie vor besteht ein erhebliches Defizit, das jedes Jahr durch eine „Ausgleichsdotation“ ausgeglichen werden muss. Für 2024 wird dieser Betrag vorläufig auf 7,14 Milliarden Euro geschätzt.

Die Regierung nutzte diese Operation im Jahr 2017, um in dem neuen Gesetz einen „Mechanismus der Rechenschaftspflicht“ zu verankern. Die Einnahmen und Ausgaben werden ständig überwacht. Die Erträge und Kosten neuer Maßnahmen werden speziell überwacht, vor allem die von den Sozialpartnern vorgeschlagenen Maßnahmen. Im Falle von Zielabweichungen sind sofortige Korrekturen vorzusehen. In der Praxis hat sich gezeigt, dass dieser Mechanismus nur zu periodischen Berichten geführt hat.

KAPITEL 3

DIE SOZIALVERSICHERUNGSPFLICHT

§1. WAS BRINGT DIE SOZIALVERSICHERUNGSPFLICHT MIT SICH?

785.

Die Sozialversicherungspflicht bedeutet für den Arbeitgeber die folgenden Verpflichtungen:

- a. Die Beschäftigung eines Arbeitnehmers sofort anzumelden. Diese Anmeldung geschieht durch die „sofortige Anmeldung der Beschäftigung“ (Dimona). Es handelt sich um eine einfache elektronische Mitteilung, durch die der Arbeitgeber der LSS den Beginn und das Ende des Arbeitsverhältnisses mitteilt. Infolge dieser Anmeldung teilt das LSS jeder Beschäftigung einen „Dimona Code“ zu, der zur Kontrolle dienen kann oder zum Erstellen der sozialen Rechte. Eine ähnliche Erklärung / Mitteilung ist für ausländische Unternehmen vorgesehen, die nach Belgien entsandtes Personal beschäftigen. (Programmgesetz vom 27.1.2006).
- b. Jedes Trimester die Leistungen und die Löhne beim LSS angeben.
- c. Die geschuldeten Beiträge zahlen.

786.

Die Durchführung von sozialversicherungspflichtigen Arbeitsleistungen ist eine Voraussetzung für bestimmte soziale Rechte; wir verweisen diesbezüglich auf die Erklärungen zu den verschiedenen Sektoren der sozialen Sicherheit. Was in diesem Bereich zählt, ist die Meldung des Lohnes beim LSS (siehe unten). Die Zahlung der Beiträge hingegen bezieht sich auf die Beziehungen zwischen LSS und Arbeitgeber. Wurde der Arbeitnehmer nicht gemeldet, bestehen verschiedenen Möglichkeiten der Regularisierung. Der Arbeitnehmer kann diesbezüglich Kontakt zum LSS aufnehmen.

Die Regularisierung wird durch die Tatsache erleichtert und in einigen Fällen sogar bedingt, dass vom Lohn des Arbeitnehmers LSS-Abzüge getätigt wurden. Diese Abzüge werden insbesondere belegt durch die Lohnabrechnung (Lohnzettel), die vom Gesetz über den Lohnschutz (Art. 15) vorgeschrieben ist, sowie durch die Kopie des individuellen Kontos, die in Anwendung des Gesetzes über die Sozialdokumente (KE 8.8.1980, Art. 21) abgegeben werden muss. Wenn der Arbeitgeber diese Dokumente nicht aushändigt oder nur unvollständige oder ungenaue Dokumente, hat der Arbeitnehmer allen Grund, Betrug zu vermuten und ein Interesse daran, sich an das LSS zu wenden.

§2. WER IST SOZIALVERSICHERUNGSPFLICHTIG?

(G. 27.06.1969, Art. 1 bis 4, K. E. 28.11.1969, Art. 2 bis 18)

787.

Generell unterliegt jede Person, die durch einen Arbeitsvertrag gebunden ist, der Sozialversicherung für Arbeitnehmer, einschließlich der Personen, die im Rahmen eines Arbeitsvertrages für die Öffentliche Hand arbeiten (Vertragspersonal).

788.

Auch bestimmte Gruppen von Erwerbstätigen, die nicht im Rahmen eines Arbeitsvertrags, aber unter ähnlichen Bedingungen arbeiten, sind versicherungspflichtig:

- Heimarbeiter;
- LKW- und Taxifahrer unter gewissen Bedingungen;
- Tageseltern;
- wissenschaftliche Forscher mit Stipendium;
- die persönlichen Betreuer einer Person mit Beeinträchtigung (und die ein persönliches Assistenzbudget von der flämischen Region erhält).

Es bestehen besondere Regelungen, um festzustellen, ob ein Arbeitnehmer, der sich artistisch betätigt, dem System der Entlohten oder dem System für Selbstständige untersteht.

789.

Jugendliche ohne Arbeitsvertrag in einem dualen Ausbildungssystem sind unter bestimmten Bedingungen ab dem 1. Januar des Jahres, das auf das Jahr folgt, in dem sie 18 Jahre alt werden, ebenfalls sozialversicherungspflichtig. Lehrlinge unter 18 Jahren sind nur im Bereich der Jahresurlaubs sozialversicherungspflichtig.

Damit Lehrlinge über 18 Jahre sozialversicherungspflichtig sind, muss die duale Ausbildung eine Reihe von Bedingungen erfüllen:

- a. Die Ausbildung besteht aus einem Teil „Arbeit“ (im beruflichen Umfeld) und einem Teil „Lehre“ in oder unter der Verantwortung einer Unterrichts- oder Ausbildungseinrichtung. Diese beiden Teile bilden zusammen einen Ausbildungsplan, sind zu diesem Zweck aufeinander abgestimmt und wechseln sich regelmäßig ab;
- b. Die Ausbildung führt zu einer beruflichen Qualifizierung;
- c. Der Arbeitsteil sieht auf jährlicher Basis eine durchschnittliche Arbeitszeit von mindestens 20 Stunden pro Woche vor, ohne die Urlaubs- und Feiertage zu berücksichtigen;
- d. Der Lehreil umfasst mindestens 240 Unterrichtsstunden für Jugendliche, die der Teilzeitschulpflicht unterstehen und 150 Stunden Unterricht für Jugendliche, die dieser Teilzeitschulpflicht nicht mehr unterstehen; diese Stundenzahlen können im Verhältnis zur Gesamtdauer der Ausbildung berechnet werden; Unterrichtsstunden, für die der Jugendliche eventuell eine Freistellung von der Ausbildungseinrichtung erhalten hat, werden abgezogen;
- e. Die beiden Teile (Arbeit/Lehre) werden im Rahmen eines einzigen Vertrages zwischen dem Arbeitgeber und dem Jugendlichen ausgeführt;
- f. Der Vertrag sieht eine finanzielle Vergütung des Jugendlichen vor, die zu Lasten des Arbeitgebers geht und die als Lohn zu betrachten ist.

790.

Einige Personen sind trotz eines Arbeitsvertrags nicht sozialversicherungspflichtig:

- a. Arbeitnehmer, die Gelegenheitsarbeit verrichten, d.h. eine Arbeit, die wöchentlich keine 8 Stunden bei einem oder mehreren Arbeitgebern im Haushalt desselben oder seiner Familie übersteigt, und die keine manuelle Haushaltstätigkeit ist. Dies ist zum Beispiel bei Babysit-tern der Fall. Hausangestellte, auch wenn sie nur gelegentlich arbeiten, sind dagegen sozialversicherungspflichtig;
- b. bestimmte Saisonarbeiten in der Landwirtschaft (z.B. Chicorée- oder Hopfenernte, usw.) und im Gartenbau;
- c. Vereinsarbeit: Diese Maßnahme betrifft bestimmte Tätigkeiten für die öffentliche Hand, für den öffentlich-rechtlichen Rundfunk, im Bildungswesen, im soziokulturellen Bereich und im Sport (Art. 17 des LSS-Erlasses).

791.

Jobstudenten, die durch einen Studentenvertrag gebunden sind (siehe Teil 2), unterliegen im Prinzip der Sozialversicherungspflicht. Unter bestimmten Bedingungen sind sie jedoch vom Anwendungsbereich der sozialen Sicherheit ausgenommen und unterliegen einem niedrigeren Solidaritätsbeitrag unterworfen (KE 29.11.1969, Art. 17bis, abgeändert durch KE 12.09.2001, in Kraft ab 1.1.2012).

Grundsätzlich darf die Beschäftigung 475 Stunden pro Kalenderjahr (für einen oder mehrere Arbeitgeber) nicht überschreiten. Für 2023 und 2024 wurde das Kontingent jedoch vorübergehend auf 600 Stunden erhöht. Die Beschäftigung muss in Zeiträumen (Tage oder Stunden) stattfinden, in denen der Studierende nicht zwingend in der Bildungseinrichtung anwesend ist.

Nicht sozialversicherungspflichtige Arbeit im sozio-kulturellen Sektor, in der Landwirtschaft und im Gartenbau oder im Hotel- und Gaststättengewerbe können mit den 475/600 Stunden nicht sozialversicherungspflichtiger Studentenarbeit kumuliert werden.

Werden die 475/600 Stunden pro Jahr überschritten, unterliegt der Student ab der 476. Stunde den normalen Sozialversicherungsbeiträgen.

792.

Fest angestellte Beamte des öffentlichen Dienstes sowie fest ernannte Lehrkräfte des freien Unterrichtswesens sind nur im Sektor Gesundheitspflege sozialversicherungspflichtig.

793.

Im Allgemeinen untersteht man der belgischen Sozialen Sicherheit, wenn man in Belgien durch einen in Belgien ansässigen Arbeitgeber beschäftigt wird oder an einen in Belgien ansässigen Betrieb gebunden ist. Viele internationale Abkommen (vor allem die europäischen Verordnungen zur sozialen Sicherheit) sehen vor, dass bei einer kurzfristigen Beschäftigung im Ausland („Entsendung“) weiterhin die soziale Sicherheit des Herkunftslandes gilt. Erfolgt die Beschäftigung in einem Land außerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums, ist es möglich, den Arbeitnehmer bei der Sozialversicherung in Übersee anzumelden (G. 17.07.1963).

§3. AUF WELCHER LOHNGRUNDLAGE WERDEN SOZIALSICHERHEITSBEITRÄGE ERHOBEN?

(Gesetz 27.06.1969, Art. 14; K. E. 28.11.1969, Art. 19 bis 32)

A. Allgemeine Regelungen

794.

Persönliche und Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung sind grundsätzlich auf alle Bestandteile der Entlohnung zu zahlen (Stunden- oder Monatslohn, Prämien, Provisionen usw.).

795.

Die Sozialbeiträge werden auf der Grundlage des nicht gedeckelten Bruttolohns berechnet. Der persönliche Beitrag des Arbeitnehmers wird von seinem Lohn abgehalten. Der Arbeitgeberbeitrag wird zum dem Bruttolohn hinzugefügt.

Bei Arbeitern werden die Beiträge auf 108 % ihres Bruttolohnes berechnet, als Ausgleich der Beiträge, die der Arbeitgeber nicht auf das Urlaubsgeld zahlt.

796.

Entlassungsabfindungen sind grundsätzlich ausgeschlossen, außer:

- die Entlassungsentschädigung;
- die Entschädigung, die bei vorzeitiger Beendigung eines befristeten Arbeitsvertrags fällig wird;
- die Schutzentschädigung bei ungesetzlicher Kündigung von Kandidaten und Mitgliedern der Betriebsräte, des AGS und der Gewerkschaftsdelegationen;
- die Entschädigung bei einvernehmlicher Beendigung des Arbeitsvertrags.

Für einige andere Schutzentschädigungen müssen jedoch keine Beiträge gezahlt werden: von der Steuer befreit: Abfindungen bei ungerechtfertigter Kündigung auf der Grundlage von KAA Nr. 109 (wenn dies festgestellt oder gerichtlich bestätigt wurde) und Schutzentschädigungen für schwangere Frauen.

797.

Für die Bewertung von Sachleistungen, Trinkgeldern usw. gibt es spezielle Regeln. Bestimmte Lohnvorteile werden nicht mehr als Lohn betrachtet, z.B.:

- das doppelte Urlaubsgeld (für das jedoch ein persönlicher Beitrag in gleicher Höhe zu entrichten ist);
- die Prämien für eine Zusatzrente (einige unterliegen jedoch einem Sonderbeitrag);
- unter bestimmten Bedingungen Geschenkschecks, die Intervention des Arbeitgebers beim Kauf eines Computers, Mahlzeitschecks und Ökoschecks.

In den folgenden Abschnitten gehen wir näher auf Mahlzeit- und Ökoschecks ein.

798.

Die Gewährung von Mahlzeitschecks ist durch die Steuergesetzgebung und die LSS-Gesetzgebung begrenzt und eingerahmt. Wir behandeln hier den LSS-Aspekt (KE 28.11.1969, Art. 19bis). Die Steuergesetzgebung wendet die gleichen Kriterien an.

Der in Form von Mahlzeitschecks gewährte Vorteil wird als Lohn angesehen und ist der sozialen Sicherheit unterworfen, außer wenn bestimmte Bedingungen erfüllt sind, vor allem folgende:

- Die Gewährung von Mahlzeitschecks muss durch ein sektorielles oder ein betriebliches KAA festgelegt werden oder in Ermangelung dessen, durch ein individuelles Abkommen;
- Die Anzahl der gewährten Mahlzeitschecks muss der Anzahl effektiv geleisteter Arbeitstage entsprechen (ein KE präzisiert die Gewährungsregeln für die unregelmäßigen oder teilzeitigen Arbeitnehmer; die Berechnungsweise muss über KAA oder über die Arbeitsordnung geregelt sein); durch eine Sonderregelung wird ein bezahlter Bildungsurlaubstag als ein Arbeitstag betrachtet, wenn die Weiterbildung effektiv an einem Tag während der normalen Arbeitszeit stattfindet;
- Die Mahlzeitschecks müssen auf den Namen des Arbeitnehmers ausgestellt werden;
- Ihre Gültigkeit ist auf 12 Monate begrenzt;
- Die maximale Intervention des Arbeitgebers beträgt 6,91 Euro pro Mahlzeitscheck und seine minimale Intervention 1,09 Euro.
- Die Mahlzeitschecks werden monatlich herausgegeben, nur in elektronischer Form, in einem oder mehreren Malen, je nach der Anzahl Tage dieses Monats, an denen der Arbeitnehmer wahrscheinlich Leistungen erbringt. Die Regularisierung in Funktion der realen Leistungen erfolgt spätestens am letzten Tag des ersten Monats, der dem Trimester folgt.
- Sie dürfen nicht als Ersatz oder als Umrechnung des Lohnes, der Prämien, der Sachleistungen oder anderer Vorteile gewährt werden, und auch nicht an die Leistung von Überstunden gebunden sein.

799.

Das System der Ökoschecks wurde in großen Zügen im Teil 2 dieses Handbuches beschrieben. Die Bedingungen für die Befreiung von Sozialbeiträgen und Steuern sind folgende:

- Das System ist durch KAA geregelt, außer es gibt keine Gewerkschaftsdelegation oder wenn ein KAA für eine bestimmte Personalkategorie nicht anwendbar ist (siehe Mahlzeitschecks);
- maximaler Betrag von 10 Euro pro Scheck, maximal 250 Euro Ökoschecks pro Jahr;
- keine Umwandlung bestehender Lohnvorteile;
- Der Scheck ist gültig bis zum letzten Tag des 24. Monats nach dessen Erhalt; er kann nicht in Geld umgewandelt werden, auch nicht teilweise.
- Der Scheck darf nur für den Kauf von Produkten und Dienstleistungen verwendet werden, die gut für die Umwelt und das Klima sind. Die Liste wird von den Sozialpartnern im Rahmen eines KAA des Nationalen Arbeitsrates festgelegt und regelmäßig überprüft. Die aktuelle Liste ist dem KAA Nr. 98 beigefügt, siehe www.cnt-nar.be.

Im Prinzip werden seit dem 1.1.2021 nur noch elektronische Schecks ausgestellt. Diese Schecks sind zwei Jahre lang gültig. Das bedeutet, dass die letzten Ökoschecks in Papierform normalerweise bis Ende 2022 ausgegeben wurden.

I

II

III

IV

V

Thema 2

DIE KRANKEN- UND INVALIDENVERSICHERUNG

KAPITEL 1

WIE IST DIE KRANKEN- UND INVALIDENVERSICHERUNG ORGANISIERT?

§1. DIE FÖDERALE KRANKENVERSICHERUNG

800.

Die Krankenversicherung umfasst zwei Sektoren:

- a. den Sektor der Gesundheitspflege, der die große Mehrheit der belgischen Bevölkerung in einem einzigen System abdeckt;
- b. den Sektor der Entschädigungen, der zwei Systeme umfasst:
 - das System der Lohnempfänger,
 - das System der Selbstständigen.

Jedes dieser Systeme des Sektors der Entschädigungen deckt drei soziale Risiken ab:

- die primäre Arbeitsunfähigkeit;
- die Invalidität;
- die Mutterschaft.

801.

Die Krankenversicherung wird verwaltet:

- durch einen öffentlichen Organismus, das Landesinstitut für Kranken- und Invalidenversicherung (LIKIV);
- durch „Versicherungsträger“ (VT): die Krankenkassen, die Hilfskasse für Kranken- und Invalidenversicherung (CAAMI) und die Kasse für Gesundheitspflege der SNCB.

802.

Das LIKIV bezieht die Einnahmen aus der Versicherung und verteilt diese zwischen den VT. Es kontrolliert die Aktivität der VT und der anderen Personen, die im Rahmen der Versicherung intervenieren, vor allem die Pflegeleistenden. Es trifft wichtige Entscheidungen über die Regelungen, vor allem im Bereich der Ärztetarife. Es trifft auch bestimmte individuelle Entscheidungen, z.B. die Gewährung von Invaliditätsentschädigungen.

Das LIKIV umfasst vier funktionelle Dienste:

- die Gesundheitspflege;
- die Entschädigungen;
- die Verwaltungskontrolle;
- die medizinische Bewertung und Kontrolle.

Jeder Dienst wird durch einen Verwaltungsausschuss geleitet, in dem die Sozialpartner und die Versicherungsträger in unterschiedlichem Maße vertreten sind. Für den Gesundheitspflegedienst ist der Verwaltungsausschuss doppelt besetzt:

- Der Generalrat setzt sich aus Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden, Versicherungsträgern und Regierungsvertretern zusammen. Die Vertreter der Pflegeleistenden besitzen dort eine

beratende Funktion. der Generalrat hat eine hauptsächlich Haushaltsbefugnisse;

- Im Versicherungsausschuss sind die Versicherungsträger und die Pflegeleistenden zu gleichen Teilen vertreten, mit konsultativer Präsenz der Sozialpartner. Der Versicherungsausschuss befasst sich hauptsächlich mit dem Inhalt der Vorschriften.

Ein allgemeiner Verwaltungsausschuss koordiniert die Tätigkeit der verschiedenen Dienste und kümmert sich um die allgemeinen Dienste. Er fungiert auch als administrativer Kontrollausschuss.

803.

Um die Leistungen aus der Versicherung in Anspruch nehmen zu können, muss man sich einem Versicherungsträger anschließen:

- entweder einer privaten Einrichtung oder Krankenkasse: Auf Landesebene gibt es 5 Krankenkassenbünde, darunter die nationale Allianz der christlichen Krankenkassen;
- oder einer öffentlichen Einrichtung (Hilfskasse für Kranken- und Invalidenversicherung - CAAMI).

Eine Ausnahme von dieser Regel sind die Mitarbeiter der SNCB, die von Amts wegen bei der Kasse für Gesundheitspflege der SNCB versichert sind. Es gibt genaue Regeln für Versicherte, die den Versicherungsträger wechseln wollen. Die VT treffen die meisten Entscheidungen über die Gewährung der Leistungen. Manche Entscheidungen (die Gewährung von Invaliditätsschädigungen, die Erstattung bestimmter Gesundheitsleistungen) erfordern eine Entscheidung eines LIKIV-Organes.

804.

Die privaten Krankenkassen können neben der gesetzlich vorgesehenen Pflichtversicherung Zusatzversicherungen einführen. Sie können ebenfalls Hilfs-, Informations- und Begleitdienste einrichten, um das physische, psychische und soziale Wohlbefinden ihrer Mitglieder zu fördern. Einige dieser Versicherungen sind freiwillig, gegen Zahlung eines entsprechenden Beitrages – die Krankenkassen sind jedoch für diesen Bereich ihrer Tätigkeit an Verpflichtungen gebunden, die mit denen der Versicherungsgesellschaften vergleichbar sind. Andere zusätzliche Leistungen stehen in direktem Zusammenhang mit der Mitgliedschaft bei der Krankenkasse. Diejenigen, die diese Zusatzversicherungen nicht abschließen möchten und die entsprechenden Beiträge nicht zahlen wollen, müssen zu einer Krankenkasse wechseln, die keine obligatorische Zusatzversicherung vorsieht, oder sich der Hilfskasse (CAAMI) anzuschließen.

805.

Ein Kontrollamt der Krankenkassen kontrolliert die Tätigkeit der Krankenkassen, vor allem ihre Buchführung und ihre Finanzverwaltung. Neben dieser Kontrolle gibt es auch die von dem LIKIV durchgeführte Kontrolle der Anwendung der Vorschriften über die Pflichtversicherung.

§2. GESUNDHEITSPOLITIK DER GEMEINSCHAFTEN & REGIONEN

A. Krankenversicherung nach der 6. Staatsreform

806.

Aus finanzieller Sicht ist die föderale Krankenversicherung bei weitem der wichtigste Akteur in der belgischen Gesundheitspolitik. Trotzdem hatten die Gemeinschaften schon vor der sechsten Staatsreform etwas zu sagen, besonders bei der Präventivmedizin, bei der Zulassung von Einrichtungen, usw.

Im Rahmen der sechsten Staatsreform wurden einige Bereiche der Krankenversicherung vergemeinschaftet. Dabei handelt es sich vor allem um:

- Interventionen in Pflege- und Altenheimen;
- den Großteil des Bereiches der funktionellen Rehabilitation;
- Mobilitätshilfen: Hilfsmittel (Rollstuhl usw. für Menschen mit eingeschränkter Mobilität).

Einige Aspekte der Krankenhauspolitik, besonders die Investitionen in Gebäude, Maschinen, usw., werden ebenfalls übertragen und werden langfristig nicht mehr von der Krankenversicherung zurückgezahlt, sondern von der öffentlichen Hand subventioniert. Derzeit wird die Umsetzung dieser Reform noch durch mehrere Fragen behindert:

- Geht die Intervention der Gemeinschaften an die Patienten, die in der jeweiligen Gemeinschaft ihren Wohnsitz haben (einschl. für die Pflege, die außerhalb dieser Gemeinschaft geleistet wird) oder an die Einrichtungen, die sich in der jeweiligen Gemeinschaft befinden (auch zugunsten von Patienten, die in einer anderen Region wohnen)?
- Werden Bedingungen für die Versicherbarkeit auferlegt?
- Wie werden diese Dinge in Brüssel organisiert?

Die föderalen Regeln bleiben so lange in Kraft, bis eine Gemeinschaft sie ändert.

B. Pflegeversicherung der Flämischen Gemeinschaft

807.

Die flämische Gemeinschaft hat eine „Pflegeversicherung“ eingeführt, die sich an den Kosten bestimmter nicht-medizinischer Pflegehandlungen für abhängige Personen beteiligt. Diese Versicherung wird durch einen „Flämischen Pflegefonds“ verwaltet, der die „Pflegekassen“ anerkennt, bezuschusst und kontrolliert, die von den Krankenkassen oder den Versicherungsgesellschaften eingerichtet wurden. Darüber hinaus hat der flämische Fonds eine öffentliche Kasse für Personen eingerichtet, die sich keiner privaten Kasse anschließen möchten und denen die ÖSHZ als lokale Agenturen dienen.

808.

Ab dem Alter von 26 Jahren ist jede Person mit Wohnsitz in der Flämischen Region verpflichtet, sich einer Pflegekasse anzuschließen und den entsprechenden Beitrag zu zahlen: 62 Euro pro Jahr (Betrag 2024). Personen, die im Rahmen der föderalen Krankenversicherung eine erhöhte Kostenerstattung erhalten (EKE- bzw. BIM-Statut), zahlen 31 Euro. Dieser Beitrag, der durch eine Dotation der Gemeinschaft ergänzt wird, finanziert die nachstehend beschriebenen Leistungen sowie die Bildung von Rücklagen, um den in den nächsten Jahren zu erwartenden Anstieg der Pflegekosten abzufedern. Die Einwohner der Region Brüssel Hauptstadt können sich der Versicherung anschließen, indem sie einer Pflegekasse beitreten und den Beitrag zahlen.

809.

Um die Leistungen der flämischen Pflegeversicherung beanspruchen zu können, muss man versichert sein und nach den in der Regelung festgelegten Bewertungstabellen als pflegebedürftig anerkannt werden.

810.

Die Leistungen sind wie folgt:

- a. Das Pflegebudget beträgt 135 Euro pro Monat für stark pflegebedürftige Personen und Personen, die viel Pflege benötigen, wie ältere Menschen in Pflegeheimen oder Personen, die viel Hilfe zu Hause benötigen.
- b. Das Pflegebudget für pflegebedürftige ältere Menschen oder für Personen über 65 Jahre mit begrenztem Einkommen und gesundheitlichen Problemen beträgt maximal 696 Euro pro Monat, abhängig von der Pflege, die die Person benötigt, und dem Haushaltseinkommen.
- c. Das Pflegebudget für Menschen mit Behinderung, auch Basispflegebudget genannt, beläuft sich auf 300 Euro pro Monat für Personen mit einer anerkannten Behinderung, die die Voraussetzungen erfüllen.

I

II

III

IV

V

KAPITEL 2

WER IST IN SACHEN GESUNDHEITSPFLEGE VERSICHERT?

§1. DIE VERSICHERTEN

811.

Ab dem 1.1.2008 wurde die Pflichtversicherung der Gesundheitspflege bezüglich der „kleinen Risiken“ auf die Selbstständigen ausgedehnt. Durch diese Reform verschwindet der letzte Unterschied zwischen den Selbstständigen und den anderen sozialen Kategorien im Bereich der Gesundheitspflege.

Ab diesem Datum besteht also nur noch ein einziges System der Gesundheitspflege, das die gesamte belgische Bevölkerung abdeckt, mit Ausnahme:

- der Matrosen der Handelsmarine, die ein ganz anderes System behalten;
- die Einwohner, die nicht der belgischen Sozialsicherheit unterstehen, vor allem die Beamten in bestimmten internationalen Institutionen.

Wenn es nur noch ein einziges System gibt, reicht der Wohnsitz nicht aus, um einen Anspruch zu begründen: Es muss weiterhin festgestellt werden, in welcher Eigenschaft die Person versichert ist, entweder als Versicherter oder als Person zu Lasten.

812.

Die Krankenversicherung gilt für alle Arbeitnehmer im privaten und öffentlichen Sektor, unabhängig von ihrem Statut, also beispielsweise auch für das statutarische Personal im öffentlichen Dienst.

Diese Arbeitnehmer sind während der Dauer ihrer Beschäftigung und während der Zeiträume, die durch eine Kündigungsentschädigung abgedeckt sind, versichert.

813.

Die Krankenversicherung deckt die Selbstständigen ab, die dem Sozialstatut (Inasti) unterliegen und ihre Beiträge zahlen.

814.

Die Krankenversicherung deckt kontrollierte Arbeitslose, d.h. die Bezieher von Arbeitslosengeld (einschließlich der Frührentner) oder von Laufbahnunterbrechungszulagen, ab. Bestimmte Fälle des Ausschlusses vom Bezug der Arbeitslosengeld (zusammengefasst der zeitweilige Entzug des Anspruchs auf Arbeitslosengeld als Sanktion) gelten ebenfalls als kontrollierte Arbeitslosigkeit, unter der Bedingung, dass sich der Betroffene der Arbeitslosenkontrolle unterwirft.

815.

Die Arbeitnehmer bleiben versichert, wenn sie arbeitsunfähig werden. Dasselbe gilt für die Arbeitnehmerinnen während des Mutterschaftsurlaubs.

Behinderte, die nicht versichert waren, werden in die Versicherung aufgenommen, wenn sie in Belgien wohnen und unfähig sind, eine Erwerbstätigkeit auszuüben oder wenn sie die medizinischen Bedingungen für den Erhalt von Behindertenzulagen oder erhöhter Kinderzulagen für behinderte Kinder erfüllen.

816.

Durch die Zahlung eines persönlichen Beitrages, der sogenannten Weiterversicherung, deckt die Krankenversicherung Personen ab, die sich in einer bemerkenswerten Situation befinden.

Dies gilt vor allem für eine Reihe von Fällen, die von der Arbeitslosigkeit ausgeschlossen sind und nicht durch die kontrollierte Arbeitslosigkeit abgedeckt sind.

Die Weiterversicherung deckt auch bestimmte Fälle des unbezahlten Urlaubs ab, vor allem den Stillurlaub. Inhaftierte sind ebenfalls über die Weiterversicherung abgedeckt.

817.

Die Studenten des Hochschulwesens können sich ebenfalls durch die Zahlung eines persönlichen Beitrags versichern; es handelt sich hier um Studenten, die nicht mehr zu Lasten ihrer Eltern sind.

818.

Die Krankenversicherung deckt die Bezieher einer Altersrente im Arbeitnehmersystem, einer Altersrente im öffentlichen Sektor oder einer Invaliditätsrente von Bergarbeitern ab. Sie deckt ebenfalls die Witwen, Witwer und Waisen von versicherten Arbeitnehmern ab.

819.

Die Krankenversicherung deckt die Mitglieder religiöser Gemeinschaften ab, die einen Beitrag bezahlen.

820.

Die Krankenversicherung deckt ebenfalls alle in Belgien wohnhaften (und im Nationalregister eingetragen) Personen ab, die nicht in den Genuss eines obligatorischen Krankenversicherungssystems kommen. Diese Kategorie, die man als „nicht geschützte Personen“ bezeichnete, betrifft ein sehr unterschiedliches Publikum. Einerseits ausgeschlossene Personen ohne Arbeitseinkommen oder ohne Zulagen der sozialen Sicherheit, andererseits Personen, die nur von nicht-beruflichen Einkünften leben (Rentner usw.) und schließlich die Minister und Parlamentarier. Personen, die anderen versicherbaren Kategorien unterstehen und die aufgrund ihres geringen Einkommens ein Interesse daran haben, können sich ebenfalls als „Einwohner“ eintragen lassen.

Der Versicherungsschutz setzt grundsätzlich die Zahlung eines persönlichen Beitrages voraus. Es gibt drei Beitragssätze, die vom Einkommen abhängen. Die Bezieher des Eingliederungseinkommens sowie Personen, deren Haushaltseinkommen den Betrag des Eingliederungseinkommens nicht übersteigt, brauchen keinen Beitrag zu zahlen.

§2. DIE PERSONEN ZU LASTEN

821.

Die Versicherung deckt den Hauptversicherten selbst sowie die Personen, die als zu seinen Lasten gelten. Das sind:

- sein Ehepartner;
- die mit ihm zusammenlebende Person; dieser Begriff umfasst nicht verheiratete Paare (einschließlich homosexueller Paare), aber auch alle anderen Situationen, in denen Menschen zusammenleben; die Regelung sieht jedoch vor, dass es nicht möglich ist, einen Mitbewohner einzuschreiben, wenn der Lebenspartner des Versicherten selbst eine Person zu Lasten ist oder unter dem gleichen Dach wie der Versicherte lebt;
- die Kinder; es handelt sich hauptsächlich um die Kinder des Versicherten, seines (Ehe-)Partners und generell die Kinder, für die der Versicherte oder der (Ehe-)Partner aufkommt (z.B. Pflegekinder, Enkel und Urenkel).
- Verwandte in aufsteigender Linie (Eltern, Großeltern, usw.) des Arbeitnehmers oder seines Partners.

822.

Diese Personen sind nicht zu Lasten, wenn sie eigene Berufseinkünfte in einer bestimmten Höhe haben (siehe „grüne Seiten“).

Grundsätzlich müssen sie zum Haushalt des Versicherten gehören. Es gibt einige Ausnahmen von dieser Regel, insbesondere zugunsten des getrennt lebenden oder geschiedenen Ehepartners und der Personen, die zeitweilig nicht mehr zum Haushalt gehören (Abwesenheit von maximal 3 Monaten, Krankenhausaufenthalt, Aufenthalt in einem Heim, usw.).

§3. ERÖFFNUNG UND WAHRUNG DES ANRECHTS

823.

Allgemein wird das Anrecht ab dem 1. Tag des Quartals eröffnet, in dem man als Versicherter gilt. Es bleibt bis zum 31. Dezember des folgenden Jahres bestehen. So ist zum Beispiel jemand, der am 1. März 2022 Arbeitnehmer wird, vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2023 versichert. Das Anrecht kann bis zum 31. Dezember des zweiten Jahres verlängert werden (im Beispiel: bis zum 31. Dezember 2024). Dafür muss der Betreffende im Laufe des 1. Jahres (2022 im Beispiel) im 4. Quartal versichert gewesen sein und einen „Beitragsgutschein“ erhalten haben.

In bestimmten Fällen wird dieses Anrecht von der Zahlung der erforderlichen persönlichen Beiträge abhängig gemacht.

824.

Allgemein wird das Anrecht sofort eröffnet, d.h. ohne Wartezeit.

Eine Wartezeit von 6 Monaten bleibt jedoch bestehen für die Personen, die sich neu einschreiben, nachdem sie mehr als zwei aufeinanderfolgende Jahre lang kein Anrecht hatten, weil sie ihre Beiträge nicht bezahlt haben.

§4. RECHTSFINDUNG

825.

Die elektronische Übermittlung der für die Feststellung des Anspruchs erforderlichen Informationen ist inzwischen für die meisten Anspruchsberechtigten (Arbeitnehmer, Arbeitslose, Frührentner, Rentner, Empfänger von Entschädigungen für Arbeitsunfälle oder Berufskrankheiten) allgemein eingeführt worden. Nur die Personen, die aufgrund ihrer persönlichen Situation steuerpflichtig sind, vor allem die „im Nationalregister eingetragenen Personen“ (früher „nicht geschützte Personen“) müssen noch persönliche Schritte unternehmen, um ihre Versicherbarkeit festzustellen.

826.

Um versichert zu sein, müssen die im Vorjahr erhaltenen Löhne einen bestimmten Betrag erreichen. Diesbezüglich spricht man von einem „Mindestwert des Beitragsgutscheins“. Für Arbeitnehmer ab 21 Jahren muss der Jahreslohn mindestens das Vierfache des durch das KAA Nr. 43 des NAR garantierten monatlichen Mindestlohns betragen. Für Arbeitnehmer unter 21 Jahren sowie für behinderte Arbeitnehmer in beschützenden Werkstätten gibt es besondere Tarife.

Wenn der Lohn diesen Betrag nicht erreicht, muss der Betreffende seiner Krankenkasse einen zusätzlichen Beitrag zahlen.

Es wird angenommen, dass Rentner, Bezieher von Arbeitslosengeld, von Krankengeld usw. die Bedingung erfüllen, einen „ausreichenden Wert“ auf dem Beitragsgutschein zu haben.

827.

Bei seinen Kontakten mit der Krankenkasse oder mit Leistungserbringern, die seine Versicherbarkeit überprüfen können müssen, verwendet der Versicherte einfach seinen elektronischen Personalausweis.

Für Personen, die keinen elektronischen Ausweis besitzen, wie z.B. Kinder unter 12 Jahren, wird ein spezielles Dokument (SIS+) ausgestellt.

Dieses System als solches betrifft aber nur die Pflege in Belgien. Um Pflegeleistungen im Ausland in Anspruch nehmen zu können, muss man die Dokumente mit sich führen, die im Rahmen der Regeln, sofern es solche gibt, vorgesehen sind, die für die Beziehungen zwischen der belgischen Krankenversicherung und der Krankenversicherung des Landes, in das man sich begibt, festgelegt wurden. Im Rahmen der europäischen Sozialversicherungsverordnungen gibt es zum Beispiel eine „Europäische Krankenversicherungskarte“, die von der Krankenkasse ausgestellt wird.

I

II

III

IV

V

KAPITEL 3

DIE GESUNDHEITSLEISTUNGEN

§1. WELCHE LEISTUNGEN WERDEN ZURÜCKERSTATTET?

828.

Die Kranken- und Invalidenversicherung beteiligt sich an folgenden Kosten:

- gewöhnliche Behandlung durch Ärzte, Zahnärzte und Paramediziner;
- spezialisierte Behandlung in Pflegeinstituten;
- Medikamente;
- Krankenhausaufenthalte;
- Prothesen;
- funktionale Rehabilitation.

829.

Die Liste der durch die Versicherung zurückerstatteten Leistungen ist Gegenstand einer durch K. E. festgelegten Nomenklatur. Für jede große Rubrik der Nomenklatur besteht innerhalb des LIKIV ein technischer Rat, der sich aus Spezialisten in der betroffenen Materie zusammensetzt, und sein Gutachten abgibt über die Abänderungen der Nomenklatur.

Die Nomenklatur kann Bedingungen für die Rückerstattung auferlegen, z.B. Qualitätsnormen, therapeutische Indikationen, besondere Prozeduren.

830.

Parallel oder zusätzlich zur Krankenversicherung haben die Gemeinschaften und Regionen sowie die ÖSHZ gewisse Kompetenzen im Bereich der Gesundheit oder der Pflege von Personen. Die flämische Gemeinschaft hat eine neue „Pflegeversicherung“ eingeführt, die zusätzliche Leistungen im Bereich der Pflege älterer Personen bezahlt.

Im Rahmen der 6. Staatsreform erhielten die Gemeinschaften die Kompetenz für bestimmte Bereiche der Krankenversicherung, vor allem:

- Unterstützung bei den alltäglichen Aufgaben in Pflegeheimen;
- bestimmte Rubriken der funktionellen Rehabilitation;
- Mobilitätshilfen, die in die Rubrik der Orthopädiemechaniker fallen.

Im Verlauf dieses Kapitels befinden sich einige Angaben über die Art, wie diese Sektoren im Rahmen der Krankenversicherung funktionieren und die gültig bleibt, solange die Gemeinschaften sie nicht verändern.

§2. WELCHE TARIFE KÖNNEN DIE LEISTUNGSANBIETER ANWENDEN?

831.

Der Tarif, den die Leistungsanbieter anwenden dürfen, wird im Allgemeinen zwischen den Krankenkassen und den Vertretern der medizinischen Berufe verhandelt. Dieser Tarif darf nicht überschritten werden durch diejenigen, die zu diesem Abkommen gehören. Die Leistungsanbieter können sich weigern, den Abkommen zuzugehören und freie Tarife anzuwenden; ihre Leistungen werden grundsätzlich zurückerstattet. Die Gesetzgebung beinhaltet jedoch eine bestimmte Anzahl von Mechanismen, die dazu anregen, sich den Abkommen anzupassen. In der Tat wendet die große Mehrheit der Leistungsanbieter die Abkommen an (sie sind konventioniert).

832.

Sollte dieser Mechanismus scheitern, hat die Regierung das Recht, im Rahmen der wirtschaftlichen Gesetzgebung, verpflichtende Tarife aufzuerlegen, die sogar unabhängig von der Rückerstattung der Versicherung sind. Diese Möglichkeit wird in Wirklichkeit nur selten genutzt, sie wird aber gelegentlich aufgeführt, um die Vertreter der medizinischen Berufe dazu zu bewegen, ein Abkommen zu unterzeichnen und die Leistungsanbieter, dieses anzuwenden.

833.

Die Nomenklatur präzisiert den relativen Wert jeder Leistung. Der Rückerstattungstarif wird durch die Multiplikation dieses relativen Wertes mit einer Richtzahl errechnet. Die Bestimmung dieser Richtzahl ist der eigentliche Gegenstand der Verhandlung zwischen den Krankenkassen und den Pflegeempfängern.

In Wirklichkeit hat die Verhandlung jedoch einen breiteren Gegenstand. So beinhalten die Abkommen oft Abänderungsvorschläge der Gesetzgebung, insbesondere der Nomenklatur. Insofern sie das Abkommen als solches nicht ablehnt, respektiert die politische Macht im Allgemeinen den Willen der Partner, auch wenn sie juristisch nicht durch diese Vorschläge gebunden ist.

834.

Als Ausnahme des Vorangegangenen legt ein königlicher Erlass den Rückerstattungstarif der Medikamente fest. Der Preis für einen Tag Krankenhausaufenthalt wird für jedes Krankenhaus durch das Ministerium der öffentlichen Gesundheit festgelegt.

§3. WELCHEN TEIL ZAHLT DIE VERSICHERUNG?

A. Prinzip

835.

Die Versicherung erstattet einen Teil des so festgelegten Tarifes zurück; im Allgemeinen muss der Patient selbst einen persönlichen Teil tragen, der von der Art der Leistung abhängt. Diesen persönlichen Anteil nennt man geläufigerweise Selbstbeteiligung oder Eigenanteil, da es sich theoretisch nicht um eine Begrenzung der Versicherungsintervention handelt, sondern um eine Maßnahme der Verantwortlichkeit des Patienten, die die medizinische Überversorgung bremsen soll. Diese theoretische Darstellungsweise entspricht aber kaum der Realität, da die Selbstkosten auch rückversichert werden können, vor allem im Rahmen von zusätzlichen kollektiven Versicherungssystemen. Im Laufe der letzten Jahre haben sich solche Systeme entwickelt, entweder im Rahmen von sektoriellen oder betrieblichen Abkommen oder im Rahmen der Krankenkassen. Für Personen, die solche Zusatzsysteme nicht in Anspruch nehmen können, könnten die Selbstkosten den Zugang zur Pflege erschweren, vor allem für Personen mit schwachem Einkommen oder für schwer Kranke. Der „Erhalt der erhöhten Kostenerstattung“ und „der zu berechnende Höchstbetrag“ sind aktuelle Antworten auf dieses Problem.

B. Die erhöhte Kostenerstattung der Versicherung

(Koord. G., Art. 37 § 19; KE 15.1.2014, gültig 1.1.2014)

836.

Als Ausnahme zum Vorangesagten bezahlen die Personen mit einem schwachen Einkommen keine „Selbstbeteiligung“. Dieses System, das manchmal als „erhöhte Kostenerstattung (EKE) der Versicherung“ bezeichnet wird, vereinheitlicht ab dem 1.1.2014 die Systeme des „Bezugs der erhöhten Kostenerstattung“ und das „OMNIO-Statut“, die selbst das vorherige „VIPO-Statut“ ersetzen, eine Bezeichnung, die heute noch manchmal benutzt wird.

Um dieses System nutzen zu können, darf das Haushaltseinkommen eine bestimmte Schwelle nicht überschreiten. Diese Schwelle wird um einen Zuschlag pro Person zu Lasten erhöht (siehe grüne Seiten am Ende dieses Handbuchs). Sie wird aufgrund des steuerbaren Bruttoeinkommens berechnet.

837.

In bestimmten Fällen, wo man davon ausgehen kann, dass die Einkommensgrenze nicht erreicht wird, gewährt die Krankenkasse die erhöhte Kostenerstattung automatisch.

Einerseits handelt es sich um die Nutznießer bestimmter Sozialzulagen:

- das Eingliederungseinkommen oder eine gleichwertige Sozialhilfe während mindestens drei ununterbrochenen Monaten;
- die Einkommensgarantie für Senioren;
- eine Entschädigung für eine behinderte Person.

Andererseits handelt es sich um behinderte Kinder, Waisen oder als „ausländische Minderjährige ohne Begleitung“ eingetragene Kinder und Jugendliche.

838.

In den anderen Situationen wird die erhöhte Kostenerstattung auf Antrag gewährt und nach der Einkommensprüfung durch die Krankenkasse. Der Antrag muss durch ein Haushaltsmitglied gestellt werden. Die Prüfung muss grundsätzlich belegen, dass die Einkommensgrenze während des vorherigen Kalenderjahres nicht erreicht wurde.

Man basiert sich aber auf die Elemente, die zum Zeitpunkt des Antrages bekannt sind – in der Praxis die Situation des Vormonats, wenn ein Haushaltsmitglied:

- pensioniert ist;
- eine Invalidenentschädigung bezieht oder sich seit mindestens einem Jahr in Arbeitsunfähigkeit befindet oder in einer ähnlichen Situation im Statut der Beamten oder der Soldaten, oder als behinderte Person eingetragen ist;
- seit mindestens einem Jahr vollarbeitslos ist;
- Witwe oder Witwer ist;
- alleinerziehend ist.

839.

Die erhöhte Kostenerstattung wird dem Versicherten und seinen Personen zu Lasten gewährt, sowie seinem Ehepartner, gesetzlichen Mitbewohner oder faktischen Partner.

C. Die maximale Gesundheitsrechnung (MAGER)

840.

Es bestehen drei MAGER-Techniken:

- 1. MAGER für bestimmte Kategorien von Sozialleistungsempfängern.** Die Krankenkasse erstattet 100 %, sobald der Gesamtbetrag der Selbstkostenbeteiligungen 506,79 Euro (2022) erreicht. Betroffen von diesem System sind die Haushalte, in denen mindestens eines der Mitglieder:
 - „Nutznießer der erhöhten Kostenerstattung“ (EKE, einst VIPO) ist,
 - Bezieher von Behindertenentschädigungen ist (außer der Eingliederungsbeihilfe, wenn der Betroffene effektiv von der Senkung aufgrund des Einkommens des Partners profitiert).NB: Die Arbeitslosen (außer die über 50-jährigen) profitieren nicht vom MAGER „Sozialleistungsempfänger“. Je nach ihrem Einkommen kommen sie in den Genuss von einer der beiden anderen Techniken.
- 2. MAGER für niedrige Einkommen.** Die gleiche Technik (Rückerstattung zu 100 % sobald die Gesamtsumme der Selbstbeteiligungen eine gewisse Schwelle erreicht) für Haushalte mit niedrigem Einkommen. Die Schwelle hängt vom Einkommen ab. Der gleiche Vorteil wird ohne Betrachtung des Einkommens gewährt zugunsten eines Kindes unter 19 Jahren (= bis 18 Jahre), das 650 Euro zahlen musste.
- 3. MAGER für die anderen Haushalte.** Die Selbstkostenbeteiligungen überhalb einer gewissen Schwelle werden je nach Einkommen zurückerstattet (siehe „grüne Seiten“).

841.

Die MAGER trägt den Selbstbeteiligungen bei den meisten Leistungen, die von der Versicherung abgedeckt sind, Rechnung.

Jedoch:

- bei den Medikamenten wird nur Rechnung getragen:
 - den Medikamenten der Kategorien A, B oder C;
 - der Pauschale für Medikamente im Falle der Hospitalisierung;
- der Hospitalisierung in der Psychiatrie wird nicht mehr Rechnung getragen ab dem 366. Tag;
- den Unterbringungskosten in Pflegeeinrichtungen oder in beschützten Wohnstätten wird nicht mehr Rechnung getragen.

Die MAGER trägt der Selbstbeteiligung bei offiziellen und effektiv bezahlten Tarifen Rechnung. Nicht berücksichtigt werden daher:

- nicht zurückzuerstattende Leistungen (sind nicht in der Nomenklatur verzeichnet);
- durch nicht konventionierte Ärzte berechnete Zusätze;
- Zusätze für Einzel- oder Zweibettzimmer;
- Schwarzgeld;
- nicht bezahlte / erhaltene Selbstbeteiligung

D. Modalitäten der Rückerstattung

842.

Grundsätzlich zahlt der Patient dem Pflegeleistenden die Kosten seiner Leistung und lässt sich einen Teil dieses Betrages von seiner Krankenkasse zurückerstatten. Bestimmte Leistungen werden jedoch direkt von der Krankenkasse an den Pflegeleistenden zurückerstattet; dieser verlangt nur den Selbstkostenpreis vom Patienten (System des Drittzahlers).

Dieses System wird allgemein angewandt bei Krankenhausaufenthalten und bei den Medikamenten. Es ist verboten für eine bestimmte Anzahl medizinischer oder zahnärztlicher Leistungen, außer für Versicherte, die bestimmten benachteiligten sozialen Kategorien angehören (Minimexbezieher, Behinderte, Langzeitarbeitslose (alleinstehend oder Haushaltsvorstand) (s. KE 10.10.1986).

843.

Die meisten Leistungen werden entsprechend der Handlung zurückerstattet. Um die Multiplikation unnötiger Handlungen zu vermeiden, werden bestimmte Leistungen in ein Paket pauschaler Pflege gruppiert. Dies ist z.B. der Fall für die Krankenpflege und die paramedizinische Pflege älterer abhängiger Personen in den Altersheimen durch Heimpflegerinnen, usw.

KAPITEL 4

BEZIEHUNGEN ZWISCHEN VERSICHERUNG UND LEISTUNGSANBIETERN

§1. DIE ÄRZTE UND DIE ZAHNÄRZTE

A. Abkommen zwischen Ärzten, Zahnärzten und Krankenkassen

844.

Der Tarif der Leistungen der Ärzte wird in Abkommen festgelegt, die zwischen den Krankenkassen und den Organisationen der Ärzte innerhalb der Kommission Ärzte-Krankenkassen abgeschlossen wurden. Diese Abkommen betreffen die Allgemeinmediziner wie die Spezialisten, die intellektuellen Leistungen wie die technischen Handlungen, die Hospitalisationspraxis wie die ambulante Praxis.

Ein Abkommen wird getroffen, wenn es die notwendigen Stimmen erreicht. Es wird dann dem Minister für soziale Angelegenheiten zur Genehmigung unterbreitet, nach Gutachten des Versicherungsrates und des Generalrates der Gesundheitspflege. Anschließend wird es ebenfalls jedem Arzt individuell unterbreitet. Es tritt in Kraft wenn der Ablehnungsprozentsatz eine gewisse Höhe nicht überschreitet.

Es ist dann für alle Ärzte verbindlich, außer für diejenigen, die ihre Ablehnung bekundet haben. Diese sind frei, die Tarife anzuwenden, die sie wollen, erhalten aber nicht das „soziale Statut“ zu Lasten der LIKIV.

845.

Die Tarife der Zahnärzte werden nach einer gleichen Prozedur festgelegt.

846.

Die Regierung verfügt über bestimmte Mittel, Tarife aufzuzwingen, wenn kein Abkommen gilt.

B. Die Modalitäten der Rückerstattung

847.

Die Rückerstattung der medizinischen und zahnärztlichen Behandlung bezieht sich im Grunde auf jede Behandlung. Davon wird jedoch eine Ausnahme gemacht bezüglich der Leistungen der klinischen Biologie (Laboranalysen, usw.) für hospitalisierte Kranke: Diese Leistungen sind grundsätzlich in der Tagesgebühr des Krankenhausaufenthaltes enthalten.

848.

Die Leistungsanbieter können ein Abkommen mit dem LIKIV abschließen, das die pauschale Zahlung verschiedener Leistungen vorsieht. Anstatt ihre Leistungen pro Handlung zurückzuerstatten, zahlen die Krankenkassen ihnen eine jährliche Pauschale, die alle von denen bei ihnen eingeschriebenen Patienten benötigten Leistungen abdeckt.

Da dieses System radikal von der medizinischen Überversorgung abschreckt, müssen die Patienten, die es auswählen, keine Selbstbeteiligung zahlen. Dieses System wird vor allem von einer bestimmten Anzahl medizinischer Häuser angewandt, die hauptsächlich im volkstümlichen Milieu arbeiten.

§2. DIE MEDIKAMENTE

849.

Die Krankenversicherung beteiligt sich am Preis der Medikamente.

Für die Rückerstattung bestehen unterschiedliche Regelungen:

- Fertigarzneimittel;
- vom Apotheker hergestellte Arzneimittel;
- generische Medikamente, d. h. Medikamente, deren Patentschutz abgelaufen ist und die durch andere Firmen als die Entwicklerfirma hergestellt werden können.

850.

Im Gegensatz zu den meisten der anderen Versicherungsleistungen werden der Tarif und die anderen Rückerstattungsbedingungen der Medikamente durch Königlichen Erlass festgelegt und nicht über Abkommen.

Abkommen zwischen Krankenkassen und Apotheken regeln jedoch bestimmte spezifische Punkte, z.B. die Honorare für den Bereitschaftsdienst.

851.

Die Fertigarzneimittel verteilen sich auf 4 Klassen, eingeteilt je nachdem, wie notwendig sie sind:

- die unentbehrlichen Medikamente (Klasse A) werden zu 100 % zurückerstattet;
- die notwendigen Medikamente (Klasse B) werden zu 75 % bis 85 % zurückerstattet;
- die Medikamente für leichte oder kurz dauernde Krankheiten (Klasse C) werden zu 50 % zurückerstattet;
- die Medikamente mit reduzierter therapeutischer Wirksamkeit (Klasse Cs) werden zu 40 % zurückerstattet.

Es gibt auch eine Klasse D, deren Medikamente nicht zurückerstattet werden.

852.

Die Medikamente werden entsprechend dem Drittzahlersystem zurückerstattet. Tariffestsetzungsämter empfangen die durch die Apotheken erstellten Rechnungen und leiten sie an die Krankenkassen weiter.

§3. DER KRANKENHAUSAUFENTHALT

853.

Die Krankenversicherung interveniert aufgrund eines Tagespreises, der vom FÖD Öffentliche Gesundheit in Funktion der vom Krankenhaus aufgewiesenen realen Kosten festgelegt wird. Die Krankenversicherung, anders gesagt die Krankenkasse, erstattet 75 % dieses Preises zurück; die übrigen 25 % gehen zu Lasten des Staates, werden aber direkt vom LIKIV bezahlt.

854.

Der Tagespreis deckt die Unkosten, die an die Hospitalisierung als solche (Aufenthalt) in einem Gemeinschaftszimmer gebunden sind. Abkommen zwischen Krankenkassen und Krankenhäusern bestimmen die Zusätze, die die Krankenhäuser erheben können für die Unterbringung im Einzelzimmer, sowie den Tarif der in den Krankenhäusern getätigten Leistungen, die nicht im Tagespreis enthalten sind (Tagesklinik usw.).

855.

Die medizinischen Leistungen und die im Krankenhaus verabreichten Medikamente sind in der Nomenklatur der betroffenen Leistungen enthalten.

In der Praxis treten die Ärzte einen Teil der ihnen zustehenden Honorare für die im Krankenhaus getätigten Leistungen wieder ab.

§4. ANDERE LEISTUNGEN

A. Paramedizinische Leistungen

856.

Abkommenskommissionen, die sich zusammensetzen aus den Krankenkassen und den Vertretern der betroffenen Berufe, arbeiten Abkommen aus, die die Rückerstattungsbedingungen der Leistungen der ins Haus kommenden Krankenschwestern, der Hebammen, der Kinesitherapeuten, der Prothesespezialisten, der Implantatlieferanten, der Gehörspezialisten, der Optiker, der Bandagisten regeln. Diese Abkommen beruhen auf den gleichen Grundsätzen wie die Abkommen Ärzte-Krankenkassen, werden aber nach einer einfacheren Prozedur angenommen. Sie treten nach ihrem Abschluss in der Abkommenskommission in Kraft, sobald der Minister für soziale Angelegenheiten sie genehmigt hat.

B. Die Pflegehäuser

857.

Im Laufe der letzten Jahre versuchte man, die Krankenhauseinweisung für die Fälle zu reservieren, die diese Pflegeform wirklich benötigen. Vor allem im Bereich der Geriatrie (Altersheilkunde) und der Psychologie haben sich Institutionen entwickelt, die die Personen aufnehmen, für die ein Krankenhausaufenthalt nicht mehr notwendig ist, die aber nicht zuhause gepflegt werden können. So unterscheidet man:

- die Erholungs- und Pflegeheime,
- die Seniorenheime,
- die psychiatrischen Pflegeheime,
- die Initiativen für betreutes Wohnen,
- die Tageszentren.

858.

In diesen verschiedenen Strukturen deckt die Krankenversicherung den eigentlichen Aufenthalt nicht. Sie deckt die durch den Zustand der Person benötigte Pflege. Bestimmte davon, vor allem die sanitäre Pflege und einige paramedizinische Leistungen, werden aufgrund eines Pflegepaketes zurückerstattet, das pauschal in Funktion des Abhängigkeitszustandes des Betroffenen festgelegt wird. Diese Pauschalbeträge werden festgelegt über Abkommen zwischen den Krankenkassen und den stellvertretenden Organisationen der betroffenen Institutionen.

C. Besondere Leistungen

859.

Spezifische Regelungen bestimmen die Rückerstattung besonderer Leistungen, wie z.B. die Nierendialyse. Gleiches gilt für die funktionelle Heilgymnastik, die die Heilgymnastik nach einem Unfall betrifft, aber auch z.B. bestimmte psychiatrische Behandlungen, die Behandlung bestimmter Suchtformen, die Pflege behinderter Personen, usw. Die Rückerstattung eines funktionellen Heilgymnastikprogramms unterliegt im Allgemeinen einer Entscheidung des leitenden Ärztekollegiums, das die ärztlichen Berater der verschiedenen Krankenkassen umfasst. Diese Rückerstattung erfolgt mehr und mehr aufgrund von Abkommen, die direkt zwischen der LIKIV und der Pflegeinstitution abgeschlossen werden, anstatt aufgrund einer Tätigkeitsliste.

860.

Die Personen, die unter bestimmten chronischen Krankheiten leiden, erhalten eine Pauschale zur Abdeckung bestimmter Pflegeleistungen, einschließlich bestimmter Pflege (z.B. besondere Nahrungsmittel), die nicht auf der Tätigkeitsliste vermerkt sind.

861.

Ein spezieller Solidaritätsfonds interveniert zugunsten schwer erkrankter Personen für bestimmte teure Pflegeleistungen, die nicht in der Liste vorgesehen sind. Die Intervention dieses Fonds ist ebenfalls einer Entscheidung des leitenden Ärztekollegiums unterstellt.

KAPITEL 5

WER IST DURCH DIE ENTSCHÄDIGUNGS- VERSICHERUNG ABGEDECKT?

§1. DIE ANRECHTHABENDEN

862.

Unter die Kranken- und Invalidenversicherungspflicht fallen in Bezug auf die Entschädigungen hauptsächlich die Arbeitnehmer des privaten Sektors sowie die nicht auf Lebenszeit ernannten Beamten und Lehrkräfte.

Dasselbe gilt für:

- die kontrollierten Arbeitslosen;
- die Arbeitnehmerinnen während ihrem Schwangerschaftsurlaub;
- die Arbeitnehmer, die während einer Periode, in der sie versichert waren, oder während einer ununterbrochenen Versicherungszeit arbeitsunfähig geworden sind.

863.

Wenn es möglich ist, wird die Krankenkasse die Eigenschaft als Versicherter überprüfen, und zwar über den im Rahmen der Gesundheitspflegeversicherung benutzten Angaben. Reichen diese Angaben nicht aus, wird der Betroffene gebeten, ein Auskunftsförmular von seinem Arbeitgeber ausfüllen zu lassen.

§2. DIE WARTEZEIT

(Art. 205 KE 3.07.1996)

864.

Im Gegensatz zum Anrecht auf die Gesundheitspflege ist das Anrecht auf Entschädigungen nur nach Ablauf einer Wartezeit gültig.

Die Wartezeit des Versicherten beläuft sich grundsätzlich auf 180 Arbeitstage oder der Arbeit gleichgestellte Tage innerhalb von 12 Monaten. Jeder Tag von mindestens 3 Stunden wird als Arbeitstag angesehen. Für gewisse Arbeitnehmer genügt eine Stunde (Lehrkräfte, Raumpfleger, Künstler, Heimarbeit, usw.).

Teilzeitbeschäftigte, Saisonarbeiter oder unregelmäßig beschäftigte Arbeitnehmer haben die Wartezeit nach 800 geleisteten Arbeitsstunden erfüllt. Darüber hinaus kann der Zeitraum, in dem diese Leistungen erbracht werden müssen, auf 36 statt 12 Monate erhöht werden.

Verschiedene Inaktivitätsperioden sind Arbeitsperioden gleichgestellt, vor allem:

- die Perioden der kontrollierten Arbeitslosigkeit;
- die Perioden der Arbeitsunterbrechung infolge eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit, während denen der Betroffene im Sinne des Gesetzes über die Krankenversicherung als unfähig betrachtet wird, oder während denen er zeitweise vollständige Unfähigkeitsentschädigungen bezog;
- die Tage des Jahresurlaubs, die Feiertage, der Urlaub wegen Arbeitszeitverkürzung;
- die durch den Arbeitgeber bezahlten Inaktivitätstage;
- die Streik- oder Lock-out-Tage.

865.

Wie für das Anrecht auf Gesundheitspflege hat man erst Anrecht auf Entschädigungen, wenn während der Wartezeit Beiträge in einer bestimmten Höhe bezahlt wurden. Erreichen die vom Lohn abgehaltenen Beiträge diesen Betrag nicht, müssen sie durch persönliche Beiträge vervollständigt werden.

866.

Es bestehen einige Abweichungen von der Bedingung der Wartezeit:

- zugunsten der Jugendlichen, die die Schule beenden und bestimmte Bedingungen erfüllen (der Jugendliche hat dann zur gleichen Zeit Anrecht auf die Entschädigungsversicherung, wenn sein Anrecht auf Warteentschädigungen beginnt) UND sie erhalten innerhalb von 13 Monaten nach Abschluss des Studiums den Begünstigtenstatus (in der Krankenversicherung);
- zugunsten der Personen, die nach einem Militärdienst, einem Dienst als Wehrdienstverweigerer oder nach einer Gefängnisstrafe wieder als Versicherte gelten (oder sich in Arbeitsunfähigkeit befinden), insofern sie die Wartezeit vor diesem Dienst oder dieser Inhaftierung beendet hatten;
- zugunsten der Witwen und Witwer, die eine entlohnte Tätigkeit aufnehmen (oder arbeitsunfähig werden), nachdem sie eine Überlebensrente bezogen, wenn sie bevor sie ihre Rechte auf diese Pension geltend machten, die Eigenschaft als Versicherte hatten und wartezeitmäßig in Ordnung waren.

867.

In bestimmten Fällen erhält man das Anrecht nach einer verkürzten Wartezeit. Dies ist vor allem der Fall:

- der Arbeitnehmer, die wartezeitmäßig in Ordnung sind und ihre Laufbahn unterbrechen, um ihr Kind unter 3 Jahren zu erziehen (6 Jahre, wenn das Kind behindert ist); nach dieser Unterbrechung erlangen sie ihr Anrecht nach einer Wartezeit von 1 Monat, der insgesamt 20 Arbeitstage zählt;
- der Personen, die nachdem sie selbstständig waren, im System der Entlohten versichert werden, diese Personen müssen eine Wartezeit von 6 Monaten leisten, die mindestens 60 Arbeitstage zählen.

868.

Man behält das Anrecht auf Entschädigung bis zum Ende des Quartals, das dem, während dem die Wartezeit endete, folgt.

§1. WAS VERSTEHT MAN UNTER ARBEITSUNFÄHIGKEIT?

869.

Entschädigungen werden dem Arbeitnehmer gewährt, der folgende Bedingungen erfüllt:

- einen Verlust seiner Erwerbsfähigkeit von mindestens 66 % erleiden, aufgrund von funktionellen Schädigungen oder Störungen;
- gezwungen sein, jede Aktivität aufgrund des Auftretens oder der Verschlechterung dieser Arbeitsunfähigkeit zu unterbrechen.

Die Arbeitsunfähigkeit betrifft die Gesamtheit aller Berufe, die der Arbeitnehmer aufgrund seiner beruflichen Qualifikation und seiner Berufserfahrung ausüben könnte. Während den ersten 6 Monaten der Unfähigkeit bezieht sie sich auf den gewöhnlichen Beruf, insofern die Krankheit innerhalb dieser Frist heilbar oder besserungsfähig ist.

870.

Die Arbeitsunfähigkeit setzt voraus, dass der Betroffene jede Arbeit unterbrochen hat, nicht nur seinen gewöhnlichen Beruf, sondern auch jede Form nebenberuflicher Aktivität, die nicht zur Freizeit gehört.

Im Rahmen einer progressiven beruflichen Wiedereingliederung kann der Betroffene den Vertrauensarzt seiner Krankenkasse bitten, eine Aktivität mit teilweiser Beibehaltung der Entschädigung ausüben zu dürfen. Seit 2002 wurden die Regelungen zur Kumulierung der Entschädigung mit dem Einkommen aus diesen genehmigten Aktivitäten abgeschwächt, um die progressive Arbeitswiederaufnahme der Invaliden zu fördern. Jede außerhalb dieser Genehmigung ausgeführte Tätigkeit wird als Betrug angesehen, und der Arbeitnehmer setzt sich schweren Sanktionen aus, vor allem der Rückerstattung sämtlicher erhaltenen Entschädigungen. Der Verwaltungsausschuss des LIKIV kann von dieser Rückerstattung absehen, wenn sich der Betroffene in einer besonderen Situation befindet.

871.

Die Krankenversicherung deckt nur die Risiken, die während der Versicherungsperiode aufgetreten sind. Zum Beispiel verweigert sie die Zahlung von Entschädigungen an den Arbeitnehmer, der den notwendigen Unfähigkeitsprozentsatz erreicht, aber schon behindert war als er in die Versicherung eintrat und keine Verschlimmerung seines Zustandes erlitt, oder dessen Verschlimmerung nicht im Bezug zur Arbeitsunfähigkeit steht.

872.

Sind der Arbeitsunfähigkeit gleichgestellt:

- der Krankenhausaufenthalt;
- der vorbeugende Urlaub, d. h. die Entfernung von Arbeitnehmern, die mit bestimmten ansteckenden Krankheiten in Kontakt gekommen sind.

§2. BETRAG DER ENTSCHÄDIGUNGEN

873.

Während des ersten Jahres der Arbeitsunfähigkeit (primäre Unfähigkeit) beträgt die Entschädigung 60 % des verlorenen Lohnes. War der Betroffene arbeitslos bevor er krank wurde, darf die Entschädigung während den ersten 6 Monaten nicht höher sein als die der Arbeitslosenentschädigung. Erfordert der Zustand des Betroffenen die Hilfe einer Drittperson, bekommt er ab dem 4. Monat der Unfähigkeit einen Zuschlag, dessen Betrag in den grünen Seiten am Ende dieses Handbuches angegeben wird.

874.

Ab dem zweiten Jahr (Invalidität) beträgt die Entschädigung:

- 65 % des Lohnausfalls, wenn der Betroffene Personen zu Lasten hat;
- 55 % des Lohnausfalls, wenn der Betroffene allein lebt;
- 40 % des Lohnausfalls in den anderen Fällen.

875.

Gilt als Arbeitnehmer mit Personen zu Lasten:

- der Arbeitnehmer, der mit seinem (Ehe-)Partner zusammenwohnt;
- der Arbeitnehmer, der mit Kindern zusammenwohnt;
- der Arbeitnehmer, der mit Verwandten oder Verschwägerten bis zum 3. Grad zusammenwohnt.

Das Berufseinkommen oder die Sozialentschädigungen dieser Personen dürfen einen gewissen Betrag (siehe „grüne Seiten“) nicht überschreiten.

Gelten als Alleinstehende:

- die Arbeitnehmer, die allein wohnen;
- die Arbeitnehmer, die mit Personen zusammenwohnen, deren Einkommen die festgelegte Begrenzung um als Person zu Lasten zu gelten überschreiten, ohne aber die 2. Schwelle zu überschreiten (Betrag dieser Schwelle: siehe „grüne Seiten“);
- die Arbeitnehmer, die nur mit Personen zusammenwohnen, die zu ihren Lasten sind und die über kein Berufseinkommen verfügen.

876.

Dem Lohnausfalls wurde eine Höchstgrenze gesetzt, die grünen Seiten am Ende dieses Handbuches führen diese Beträge sowie die sich daraus ergebenden maximalen Entschädigungen auf.

Die Invaliditätsentschädigung darf nicht niedriger sein als das Eingliederungseinkommen (Beträge siehe grüne Seiten). Ein höherer Satz wird garantiert, wenn der Betroffene „regulärer Arbeitnehmer“ ist. Während der primären Arbeitsunfähigkeitsperiode wird ebenfalls ein Mindestbetrag garantiert (Betrag siehe grüne Seiten).

877.

Als reguläre Arbeitnehmer werden diejenigen anerkannt, die folgende Bedingungen erfüllen:

- zu Beginn der Arbeitsunfähigkeit seit mindestens 6 Monaten die Eigenschaft als Versicherter haben;
- zumindest 120 Arbeitstage oder gleichgestellte Tage (außer Arbeitslosigkeit) aufweisen;
- in den letzten 4 Trimester vor der Arbeitsunfähigkeit eine Anzahl an Arbeitstagen oder an gleichgestellten Tagen aufweisen, die mindestens $\frac{3}{4}$ der Anzahl Arbeitstage entspricht; der Zivildienst, die Kindererziehungszeiten (unter bestimmten Bedingungen) und die Zeiten der Weiterversicherung sind für die Anwendung dieser Bedingung ausgenommen.
- einen durchschnittlichen Tageslohn in Höhe eines bestimmten Betrages nachweisen (für die gleichgestellten Tage trägt man der Entlohnung Rechnung, aufgrund der die Entschädigung berechnet wird).

878.

Grundsätzlich werden die Entschädigungen für alle Tage der Woche, außer für sonntags, gezahlt. Sie werden monatlich ausgezahlt. Sie sind indexiert.

879.

Die Entschädigungen bei Invalidität werden seit einigen Jahren im Rahmen der Anpassung an das Wohlbefinden angepasst. Dazu verweisen wir auf die grünen Seiten am Ende des Handbuchs.

880.

Im Rahmen der Anpassung an das Wohlbefinden wurde entschieden, den Invaliden jährlich eine „Aufholprämie“ zu gewähren, als Ansatz eines Urlaubsgeldes, wie es die Pensionierten erhalten. Diese Prämie wird mit den Entschädigungen des Monats Mai gezahlt an Invalide, die am 31. Dezember vor der Gewährung seit mindestens 1 Jahr arbeitsunfähig sind. Diese Maßnahme wurde zum ersten Mal 2010 angewandt.

881.

Ein Beitrag von 3,5 % wird auf die Invaliditätsentschädigungen im Rahmen der Krankenversicherung einbehalten. Sie wird von der Krankenkasse abgehalten und dem Landespensionsamt überwiesen. Die Zahlung dieses Beitrages darf nicht dazu führen, dass der Betrag der Entschädigung unter einen gewissen Betrag fällt; dieser Betrag wird erhöht, wenn der Nutznießer Personen zu Lasten hat (Beträge befinden sich in den grünen Seiten).

§3. GEWÄHRUNGSPROZEDUR UND -FORMALITÄTEN

A. Das ärztliche Attest

882.

Zur Beantragung der Arbeitsunfähigkeitsentschädigungen sendet der Arbeitnehmer ein ärztliches Attest an den Vertrauensarzt seiner Krankenkasse. Dies geschieht entweder per Post oder per Übergabe gegen Empfangsbestätigung. Dieses Attest muss einem gewissen Modell entsprechen, das von der Regelung vorgesehen ist – in der Praxis verfügen die Krankenkassen über diese Modelle. Im Gegensatz zum Attest für den Arbeitgeber muss das Attest für die Krankenkasse Angaben zur ärztlichen Diagnose enthalten. Das erklärt, warum dieses Attest direkt an den Vertrauensarzt gesendet wird, da er ebenfalls der Schweigepflicht unterliegt.

- Die Formalität muss spätestens am zweiten Tag nach Beginn der Unfähigkeit erledigt werden. Ist der Arbeitnehmer durch einen Arbeitsvertrag gebunden, muss sie spätestens am 14. Tag (Arbeiter) oder am 28. Tag (Angestellte) nach Beginn der Krankheit erledigt werden.
- Zudem muss das Attest das Anfangs- und wahrscheinlich Enddatum der Arbeitsunfähigkeit angeben.
- Im Falle einer Verlängerung oder eines Rückfalls muss das Attest innerhalb von 7 Tagen übermittelt werden.

883.

Bei verspäteter Zustellung des Attestes werden die Entschädigungen für die vorherigen Tage um 10 % gekürzt. Diese Sanktion kann durch die Krankenkasse aufgehoben werden, nach Stellungnahme des LIKIV, in bestimmten Ausnahmefällen, vor allem wenn der Arbeitnehmer Opfer einer höheren Gewalt war, die ihn davon abgehalten hat, diese Formalität rechtzeitig zu erledigen.

884.

Gilt der Betroffene als arbeitsunfähig (Krankenhausaufenthalt, vorbeugender Urlaub), ist diese Formalität nicht notwendig: Er wird nur gebeten, seine Situation zu belegen. Wurde der Betroffene Opfer eines Arbeitsunfalls, ist diese Formalität ebenfalls nicht gesetzlich Pflicht. In der Praxis wird jedoch dazu angeraten, seine Krankenkasse bei einem Arbeitsunfall zu informieren: Diese zahlt im Allgemeinen schneller die Entschädigungen als der Versicherer (vor allem, wenn der Fall angezweifelt wird); obschon der Versicherer grundsätzlich die Krankenkasse informieren muss. Wenn er den Fall nicht übernehmen möchte, geschieht es manchmal, dass diese Formalität unterlassen wird.

B. Die Entscheidung

885.

Der Vertrauensarzt der Krankenkasse entscheidet über die Anerkennung der primären Unfähigkeit; er kann auch die Wiederaufnahme einer Aktivität genehmigen.

886.

Die Gewährung von Invaliditätsentschädigungen setzt eine Anerkennung durch ein Organ des LIKIV, den Ärzterat der Invalidität, voraus. Die Invalidität kann entweder durch eine Entscheidung dieses Organs oder durch den Vertrauensarzt beendet werden.

887.

Der Arbeitnehmer, der die Kontrolle verweigert, erhält keine Entschädigungen. Der Arbeitnehmer wird gebeten, sich an der auf dem Attest vermerkten Adresse aufzuhalten, bis die Entscheidung getroffen wird (normalerweise innerhalb von 3 Tagen nach Erhalt des Attestes).

§4. ALLGEMEINE GEWÄHRUNGSBEDINGUNGEN

888.

Die Entschädigungen werden nicht für die Perioden gezahlt, die durch eine Entlohnung, z. B. einen garantierten Lohn, Urlaubsgeld, bezahlte Feiertage, eine Unterbrechungsentschädigung, usw. abgedeckt sind.

889.

Die Leistungen der Krankenversicherung werden verweigert, wenn der Schaden durch eine andere Gesetzgebung abgedeckt ist, z.B. eine Arbeitsunfallentschädigung, eine aufgrund des allgemeinen Haftpflichtrechts gezahlte Entschädigung oder eine ausländische Sozialsicherheitsentschädigung.

Betreffend der Kranken- und Invaliditätsentschädigungen ist der abgedeckte Schaden der wirtschaftliche Verlust, der durch das gesundheitliche Problem des Betroffenen entsteht.

Die Modalitäten, nach denen dieser Verlust abgedeckt ist, sind ohne Bedeutung. Wenn z. B. die durch die Krankenversicherung entschädigte Unfähigkeit ganz oder teilweise aus einem Arbeitsunfall entstand, werden die Arbeitsunfallentschädigungen von den Krankenversicherungsentschädigungen abgezogen, obwohl beide Gesetzgebungen den betreffenden Schaden entsprechend verschiedenen Modalitäten decken: Die Arbeitsunfallrente gleicht den Verlust der Konkurrenzfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt aus, und die Krankenversicherungsentschädigung gleicht den Lohnverlust aus.

Sind jedoch die durch die andere Gesetzgebung entschädigten Verletzungen total verschieden von der angeführten Unfähigkeit um Entschädigungen der Krankenversicherung zu beziehen, werden letztere nicht gekürzt. Ist der Betroffene z.B. infolge einer Grippe arbeitsunfähig, kürzt man nicht die Rente, die er aufgrund einer Gelenkverletzung erhält.

KAPITEL 7

DIE MUTTERSCHAFT

890.

Während dem Mutterschaftsurlaub sowie während den Perioden der Entfernung von der Arbeit während der Schwangerschaft und der Stillzeit erhält die Arbeitnehmerin Entschädigungen zu Lasten der Krankenkasse.

Während dem Mutterschaftsurlaub beträgt die Entschädigung 79,5 % des verlorenen Lohnes während den 30 ersten Tagen, während dem Rest des Urlaubs 75 %. Dennoch:

- die durch einen Arbeitsvertrag gebundenen Arbeitnehmerinnen haben Anrecht auf 82 % ihres Bruttoeinkommens (ohne Höchstgrenze), während der ersten 30 Tage;
- die Entschädigung, die den arbeitslosen Frauen zugute kommt, wird in zwei geteilt:
 - eine Basisentschädigung von 60 % des Lohnes, ohne den Betrag der Arbeitslosenentschädigung zu überschreiten;
 - ein Zuschlag von 19,5 % während 30 Tagen, anschließend 15 %.

891.

Während des vorgeburtlichen Arbeitsverbotes beträgt die Entschädigung 78,237 % des Lohnes. Dieser Prozentsatz entspricht dem Satz der Entschädigungen für Berufskrankheiten im Falle der präventiven Entfernung (*siehe entsprechendes Kapitel in diesem Handbuch*). Während dem nachgeburtlichen Arbeitsverbot (Stillen) beträgt die Entschädigung 60 %.

892.

Die Gewährungsbedingungen der Mutterschaftsentschädigung, vor allem die Berechnung des verlorenen Lohnes und die Lohnhöchstgrenzen, sind die gleichen wie für das Krankengeld. Dasselbe gilt für die Berechnung der Wartezeit, die allerdings nur sechs Monate beträgt, in denen die Betroffene 120 Arbeitstage oder gleichgestellte Tage anrechnen muss.

893.

Wird infolge des Todes oder der Hospitalisierung der Mutter der Mutterschaftsurlaub in Vaterschaftsurlaub umgewandelt, wird dieser ebenfalls durch die Krankenversicherung entschädigt, insofern der Vater versicherungsmäßig in Ordnung ist. Die Entschädigungen werden aufgrund des Lohnes des Vaters berechnet und durch seine eigene Krankenkasse gezahlt.

Wird Vaterschaftsurlaub aufgrund des Todes der Mutter genommen, so erhält der Vater den Satz der Mutterschaftsentschädigung, der der Mutter zugestanden hätte. Wird Vaterschaftsurlaub aufgrund der Hospitalisierung der Mutter genommen, werden die Entschädigungen berechnet wie normales Krankengeld (die Mutter behält ihre eigene Mutterschaftsentschädigung).

894.

Die Entschädigungen für die letzten 17 Tage des Vaterschaftsurlaubs oder für den Adoptionsurlaub gehen ebenfalls zu Lasten der Mutterschaftsversicherung. Diese Entschädigung beträgt 82 % des Lohnausfalls, begrenzt wie für die Entschädigungen der Arbeitsunfähigkeit.

895.

Der Lohn für die Stillpausen geht ebenfalls zu Lasten der Mutterschaftsversicherung. Diese Entschädigung beträgt 82 % des nicht begrenzten Lohnausfalls.

Thema 3

ARBEITSUNFÄLLE UND BERUFSKRANKHEITEN

KAPITEL 1

ARBEITSUNFÄLLE: ALLGEMEINES

Gesetz vom 10. April 1971 über die Arbeitsunfälle (GAU)

§1. ORGANISATION DES SEKTORS

896.

In der Gesetzgebung bezüglich der Arbeitsunfälle sind folgende Vorteile für die Unfallgeschädigten vorgesehen:

- die Rückerstattung der Behandlungskosten;
- Zahlung im Todesfall;
- Entschädigungen bei Arbeitsunfähigkeit.

897.

Diese Entschädigungen werden von einer privaten Versicherungsgesellschaft, der der Arbeitgeber sich anschließen muss, gewährt.

Der Fonds für Arbeitsunfälle ist eine staatliche Einrichtung, die u.a. damit beauftragt ist:

- die Tätigkeiten der Versicherungsgesellschaften zu kontrollieren;
- im Sektor der Arbeitsunfälle die Rolle des „Ombudsmanns der Versicherungen“ im Falle einer Klage gegen einen Versicherungsträger wahrzunehmen;
- den Opfern von Arbeitsunfällen, die vor dem 01.01.1988 geschehen sind, gewisse Unterstützungen zu zahlen, nachdem gewisse Fristen verstrichen waren, die der Versicherung das Recht gaben, die Akte abzuschließen. Für Unfälle, die sich nach dem 01.01.1988 ereignet haben, sind diese Risiken durch die privaten Versicherungsgesellschaften gedeckt.
- die Opfer zu entschädigen, deren Arbeitgeber nicht gesetzmäßig versichert waren, und den betreffenden Arbeitgeber gerichtlich zu verfolgen.

Der Fonds für Arbeitsunfälle dient auch als Versicherer für Seeleute und als Rückversicherung für bestimmte besondere Risiken (Kriegsrisiko, usw.).

§2. WER WIRD VON DER GESETZGEBUNG ABGEDECKT?

(GAU, Art. 1 bis 5)

898.

Die entlohnten sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer sowie bestimmte Arbeitnehmer, die, obschon sie entlohnt werden, nicht sozialversicherungspflichtig sind (Studenten, Lehrlinge, usw.) (KE 25.10.1971).

Die Arbeitnehmer der öffentlichen Dienste unterliegen, unabhängig von ihrem Statut, im Allgemeinen einem Sondergesetz, das den Bestimmungen für den privaten Sektor in Sachen gedecktes Risiko und Entschädigung sehr gleicht, in Verfahrensfragen jedoch unterschiedlich gehandhabt wird. So sind die öffentlichen Dienste z.B. die eigenen Versicherungsträger im

Bereich Arbeitsunfallversicherung (Gesetz 03.07.1967).

Die Soldaten und Gleichgestellte sind ihrerseits durch die Gesetze vom 05.10.1948 versichert.

Die bezahlten oder unbezahlten Schüler, die eine Arbeit im Rahmen einer praktischen Ausbildung am Arbeitsplatz außerhalb der Schuleinrichtung ausführen, sind ebenfalls gegen Arbeitsunfälle versichert. Dazu verweist die Gesetzgebung auf „Personen, die eine Arbeit im Rahmen einer Ausbildung im Hinblick auf eine bezahlte Arbeit leisten“. Hauptsächlich bezieht sich dies auf Praktikanten, die der sozialen Sicherheit nicht unterstehen. Es handelt sich nur um Ausbildungen, die in einem gesetzlichen Rahmen (mit einem Lehrvertrag) organisiert werden. Fedris erstellt eine Liste dieser Ausbildungen.

899.

Die Nichtigkeit des Arbeitsvertrages kann der Anwendung des Gesetzes nicht entgegengestellt werden. So unterliegen schulpflichtige Kinder, die trotzdem arbeiten, oder ohne Arbeitserlaubnis beschäftigte Ausländer trotz der Illegalität ihrer Arbeit dem Gesetz.

§3. DAS GEDECKTE RISIKO

(G.A.U. Art. 7 bis 9)

A. Der Arbeitsunfall

900.

Der Arbeitsunfall ist ein Unfall, d.h. ein plötzlich auftretendes Ereignis, das im Laufe oder aufgrund der Durchführung des Arbeitsvertrages eine Verletzung zur Folge hat (Art. 7).

Das Gesetz sieht zwei Mechanismen vor, um die Beweislast durch das Opfer zu erleichtern:

- Erbringt das Opfer den Beweis, dass sich der Arbeitsunfall während der Durchführung des Arbeitsvertrages ereignet hat, so wird der Unfall als infolge der Durchführung des Arbeitsvertrages betrachtet, es sei denn, das Gegenteil kann bewiesen werden;
- Erbringt das Opfer den Beweis eines plötzlichen Ereignisses und einer Verletzung, so wird angenommen, dass die Verletzung aufgrund des Unfalls entstand, es sei denn, der gegenteilige Beweis wird erbracht.

Als Arbeitsunfall gilt ebenfalls der Unfall außerhalb der Ausübung des Arbeitsvertrages, der aber durch einen Dritten in Ausführung dessen Arbeitsvertrages verursacht wurde (Änderung des Gesetzes über die Arbeitsunfälle durch das G. 21.12.2013, gültig ab 6.2.2014).

B. Der Unfall auf dem Weg zur Arbeit

901.

Die Gesetzgebung bezüglich der Arbeitsunfälle sieht auch die Deckung von Unfällen auf dem Arbeitsweg vor, d.h. auf dem gewöhnlichen Wege zwischen der Wohnung des Arbeitnehmers und dem Arbeitsplatz (Art. 8). Der gewöhnliche Weg ist nicht unbedingt der kürzeste: Es geht um den Weg, den jeder normalerweise nehmen würde. Kurze Unterbrechungen oder kurze Umwege sind erlaubt, wenn sie durch einen gerechtfertigten Grund entstanden sind; längere Unterbrechungen und Umwege sind nur im Falle höherer Gewalt gerechtfertigt. Der Weg gilt als normal oder der Umweg als gerechtfertigt durch die Tatsache, dass der Arbeitnehmer den Weg im Rahmen einer Fahrgemeinschaft zurücklegt oder seine Kinder zur Schule oder zum Kindergarten bringt bzw. wieder abholt.

902.

Eine gewisse Reihe von Örtlichkeiten werden als Arbeitsplatz betrachtet (Art. 8, 1 Abs. 3):

- der Versammlungsort des BR oder des AGS, wenn der Arbeitnehmer an diesen Versammlungen teilnimmt;
- der Ort, an dem der Arbeitnehmer, mit der stillschweigenden oder ausdrücklichen Erlaubnis des Arbeitgebers, Unterrichtskurse während den Arbeitsstunden besucht;
- der Ort, an dem der Arbeitnehmer sich befindet, um als Vertreter der Arbeitnehmer oder als Gewerkschaftsdelegierter seine Aufgaben zu erfüllen, mit stillschweigender oder ausdrücklicher Erlaubnis des Arbeitgebers.

Diese Aufzählung ist nicht begrenzt: Die Gerichte können jeden Ort als Arbeitsplatz anerkennen, der mit der Ausführung des Arbeitsvertrages verbunden ist.

903.

Gewisse Wege werden als Arbeitswege angesehen (Art. 8, 2):

- für Vertreter der Arbeitnehmer oder Gewerkschaftsdelegierte: der Weg vom Wohnort bis zur Arbeitsstelle oder bis dort, wo Gewerkschaftsschulungen stattfinden;
- von der Arbeitsstelle bis zu der Stelle wo der Arbeitnehmer seine Mahlzeit einnimmt oder besorgt (und umgekehrt);
- vom Arbeitsplatz bis zum Ort wo der Arbeitnehmer Unterrichten zur Berufsausbildung folgt, und von dort bis zu seinem Wohnort;
- von seinem normalen Arbeitsplatz bis zu dem Ort, an dem er ausnahmsweise arbeiten soll;
- vom Arbeitsplatz bis zu dem Ort, an dem er seinen Lohn erhält, und umgekehrt;
- die Fahrt während der Kündigungsfrist, um eine neue Beschäftigung zu suchen, mit Einverständnis des Arbeitgebers;
- der zurückzulegende Weg um dem früheren Arbeitgeber soziale Dokumente, Arbeitskleidung oder Werkzeuge zurückzubringen oder abzuholen;
- vom Arbeitsort bis zum Freizeitort und umgekehrt; es sei denn es besteht ein Verbot des Arbeitgebers.

Das Gesetz sieht noch besondere Regelungen vor für die für Hafentarbeiter, die Matrosen und die Heimarbeiter. Die gesetzliche Auflistung ist auch hier nicht begrenzt.

C. Die Unfallklärung

904.

Damit der Versicherungsträger interveniert kann, muss der Unfall gemeldet werden. Der Arbeitgeber muss den Unfall innerhalb von 8 Tagen melden (GAU, Art. 62; KE 13.2.2003). Diese Pflicht wird gesetzlich sanktioniert (GAU, Art. 91quater, Kodex des sozialen Strafrechtes, Art.223 §1.3°). Der Arbeitgeber darf sich nicht weigern, die Unfallklärung einzureichen unter dem Vorwand, dass die Ereignisse seiner Meinung nach nicht als Arbeitsunfall zu betrachten sind, dass sie nicht bewiesen sind, dass sie zu keinen Folgeschäden führen, usw.

Die Intervention des Arbeitgebers rechtfertigt sich vor allem durch die Tatsache, dass die Unfallklärung ziemlich technische Angaben enthält, vor allem zur Erstellung von Statistiken. Sie rechtfertigt sich auch durch die Tatsache, dass das Opfer nicht immer in der Lage ist, selbst den Antrag einzureichen.

Das Einreichen eines Antrags durch den Arbeitgeber innerhalb der vorgesehenen Frist ist keine Bedingung zum Erhalt der Entschädigungen. Das Opfer oder die Anrechthabenden können auch den Antrag stellen (GAU, Art. 62, Absatz 2). Die einzige Frist, die juristisch einzuhalten ist, ist die Verjährungsfrist (siehe nachstehend).

905.

Manchmal ist es schwierig, den Arbeitsunfall zu erklären und zu beweisen, auch wenn annähernd 90 % der gemeldeten Unfälle ohne Einwand akzeptiert werden. Die größten Schwierigkeiten betreffen kleine Unfälle, vor allem wenn sie außerhalb der Betriebsräume geschehen oder wenn sie einen Arbeitnehmer auf einem isolierten Arbeitsposten betreffen.

Im Falle des Einwandes raten wir den Opfern Folgendes:

- so viele Beweise (Zeugen) wie möglich sammeln. Geschieht der Unfall z.B. auf dem Weg zur Arbeit und wurde durch eine Drittperson verursacht, fragen Sie die Polizei, ein Protokoll zu erstellen;
- der Arbeitnehmer ist nicht an den Inhalt der vom Arbeitgeber erstellten Erklärung gebunden, aber wohl an seine eigene Erklärung, vor allem gegenüber dem Inspektor der Versicherungsgesellschaft. Er muss also darauf achten, sich nicht selbst zu widersprechen und nur die Dokumente zu unterzeichnen, die wahrheitsgetreu das enthalten, was gesagt wurde.

Die Verweigerungen der Anerkennung als Arbeitsunfall werden dem Fonds für Arbeitsunfälle mitgeteilt, der die Möglichkeit hat:

- eine Untersuchung durch seine Inspektionsdienste durchzuführen;
- bei anhaltender Verweigerung der Versicherung kann der Fonds die Sache vor das Arbeitsgericht bringen. Achtung: Im Rahmen dieser Prozedur handelt der Fonds im Namen der öffentlichen Ordnung, nicht als Anwalt des Opfers.

I

II

III

IV

V

KAPITEL 2

DIE ENTSCHÄDIGUNG DER ARBEITSUNFÄLLE

§1. DIE GESUNDHEITSPFLEGE

(G.A.U., Art. 29 bis 31)

906.

Das Opfer hat Anrecht auf die vollständige Rückerstattung der Behandlungskosten (ohne Selbstbeteiligung), innerhalb der durch die Gesetzgebung festgelegten Tarife (K. E. 30.12.1971).

Für die Unfälle von vor dem 01.01.1988 verfällt die Verpflichtung des Versicherungsträgers nach Ablauf der Neuüberprüfungsfrist. Nach dieser Frist gehen die Kosten zu Lasten des Fonds für Arbeitsunfälle.

907.

Im Prinzip kann sich das Opfer den Leistungserbringer selbstständig aussuchen.

Es verliert diese Möglichkeit jedoch, wenn der Arbeitgeber einen eigenen medizinischen Dienst aufgebaut hat, der kostenlos pflegt. Nur die Unternehmen mit einem Betriebsrat können einen solchen Dienst einrichten, wobei das Einverständnis des Betriebsrates erforderlich ist. Das Opfer kann die Behandlungsmethoden durch einen Arzt seiner Wahl überprüfen lassen. 90 % dieser Arztkosten gehen zu Lasten des Versicherungsträgers innerhalb eines festgelegten Tarifes.

908.

Der Betroffene hat ebenfalls Anrecht auf die Rückerstattung der Kosten, die bei Anschaffung, Unterhalt, Ausbesserung und Erneuerung von Prothesen und bei der Behandlung durch einen Orthopäden, auf den er gegebenenfalls angewiesen ist, anfallen.

Für die Unfälle vor dem 01.01.1988 überweist der Versicherungsträger der Föderalagentur für Berufsrisiken (Fedris) zum Zeitpunkt der Feststellung der ständigen Arbeitsunfähigkeiten ein Kapital, das für die Pflege, die Reparatur oder die Erneuerung der Prothese bestimmt ist. Das Opfer wendet sich an Fedris für die Rückerstattung seiner Unkosten. Unter gewissen Bedingungen (z.B. im Falle einer Verschlechterung nach der Neuüberprüfungsfrist) kann Fedris eine andere Prothese als die in dem Abkommen vereinbarte gewähren.

Für die Unfälle nach dem 01.01.1988 gehen die Prothesen voll zu Lasten des Versicherungsträgers, unter Kontrolle von Fedris.

§2. TOD DES OPFERS

(G.A.U. Art. 10 bis 21)

I

II

III

IV

V

A. Die Bestattungskosten

909.

Stirbt das Opfer an den Folgen des Unfalls, so übernimmt der Versicherungsträger folgende Kosten:

- eine Beteiligung an den Bestattungskosten, die 30 Tageslöhnen entspricht, ohne unterhalb der durch die Kranken- und Invalidenversicherung vorgesehenen Entschädigung zu liegen;
- die Überführung der Leiche zum Beerdigungsort, alle Verwaltungskosten einbegriffen.

B. Der überlebende (Ehe-)Partner

910.

Der Ehepartner: (Mann oder Frau) hat Anrecht auf eine Rente von 30 % des Einkommens, wenn:

- er verheiratet und nicht getrennt zur Zeit des Unfalls war;
- er nach dem Unfall geheiratet hat und nicht geschieden oder getrennt war zur Zeit des Todesfalles, wenn:
 - die Hochzeit mindestens ein Jahr von dem Ableben stattfand;
 - ein gemeinsames Kind aus der Heirat hervorgeht;
- einer der Ehepartner zum Zeitpunkt des Todes Anrecht auf Kinderzulagen für ein Kind zu Lasten hatte;
- er geschieden oder getrennt war und eine Unterhaltszahlung bezog; in dem Fall darf die Rente nicht größer sein als diese Unterhaltszahlung.

911.

Gesetzlich Zusammenwohnende werden Ehepartnern gleichgestellt, wenn sie einen Vertrag abgeschlossen haben, der sie zur Unterhaltungspflicht verpflichtet, selbst nach Beendigung des Zusammenwohnens (Abänderung des G. 1971 durch G. 11.5.2007, gültig ab 26.6.2007, anwendbar auf die Unfälle ab diesem Datum).

C. Die Kinder

912.

Die Kinder haben Anrecht auf:

- 20 % pro Kind, mit einem Maximum von 60 %, wenn sie Vollwaisen sind;
- 15 % mit einem Maximum von 45 % für die anderen Kinder.

Es muss sich:

- um Kinder des Arbeitnehmers selbst handeln;
- oder um Kinder des Partners („Stiefkinder“), unter der Bedingung, dass ihre Abstammung zum Zeitpunkt des Todes des Opfers feststeht.

Kinder, die nur von einem Elternteil abstammen („Einelternfamilien“) werden Waisen gleichgestellt. Stirbt der Elternteil, der sie erzieht, entspricht ihre Rente der eines Vollwaisen. War die Abstammung zum Zeitpunkt des Todes noch nicht festgestellt, so muss zumindest eine diesbezügliche Prozedur vor dem Tod eingeleitet worden sein.

913.

Die vor dem Todesfall adoptierten Kinder haben Anrecht auf die gleichen Vorteile:

- nur die Vollwaisen, wenn sie durch eine einzige Person adoptiert wurden oder der andere Adoptierende vorher verstorben ist;
- nur die anderen Kinder, in den anderen Fällen.

914.

Die Rente wird solange bezahlt, wie das Kind Anrecht auf Kinderzulagen hat und in jedem Fall bis zum 18. Lebensjahr. Sie wird ohne Altersgrenze weitergezahlt für behinderte Kinder, die bestimmte Bedingungen erfüllen.

D. Andere Familienmitglieder

915.

Die Verwandten in aufsteigender Linie, die Enkelkinder, die Geschwister können ebenfalls eine Rente unter gewissen Bedingungen beziehen. Insbesondere müssen sie unter dem gleichen Dach gewohnt haben und vom Lohn des Opfers gelebt haben.

Enkelkindern gleichgestellt sind Kinder, die in der Familie untergebracht sind, wenn das Opfer oder sein Ehepartner Anrecht auf Familienzulagen für diese Kinder hatte. Es ist nicht erforderlich, dass die Eltern dieser Kinder selbst gestorben sind: Die Rente wird gewährt, wenn die Unterbringung z. B. die Folge eines Entzugs der elterlichen Gewalt der „natürlichen“ Eltern ist. Hinterlässt das Opfer anrechthabende (biologische) Kinder oder Enkel, treten die Rechte der gleichgestellten Kinder nicht in Konkurrenz mit diesen Kindern: Sie werden als von gleicher Abstammung betrachtet und die dieser Abstammung zugewiesene Rente wird auf 15 % festgelegt und pro Kopf aufgeteilt.

§3. ZEITWEILIGE ARBEITSUNFÄHIGKEIT

(GAU Art. 22 bis 23bis)

916.

Zeitweilige Arbeitsunfähigkeit nennt man die Situation, in der das Opfer nicht in der Lage ist, seine normale Arbeit aufzunehmen und dessen Beeinträchtigungen noch nicht konsolidiert sind, d.h. gesundet sind oder sich definitiv stabilisiert haben.

Das Gesetz unterscheidet zwischen totaler (der Arbeitnehmer kann die Arbeit nicht wieder aufnehmen) und teilweiser (der Arbeitnehmer kann nicht seine normale Arbeit ausführen, wohl aber eine angepasste Arbeit) zeitweiliger Arbeitsunfähigkeit.

917.

Im Falle der totalen zeitweiligen Unfähigkeit (TZU) hat der Arbeitnehmer Anrecht auf eine tägliche Entschädigung in Höhe von 90 % seines Basislohnes (siehe auch „garantierter Lohn“ im zweiten Teil dieses Handbuchs).

918.

Im Falle der teilweisen zeitweiligen Unfähigkeit unterscheidet das Gesetz 3 Situationen:

- a. Der Arbeitnehmer nimmt die Arbeit bei seinem Arbeitgeber wieder auf (eventuell unter angepassten Bedingungen): Er hat Anspruch auf den (eventuellen) Unterschied zwischen seinem Lohn vor dem Unfall und dem Lohn der Ersatzbeschäftigung.
- b. Der Arbeitnehmer lehnt ohne triftigen Grund eine ihm vorgeschlagene Arbeitswiederaufnahme ab oder begibt sich selbst in die Unmöglichkeit, eine Arbeitswiederaufnahme zu akzeptieren, z.B. indem er selbst seinen Arbeitsplatz kündigt: Er hat Anspruch auf eine Entschädigung entsprechend seinem Unfähigkeitsprozentsatz.
- c. In den anderen Fällen wird ihm weiterhin die TZU-Entschädigung gezahlt bis zur Heilung oder Stabilisierung.

919.

Die Arbeitswiederaufnahme kann spontan geschehen. Sie kann auch vom Arbeitgeber vorgeschlagen werden auf Initiative des Versicherers. Wenn das Opfer in diesem Falle nicht mit dem Vorschlag einverstanden ist, kann es die Meinung des Arbeitsarztes einholen. Dieser verfolgt die gleiche Prozedur wie im Rahmen der Gesundheitsüberwachung der Arbeitnehmer. Führt die Entscheidung des Arbeitsarztes dazu, den Arbeitnehmer auf einen Arbeitsposten zu setzen, der nicht den normalen Bedingungen seines normalen Arbeitspostens entspricht, hat der Arbeitnehmer das Recht auf Berufung beim Arzt-Arbeitsinspektor.

Neben dieser durch das Gesetz über die Arbeitsunfälle vorgesehenen Prozedur gelten die gewöhnlichen Regelungen in Sachen Wohlbefinden. Daraus erfolgt, dass das Opfer immer die Meinung des AGS oder des paritätischen Gutachtensausschusses des externen Schutz- und Vorbeugungsdienstes, dem der Arbeitgeber angeschlossen ist, einholen kann. Diese Vorgehensweise unterbricht jedoch nicht die Prozedur gegenüber dem Arbeitgeber und der Versicherungsgesellschaft. Daraus erfolgt ebenfalls, dass wenn der Arbeitnehmer auf einem Risikoposten beschäftigt ist, die Regelungen in Sachen Untersuchung zur Arbeitswiederaufnahme vollständig anzuwenden sind.

920.

Die Entschädigungen bei vorübergehender Arbeitsunfähigkeit werden zum gleichen Zeitpunkt wie die Löhne gezahlt. Sie unterliegen der Zahlung von Beiträgen an die soziale Sicherheit (13,07 %) und sind mit 11,11 % Steuervorabzügen belegt. Sie werden 3 Monate nach dem Unfall dem Index angeglichen auf der Grundlage des zum Zeitpunkt des Unfalls gültigen Schwellenindex.

§4. STÄNDIGE ARBEITSUNFÄHIGKEIT

(GAU Art. 24)

A. Berechnung der Entschädigung

921.

Wenn nach der Konsolidierung eine Unfähigkeit bestehen bleibt, hat das Opfer zu Lasten des Versicherers Anspruch auf eine Entschädigung, Jahresentschädigung genannt, deren Satz dem Unfähigkeitsgrad entspricht. Die Arbeitsunfähigkeit definiert sich hier als der Verlust der konkurrenzfähigen Eignung für den allgemeinen Arbeitsmarkt; sie entspricht daher nicht unbedingt einem realen Lohnverlust.

Beträgt der Unfähigkeitsgrad weniger als 10 %, wird die Entschädigung reduziert:

- um 50 %, wenn der Grad unter 5 % liegt

- um 25 %, wenn er 5 % oder mehr beträgt.

922.

Benötigt der Zustand des Opfers die Hilfe einer dritten Person, hat das Opfer Anrecht auf eine Entschädigung, berechnet in Funktion des Notwendigkeitsgrades der Hilfe, auf Basis von 12 Mal das garantierte durchschnittliche monatliche Mindesteinkommen (siehe 2. Teil sowie die „grünen Seiten“). Benötigt das Opfer eine vollzeitige Hilfe, erhält es also 100 % dieses Lohnes. Diese Entschädigung folgt der Entwicklung (Indexierung und Erhöhungen) des Lohnes.

B. Prozedur

923.

Unfähigkeitsgrad, eventuell Hilfe einer dritten Person, Datum der Konsolidierung und der Lohn, aufgrund dessen die Entschädigungen berechnet werden, sind Gegenstand eines Abkommens, das der Versicherer dem Opfer vorschlägt. Die juristischen Dienste der CSC stehen den Opfern von Arbeitsunfällen diesbezüglich zur Beratung zur Seite. Falls notwendig, gewährt dieser Dienst ebenfalls den Beistand eines Arztes, der über den Unfähigkeitsgrad beraten kann.

924.

Wenn das Opfer mit dem Vorschlag des Versicherers einverstanden ist, wird dieses Abkommen der Föderalagentur für Berufsrisiken (Fedris) zur Billigung vorgelegt.

Einigen sich die Parteien nicht, geht die Sache vor das Arbeitsgericht, das entscheidet. Gleiches gilt, wenn Fedris das Abkommen der Parteien ablehnt.

Fedris wird nicht von Amts wegen in die Prozedur nach einer Ablehnung eingeschaltet. Es wird dem Opfer angeraten, Fedris vorzuladen, um seine Position besser verteidigen zu können: Der Fonds agiert als Garant des öffentlichen Interesses, das dem Interesse des Opfers entspricht.

Bis die Sache geregelt ist, überweist der Versicherer die Entschädigungen zum vorgeschlagenen Satz (GAU Art. 63, §4).

C. Revision

925.

Die Entschädigungen werden festgelegt für die gesamte Lebensdauer des Opfers. Wenn sich der Gesundheitszustand des Opfers aber verändert (in die eine oder andere Richtung) innerhalb von 3 Jahren nach der Genehmigung des Abkommens oder der definitiven Entscheidung des Gerichts, kann das Opfer oder der Versicherer eine Revision des Unfähigkeitsgrades beantragen. Diese Revision ist nur möglich im Falle der Veränderung des Gesundheitszustandes und nicht im Falle einer Veränderung der sozialen Situation (eine Arbeit verlieren oder finden, die Früh-Pensionierung, Laufbahnunterbrechung). Der neue Grad wird nach der gleichen Prozedur festgelegt wie der vorherige Grad: durch Fedris genehmigtes Abkommen oder Gerichtsurteil. Die Frist von 3 Jahren, Revisionsfrist genannt, ist die vorgesehene Frist für die Einreichung eines Antrages bei Gericht in Ermangelung eines genehmigten Abkommens. Angesichts der für die Bearbeitung der Genehmigungsakte bei Fedris notwendigen Zeit, hat ein Abkommen nur dann Sinn, wenn es mindestens 3 Monate vor dem Ende der Frist abgeschlossen wird.

926.

Nach der Revisionsfrist wird die Jahresentschädigung in eine Lebensrente umgewandelt, auf Basis eines durch den Versicherer gebildeten Kapitals. Unter gewissen Bedingungen (siehe nachstehend) kann das Opfer beantragen, dass ihm maximal ein Drittel der Rente direkt in Form von Kapital ausbezahlt wird. Dieser Antrag wird beim Arbeitsgericht eingereicht. Die-

ses urteilt in Funktion des Interesses des Opfers. Das Drittel in Kapital wird im Allgemeinen gewährt, zum Beispiel um die Wohnung auszustatten, ein Geschäft zu gründen,...

927.

Nach der Revisionsfrist sind die Entschädigungen nicht mehr revidierbar als solche. Verschlimmern sich die Unfallfolgen, kann das Opfer Verschlimmerungsentschädigungen beantragen, unter der Bedingung, dass der neue Grad mindestens 10 % beträgt. Die Verschlimmerungsentschädigung wird nicht berechnet in Funktion des Basislohnes. Es ist ein pauschaler Referenzbetrag, der vom Unfähigkeitsgrad abhängt (Betrag dieser Pauschale siehe „grüne Seiten“). Die Entschädigung, die das Opfer erhält, entspricht dieser Pauschale, verringert um die überwiesene Rente. In der Praxis wird diese Entschädigung nur gewährt, wenn die Unfähigkeit sich sehr verschlimmert hat oder wenn es sich um einen früheren Unfall handelte, dessen Rente infolge der Geldentwertung an Wert verloren hat. Die Verschlimmerungsentschädigungen werden vom Versicherer gezahlt, wenn der Unfall nach dem 1.1.1988 geschah. Die Unfälle vor diesem Datum gehen zu Lasten von Fedris.

928.

Wenn das Opfer nach der Konsolidierung zeitweilig seine Aktivität, in die es wieder eingegliedert wurde, unterbrechen muss (z.B. um sich operieren zu lassen oder infolge einer zeitweiligen Verschlimmerung), hat es Anrecht auf die vollständigen zeitweiligen Unfähigkeitsentschädigungen (siehe oben). Nach der Revisionsfrist besteht dieses Recht nur wenn der ständige Unfähigkeitsgrad mindestens 10 % beträgt.

Diese zeitweiligen Unfähigkeitsentschädigungen gehen zu Lasten des Versicherers. Handelt es sich aber um einen Unfall vor dem 1.1.1988 und tritt die Verschlimmerung nach der Revisionsfrist ein, gehen die Entschädigungen zu Lasten von Fedris.

D. Zahlungsmodalitäten

929.

Im Laufe der Jahre wurde die Regelung ziemlich kompliziert bezüglich der Zahlungsmodalitäten der Entschädigungen für ständige Unfähigkeit. Die Zahlung geschieht durch den Versicherer oder durch Fedris; es kann sich um trimesterielle, monatliche oder einzige Zahlungen (in Kapital) handeln; die Entschädigung kann indexiert werden, nicht indexiert werden oder indexiert werden in Form einer Anpassungsentschädigung, die von Fedris gezahlt wird; das Drittel in Kapital kann möglich sein oder nicht. Es gibt Unterscheidungen je nach Unfähigkeitsgrad, nach Unfalldatum, nach dem Datum der Regelung (d.h. des Urteils oder der Genehmigung des Abkommens, das die Entschädigung festlegt) und je nachdem, ob man sich vor oder nach der Revisionsfrist befindet.

Folgende Tabellen versuchen, diese Regeln zu veranschaulichen.

ARBEITSUNFÄHIGKEITSGRAD < 10 %			
Datum Unfall	Datum Regelung	Revision	Zahlung
	< 1.01.1988	vor	Versicherer 1 x /Trimester keine Indexierung
		nach	durch Fedris 1 x /Jahr (4. Trimester) Anpassungsentschädigung 1/3 Kapital: nein

≥ 1.01.1988	< 1.01.1994	vor	Versicherer 1 x /Trimester keine Indexierung
		nach	Versicherer Kapital
	≥ 1.01.1994		durch Fedris 1 x /Jahr (4. Trimester) Anpassungsentschädigung 1/3 Kapital: nein

ARBEITSUNFÄHIGKEITSGRAD 10 BIS 15 %

Datum Unfall	Datum Regelung	Revision	Zahlung
< 1.01.1988	< 1.1.1997	durch den Versicherer 1 x / Trimester Anpassungsentschädigung Fedris 1/3 Kapital: ja	
	≥ 1.1.1997	durch den Versicherer 1 x / Trimester keine Indexierung 1/3 Kapital: nein	
≥ 1.01.1988	< 1.12.2003	durch den Versicherer 1 x / Monat Indexierung: ja (Versicherer) 1/3 Kapital: ja	
	≥ 1.12.2003	durch Fedris 1 x / Monat keine Indexierung 1/3 Kapital: nein	

ARBEITSUNFÄHIGKEITSGRAD 16 BIS 19 %

Datum Unfall	Datum Regelung	Revision	Zahlung
< 1.01.1988	< 1.12.2003	durch den Versicherer 1 x / Trimester Anpassungsentschädigung Fedris 1/3 Kapital: ja	
	≥ 1.12.2003	durch Fedris 1 x / Trimester Indexierung: ja (Fedris) 1/3 Kapital: nein	
≥ 1.01.1988	< 1.12.2003	durch den Versicherer 1 x / Monat Indexierung: ja (Versicherer) 1/3 Kapital: ja	
	≥ 1.12.2003	durch Fedris 1 x / Monat Indexierung: ja (Fedris) 1/3 Kapital: nein	

ARBEITSUNFÄHIGKEITSGRAD AB 20 %

Datum Unfall	Zahlung
< 1.01.1988	durch den Versicherer 1 x / Trimester Anpassungsentschädigung Fedris 1/3 Kapital: ja
≥ 1.01.1988	durch den Versicherer 1 x / Monat Indexierung: ja (Versicherer) 1/3 Kapital: ja

930.

Über die Indexierung hinaus folgten die Arbeitsunfallentschädigungen der Anpassungsbewegung der Sozialentschädigungen an das Wohlbefinden. Diesbezüglich verweisen wir auf den Artikel am Ende der grünen Seiten. Unlängst (für die Unfälle vor dem 1.1.1988) wurden die Anpassungen an das Wohlbefinden durch Fedris gezahlt in Form einer Ausgleichsentschädigung. Nun werden sie durch die Versicherungen gezahlt. Aber da diese Anpassungen nicht in den Reserven der Versicherungen integriert sind, werden deren Kosten zu Lasten der globalen Verwaltung der sozialen Sicherheit ausgeglichen. In 2012 entschied sich die Regierung für die einmalige Zahlung einer „Reevaluierungsentschädigung“ zu Lasten von Fedris, was wie eine Rückkehr zur vorherigen Ausgleichsentschädigung aussieht. Diese Technik scheint sich in den nächsten Jahren zu erneuern.

E. Soziale Abzüge und Besteuerung

931.

Die Entschädigungen für ständige Arbeitsunfähigkeit (Jahresentschädigung und Rente) unterliegen den LASS-Beiträgen wie ein Lohn.

932.

Die Entschädigungen für ständige Arbeitsunfähigkeit werden besteuert, wenn sie einen realen Lohnverlust ausgleichen. Dies ist nicht der Fall:

- wenn der Unfähigkeitsgrad unter 20 % liegt;
- wenn das Opfer pensioniert ist (Alters- oder Witwenrente)
- wenn das Opfer mindestens 66 Jahre alt ist;
- wenn das Opfer konkret beweist, dass es keinen Einkommensverlust erlitten hat (z.B. wenn es seine Arbeit zum gleichen Lohn wieder aufgenommen hat).

Wird keine dieser Bedingungen erfüllt, wird der Teil der Entschädigung, der die 20 % überschreitet, wie ein Ersatz Einkommen besteuert. Das bedeutet, dass sie mit den anderen Berufseinkünften kumuliert wird um das steuerbare Einkommen zu berechnen, aber es wird eine Steuerreduzierung gewährt (das Prinzip dieser Reduzierung wird im Kapitel „Arbeitslosigkeit“ beschrieben).

Die Entschädigung für die Hilfe von Drittpersonen wird nicht besteuert.

933.

Ist die Entschädigung nach den vorgenannten Kriterien zu besteuern, hält der Versicherer einen Steuervorabzug ab. Wenn das Opfer konkret die Abwesenheit eines Einkommensverlustes beweisen muss um die Steuerbefreiung zu erhalten, erhält es von der Steuerverwaltung ein Dokument (276 C3), das bestätigt, dass die Bedingungen erfüllt sind; dieses Dokument wird der zahlenden Institution (Fedris oder Versicherer) übermittelt, um die Befreiung von dem Steuervorabzug zu erhalten.

§5. ANDERE LEISTUNGEN

A. Fahrtkosten

934.

Unter gewissen Bedingungen können dem Opfer, seinem Ehepartner, seinen Kindern und seinen Eltern die durch den Unfall verursachten Fahrtkosten (z.B. Krankenhausbesuche) erstattet werden (GAU, Art. 33 und K. E. 21.12.1971, Art. 36 und 37).

935.

Muss das Opfer seine Arbeit auf Antrag des Versicherers oder des Gerichtes zwecks ärztlicher Untersuchung unterbrechen, so muss der Versicherer ihm seinen normalen Lohn zahlen, abzüglich des möglicherweise vom Arbeitgeber gezahlten Lohnes (GAU, Art. 27).

B. Entschädigungen

936.

Neben den Verschlechterungs-, Anpassungs- oder Ausgleichsentschädigungen, von denen oben gesprochen wurde, sieht das Gesetz verschiedene anderer Unterstützungen vor, um bestimmte Mängel der gesetzlichen Entschädigung zu beheben. Diese Unterstützungen sind pauschal. Ihr Betrag befindet sich in den „grünen Seiten“ am Ende dieses Handbuchs.

937.

Eine zusätzliche Unterstützung entspricht der Differenz zwischen einem festgelegten Betrag, dem Prozent der Arbeitsunfähigkeit und der berechneten Entschädigung. Diese garantiert denen einen Mindestbetrag, die nur eine geringe Entschädigung aufgrund der Schlichtheit ihres Grundlohnes.

Für die Arbeitsunfälle vor dem 01.01.1988 geht diese Unterstützung zu Lasten von Fedris. Für die Unfälle nach dem 01.01.1988 geht sie zu Lasten des Versicherungsträgers.

938.

Eine spezielle Unterstützung wird den Opfern einer ständigen Arbeitsunfähigkeit oder den Bezugsberechtigten eines verstorbenen Arbeitnehmers gewährt, wenn zum Zeitpunkt des Geschehens, der Unfall kein Anrecht auf Wiedergutmachung gab, aber infolge einer Gesetzesänderung schadensersatzpflichtig wurde. Mit anderen Worten, hierbei handelt es sich um die Gewährung eines Rückgreifens auf die Ausdehnung des Anwendungsbereiches des Gesetzes und dem Begriff des Arbeitsunfalls. Diese Unterstützung geht zu Lasten von Fedris.

56. REGELN, DIE FÜR ALLE LEISTUNGEN GELTEN

A. Basislohn der Entschädigungen

(GAU Art. 34 bis 40)

939.

Im Allgemeinen entspricht der Basislohn den in den letzten 12 Monaten bezogenen Löhnen, begrenzt auf einen Höchstbetrag, der jedes Jahr im Belgischen Staatsblatt veröffentlicht wird (siehe grüne Seiten). Dieser Höchstbetrag wurde in 2004 wesentlich erhöht. Um zu verhindern, dass diese Erhöhung zu einem Anstieg der Prämien zu Lasten der Versicherer führt, wurde ein Ausgleich zu Lasten der Gesamtverwaltung der sozialen Sicherheit eingeführt.

940.

War der Betreffende während den letzten 12 Monaten nicht immer vollzeitig beschäftigt, so wird dieser Zeitraum durch einen hypothetischen Lohn vervollständigt.

Dieser hypothetische Lohn wird folgendermaßen zusammengesetzt:

- wenn das Opfer seit weniger als einem Monat in dem Unternehmen oder in der Funktion, die es im Moment des Unfalls ausgeübt hat, beschäftigt war, nimmt man für die fehlende Zeit den Durchschnittslohn der Arbeitnehmer der gleichen beruflichen Ausbildung in Betracht;
- wenn das Unternehmen, in dem der Arbeitnehmer beschäftigt ist, nur eine begrenzte Arbeitszeit pro Jahr umfasst, wird der Lohn durch eventuelle andere Einkommen vervollständigt, bis dass die Referenzperiode komplett ist; wenn für einen Teil oder die ganze Periode keine anderen Einkommen bestehen, geht man wie nachstehend vor;
- in allen anderen Fällen (Teilzeitarbeitslose, Arbeitnehmer, die eine Teilzeitarbeitslosigkeit oder eine Krankheitsperiode mitgemacht haben) multipliziert man das tägliche Einkommen oder die durchschnittlichen Stunden mit der Anzahl Tage oder nicht geleisteten Stunden; das Durchschnittseinkommen wird berechnet, indem man das Einkommen auf das der Arbeitnehmer Anrecht hat, mit den wirklichen Leistungen teilt.

Im Falle von Teilzeitbeschäftigten gilt diese Regelung nur für die Entschädigung bei ständiger Arbeitsunfähigkeit. Die Entschädigungen für zeitweilige Arbeitsunfähigkeit werden aufgrund des Lohnes der Teilzeitarbeit errechnet.

Besondere Regeln gelten für die Errechnung der Entschädigung bei ständiger Arbeitsunfähigkeit von Lehrlingen und Minderjährigen sowie für Unfälle eines Rentners.

941.

Alle Lohnelemente sind im Grundlohn einbegriffen, einschließlich z. B. die Jahresendprämie, verschiedene Prämien, der Mehrlohn für Überstunden, Vorteile in natura in Geld abschätzbar, usw. Fedris, unterstützt durch die Mehrheit der Gerichte, geht davon aus, dass die Mahlzeit-Schecks (auch wenn sie der sozialen Sicherheit nicht abgegeben werden müssen) und die Arbeitgeberprämien an die Gruppenversicherung Teil des Lohnes sind.

Werden nicht als Lohn angesehen:

- Kostenrückerstattungen, vor allem die Transportkosten;
- die Rückerstattungen der Vertragsunterbrechung und im Allgemeinen die dem Arbeitnehmer geschuldeten Entschädigungen, wenn der Arbeitgeber seine Verpflichtungen nicht erfüllt;
- zusätzliche Entschädigungen der sozialen Sicherheit (zusätzliches Urlaubsgeld ist jedoch Teil des Lohnes);
- Arbeitskleidung oder die an einen Arbeitnehmer gezahlte Summe zur Anschaffung von Arbeitskleidung.

Bestimmte Elemente des Lohnes können durch königlichen Erlass ausgeschieden werden. So schließt ein königlicher Erlass die durch die Kollektivabkommen des Bausektors vorgesehene Mobilitätsprämie von dem Begriff Lohn aus.

Das Urlaubsgeld ist Teil des Basislohnes bezüglich der Entschädigungen der ständigen Unfähigkeit und des Todes, aber nicht bezüglich der Entschädigungen für zeitweilige Unfähigkeit (Abänderung durch G. 11.7.2005). Wir erinnern daran, dass die Periode der zeitweiligen Unfähigkeit für das Urlaubsgeld gleichgestellt ist (siehe 2. Teil). Man befand, dass es eine Form der doppelten Entschädigung war.

942.

Der in Betracht zu ziehende Lohn darf nicht tiefer liegen als die durch Kollektivabkommen vorgesehenen Tarife für einen Arbeitnehmer, der der gleichen beruflichen Kategorie wie das Opfer angehört.

B. Kumulierungsregelungen

943.

Im Allgemeinen werden die Arbeitsunfallentschädigungen ohne Einschränkung gezahlt, wenn das Opfer einen Lohn oder eine Sozialentschädigung bezieht.

Manche Sozialentschädigungen werden nicht gezahlt, wenn das Opfer durch die Arbeitsunfälle entschädigt wird. So werden die Krankenentschädigungen im Prinzip um den Betrag der Arbeitsunfallentschädigung reduziert. Arbeitslosenentschädigungen werden im Prinzip nicht gezahlt, wenn der Arbeitnehmer nach den Kriterien der Krankenversicherung arbeitsunfähig ist oder wenn er eine Entschädigung der zeitweiligen Unfähigkeit bezieht.

944.

Hat das Opfer Anrecht auf eine Alters- oder Witwenrente, so werden die Entschädigungen bei ständiger Arbeitsunfähigkeit auf ein Mindestmaß gekürzt, das sich nach dem Grad der Arbeitsunfähigkeit richtet. Auch die Renten von Bezugsberechtigten im Todesfalle des Opfers werden auf eine Pauschale reduziert, wenn der Bezugsberechtigte eine Alters- oder Witwenrente bezieht. Der Betrag dieser Pauschalen befindet sich in den grünen Seiten, am Ende dieser Broschüre. Diese seit 1983 bestehende Regel wurde infolge mehrerer juristischer Ereignisse neu verfasst (Art. 42bis, GAU, neu verfasst durch Prog.-G. 20.7.2006; KE 12.12.2006).

C. Zinsen

(GAU, Art. 42 Abs. 3)

945.

Verzugszinsen sind auf die im Gesetz vorgesehenen und zuerkannten Entschädigungen von Rechts wegen automatisch zu zahlen (d.h. sie müssen nicht angefragt werden).

D. Innerhalb welcher Frist muss man seine Rechte geltend machen?

(GAU, Art. 69 bis 71)

946.

Die Frist, innerhalb derer ein Gerichtsverfahren zur Erlangung der in Sachen Arbeitsunfall vorgesehenen Entschädigungen einzuleiten ist, beläuft sich auf 3 Jahre ab dem Zeitpunkt des Ereignisses, das dieses Verfahren rechtfertigt (z.B. der Beginn der Arbeitsunfähigkeit zur Erlangung einer Entschädigung für Arbeitsunfähigkeit).

Diese Verjährung wird u.a. unterbrochen durch Anerkennung auf Unterstützung durch den Versicherer oder Fedris oder durch Einschreibebrief mit Empfangsbestätigung.

947.

Wenn das Opfer, nach eventuell einer zeitweiligen Unfähigkeitsperiode, als gesund erklärt wird, hat es drei Jahre Zeit, um gegen diese Entscheidung anzugehen; diese Frist beginnt am Datum der Zustellung der Entscheidung (Art. 72, Abs. 2). Im Gegensatz zur Verjährung wird diese Frist weder verlängert noch unterbrochen.

Durch ein Urteil 102/2009 vom 18.6.2009 befindet es der Verfassungsgerichtshof als diskriminierend, dass der Artikel 72 Absatz 2 eine Verfallsfrist und keine Verjährungsfrist vorsieht.

I

II

III

IV

V

KAPITEL 3

DIE BERUFSKRANKHEITEN

(Koord. Gesetz vom 03.04.1970)

§1. GRUNDSÄTZE UND ORGANISATION

948.

Die Regelung bezüglich der Berufskrankheiten sieht eine gleiche Entschädigung der Opfer von Berufskrankheiten wie der Opfer von Arbeitsunfällen vor, nämlich:

- volle Rückerstattung aller Behandlungskosten, wenn diese nicht durch die Krankenversicherung gedeckt ist;
- Gewährung einer Entschädigung als Ersatz für den Lohnverlust bei zeitweiliger Arbeitsunfähigkeit;
- Gewährung einer Entschädigung als Ersatz für den Einkommens- und Verdienstmöglichkeitsverlust bei ständiger Arbeitsunfähigkeit;
- an die Bezugsberechtigten gezahlte Renten und Erstattung der Bestattungskosten nach dem Tod des Opfers.

949.

Der Anwendungsbereich dieser Gesetzgebung ist ungefähr der gleiche wie bei Arbeitsunfällen. Das Personal der provinziellen und lokalen Verwaltungen (Gemeinden, ÖSHZ, Interkommunalen, usw.) untersteht ebenfalls der Gesetzgebung des Privatsektors. Fedris entscheidet über die medizinischen Elemente des Dossiers. Die Entschädigungen werden durch die Verwaltung gezahlt, die sich durch Fedris zurückerstatten lässt. Die medizinische Pflege und die Prothesen werden direkt durch Fedris bezahlt.

950.

Die Unterschiede zwischen dem System der Berufskrankheiten und dem System der Arbeitsunfälle beruhen hauptsächlich auf die unterschiedlichen Risikoarten.

Die Krankheit ist ein sich entwickelndes Phänomen, deren Ursachen fast immer Anlass zu Diskussionen geben und deren Entwicklung nur schwer voraussehbar ist. Der Unfall hingegen ist ein in Zeit und Raum begrenztes Ereignis, dessen Folgen im Allgemeinen genau festgelegt werden können.

Das System der Berufskrankheiten wird durch einen Arbeitgeberbeitrag zur Sozialen Sicherheit finanziert und durch eine einzige öffentliche Anstalt, die Föderalagentur für Berufskrankheiten (Fedris), verwaltet. Es ist in der Tat unmöglich, die Aufteilung der Risiken unter die einzelnen Unternehmen, in denen die Arbeitnehmer diesen Risiken ausgesetzt sind, wissenschaftlich zu bestimmen.

§2. WAS IST EINE BERUFSKRANKHEIT?

951.

Es gibt eine Liste der anerkannten Berufskrankheiten, die per Königlichem Erlass festgelegt wird. Die aktuelle Liste finden Sie unter www.fedris.be/fr/liste.

Der Arbeitnehmer hat Anrecht auf eine Entschädigung, wenn er den Beweis erbringt:

- dass er an einer in der Liste aufgeführten Krankheit leidet;
- dass er diesem Krankheitsrisiko bei der Ausführung seines Arbeitsvertrages ausgesetzt war. Die Beschäftigung in gewissen Arten von Unternehmen, die in einer anderen Liste aufgeführt sind (KE 6.2.2007) setzt voraus, dass die Betroffenen diesen Krankheitsrisiken ausgesetzt sind.

952.

Der Arbeitnehmer kann ebenfalls entschädigt werden, wenn bewiesen werden kann, dass die Krankheit, an die er leidet, beruflichen Ursprungs ist, auch wenn sie nicht auf der Liste eingetragen ist. Im Rahmen dieser Verfügung obliegt die Beweislast dem Arbeitnehmer. In der Praxis sind bestimmte Krankheiten Gegenstand einer gewissen Rechtsprechung. Wenn dies nicht der Fall ist, kann die Beweislast ziemlich schwer werden; sie kann u.a. wissenschaftliche Studien erfordern, die ein einzelner Arbeitnehmer nicht gewährleisten kann. Ein kollektiver Vorgang mit Hilfe der Berufszentrale wäre angebracht.

953.

Fedris übernimmt die Kosten für Vorbeugungsprogramme für bestimmte Krankheiten, die in Verbindung zur Arbeit stehen, ohne dass es aufgrund der oben genannten Verordnungen Entschädigungen dafür gibt.

Zurzeit betreffen diese Interventionen die Lendenschmerzen bei Arbeitnehmern, die dem Risiko der mechanischen Vibration ausgesetzt sind oder dem Tragen von Lasten, vor allem das Pflegepersonal (Koord. G. Art. 62bis; KE 17.5.2007, gültig 1.3.2007).

§3. DIE ENTSCHÄDIGUNG DER OPFER

A. Allgemeine Regelungen

954.

Die Entschädigung der Opfer von Berufskrankheiten ist grundsätzlich die gleiche wie diejenige der Opfer von Arbeitsunfällen.

Abgesehen von einigen Einzelheiten beziehen sich die Hauptunterschiede auf das Verfahren bei der Gewährung der Entschädigung für ständige Arbeitsunfähigkeit. Die Folgen einer Berufskrankheit können nie als stabilisiert betrachtet werden. Daher kann Fedris zu jeder Zeit auf Antrag des Opfers oder von Amts wegen den Grad der anerkannten Arbeitsunfähigkeit neu prüfen lassen.

Im Unterschied zu den Arbeitsunfällen haben Berufskrankheiten darüber hinaus nur selten zeitweilige Arbeitsunfähigkeiten zur Folge. Es handelt sich meist um unheilbare Erkrankungen, an deren Ende die ständige Arbeitsunfähigkeit, die sich je nach Alter verschlimmert, steht.

Wenn auch die gesetzlichen Regelungen die gleichen sind, so ist die Art, nach der Fedris die Arbeitsunfähigkeit in der Praxis bewertet, verschieden von der, wie sie von den Arbeitsunfallkassen angewandt wird. Fedris trägt den „physischen Faktoren“ Rechnung, die der durchschnittlichen Nachwirkung der Folgen auf die Arbeitnehmer entsprechen, und den „wirtschaftlichen Faktoren“, die dem sozial-beruflichen Profil des Betroffenen Rechnung tragen. Das Gesetz bestätigte diese Praxis indirekt durch die ausdrückliche Regulierung dieser „Wirtschaftsfakto-

ren“, wenn das Opfer, das das Alter von 65 Jahren erreicht hat, im Allgemeinen auf dem Arbeitsmarkt nicht mehr aktiv ist. Während mehrerer Jahre sah es vor, „die Wirtschaftsfaktoren“ nach diesem Alter überhaupt nicht mehr zu berücksichtigen. Diese Anomalie - diskriminierend in Vergleich zur Situation der Arbeitsunfallopfer- wurde ab dem 1.1.2010 abgeschafft. Von nun an ist nur vorgesehen, dass der vor 65 Jahren zugeteilte „wirtschaftliche“ Satz nicht mehr überprüft wird, auch nicht im Falle der Abänderung des „physischen“ Satzes. Wenn aber die Unfähigkeit nach 65 Jahren festgelegt wird, berücksichtigt man normalerweise „die Wirtschaftsfaktoren“. Es ist sogar vorgesehen, ab dem 1.1.2010 die Reduzierungen zurückzuerstatten, die auf dieser Basis vor diesem Datum durchgeführt wurden (*Koord. G., Art. 35bis, abgeändert durch G. 23.12.2009*).

955.

Fedris verwaltet auch einen „Fonds für Asbestopfer“, der den (beruflichen oder nicht beruflichen) Opfern bestimmter Krankheiten (Asbestose, Mesotheliom) aufgrund einer Asbestaussetzung eine pauschale Entschädigung gewährt.

B. Vorbeugende Entfernung

956.

Kommt Fedris aufgrund auftretender erster Symptome zu der Feststellung, dass ein Arbeitnehmer von einer Berufskrankheit befallen ist oder Gefahr läuft, von einer solchen befallen zu werden, kann er dem Arbeitnehmer vorschlagen, vorübergehend oder für immer aus der schädlichen Umgebung entfernt zu werden.

Dieses Verfahren sowie die Intervention von Fedris in den Kosten für die Wiedereingliederung im Beruf sind durch die Gesetzgebung geregelt (KE 01.07.2006).

Ist der Betroffene mit seiner Entfernung aus der schädlichen Umgebung einverstanden, so hat er Anrecht:

- auf Entschädigungen für zeitweilige Arbeitsunfähigkeit (bei vorübergehendem Fernbleiben);
- bei einer endgültigen Entfernung:
 - während 90 Tage auf eine Entschädigung für zeitweilige Arbeitsunfähigkeit;
 - nach dieser Zeitspanne auf eine Entschädigung für ständige Arbeitsunfähigkeit;
 - wenn er Berufsausbildungskurse belegt, auf eine Entschädigung für volle Arbeitsunfähigkeit, abzüglich der von ihm bezogenen Einkünfte.

Lehnt der Betreffende eine Entfernung von seinem Arbeitsplatz ab, so kann die Entschädigung ihm ganz oder zum Teil, wenn sich die Krankheit weiter verschlimmert, verweigert werden.

Vor dem 1.1.2010 wurde dieses Verfahren besonders benutzt, um die Arbeitnehmerinnen zu entschädigen, die während ihrer Schwangerschaft in Anbetracht eines Risikos, das auf der Liste der Berufskrankheiten aufgeführt ist, von ihrer Arbeit zu entfernen. Diese Intervention von Fedris ist für Entfernungen abgeschafft worden, die ab dem 1.1.2010 begonnen haben: Von nun an beziehen alle Arbeitnehmerinnen eine Entschädigung zulasten der Krankenversicherung, die der Entschädigung für Berufskrankheiten entspricht. Fedris hat jedoch weiterhin die Aufgabe, die Arbeitsregelung hinsichtlich der Entfernung der schwangeren Arbeitnehmerinnen zu überprüfen und zu bewerten.

C. Prozedur

957.

Die Entschädigungsanträge unterliegen gewissen Formalitäten, insbesondere der Vorlage eines medizinischen Berichtes (KE 15.06.1971).

In der Praxis befassen sich die Krankenkassen meist mit dem Einreichen dieser Anträge. Wenn die Entscheidung des Fonds negativ ist, hat das Opfer die Möglichkeit, Berufung vor dem Arbeitsgericht zu erheben.

Diese Berufung muss in der üblichen Form der gerichtlichen Geltendmachung eingereicht werden (und nicht in Form eines Gesuchs wie in Sachen soziale Sicherheit), im gleichen Jahr der Zustellung der angefochtenen Verwaltungsakte.

§4. DER „ASBESTFONDS“

(Programmg. 27.12.2006.)

958.

Der Asbest-Fonds wurde 2007 bei Fedris eingerichtet, um die Asbestopfer so schnell wie möglich zu entschädigen. Der Fonds gewährt Entschädigungen für Arbeitnehmer im Privatsektor, aber auch für Selbständige oder für Opfer von Asbest in der Umgebung. Neben einer pauschalen Entschädigung und einer Intervention in die Bestattungskosten sieht der Fonds eine einmalige Intervention von 10.000 Euro für die schwersten Opfer des Mesothelioms vor. Er übernimmt auch die medizinischen Kosten oder die Intervention für die Hilfe seitens einer Drittperson, soweit diese Leistungen nicht durch die Krankenversicherung oder die Gesetzgebung über Berufskrankheiten abgedeckt sind.

Personen, die von Fedris als Opfer von durch Asbest verursachtem Kehlkopf- oder Lungenkrebs anerkannt wurden, haben automatisch Anspruch auf eine Entschädigung aus dem Asbestfonds. Dasselbe gilt für die Opfer eines Mesothelioms, einer Asbestose oder einer pleuralen Verdickung.

I

II

III

IV

V

KAPITEL 4

DAS BERUFSRISIKO UND DIE ZIVILE VERANTWORTUNG

§1. FEHLER DES OPFERS ODER DES BEGÜNSTIGTEN DER ENTSCHÄDIGUNG

959.

Die Arbeitsunfallentschädigungen werden nicht gezahlt, wenn der Unfall absichtlich vom Opfer herbeigeführt wurde; wurde ein tödlicher Unfall absichtlich durch einen Begünstigten verursacht, hat dieser ebenfalls kein Anrecht auf die Entschädigung.

Die Entschädigungen für eine Berufskrankheit werden nicht gezahlt, wenn die Krankheit absichtlich vom Arbeitnehmer oder von einem Begünstigten herbeigeführt wurde, egal wer der Leistungsberechtigte ist.

Außerhalb dieser Hypothesen kümmert sich das Gesetz nicht um den Fehler des Opfers: Es hat Anrecht auf die Entschädigung, auch wenn der Unfall oder die Krankheit auf eigenes Verschulden zurückzuführen ist.

§2. HAFTUNG EINES DRITTEN

960.

Weder das Gesetz über die Arbeitsunfälle noch das Gesetz über die Berufskrankheiten kümmert sich darum festzustellen, wo die Gründe des Unfalls oder der Krankheit liegen. Es wird immer die gleiche Entschädigung gewährt, egal welcher Grund vorliegt.

Es kann vorkommen, dass der Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit die rechtliche Haftpflicht einer anderen Person einschließt. Dies ist der Fall, wenn eine identifizierte Person einen Fehler begangen hat, wenn eine Maschine defekt, ein Gebäude verfallen ist, usw... In solchen Fällen kann das Opfer die vollständige Entschädigung seines Schadens vom Verantwortlichen erhalten. Die Versicherungsgesellschaft oder Fedris kann sich gegen den Verantwortlichen wenden, um die Summen, die an das Opfer gezahlt wurden, zurückerstattet zu bekommen.

Das Gesetz sieht vor, dass das Opfer in jedem Fall seine Rechte auf Entschädigungen im System der Arbeitsunfälle oder der Berufskrankheiten geltend machen muss. Es kann sich gegen den Verantwortlichen wenden für den Teil des nicht abgedeckten Schadens, zum Beispiel:

- die Beschädigung von Gütern;
- die moralische Entschädigung;
- der Lohnverlust über der Höchstgrenze hinaus oder der Verlust von Einkommen aus zusätzlichen Aktivitäten;
- die Arbeitsunfähigkeit, ohne Berücksichtigung der Reduzierung der kleinen Unfähigkeiten, der Kumulierungsregelungen mit den Pensionen, usw.

§3. HAFTUNG DES ARBEITGEBERS

961.

Zivilrechtlich kann man nicht vorgehen:

- gegen den Arbeitgeber;
- gegen die Bevollmächtigten des Arbeitgebers (z.B. gegen den Geschäftsführer, wenn der Arbeitgeber eine Gesellschaft ist);
- gegen die Beauftragen des Arbeitgebers (die unter seiner Autorität arbeiten, anders gesagt, die Arbeitskollegen).

Es ist aber möglich, vor allem gegen Subunternehmen, Zulieferer, Kunden und im Allgemeinen gegen die Personen, die sich am Arbeitsort befinden, ohne Beauftragte des Arbeitgebers zu sein.

Die Lohnempfänger haften nur innerhalb der im Gesetz über die Arbeitsverträge (siehe Teil 2) vorgesehenen Grenzen. Aber ihr Arbeitgeber wird für ihren Fehler als Kommittent haften.

962.

In Abweichung dazu kann das Opfer eines Arbeitsunfalls auf die Haftung seines Arbeitgebers, eines Bevollmächtigten oder eines Beauftragten zurückgreifen:

- für den Schaden an seinen Gütern;
- wenn es sich um einen Unfall auf dem Arbeitsweg handelt;
- wenn es sich um einen Verkehrsunfall handelt, d.h. ein Unfall, bei dem ein Fahrzeug auf öffentlicher Straße beteiligt ist;
- wenn der Unfall bewusst provoziert wurde;
- wenn der Unfall zum Tod des Opfers führte und der Antragsteller der Entschädigung nicht als Begünstigter im Rahmen des Gesetzes gilt (z.B. der nicht verheiratete Partner).

963.

Der Arbeitgeber bleibt ebenfalls verantwortlich für die Unfälle, die aufgrund eines unentschuldbaren Fehlers im Bereich der Sicherheit und Hygiene am Arbeitsort entstanden sind. Die Bedingungen für diese Verantwortung sind sehr streng. Der Arbeitgeber muss die Arbeitnehmer weiterhin einem Unfallrisiko ausgesetzt haben, das entstand durch eine grobe Pflichtverletzung, die ein Inspektionsdienst offiziell festgestellt hatte.

In der Praxis wird diese letzte Bestimmung vor allem angewandt, wenn schon ein schwerer Arbeitsunfall im Unternehmen vorgekommen ist. In diesem Fall muss der Arbeitgeber, in Anwendung des Gesetzes über das Wohlbefinden, den Präventionsdienst damit beauftragen, einen ausführlichen Bericht zu erstellen, der u.a. an die technische Arbeitsinspektion weitergeleitet wird (G. 4.8.1996, Kapitel XI bis, eingeführt durch das G. 25.2.2003, abgeändert G. 27.12.2004). Wenn dieser Bericht auf Vergehen hinweist, kann die Inspektion ein Protokoll erstellen und den Vorgang der zivilrechtlichen Belangung in Gang setzen.

964.

Die gleichen Grundsätze gelten für die Berufskrankheiten. So kann gegen den Arbeitgeber vorgegangen werden, wenn dieser die Arbeitnehmer weiterhin einem Berufskrankheitsrisiko ausgesetzt hat, nachdem er schriftlich von den zuständigen Inspektionsdiensten über die Gefahr informiert wurde.

Thema 4

DIE ARBEITSLOSIGKEIT

(Gesetzgebung: GE 28.12.1944; KE 25.11.1991; ME 26.11.1991)

KAPITEL 1

GRUNDSÄTZE UND ADMINISTRATIVE ORGANISATION

§1. GRUNDSÄTZE

965.

Die Arbeitslosenversicherung verhilft den arbeitsfähigen Arbeitnehmern, die unfreiwillig ohne Arbeit und ohne Lohn sind, zu einem Ersatzeinkommen. Es kann sich um Arbeitslose („Vollarbeitslosigkeit“) oder um Arbeitnehmer handeln, deren Vertrag zeitweise unterbrochen wird („Kurzarbeit“). Die Arbeitslosenentschädigungen im eigentlichen Sinne werden den Arbeitnehmern gewährt, die vorher eine entlohnte Arbeitsperiode aufweisen können. „Eingliederungsgeld“ werden den Jugendlichen gewährt, die nach ihrem Studium auf der Suche nach einem ersten Arbeitsplatz sind.

§2. DAS LANDESAMT FÜR ARBEITSBESCHAFFUNG (LFA-ONEM)

966.

Das Landesamt für Arbeitsbeschaffung ist für die Entschädigung der Arbeitslosen zuständig. Es trifft die Entscheidungen in Bezug zur Gewährung, Verweigerung oder Ausschluss. Es ist ebenfalls zuständig für die Kontrolle der Anwendung der Arbeitslosenregelung.

§3. DIE ZAHLSTELLEN

967.

Die Auszahlung der vom LfA gewährten Arbeitslosenentschädigungen erfolgt durch eine Zahlstelle, die der Arbeitslose wählt, um seine Antragsakte zu erstellen und bei der er die verschiedenen Angaben macht, die sein Anrecht verändern können, z.B. eine Änderung der Haushaltszusammenstellung. Die Zahlstelle ist ebenfalls dafür zuständig, dem Arbeitslosen die Informationen und Ratschläge zu erteilen, die er über seine Rechte und Pflichten benötigt.

Die drei Gewerkschaftsorganisationen (CSC, FGTB und CGLSB) sind als Zahlstellen anerkannt. Der Arbeitslose, der kein Mitglied einer Gewerkschaft ist, wendet sich an die Hilfszahlstelle für Arbeitslosenunterstützungen (HfA).

§4. DIE REGIONALEN ARBEITSÄMTER

968.

Um Arbeitslosenentschädigungen beziehen zu können, muss der Arbeitslose sich im Allgemeinen als Arbeitssuchender beim regionalen Arbeitsamt seines Wohnortes eintragen. Dieses Amt bietet ihm verschiedene Hilfsdienste um eine Arbeit zu finden. Es übermittelt ihm vor allem Stellenangebote, die von den Arbeitgebern ausgehen. Es bietet Tipps zur beruflichen Orientierung, Weiterbildungen, einen Begleitplan, usw.

Die regionalen Arbeitsämter, die detaillierter in Teil 4 dieses Handbuches beschrieben werden, sind:

- in der Deutschsprachigen Gemeinschaft: ADG oder Arbeitsamt.
- in Wallonien: das Forem
- in Brüssel : Actiris
- in Flandern: VDAB;

Im Gegensatz zu den anderen Regionen untersteht die berufliche Weiterbildung in Brüssel nicht dem Arbeitsamt Actiris. Die Weiterbildungen in Französisch unterstehen Bruxelles formation, die in Niederländisch dem VDAB.

I

II

III

IV

V

KAPITEL 2

DIE VERSICHERUNGS- ODER ZULÄSSIGKEITSBEDINGUNGEN

§1. ZULASSUNG AUFGRUND EINER VOLLZEITBESCHÄFTIGUNG

(KE, Art. 30 bis 34)

969.

Um Arbeitslosenentschädigungen im Falle der Vollarbeitslosigkeit zu erhalten, muss man im Prinzip eine gewisse Anzahl Tage innerhalb einer Referenzperiode gearbeitet haben. Nachstehend erläutern wir die gewöhnlichen Regeln, wie sie für die Zulässigkeit aufgrund einer Vollzeitbeschäftigung gelten. Die Zulässigkeit aufgrund einer Teilzeitbeschäftigung ist Gegenstand eines besonderen Kapitels.

A. Welche Arbeit?

970.

Diese Arbeit unterliegt gewissen Bedingungen:

- a. Die entlohnten Arbeitnehmer müssen in Bezug auf die Arbeitslosigkeit sozialversichert sein. Die ernannten Beamten können, obgleich sie der Sozialen Sicherheit für den Bereich Arbeitslosigkeit nicht unterliegen, trotzdem unter bestimmten Bedingungen Arbeitslosenentschädigungen erhalten, wenn sie ihre Arbeit verlieren.
- b. Grundsätzlich wird angenommen, dass der Arbeitgeber die Sozialversicherungsbeiträge bezahlt hat. Falls dies nicht geschehen ist, gibt es verschiedene Möglichkeiten einer Regularisierung.
- c. Gemäß dem Kollektivabkommen oder dem bestehenden Brauch den Mindestlohn erhalten haben.
- d. Die ausländischen Arbeitnehmer müssen eine gültige Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigung haben.

B. Der Arbeitszeit gleichgestellte Situationen

971.

Bestimmte Tage werden als Arbeitstage betrachtet, so u.a.:

- Krankheits- oder Unfalltage. Für diese Tage muss der Arbeitgeber, die Arbeitsunfallversicherung, der Fonds für Berufskrankheiten oder die Krankenkasse einen Lohn oder eine Entschädigung zahlen. Auch der Schwangerschaftsurlaub, usw. fällt unter diese Regelung;
- bezahlte Urlaubstage;
- bezahlte Feiertage;
- im Allgemeinen Tage, für die der Arbeitgeber einen sozialversicherungspflichtigen Lohn zu zahlen hat, wie beispielsweise eine Kündigungsentschädigung;
- entschädigte Arbeitslosentage;
- Streik- und Aussperrungstage.

C. Wie viele Arbeitstage müssen nachgewiesen werden?

972.

Die Anzahl Tage und die Referenzperiode hängen vom Alter des Arbeitnehmers ab.

ALTER	ANZAHL NACHZUWEISENDE TAGE	REFERENZPERIODE
jünger als 36 Jahre	312 (= 12 Monate)	21 Monate
36 bis 49 Jahre	468 (= 18 Monate)	33 Monate
50 Jahre und mehr	624 (= 24 Monate)	42 Monate

973.

Allgemein wird angenommen, dass ein Arbeitnehmer, der während einem Zivilmonat bei einem selben Arbeitgeber vollbeschäftigt ist, 26 Tage arbeitet.

Für den Arbeitnehmer, der sich nicht in dieser Situation befindet, wird die Anzahl der Arbeitstage bestimmt, indem die geleisteten Arbeitsstunden durch 5,77 geteilt werden, das Ergebnis aus dieser Rechnung darf 26 pro Zivilmonat nicht überschreiten.

D. Abweichungen

974.

Der Arbeitslose ab 36 Jahren, der den einer älteren Gruppe auferlegten Bedingungen entspricht, wird für die Arbeitslosenentschädigung zugelassen.

Beispiel: ein Arbeitsloser, der 40 Jahre alt ist und nicht 468 Arbeitstage im Laufe der letzten 33 Monate aufweist, aber in den letzten 42 Monaten 624 Arbeitstage nachweist.

975.

Unter gewissen Bedingungen kann die berufliche Vergangenheit berücksichtigt werden (Arbeitstage, die vor der Referenzperiode geleistet wurden, können in Betracht gezogen werden).

976.

Durch verschiedene Umstände wird die Referenzperiode verlängert so u.a. durch den Militärdienst, höhere Gewalt, Unterbrechung seiner Arbeit, um seine Kinder zu erziehen oder den Beruf eines Selbstständigen auszuüben. Das gleiche gilt für die Lehrzeit, das Vollzeitstudium, sowie die Studien oder Weiterbildungen von mindestens 9 Monaten mit mindestens 20 Stunden pro Woche.

§2. ZULASSUNG AUFGRUND DER STUDIEN

A. Eröffnung des Anrechts

(KE, Art. 36)

977.

„Eingliederungsentschädigungen“ werden Jugendlichen ab 18 Jahren gewährt, die eine gewisse Ausbildung haben, die unter 25 Jahre alt sind und eine „Wartezeit“ eingehalten haben.

Der Jugendliche muss belgischer Nationalität sein oder sich auf eine Gleichbehandlungsklausel aufgrund eines internationalen Abkommens berufen können. Dies ist vor allem der Fall der Staatsangehörigen der Länder des Europäischen Wirtschaftsraumes, der Flüchtlinge und Staatenlose, der Algerier, Marokkaner, Tunesier, Türken und der Staatsangehörigen der Länder des ehemaligen Jugoslawien.

978.

Der Jugendliche muss eine der folgenden Ausbildungsebenen erreicht haben:

- die Oberstufe des allgemeinen Sekundarschulwesens;
- die Unterstufe des technischen oder beruflichen Unterrichtswesens;
- eine Lehre (Mittelstand oder Industrielehre);
- bestimmte andere anerkannte Alternanzausbildungen (Unterricht mit reduziertem Stundenplan).

Die betroffenen Ebenen werden erreicht, wenn der Jugendliche:

- entweder die betreffenden Studien beendet hat, ohne sie unbedingt bestanden zu haben, die im belgischen Vollzeitunterricht erteilt wurden (unter bestimmten Bedingungen kann der Unterricht in einem Mitgliedsland der EU gleichgestellt werden);
- oder er hat das Diplom dieser Studien bei der Jury Central erworben;
- bezüglich der Lehre muss der Jugendliche das Programm beendet haben;
- Bei der Alternanzausbildung muss der Jugendliche entweder das Zeugnis dieses Schulzweiges erhalten haben oder er muss dem Unterricht als regulärer Schüler gefolgt sein.

Seit dem 1.9.2015 wurden diese Forderungen verstärkt für den Jugendlichen, der vor dem Alter von 21 Jahren Arbeitslosenentschädigungen beantragt. Der Jugendliche muss:

- entweder das Diplom der oberen Sekundarstufe haben oder ein gleichwertiges Diplom, das nach mindestens 6 Studienjahren vergeben wird;
- oder eine Ausbildung abgeschlossen und bestanden haben.

979.

Nach seinem Studium und vor dem Antrag auf Entschädigungen muss der Jugendliche eine „Berufseingliederungszeit“ von 310 Tagen leisten, die man früher als „Wartezeit“ bezeichnete. Jugendliche, die eine Industrielehre abgeschlossen haben, unterliegen dieser Bedingung nicht.

Diese Berufseingliederungszeit setzt sich zusammen entweder aus Arbeitstagen oder aus Tagen, während denen der Jugendliche als Arbeitsuchender eingetragen ist und aktiv an einem individuellen Eingliederungsprojekt teilnimmt. Wird der Jugendliche während dieser Zeit „selbstverschuldet arbeitslos“ (zum Beispiel indem er einen ihm angebotenen Job ablehnt) oder erhält er eine negative Bewertung seiner Beteiligung, werden die vorherigen Tage nicht mehr berücksichtigt, es sei denn, er erhält danach drei positive Bewertungen.

980.

Die Altersbedingung von 25 Jahren wird überprüft bei der Antragstellung auf Arbeitslosenentschädigungen, also nach der Berufseingliederungszeit. Erleichterungen sind vorgesehen, wenn diese Grenze überschritten wurde, weil der Jugendliche als Lohnempfänger gearbeitet hat oder wenn das Studium wegen einer Situation höherer Gewalt unterbrochen wurde.

B. Zeitliche Begrenzung

(KE, Art. 63)

981.

Im Gegensatz zu den Arbeitslosenentschädigungen ist die Eingliederungsentschädigung zeitlich begrenzt auf eine Periode von 36 Monaten.

Dabei handelt es sich um eine „Kalenderperiode“, die ab dem Entschädigungsantrag läuft, und nicht um eine Anzahl von Entschädigungen. Für die Berechnung werden nicht berücksichtigt:

- die vor dem 1. Januar 2012 gezahlten Entschädigungen,
- die vor dem Alter von 30 Jahren gezahlten Entschädigungen für die Haushaltsvorstände, Alleinstehenden und Bezieher, die mit einem Ehepartner zusammenwohnen, der selbst nur Ersatzeinkünfte bezieht;
- die Arbeitsperioden.

Zusätzliche 6 Monate werden dem Jugendlichen gewährt, der vor dem Aufbrauchen der 36 Monate oder vor dem Erreichen des 25. Lebensjahres mindestens 156 Arbeitstage (d.h. 6 Monate) innerhalb der 24 Monate vor dem Antrag belegen kann.

Zusätzliche 2 Jahre können Arbeitslosen gewährt werden, die vom LfA als behindert (zu mindestens 33 %) anerkannt wurden oder die vom zuständigen regionalen Dienst anerkannt wurden als Person mit „einem schweren akuten oder chronischen Problem medizinischer, mentaler, psychischer oder psychiatrischer Art“ und die an einem von der Region anerkannten „Projekt“ mitwirken.

C. Übergangsentschädigungen

(KE, Art. 35)

982.

Die Übergangsentschädigungen, deren Betrag dem Wartegeld entspricht, werden den Jugendlichen gezahlt, die einem teilzeitigen Pflichtunterricht folgen, und die in vorübergehende Arbeitslosigkeit (Kurzarbeit) versetzt werden, im Rahmen ihrer Arbeit.

§3. ANDERE REGELN

A. Wiedenzulassung nach Unterbrechung der Arbeitslosigkeit

(KE, Art. 42)

983.

Der Arbeitnehmer erhält wieder Arbeitslosenentschädigungen ohne ein erneutes Mal die Zulassungsbedingungen zu erfüllen, wenn seine Arbeitslosigkeit während maximal 3 Jahren unterbrochen wird. Unter bestimmten Umständen wird diese Periode verlängert, vor allem wenn der Arbeitslose selbstständig wird oder seine Arbeitslosigkeit zur Betreuung seiner Kinder unterbricht.

B. Kurzarbeit

(Art. 42)

984.

Um Entschädigungen während einer Periode der zeitweiligen wirtschaftlichen Arbeitslosigkeit (Kurzarbeit) erhalten zu können, muss der Arbeitnehmer die gleichen Zulässigkeitsbedingungen erfüllen wie die Vollarbeitslosen, das heißt:

- Entweder eine bestimmte Anzahl Arbeitstage als Lohnempfänger innerhalb einer gewissen Periode (Referenzperiode) belegen können;
- Oder in den drei Jahren zuvor mindestens eine vollständige Arbeitslosenentschädigung, eine Eingliederungsentschädigung oder eine Entschädigung der zeitweiligen Arbeitslosigkeit erhalten haben (nachdem die Zulässigkeitsbedingungen erfüllt wurden).

Von dieser Regel gibt es Ausnahmen: Der Arbeitnehmer, der theoretisch die Bedingungen erfüllt, um Eingliederungsentschädigungen zu erhalten und der Lehrling in Alteranzausbildung müssen die oben genannten Zulässigkeitsbedingungen nicht erfüllen.

KAPITEL 3

DIE BEDINGUNGEN ZUM ERHALT DER ENTSCHÄDIGUNG

§1. ARBEITSLOS UND OHNE EINKOMMEN SEIN

(KE Art. 44 bis 50)

A. Ohne Beschäftigung

985.

Um Arbeitslosenentschädigungen beziehen zu können, muss man ohne Beschäftigung sein. Als solche betrachtet man nicht nur die entlohnte Arbeit aufgrund derer der Arbeitnehmer Entschädigungen erhalten kann, sondern auch die meisten Aktivitäten für den Eigenbedarf oder für einen Dritten, die einen Vorteil einbringen.

986.

Die Aktivitäten für den Eigenbedarf sind erlaubt, wenn es um die Verwaltung der eigenen Güter geht, d.h. Arbeiten, die:

- nicht in den Lauf des wirtschaftlichen Austausches integriert sind (d.h. die nicht ausgeführt werden zum Zweck des Verkaufs, der Vermietung,...) und die kein gewinnbringendes Ziel verfolgen;
- dazu dienen, den Wert des Gutes zu wahren oder gemäßigt zu erhöhen;
- aufgrund ihres Ausmaßes weder die Ausführung noch die Suche nach einer Beschäftigung beeinträchtigen.

Freizeitaktivitäten sind ebenfalls erlaubt, insofern sie keinen kommerziellen Charakter aufweisen und aufgrund ihrer Art und ihres Ausmaßes nicht in den Lauf des wirtschaftlichen Austausches integriert werden können.

987.

Aktivitäten für Dritte sind im Prinzip erlaubt, wenn sie keinen Lohn oder materiellen Vorteil erbringen, der zum Unterhalt des Arbeitslosen oder dessen Familie beiträgt. Aber der Arbeitslose muss beweisen können, dass diese Aktivität unbezahlt ausgeführt wird.

In Abweichung zu dieser Regelung ist es erlaubt, eine freiwillige Tätigkeit auszuführen, unter der Bedingung, sie beim Onem anzugeben. Das Onem kann diese verbieten, wenn die Vorteile die vom Gesetz über die freiwillige Arbeit erlaubten Grenzen überschreiten, wenn es sich nicht um eine gewöhnliche Aktivität handelt, die durch Freiwillige im gesellschaftlichen Leben übernommen wird. Muss der Arbeitslose als Arbeitssuchender eingeschrieben sein, kann das Onem die freiwillige Arbeit verbieten, die die Verfügbarkeit für den Arbeitsmarkt deutlich einschränkt. Das Onem kann auf eigene Initiative oder auf Anfrage der betroffenen Vereinigung bescheinigen, dass gewisse Aktivitäten effektiv freiwillig sind und nicht die Verfügbarkeit für den Arbeitsmarkt einschränken; in diesem Fall ist eine individuelle Erklärung nicht erforderlich.

988.

Der Arbeitslose kann jedoch unter folgenden Bedingungen eine (selbstständige oder entlohnte) Nebenbeschäftigung ausüben, wenn er diese schon vor der Arbeitslosigkeit betrieb:

- a. Die Aktivität muss auf einem speziellen Formular bei der Antragstellung auf Entschädigungen angegeben werden.
- b. Diese Aktivität muss hauptsächlich zwischen 18 und 7 Uhr ausgeführt werden oder am Wochenende (oder an einem anderen arbeitsfreien Tag, was die Teilarbeitslosen betrifft); aber es darf sich nicht um einen Beruf handeln, der nach 18 Uhr ausgeführt wird (z.B. Nachwächter). Bestimmte Aktivitäten sind verboten, außer wenn sie von geringer Bedeutung sind: Horeca, Unterhaltungsindustrie, Hausierer, Vertreter, Versicherungsagent oder -makler. Im Baufach darf nur die selbstständige ordnungsgemäß registrierte Arbeit oder die Arbeit durch den Bauherrn als Nebenberuf ausgeführt werden: Die entlohnte Arbeit ist aufgrund des Gesetzes vom 6.4.1960 während den oben genannten Zeitspannen verboten.
- c. Der Arbeitnehmer führte diese Aktivität schon 3 Monate vor dem Antrag auf Entschädigungen aus. Während dieser Periode muss er effektiv als Entlohnter beschäftigt gewesen sein. Diese Periode von drei Monaten wird verlängert durch Perioden der zeitweiligen Arbeitslosigkeit im Hauptberuf und durch die Perioden in denen es aufgrund höherer Gewalt nicht möglich war zu arbeiten. Diese Bedingung gilt nicht, wenn es sich um eine Aktivität handelt, die entsprechend den oben angeführten Verfügungen schon während einer vorherigen Arbeitslosigkeitsperiode ausgeführt wurde oder während einer vorherigen Periode der Niederlassung als Selbstständiger.
- d. Wenn der Arbeitslose seine Tätigkeit am Wochenende ausführt (oder an einem anderen arbeitsfreien Tag was die Teilarbeitslosen angeht), zieht man ihm für jeden Tätigkeitstag eine Entschädigung ab. Darüber hinaus wird das Einkommen aus der Nebentätigkeit von der Arbeitslosenentschädigung abgezogen insofern es einen gewissen Betrag überschreitet (siehe „Grüne Seiten“).
- e. Wenn die Tätigkeit nicht mehr die Charakteristiken eines Nebenberufes aufweist, kann das Onem den Bezug von Arbeitslosenentschädigungen verweigern (selbst für die Tage an denen der Arbeitnehmer keine Tätigkeit ausführt).

989.

Von den oben beschriebenen Regeln gibt es Abweichungen bezüglich:

- a. Künstlerisch kreative Aktivitäten (s. Art. 74bis)
- b. Politische Mandate sowie die Funktion des Sozialrichters. Diese Mandate können frei ausgeübt werden, ohne diese anzumelden. Die Entlohnung der Mandate als Rat der Gemeinde, der Provinz oder des ÖSHZ oder der Funktion als Sozialrichter ist kumulierbar mit der Arbeitslosenentschädigung. Die anderen Einkommen aus politischen Aktivitäten werden von der Arbeitslosenentschädigung abgezogen, wenn sie den für die Nebentätigkeiten genehmigten Betrag überschreiten (siehe grüne Seiten am Ende dieses Handbuchs).
- c. Die Aktivitäten zur Vorbereitung auf die Niederlassung als Selbstständiger.
- d. Die Vormundschaft über ausländische Kinder ohne Begleitung.

B. Ohne Lohn

990.

Für die Perioden, für die man einen Lohn bezieht, hat man kein Anrecht auf Arbeitslosenentschädigungen. Diese Regelung gilt vor allem für den Lohn für Feiertage, für das Urlaubsgeld, den garantierten Lohn im Falle von Krankheit, für Ausgleichsruhetage aufgrund von Überstunden, usw...

991.

Vertragsabbruchsentschädigungen werden als Lohn betrachtet, außer die Entschädigungen für ideellen Schaden, d.h. die Entschädigungen, die gewährt werden aufgrund eines Fehlers des vorherigen Arbeitgebers. Dies ist vor allem der Fall bei den Entschädigungen der willkürlichen Entlassung sowie der verschiedenen „Schutzentschädigungen“ für schwangere Frauen, für Arbeitnehmer in Laufbahnunterbrechung, usw. (siehe 2. Teil); die Schutzentschädigungen für die Gewerkschaftsdelegierten und Personalvertreter werden hingegen als Lohn betrachtet. Auf jeden Fall darf die Entschädigung nicht die im Rahmen einer normalen Entlassung gewährten Vorteile ersetzen.

992.

Arbeitslosenzusatzentschädigungen sind kein Lohn, insofern sie nicht die im Rahmen einer normalen Entlassung gewährten Vorteile ersetzen.

§2. NICHT VERANTWORTLICH SEIN FÜR SEINE ARBEITSLOSIGKEIT

A. Allgemeines

KE Art. 44, 51 bis 54, 56)

993.

Der Arbeitslose darf nicht für seine Arbeitslosigkeit verantwortlich sein.

So sind Strafmaßnahmen in Form einer Streichung der Arbeitslosenentschädigung während einer mehr oder weniger langen Zeit vorgesehen, wenn:

- der Arbeitnehmer seinen Arbeitsplatz ohne triftigen Grund aufgibt. In gewissen Fällen kann der Ausschluss sogar unbegrenzt sein;
- der Betreffende den Arbeitsplatz aus eigenem Verschulden verliert;
- der Arbeitslose eine zumutbare, vernünftige Arbeit ablehnt;
- der Arbeitslose dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung steht, d.h. wissen lässt, dass er nicht bereit ist, eine vernünftige Arbeitsstelle anzunehmen. In gewissen Fällen kann diese Strafmaßnahme auch eine Rückzahlung bereits bezogener Arbeitslosenentschädigungen beinhalten.

Die Arbeitslosen unter 46 Jahren, die den 9. Monat ihrer Arbeitslosigkeit erreichen, müssen sich einem vom Stellenvermittlungsdienst vorgeschlagenen Begleitplan unterwerfen. Der Arbeitslose, der dies verweigert, wird von den Entschädigungen ausgeschlossen. Derjenige, durch dessen eigener Fehler der Begleitplan misslingt, wird bestraft.

Die gleichen Sanktionen gelten für Arbeitslose ab 45 Jahren, die ihr Recht auf Outplacement, das im Rahmen der „aktiven Verwaltung der Umstrukturierungen“ vorgesehen ist (siehe Teil 2), nicht in Anspruch nehmen.

B. Die Pflicht, eine Beschäftigung zu suchen

(KE Art. 58; Art. 59bis bis 59decies)

994.

Die Arbeitslosen, die als Arbeitssuchende eingeschrieben sind, haben nicht mehr nur die Pflicht, die Angebote, die ihnen gemacht werden, anzunehmen, sondern auch selbst aktiv nach Arbeit zu suchen. Die Einhaltung dieser Pflicht wird im Rahmen einer besonderen Prozedur überprüft.

Diese Prozedur unterscheidet sich je nach zuständiger Region.

§3. ARBEITSFÄHIG SEIN

(Art. 60 bis 62)

995.

Der Arbeitslose muss nach den Kriterien der Krankenversicherung arbeitsfähig sein.

Der Arbeitslose, der durch das Arbeitsamt als arbeitsungeeignet bezeichnet wird, muss sich bei seiner Krankenkasse präsentieren, auch wenn er mit diesem Beschluss nicht einverstanden ist. Umgekehrt muss der Arbeitslose, der durch seine Krankenkasse (oder von der INAMI) als arbeitsfähig bezeichnet wird, sich als Arbeitsloser eintragen lassen, auch wenn er nicht mit dieser Entscheidung einverstanden ist.

In Erwartung des Gerichtsbeschlusses erhält der Betreffende Arbeitslosenunterstützung, und ist durch seine Krankheit oder Arbeitsunfähigkeit nicht vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen. Im Gegenteil, er darf seine Krankheit nicht als Grund anführen um eine ihm angebotene Arbeit auszuschlagen.

Das in diesen Fällen auszufüllende Antragsformular auf Arbeitslosenunterstützung (C6) enthält eine Frage über die Ansicht des Arbeitslosen bezüglich der Entscheidung der Krankenkasse oder der INAMI. Hier wird dem Arbeitslosen geraten, der Entscheidung nicht zu widersprechen bevor er den Entschluss gefasst hat, Berufung vor Gericht anzufragen. Sollte er jedoch seinen Widerspruch geäußert haben, aber keine Berufung einlegen, muss er seine Erklärung sofort durch die Zahlstelle ändern lassen.

996.

Die vorherige Regelung gilt nicht mehr für den Vollarbeitslosen, wenn er das Alter von 60 Jahren erreicht hat. Wird er krank, kann dieser Arbeitslose nach seiner Wahl arbeitslos bleiben oder Entschädigungen der Krankenkasse anfragen. In dieser Hinsicht macht die Regelung keine Unterscheidung mehr zwischen gewöhnlichen Arbeitslosen und Arbeitslosen im SAB (Früh-pension).

997.

Man hat kein Anrecht auf Arbeitslosenunterstützung, wenn man von einer belgischen Krankenversicherung entschädigt wird. Erhält man eine Krankenentschädigung durch ein ausländisches System ohne arbeitsuntauglich im Sinne der belgischen Krankenversicherung zu sein, behält man das Recht auf Arbeitslosenunterstützung, aber die ausländischen Entschädigungen werden davon teilweise abgezogen.

Grundsätzlich hat man kein Anrecht auf Arbeitslosenentschädigungen, wenn man aufgrund eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit zeitweilig Unfähigkeitsentschädigungen erhält.

§4. RENTENALTER

(KE Art. 64-65)

998.

Die Arbeitslosenentschädigung entfällt bei der Erreichung des Rentenalters. Als Ausnahme von dieser Regelung bleiben die Entschädigungen für die zeitweilige Arbeitslosigkeit (außer infolge einer Vertragsauflösung wegen Unfähigkeit) dem Arbeitnehmer gewährt, der nach seinem Pensionsalter weiterhin arbeitet.

Die Arbeitslosenentschädigung wird nicht mehr gewährt, wenn der Arbeitslose die Pensions- oder Hinterbliebenenrente vor diesem Alter bezieht. In der Regelung sind einige Ausnahmen bei sehr niedrigen Renten, die einer Arbeit nicht im Wege stehen, vorgesehen.

§5. IN BELGIEN WOHNEN

999.

Um Arbeitslosenentschädigungen beziehen zu können muss man im Prinzip in Belgien wohnen und sich auch dort aufhalten. Um diese Bedingung zu überprüfen, kann das Onem verlangen, dass der Arbeitslose eine von der Gemeinde ausgestellte Wohnbeglaubigung liefert. Während der Urlaubszeit und für gewisse freiwillige Aktivitäten darf man sich jedoch im Ausland aufhalten. Für eine begrenzte Zeit erlauben die europäischen Regelungen der sozialen Sicherheit den „Export“ der Entschädigungen in ein anderes europäisches Land, in das man sich begibt, um Arbeit zu suchen.

I

II

III

IV

V

KAPITEL 4

BETRAG DER ARBEITSLOSENENTSCHÄDIGUNG

§1. ALLGEMEINE REGELUNGEN

A. Für welche Tage hat man Anrecht auf Arbeitslosenentschädigungen?

1000.

Im Allgemeinen werden die Entschädigungen für jeden Tag der Woche gewährt, mit Ausnahme des Sonntags, und natürlich unter der Bedingung, dass der Arbeitnehmer die Bedingungen (vor allem ohne Arbeit und ohne Lohn sein) für jeden dieser Tage erfüllt. Der Arbeitnehmer hat also durchschnittlich Anrecht auf 26 Entschädigungen pro Monat.

Es gibt Ausnahmen, vor allem was bestimmte Kurzarbeiter betrifft, die genauso viele Entschädigungen erhalten wie es normale Arbeitstage in ihrem Unternehmen gibt.

B. Der Einfluss der Haushaltszusammensetzung auf den Betrag der Entschädigung

1001.

Der Faktor, der den Betrag der Arbeitslosenentschädigung am meisten beeinflusst, ist die Zusammenstellung des Haushaltes des Arbeitslosen. Man unterscheidet:

- die Arbeitnehmer, die die Familie zu Lasten haben (Haushaltsvorstand);
- die Alleinstehenden, die alleine leben;
- die anderen Arbeitnehmer, manchmal Zusammenwohnende oder Mitbewohner genannt.

1002.

Im Rahmen dieses Handbuches ist es nicht möglich, detailliert den Begriff „Haushaltsvorstand“, der in der Arbeitslosenregelung gebräuchlich ist, zu beschreiben.

Vor allem gehören zu dieser Kategorie:

- die Arbeitslosen, deren (Ehe-)Partner über kein eigenes Berufseinkommen verfügen (egal ob der Haushalt noch andere Personen aufführt, auch wenn diese eigene Einkünfte beziehen); bezieht der (Ehe-)Partner dagegen ein Berufseinkommen, gilt der Arbeitslose als „Mitbewohner“, auch wenn der Haushalt andere Personen aufführt (z.B. Kinder) ohne eigenes Einkommen;
- die Arbeitslosen, die nur mit ihren Kindern zusammenwohnen (eineltrige Familie), wovon mindestens eines das Anrecht auf Familienzulagen eröffnet;
- die Arbeitslosen, die nur mit bestimmten Familienmitgliedern zusammenwohnen, ohne Berufseinkommen.

Das Berufseinkommen der Person zu Lasten wird nicht in Betracht gezogen, wenn es einen bestimmten Betrag nicht überschreitet. Dieser Betrag ändert je nach betroffener Person (siehe „grüne Seiten“).

1003.

Die Arbeitnehmer der Häfen und der anverwandten Sektoren sind Haushaltsvorständen gleichgestellt.

§2. DIE TÄGLICHE ARBEITSLOSENTSCHÄDIGUNG

1004.

Während einer Periode, die in Funktion der beruflichen Vergangenheit zwischen 14 und 48 Monaten beträgt, entspricht der Betrag der Entschädigung einem Prozentsatz des Basislohnes. Danach ist er auf einen pauschalen Betrag beschränkt.

		1. Periode			2. Periode			3. Periode
		Phase 1	Phase 2	Phase 3	Phase 4	Phase 5	Phasen 6.1 bis 6.4	
Dauer (Monate)		3	3	6	2 (1)	Maximum 10 (1) (2)	Maximum 4 x 6 (1) (3)	unbefristet
Haushaltsvorstand	%	65	60	60	60	60	(4)	Pauschale (5)
	Höchstgrenze	C	C	B	A	A		
Alleinstehend	%	65	60	60	55	55		
	Höchstgrenze	C	C	B	A / AY	A / AY		
Mitbewohner	%	65	60	60	40	40		
	Höchstgrenze	C	C	B	A	A		

1005.

ERLÄUTERUNG DER TABELLE

- Die verschiedenen Phasen der 2. Periode bleiben unbefristet, wenn der Arbeitnehmer vor dem Ende der Phase eine der folgenden Bedingungen erfüllt:
 - Eine ausreichende Berufslaufbahn von 25 Jahren
 - Ständige Arbeitsunfähigkeit zu mindestens 33 %.
 - Mindestens 55 Jahre alt sein.
- Die Phase 5 beträgt 2 Monate pro Berufsjahr, mit einem Maximum von 10 Monaten.
- Jede der Phasen 6.1 bis 6.4 beträgt 2 Monate pro Berufsjahr, das nach Anwendung der Phase 5 verbleibt, mit einem Maximum von 6 Monaten für jede der Phasen, oder 24 Monaten für die gesamten Phasen.

Beispiele:

- Der Arbeitnehmer wird nach 15 Arbeitsjahren arbeitslos; er hat also Anrecht auf einen Kredit von $2 \times 15 = 30$ Monaten. Die Phase 5 umfasst 10 Monate (= Maximum). Die Phasen 6.1 bis 6.3 enthalten je 6 Monate (= Maximum). Die Phase 6.4 wird 2 Monate dauern. Danach bekommt der Arbeitnehmer den pauschalen Betrag.
- Der Arbeitnehmer wird nach 5 Berufsjahren arbeitslos. Er hat Anrecht auf einen Kredit von $2 \times 5 = 10$ Monaten. Die Phase 5 wird 10 Monate (= Maximum) dauern. Nach Ablauf dieser Phase wird er den pauschalen Betrag erhalten.
- Während den Zwischenphasen 6.1 bis 6.4 fällt die Entschädigung progressiv bis auf den Betrag der Pauschale der 3. Periode, nach der Formel: $B - N/5 \times (B-F)$.

B(asis): Betrag, auf den der Arbeitnehmer Anrecht während der Phase 5 hat.

N(ummer) der Phase: 1 bis 4, je nach betroffener Phase

P (= Pauschale): pauschaler Betrag auf den der Arbeitnehmer in der 3. Periode Anrecht hat.

Beispiel: der Arbeitnehmer ist alleinstehend; seine Entschädigung in der Phase 5 beträgt 40 Euro; die Pauschale in der 3. Periode beträgt 36 Euro (vereinfachte Berechnung, siehe grüne Seiten); (B-P) = dann 4; die Entschädigung wird sich in den Phasen 6.1 bis 6.4 wie folgt entwickeln:

$$6.1 (N = 1): 40 - 1/5 \times 4 = 40 - 0,8 = 39,2$$

$$6.2 (N = 2): 40 - 2/5 \times 4 = 40 - 1,6 = 38,4$$

$$6.3 (N = 3): 40 - 3/5 \times 4 = 40 - 2,4 = 37,6$$

$$6.4 (N = 4): 40 - 4/5 \times 4 = 40 - 3,2 = 36,8$$

(5) Die pauschalen Beträge der 3. Periode befinden sich in den „grünen Seiten“ am Ende dieses Handbuchs. Für die Alleinstehenden und Mitbewohner entsprechen diese dem garantierten Mindestbetrag während der 1. und 2. Periode.

1006.

Für die Anwendung dieser Bestimmungen versteht man unter Berufsjahre die Jahre der entlohnten oder gleichgestellten Arbeit, die für die Zulässigkeit (siehe oben) berücksichtigt werden, mit Ausnahme der Perioden der vollzeitigen Arbeitslosigkeit, außer wenn der Arbeitnehmer eine Weiterbildung absolvierte.

1007.

Wenn das Anrecht einmal eröffnet ist, können die Arbeitslosigkeitsperioden nur unter ganz bestimmten Bedingungen unterbrochen (Rückkehr zur 1. Periode) oder ausgesetzt (verlängert) werden.

a. Sie werden unterbrochen durch eine Arbeitswiederaufnahme:

- vollzeitig: während 12 Monaten innerhalb einer Periode von 18 Monaten;
- teilzeitig „mit Aufrechterhaltung der Rechte“ mindestens halbtätig oder 18 Stunden pro Woche, während 24 Monaten innerhalb einer Periode von 33 Monaten;
- teilzeitig „mit Aufrechterhaltung der Rechte“, aber ohne Entschädigung der Einkommensgarantie, mindestens zu 1/3-Zeit oder 12 Stunden pro Woche, während 36 Monaten innerhalb einer Periode von 45 Monaten.

b. Sie werden in folgenden Situationen ausgesetzt:

Situation	Mindestdauer (ununterbrochen)	Andere Bedingungen
Vollzeitbeschäftigung	3 Monate	
Teilzeitbeschäftigung	3 Monate	- Aufrechterhaltung der Rechte - keine Entschädigung der Einkommensgarantie
Berufliche Weiterbildung	3 Monate	Vollzeit
Selbstständigkeit	6 Monate	
Freistellung aus familiären oder sozialen Gründen		
Vollzeitstudium		ohne Entschädigung zu beziehen
Laufbahnunterbrechung		Unterbrechungsentschädigungen beziehen

1008.

Der Basislohn ist im Prinzip der Lohn der letzten Arbeit, berechnet wie für die Feiertage. Wenn er einmal festgelegt wurde (anders gesagt, wenn man einmal Entschädigungen bezogen hat), wird er erst nach einer Arbeitswiederaufnahme von mindestens 2 Jahren angepasst.

Der Lohn ist begrenzt und die Höchstgrenze hängt von der Dauer der Arbeitslosigkeit (ABC) und von der familiären Kategorie ab (NB: für die Alleinstehenden gilt die Höchstgrenze A für die Arbeitslosen, die den Zusatz für ältere Arbeitslose erhalten; für die anderen gilt ein Betrag AY). Die Beträge dieser Höchstgrenzen sowie die maximalen Beträge der Entschädigungen, die sich daraus ergeben, befinden sich in den „grünen Seiten“ am Ende dieses Handbuchs.

Darüber hinaus wird ein Mindestbetrag für die Entschädigungen garantiert, der von der Haushaltszusammenstellung abhängt; diese Beträge befinden sich ebenfalls in den „grünen Seiten“. Für die Haushaltsvorstände und Alleinstehenden bilden diese Mindestbeträge die Pauschale für die dritte Periode.

§3. ZEITWEILIGE ARBEITSLOSIGKEIT (KURZARBEIT)

1009.

Bei zeitweiliger Arbeitslosigkeit beträgt die Leistung 60 % (es sei denn, es handelt sich um zeitweilige Arbeitslosigkeit aufgrund höherer Gewalt, dann beträgt der Satz 65 %). Für den Basislohn gilt die Obergrenze C.

§4. DIE EINGLIEDERUNGS- UND ÜBERGANGSENTSCHÄDIGUNGEN

1010.

Die Eingliederungs- und Übergangsentuschädigungen sind pauschal, in Funktion des Alters und der Familiensituation (Haushaltsvorstand, Alleinstehender oder Mitbewohner). Der Betrag dieser Entschädigungen ist in den „grünen Seiten“ vermerkt.

KAPITEL 5

ARBEITSLOSENVERSICHERUNG UND TEILZEITARBEIT

§1. GRUNDSÄTZE

1011.

Wie wir gesehen haben, werden die Arbeitslosenentschädigungen aufgrund des zuletzt gezahlten Lohnes berechnet, aber innerhalb einer Mindest- und einer Höchstgrenze. In der Praxis beeinflusst vor allem die Zusammenstellung des Haushaltes (anders gesagt, die Existenzbedürfnisse des Arbeitslosen) den Betrag der Arbeitslosenentschädigung. Die Entschädigungen für Mitbewohner in dritter Periode sowie die Eingliederungsentschädigungen sind pauschal.

Würde diese Regelung so auf die Teilzeitbeschäftigten angewandt, wäre es möglich, dass die Arbeitslosenentschädigungen höher ausfallen als der verdiente Lohn. Deshalb untersteht die Zulassung zur Arbeitslosigkeit aufgrund einer Teilzeitbeschäftigung besonderen Regelungen. Außer wenn der vom Arbeitnehmer verdiente Lohn einen Betrag erreicht, der dem Lohn eines vollzeitigen Arbeitnehmers gleichgestellt werden kann, erhält man für eine Teilzeitbeschäftigung nur halbe Entschädigungen. Dieses System wird „freiwillige Teilzeitarbeit“ genannt, im Gegensatz zur Teilzeitarbeit um der Arbeitslosigkeit zu entgehen, anders gesagt, zu der Situation des Arbeitnehmers, der bei der Beendigung seiner Teilzeitarbeit Anrecht auf vollständige Arbeitslosenentschädigungen hat. Unter bestimmten Bedingungen kann dieser Arbeitnehmer einfach dieses Recht aufrechterhalten anstatt sich auf seine Teilzeitbeschäftigung zu berufen um sich ein neues Anrecht zu schaffen.

1012.

Aus diesen Gründen unterscheidet die Gesetzgebung 3 Kategorien von Teilzeitbeschäftigten:

- a. Die Arbeitnehmer, deren Lohn einen Referenzlohn erreicht;
- b. Die Arbeitnehmer, die eine Teilzeitbeschäftigung angenommen haben um der Arbeitslosigkeit zu entgehen. Diese Arbeitnehmer können das Statut „Aufrechterhaltung der Rechte“ beanspruchen.
- c. Die anderen Arbeitnehmer, genannt „freiwillige Teilzeitbeschäftigte“.

§2. ARBEITNEHMER, DIE MINDESTENS DEN REFERENZLOHN ERHALTEN

1013.

Dieser Lohn entspricht ungefähr dem überberuflichen Mindestlohn für eine Vollzeitbeschäftigung (siehe Zahlen in den „grünen Seiten“). Die Arbeitnehmer, die sich in dieser Situation befinden, sind Vollzeitbeschäftigten gleichgestellt.

Das bedeutet, dass sie aufgrund ihrer Teilzeitbeschäftigung ein Anrecht auf normale Arbeitslosenentschädigungen erhalten können, unter der Bedingung, dass die Anzahl der geleisteten Stunden während einer Referenzperiode, geteilt durch 5,77, die verlangte Anzahl Tage erreicht. Die Gewährung dieser Entschädigungen unterliegt natürlich der Bedingung, dass sie sich als vollzeitige Arbeitssuchende einschreiben, oder von dieser Bedingung freigestellt wurden.

§3. TEILZEITBESCHÄFTIGTE „MIT AUFRECHTERHALTUNG DER RECHTE“

I

II

III

IV

V

A. Wer hat Anspruch auf dieses System?

1014.

Dieses System betrifft die Arbeitnehmer, die in dem Moment, wo ihre Teilzeit beginnt, Anrecht auf Arbeitslosenentschädigungen aufgrund einer Vollbeschäftigung oder auf Eingliederungsentschädigungen hatten. Es ist ebenfalls für die Arbeitnehmer zugänglich, die eine Teilzeitbeschäftigung akzeptieren während einer Kündigungsfrist, während einer durch eine Kündigungsentschädigung abgedeckten Periode, oder die im Rahmen eines durch den Minister akzeptierten Umstrukturierungsplanes zu einer Teilzeitbeschäftigung übergangen. Zusammengefasst handelt es sich also um die Arbeitnehmer, die eine Teilzeitbeschäftigung akzeptieren, um der Arbeitslosigkeit zu entgehen. Um dieses System in Anspruch nehmen zu können, muss der Arbeitnehmer eine „Statutsanfrage“ innerhalb von 2 Monaten ab Beginn der Beschäftigung einreichen.

B. Die Aufrechterhaltung der Rechte

1015.

Verliert er seine Teilzeitbeschäftigung, oder wird er in zeitweilige Arbeitslosigkeit versetzt, findet der Arbeitnehmer, der dieses Statut erhalten hat, sein Anrecht auf „vollständige“ Arbeitslosen- oder Warteentschädigungen zurück, das er vor dieser Beschäftigung hatte. Für die Berechnung seiner neuen Entschädigung gilt er als in erster Arbeitslosigkeitsperiode, wenn seine Teilzeitbeschäftigung mindestens folgende Dauer erreicht hat:

- 24 Monate, wenn es sich um mindestens eine Halbzeitbeschäftigung handelt;
- 36 Monate, wenn es sich um mindestens eine Drittelzeitbeschäftigung handelt.

C. Die Entschädigung der Einkommensgarantie (EEG)

1016.

Unter gewissen Bedingungen kann der Arbeitslose „mit Aufrechterhaltung der Rechte“ ebenfalls eine Entschädigung während seiner Beschäftigung erhalten. Diese Entschädigung, „Einkommensgarantie“ (EG) genannt, wird also zum Lohn hinzu gezahlt.

1017.

Das Prinzip der Entschädigung der Einkommensgarantie besteht darin, dass das globale Einkommen des Arbeitslosen (Lohn + Entschädigung):

- zumindest der Arbeitslosenentschädigung entspricht, wenn die Teilzeitbeschäftigung nicht über eine 1/3-Arbeitszeit hinausgeht;
- mehr als die Arbeitslosenentschädigung beträgt, wenn die Beschäftigung mindestens 1/3-Arbeitszeit beträgt

1018.

Die EEG wird nur gewährt, wenn der Bruttolohn nicht den Referenzlohn überschreitet ab dem der Teilzeitbeschäftigte einem Vollbeschäftigten gleichgestellt ist (dieser Referenzlohn entspricht dem überberuflichen Mindestlohn; der Betrag befindet sich in den „grünen Seiten“). Sie wird nicht gewährt, wenn die Beschäftigung eine 4/5-Arbeitszeit überschreitet. Der Arbeitnehmer muss als vollzeitig Arbeitssuchender eingetragen sein und muss bei seinem Arbeitgeber einen Antrag eingereicht haben zur Eröffnung seines prioritären Anrechtes auf eine Vollzeitbe-

schäftigung im Unternehmen (siehe Kapitel „teilzeitiger Arbeitsvertrag“ im 2. Teil).

Die EEG wird nicht gewährt für die Perioden, die durch einen Lohn zu Lasten des vorigen Arbeitgebers abgedeckt sind (z.B. Urlaubsgeld oder Unterbrechungsentschädigung).

1019.

Die EEG entspricht der Referenzentschädigung + Stundenzuschlag – Nettolohn.

- a. Die Referenzentschädigung ist die Arbeitslosenentschädigung, die für den entsprechenden Monat gewährt worden wäre (tägliche Entschädigung x 26). Für die Mitbewohner nimmt man für die ersten 12 Monate nur 0,8991 x diesen Betrag (entspricht der Nettoentschädigung nach Steuervorabzug). Für die LBA-Arbeitnehmer wird die Referenzentschädigung unter gewissen Bedingungen um den LBA-Zuschlag erhöht.
- b. Den Stundenzuschlag erhält man, indem man die Anzahl der im betreffenden Monat geleisteten Arbeitsstunden zählt, die die 1/3-Zeit überschreiten, und diese mit einem pauschalen Betrag (s. grüne Seiten) multipliziert, der von der Familienzusammensetzung abhängt:

Beispiel: Der Arbeitnehmer arbeitet halbtätig (19 Std./Woche) in einem Unternehmen (1/3 Zeit entspricht in diesem Unternehmen 12 St./Woche): Die Berechnung berücksichtigt 19-12=7 x den Stundenzuschlag.

Die Regierung beabsichtigt, die Entschädigung der Einkommensgarantie zu reduzieren. Diese Änderung ist aber zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Handbuchs noch nicht erfolgt.

- c. Der Nettolohn entspricht dem Bruttolohn der Teilzeitbeschäftigung, abzüglich:
 - des ONSS-Beitrages (Max. 13,07 %), reduziert im Rahmen des „Beschäftigungsbonus“ (siehe 4. Teil)
 - des Berufssteuervorabzuges (pauschaler Basisvorabzug)
- d. Die EEG darf nicht höher sein als die Differenz zwischen dem vollzeitigen Nettolohn und dem Nettolohn für die Teilzeitbeschäftigung.
- e. Die EEG wird nicht bezahlt, wenn sie weniger als 7,64 Euro beträgt.

1020.

Die EEG muss mit einem speziellen Formular (C131) beantragt werden, von dem ein Teil vom Arbeitgeber ausgefüllt werden muss. Der Arbeitnehmer muss sich beim Arbeitsamt melden (Forem, Orbem, VDAB) um seine Teilzeitbeschäftigung anzugeben und seine Einschreibung als vollzeitiger Arbeitssuchender zu bestätigen. Der Arbeitnehmer reicht jeden Monat eine besondere Kontrollkarte ein (C3 Teilzeit).

§4. DIE „FREIWILLIGEN“ TEILZEITBESCHÄFTIGTEN

A. Eröffnung des Anrechts

1021.

Es handelt sich um Arbeitnehmer, die sich nicht in einer der vorigen Kategorien befinden. Diese Arbeitnehmer haben Anrecht auf Arbeitslosenentschädigungen, insofern sie:

- so viele halbe Arbeitstage vorweisen wie ganze verlangt werden für die vollzeitige Zulässigkeit;
- mindestens zu einer 1/3-Zeit, oder 12 Stunden pro Woche arbeiten.

Sie sind nicht verpflichtet, sich als Vollzeitarbeitssuchender einzutragen, ihre Verfügbarkeit kann sich auf eine Teilzeit beschränken.

B. Berechnung der Entschädigung

1022.

Ihre Entschädigungen sind proportional zu ihren Leistungen. Pro Woche haben sie Anrecht auf eine Anzahl von Halbentschädigungen, die durch die Formel:

$$12 \times Q/S$$

berechnet werden.

Q = normale Arbeitszeit des Arbeitnehmers;

S = vollzeitige wöchentliche Arbeitszeit.

Ab dem Montag wird eine halbe Entschädigung pro Werktag gewährt, wenn die Anzahl der halben Entschädigungen höher liegt als 6, fügt man die zusätzlichen halben Entschädigungen ab dem Montag hinzu.

Beispiel: Der Arbeitnehmer wird 25 Stunden pro Woche beschäftigt; eine Vollzeitbeschäftigung in seinem Betrieb beträgt 38 Stunden.

$$12 \times 25/38 = 7,8 \text{ aufgerundet auf } 8.$$

Der Arbeitnehmer hat Anrecht auf:

- eine zusätzliche Entschädigung (2 halbe Entschädigungen) für den Montag und den Dienstag;
- eine halbe Entschädigung vom Mittwoch bis Samstag.

1023.

Die halben Entschädigungen werden nach dem gleichen Satz wie die gewöhnlichen Arbeitslosenentschädigungen berechnet, aufgrund eines Tageslohnes, der nach folgender Formel berechnet wird: $S/12 \times \text{Stundenlohn}$. S ist die vollzeitige wöchentliche Arbeitszeit.

Wenn der Stundenlohn nicht als solcher bekannt ist, wird er berechnet, indem der Durchschnittslohn der Zahlungsperiode durch die Anzahl der in dieser Periode geleisteten Arbeitsstunden geteilt wird:

Beispiel: Der Arbeitnehmer ist in einem Unternehmen beschäftigt, wo die normale vollzeitige Arbeitszeit 40 Stunden beträgt; im Laufe des betreffenden Monats hat er 86 Stunden gearbeitet und brutto 500 Euro verdient.

Seine Halb-Entschädigung wird folgendermaßen berechnet:

$$40/12 \times 500 \text{ EUR}/86 = 19,38 \text{ EUR}$$

I

II

III

IV

V

KAPITEL 6

BESONDERE ENTSCHÄDIGUNGSSYSTEME

§1. DIE BEGLEITENTSCHÄDIGUNG

(KE 28.10.2000)

1024.

Eine Begleitentschädigung wird den Jugendlichen gewährt, die nach Beendigung ihres Studiums eine Ausbildung machen zur Vorbereitung auf ein Abkommen der ersten Beschäftigung. Der Jugendliche muss sein Studium beendet haben und der Schulpflicht nicht mehr unterliegen. Im Gegensatz zu den Warteentschädigungen wird kein Ausbildungsniveau verlangt. Der Jugendliche muss mit dem regionalen Arbeitsamt ein

Eingliederungsabkommen abschließen, das eine Schulung der Wiedereinstufung, eine berufliche Ausbildung, eine individuelle Ausbildung in einem Unternehmen oder bestimmte andere genehmigte Ausbildungen beinhaltet. Diese Ausbildung muss normalerweise durchschnittlich 18 Stunden pro Woche betragen. Die Entschädigung wird nicht mehr gezahlt, wenn der Jugendliche seine Ausbildung fortsetzen während dem er Arbeitslosen- oder Warteentschädigungen bezieht; dafür muss er eine Freistellung beantragen.

§2. MOBILITÄTSZUSCHLAG & ZUSCHLAG FÜR KINDERBETREUUNG

(KE 25.11.1991, Art. 131septies)

1025.

Wenn der Langzeitarbeitslose die Bedingungen des „Aktivprogramms“ (siehe Teil IV dieses Handbuches) erfüllt und eine zumindest halbezeitige Beschäftigung akzeptiert, die nicht annehmbar ist in Bezug auf die Distanz oder die Fahrtdauer, kann er einen Mobilitätszuschlag erhalten (KE 25.11.1991, Art. 131septies).

1026.

Der Arbeitnehmer (Haushaltsvorstand), der seit mindestens 3 Monaten arbeitslos ist und eine Arbeit als Lohnempfänger (mindestens 18 Stunden/Woche) oder als Selbstständiger (als Haupttätigkeit) aufnimmt, kann während 12 Monaten einen Zuschlag für die Kinderbetreuung erhalten (KE 25.11.1991, Art. 131septies 1 und 2).

§3. ÜBERGANGSPRÄMIE

(KE 25.11.1991, Art. 131nonies, eingeführt KE 19.04.2010, in Kraft ab 1.5.2010)

1027.

Eine Übergangsprämie wird dem Arbeitnehmer von mindestens 50 Jahren gewährt, der auf seine Anfrage hin von einer schweren Arbeit, die er seit mindestens 5 Jahren verrichtete, zu einer leichteren Arbeit beim gleichen Arbeitgeber wechselt, mit einem Lohnverlust von mindestens dem Doppelten der maximalen Prämie. Der Betrag der Prämie, sowie die Anzahl Monate, während denen sie gewährt wird, hängen vom Alter des Arbeitnehmers ab, zum Zeitpunkt, wo er die leichtere Arbeit beginnt (siehe „grüne Seiten“). Die Prämie wird nur einmal in der gesamten Berufslaufbahn gewährt.

§4 BESCHÜTZUNGSGELD

1028.

Seit dem 1. Oktober 2020 ist es möglich, Leistungen (das sogenannte Beschützungsgeld) zu erhalten, wenn ein Arbeitsuchender als nichtmobilisierbar anerkannt wird. Dieser Status wird dem Arbeitsuchenden gewährt, der eine Reihe von Bedingungen erfüllt: Er hat nach einer Bewertung mittels des ICF-Tools („Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit“) an einem spezifischen Eingliederungspfad teilgenommen und wurde als „mit psychomedizinisch-sozialen Faktoren konfrontiert“ anerkannt, mit der Konsequenz, dass er nicht imstande ist, arbeiten zu gehen.

Der Status wird für einen Zeitraum von zwei Jahren gewährt und kann nach einer neuen Bewertung erneuert werden.

Während dieser Zeit wird das aktive Verfügbarkeitsverfahren ausgesetzt. Allerdings ist der Arbeitsuchende verpflichtet an Unterstützungsmaßnahmen mitzuwirken, die seinem Status angepasst sind und die ihm vom regionalen Arbeitsamt angeboten werden.

Die unter diesem Status gezahlten Beschützungsgelder entsprechen denen, die am Ende des Anspruchs auf die Berufseingliederungsgelder gezahlt wurden.

§ 5 KUNSTARBEITSGELD

1029.

Die Kunstarbeitsbescheinigung verleiht dem Kunschtchaffenden einen Anspruch auf Kunst-arbeitsgeld, d.h. eine Arbeitslosenunterstützung für Kunschtchaffende. Es gibt drei Versionen:

- Die „gewöhnliche“ Kunstarbeitsbescheinigung, mit der der Kunschtchaffende einen Anspruch geltend machen kann auf:
 - o die „Artikel-1bis“-Regelung: sie ermöglicht es dem Kunschtchaffenden, Sozialversicherungsansprüche als Arbeitnehmer aufzubauen;
 - o die Steuerregelung für Urheberrechte: Urheberrechtseinnahmen werden mit 15 % und einer Pauschalgebühr besteuert.
- Die Kunstarbeitsbescheinigung „Plus“: die Vorteile der gewöhnlichen Kunstarbeitsbescheinigung und der Anspruch auf Kunst-arbeitsgeld;
- Die Kunstarbeitsbescheinigung „Starter“: Zugang zu denselben Vorteilen wie die Kunstarbeitsbescheinigung Plus, jedoch unter erleichterten Bedingungen für kunschtchaffende Berufseinsteiger.

Um einen Anspruch auf Kunst-arbeitsgeld zu haben, muss der Kunschtchaffende 156 Leistungstage innerhalb eines Referenzzeitraums von 24 Monaten nachweisen können und über die Kunstarbeitsbescheinigung Plus oder Starter verfügen.

KAPITEL 7

PROZEDUR

§1. DER ANTRAG AUF ENTSCHÄDIGUNGEN

1030.

Um Arbeitslosenentschädigungen beziehen zu können, muss eine Antragsakte mit speziellen Formularen eingereicht werden. Die Rolle der Zahlstelle besteht u.a. darin, den Arbeitslosen über die zu erledigenden Formalitäten zu informieren und ihm die notwendigen Dokumente auszustellen. Die spezialisierten Dienste der CSC stehen den Arbeitnehmern zur Verfügung, die sich für die CSC als Zahlstelle entscheiden.

1031.

Die geläufigsten Antragsformulare sind die Folgenden:

- **Die „Erklärung der Vollarbeitslosigkeit“ (C4).** Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer, dessen Vertrag endet, dieses Formular spätestens am letzten Arbeitstag aushändigen. Er kann nicht vorgeben, dass der Vertrag endet, weil der Arbeitnehmer dies so wollte oder weil er einen Fehler beging. Ist der Arbeitnehmer nicht mit den Angaben des Arbeitgebers einverstanden, zum Beispiel über die Gründe der Arbeitslosigkeit, so kann er dies der CSC melden, wenn er seinen Antrag auf Entschädigungen stellt. Er darf aber in keinem Fall die Erklärung des Arbeitgebers abändern.
- **Die „Erklärung der zeitweiligen Arbeitslosigkeit“ (C3.2),** die dem Arbeitnehmer monatlich ausgehändigt wird, wenn der Vertrag aufgrund von Kurzarbeit, Schlechtwetter oder technischem Unfall unterbrochen wird. Dieses Dokument dient zugleich als Entschädigungsantrag und als Kontrollkarte (siehe nachstehend).
- **Die „Erklärung der körperlichen Fähigkeit“ (C6),** die als Antragsformular dient, wenn der Arbeitnehmer nach einer Entscheidung der Beendigung einer Arbeitsunfähigkeit seitens der Krankenkasse oder der INAMI arbeitslos ist. Auf einem der Kästchen dieses Formulars gibt der Arbeitnehmer an, ob er mit dieser Entscheidung einverstanden ist. Wenn er erklärt, nicht einverstanden zu sein (und sich also als arbeitsunfähig betrachtet) muss der Arbeitnehmer Berufung gegen diese Entscheidung einlegen. Der Arbeitslose sollte eine solche Erklärung nur einreichen, nachdem er die Entscheidung getroffen (und sich ausreichend informiert) hat, diese Berufung einzulegen.
- **Besondere Dokumente** werden benutzt für den Antrag auf Entschädigungen im Falle der Betriebsschließung während dem Jahresurlaub, für den Antrag auf die Entschädigung der Einkommensgarantie bei Teilzeitarbeit, usw.
- **Die „persönliche Arbeitslosigkeitserklärung“ (C109),** die benutzt wird, wenn der Arbeitnehmer außerhalb der vorher beschriebenen Situationen arbeitslos ist (z.B. wenn es sich um einen Antrag auf Eingliederungsentschädigungen handelt), oder wenn der Arbeitgeber die erforderlichen Dokumente nicht aushändigt.

1032.

Mit dem eigentlichen Antragsformular muss in den meisten Fällen ein administratives Formular eingereicht werden, das eine bestimmte Anzahl von persönlichen Angaben enthält, die für die Verwaltung wichtig sind.

Ein wichtiges Dokument dieser Akte ist das C.1. und seine Anhänge, die eine Erklärung auf Ehre und Gewissen über die Haushaltszusammenstellung und die eventuellen Nebentätigkeiten des Arbeitnehmers umfasst. Es ist wichtig, dieses Dokument sorgfältig auszufüllen und jede spätere Veränderung unverzüglich der Zahlstelle mitzuteilen. Jede Unterlassung kann zu Sanktionen führen und zur Rückzahlung der nicht rechtmäßig erhaltenen Entschädigungen.

1033.

Der Antrag und das administrative Dokument müssen vollständig ausgefüllt an das Onem weitergeleitet werden innerhalb einer gewissen Frist - im Prinzip 2 Monate- nach dem Datum, ab dem man die Entschädigungen beantragt. Wird diese Frist nicht eingehalten, erhält der Arbeitslose seine Entschädigungen erst ab dem Moment, wo das Onem über seine vollständige Akte verfügt. Es wird daher angeraten, sich so schnell wie möglich zur Zahlstelle zu begeben, um die Akte in Ordnung zu bringen.

§2. KONTROLLKARTE

(KE, Art. 71-72)

1034.

Der Arbeitslose erhält eine Kontrollkarte; es gibt mehrere Modelle von Karten in Funktion der Situation der betroffenen Person. Die Kontrollkarte besteht im Wesentlichen aus einem Kalender des entsprechenden Monats.

Der Arbeitslose muss, wie es auf der Karte vermerkt ist, die Tage streichen, für die er keine Entschädigungen beantragt, z.B. weil er arbeitet, krank ist, Urlaubsgeld bezieht usw...

Am Ende des Monats gibt er die ausgefüllte Karte bei seiner Zahlstelle ab. Aufgrund der Angaben auf dieser Karte werden die Entschädigungen bezahlt.

Der Arbeitslose muss den Inspektoren des Arbeitsamtes jederzeit seine Karte vorzeigen können; wenn er arbeitet, muss er sie bei sich führen (und nicht sie dem Arbeitgeber anvertrauen oder im Umkleideraum zurücklassen). Der Arbeitslose kann sanktioniert werden, wenn er seine Karte nicht bei sich hat. Vollarbeitslose können ihre Kontrollkarten auch online ausfüllen, abändern und übermitteln, und zwar über einen Laptop (mit Kartenlesegerät) oder ein Smartphone (über die App „eC3“).

§3. ENTSCHEIDUNGEN

1035.

Nicht die Zahlstelle trifft die Entscheidungen bezüglich der Arbeitslosigkeit, sondern das LfA. Die Gewährungsentscheidung wird der Zahlstelle mitgeteilt. Diese kann dem Arbeitslosen die Informationen erteilen, die er benötigt um sicherzustellen, dass die Entschädigungen korrekt berechnet wurden.

Jeden Monat berechnet die Zahlstelle den Betrag der Entschädigung aufgrund der Entscheidung des LfA und der Angaben auf der Kontrollkarte und führt anschließend die Zahlung durch. Diese Zahlungen werden systematisch vom LfA kontrolliert.

1036.

Die Ablehnungsentscheidungen werden direkt vom LfA mitgeteilt. Abgesehen von den Ablehnungen aus technischen Gründen muss der Ablehnung eine Anhörung durch das LfA vorausgehen. Der Arbeitnehmer kann sich bei diesen Anhörungen durch eine Person, die von der CSC delegiert wurde, begleiten lassen.

Thema 5

SYSTEM DER ARBEITSLOSIGKEIT MIT BETRIEBSZUSCHLAG (SAB)

KAPITEL 1

WAS IST EIN „SAB“?

§1. ALLGEMEINE PRÄSENTATION

A. Beschreibung

1037.

Das SAB ist grundsätzlich eine soziale Begleitung der Entlassung älterer Arbeitnehmer in Form einer Entschädigung zu Lasten des Arbeitgebers, die zusätzlich zur Arbeitslosenentschädigung gezahlt wird.

Der Betrag und die Modalitäten der zusätzlichen Entschädigung werden in kollektiven Arbeitsabkommen (KAA) geregelt. Diese KAA sehen das Recht auf eine zusätzliche Entschädigung der entlassenen Arbeitnehmer vor, die bestimmte Bedingungen erfüllen, vor allem das Alter und die Berufslaufbahn. Es kommt vor, dass die Arbeitgeber vorzugsweise oder ausschließlich die Arbeitnehmer entlassen, die diese Bedingungen erfüllen und die dies beantragen. Es kommt sogar vor, dass diese Praxis im Text des KAA verankert ist, sodass man glauben könnte, dies sei ein Recht des Arbeitnehmers. Aber grundsätzlich setzt das SAB die Entscheidung des Arbeitgebers voraus, den Arbeitnehmer zu entlassen.

B. Allgemeine Bedingungen

1038.

Damit der Arbeitnehmer dieses Statut nutzen kann, muss die Zusatzentschädigung zu Lasten des Arbeitgebers bestimmte Bedingungen erfüllen:

- a. Sie muss gewährt worden sein entweder aufgrund des KAA Nr. 17 oder aufgrund eines sektoriellen oder betrieblichen KAA, das gültig abgeschlossen wurde, oder aufgrund eines Abkommens innerhalb einer öffentlichen Institution in Umstrukturierung, das vom Arbeitsminister genehmigt wurde.
- b. Der Zuschlag zu Lasten des Arbeitgebers muss mindestens dem im KAA des NAR vorgesehenen entsprechen.
- c. Mit Ausnahme der KAA des NAR muss das KAA eine bestimmte Dauer (maximal 3 Jahre) angeben und darf keine stillschweigende Vertragsverlängerungsklausel beinhalten.

1039.

Der Arbeitnehmer muss Bedingungen bezüglich des Alters und der Laufbahn erfüllen, wie sie im 2. Teil beschrieben werden.

Diese Bedingungen müssen erfüllt sein, wenn der Vertrag endet, d. h. :

- am Ende der Kündigungsfrist, wenn eine solche eingehalten wurde;
- im Moment der Vertragsauflösung, wenn der Vertrag ohne Kündigungsfrist beendet wurde.

Die Altersbedingung muss erfüllt, und die Kündigung muss mitgeteilt worden sein, während der Gültigkeitsdauer des Abkommens. Der Arbeitnehmer behält jedoch das Anrecht auf das Statut des SAB, wenn die Kündigungsfrist außerhalb dieser Gültigkeitsdauer abläuft und wenn er am Ende der Kündigungsfrist die Bedingung der Berufsjahre erfüllt.

1040.

Zur Bestimmung der Berufslaufbahn des Arbeitnehmers trägt man Folgendem Rechnung:

- a. Die Arbeitstage und die gleichgestellten Tage für die Zulassung zum Recht auf Arbeitslosenentschädigungen (siehe diesbezüglich das vorige Kapitel). Die Perioden der Vollarbeitslosigkeit werden nur berücksichtigt, wenn der Arbeitnehmer einer Berufsausbildung folgte, in einer beschützenden Werkstätte oder unter dem ehemaligen Statut des „beschäftigten Arbeitslosen“ arbeitete.
- b. Die Ausbildungsperioden im Rahmen der Lehre des Mittelstandes, der Industrielhre, eines Abkommens der Berufserfahrung.
- c. Beschäftigungsperioden als Beamter oder Lehrperson, die kein Anrecht bezüglich Arbeitslosigkeit eröffnen, unter der Bedingung, dass der Arbeitnehmer mindestens 20 Jahre Arbeit als Entlohnter vorweisen kann, dass er die Bedingungen unter a und d erfüllt, davon 5 direkt vor der Frühpension.
- d. Die Perioden des Militärdienstes oder der Wehrdienstverweigerung.
- e. Bis zu einer gewissen Anzahl Jahre oder Tage die Perioden der Vollarbeitslosigkeit, die nicht aufgrund von a) gleichgestellt werden, die Perioden der Laufbahnunterbrechung (außer um einen selbstständigen Beruf auszuüben oder eine Beschäftigung als Beamter oder als Lehrer) und die Perioden der Teilzeitbeschäftigung, die die Bedingung unter a) nicht erfüllen. Die Anzahl Tage oder Jahre hängt von der Art des SAB ab. Wir verweisen diesbezüglich auf die besonderen Broschüren der CSC.

C. Ersetzungspflicht

1041.

Grundsätzlich muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer, der mit Betriebszuschlag arbeitslos wird, ersetzen. Diese Verpflichtung gilt jedoch nicht für Arbeitnehmer, die ab dem 62. Lebensjahr entlassen werden. Andere Ausnahmeregelungen von der Ersatzverpflichtung gelten, wenn kein Ersatz verfügbar ist, im Falle eines strukturellen Personalabbaus sowie im Falle der Anerkennung als „Unternehmen in Schwierigkeiten oder in Umstrukturierung“ oder im Falle einer Schließung des Unternehmens. Der Leser, der weitere Informationen über dieser Verpflichtung sucht, kann die Infoblätter auf der Internetseite des Lfa zu Rate ziehen.

D. Arbeitgeberbeitrag

(G. 27.12.2006, abgeändert durch Programmgesetz 29.3.2012; KE 29.3.2010)

1042.

Ein „besonderer Arbeitgeberbeitrag“, „Decava“ genannt, wird auf den Bruttobetrag der zusätzlichen Frühpensionsentschädigungen eingezogen. Dieser Beitrag, der an das LASS gezahlt wird, ersetzt die vorher an das LASS und an das LPA gezahlten Beiträge.

Der gleiche Beitrag wird erhoben auf bestimmte Entschädigungen, die den Arbeitnehmern ab 50 Jahren, zusätzlich zu den Arbeitslosenentschädigungen („pseudo-Frühpensionen“ oder „Frühpension Canada Dry“) oder zu Unterbrechungsentschädigungen gezahlt werden. Aufgrund der Tatsache, dass diese Systeme manchmal als Ersatz zum SAB genutzt werden, wird der gleiche Beitrag auf diese Entschädigungen erhoben. Aus diesem Grund behandeln wir dieses Thema auch in diesem Kapitel.

1043.

Der Beitrag entspricht einem Prozentsatz des Bruttobetragtes der Entschädigung. Im Handelssektor darf er nicht unter einem pauschalen Betrag liegen. Er hängt vor allem vom Alter des Arbeitnehmers zum Zeitpunkt seiner Frühpensionierung ab (je jünger der Arbeitnehmer ist, umso höher ist der Beitrag). Weniger hohe Sätze gelten in Unternehmen in Schwierigkeiten oder in Umstrukturierung, sowie im Nichtkommerziellen Sektor (siehe Tabelle).

	ALTER	PROZENTSATZ %	PAUSCHALE (IN EURO)
Handelssektor	52 bis 54	142,50	50
	55 bis 59	75	50
	60 bis 61	37,50	37,60
	62+	31,25	37,60
Umstrukturierung	52 bis 54	142,50	50
	55 bis 59	75	50
	60+	30	37,60
In Schwierigkeiten	52 bis 54	16,88	8
	55 bis 57	12,50	8
	58 bis 59	8,13	8
	60+	4,38	6
Nichtkommerzieller Sektor	52 bis 54	48,11	0
	55 bis 57	43,04	0
	58 bis 59	27,86	0
	60 bis 61	12,38	0
	62+	10	0

1044.

Der Beitrag wird nicht erhoben auf die bezahlte Entschädigung, wenn der Arbeitnehmer die Arbeit wieder aufgenommen hat. Arbeitet der Betroffene teilzeitig, wird der Beitrag entsprechend reduziert. Nimmt der Arbeitnehmer seine Arbeit wieder bei seinem ehemaligen Arbeitgeber auf, wird der Beitrag nicht gezahlt, aber die Entschädigung wird als Lohn betrachtet.

§2. ENTSCHÄDIGUNGEN

A. Die zusätzliche Entschädigung

1045.

Die Zusatzentschädigung wird vom Arbeitgeber oder eventuell durch einen sektoriellen oder betrieblichen Sozialfonds, der vom Arbeitgeber gespeist wird, bezahlt. Die Gewährungsbedingungen werden durch ein KAA festgelegt: Das SAB betrifft hauptsächlich den Privatsektor. Es gibt auch SAB in bestimmten öffentlichen Diensten in Umstrukturierung. Die Regelung über die Arbeitslosenentschädigung sieht in diesen Fällen vor, auf welcher Basis das SAB geregelt werden muss.

1046.

Das KAA Nr. 17 sieht zugunsten der Arbeitnehmer des Privatsektors eine Entschädigung vor. Diese Entschädigung entspricht der Hälfte des Unterschiedes zwischen dem Nettolohn (Bruttolohn weniger ONSS und Steuervorabzug) und der Arbeitslosenentschädigung. Der Lohn ist begrenzt auf eine Höchstsumme (siehe „grüne Seiten“). Der Betrag dieses Zuschlags wird im Moment der Frühpensionierung festgelegt, er ist dem Index der Verbraucherpreise angepasst. Er kann jedes Jahr durch ein KAA des NAR in Funktion der Lohnentwicklung erhöht werden. Andere KAA des NAR regeln die Rechte auf die Zusatzentschädigung in bestimmten Sonder-situationen (siehe Kapitel 2).

Sektoren- und Betriebsabkommen ergänzen die KAA des NAR. Sie können vor allem eine höhere Zulage (zum Beispiel einen höhere Grenze des Referenzlohnes), vorsehen. Sie können auch einen Rahmen für das SAB vorgeben, zum Beispiel Kriterien oder Verfahren zur Bestimmung der Arbeitnehmer, die in SAB versetzt werden.

1047.

Das KAA Nr. 17 betrifft die entlassenen älteren Arbeitnehmer. Der Zuschlag wird also nicht gewährt, wenn der Vertrag anders als durch Kündigung beendet wird. Er wird ebenfalls nicht gewährt, wenn die Kündigung aus schwerwiegenden Gründen erfolgt.

1048.

Das KAA Nr. 17 sieht vor, dass die Zusatzentschädigung nur gezahlt werden muss, wenn der Arbeitnehmer Arbeitslosenentschädigungen bezieht. Daraus ergibt sich vor allem, dass der Arbeitnehmer sein Recht auf das SAB verliert:

- wenn er das Rentenalter erreicht;
- wenn er krank wird;
- wenn er sanktioniert wird, zum Beispiel wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit, Falschangaben, usw.
- wenn er im Ausland wohnt. Er behält aber sein Anrecht auf die Zusatzentschädigung, wenn er in einem Mitgliedsland des Europäischen Wirtschaftsraumes wohnt und Arbeitslosenentschädigungen zu Lasten seines Aufenthaltsstaates bezieht.

1049.

In Abweichung zur vorherigen Regelung behält der Arbeitnehmer sein Recht auf die Zusatzentschädigung, wenn er eine Arbeit bei einem anderen Arbeitgeber aufnimmt, der nicht der gleichen technischen Betriebseinheit zugehört. Er behält dieses Recht während und nach dieser Beschäftigung. Er darf aber kein zusätzliches SAB aufgrund seiner neuen Tätigkeit beziehen: Er behält dasjenige, das er zu Lasten des ersten Arbeitnehmers hatte.

B. Die Arbeitslosenentschädigung

1050.

Der Arbeitnehmer in SAB bezieht eine Entschädigung von 60 % des Lohnes während der gesamten Arbeitslosigkeitsdauer, unabhängig von der familiären Situation. Der Lohn wird auf die Höchstgrenze A der Arbeitslosenregelung beschränkt (siehe grüne Seiten).

C. Steuern, Sozialabgaben

1051.

Die SAB werden als Berufseinkommen besteuert, mittels einer Steuerreduzierung nach dem gültigen System für die anderen Ersatzeinkommen. Diese Reduzierung wird verringert, wenn der Frühpensionierte über anderes steuerbares Einkommen verfügt.

1052.

Ein Beitrag von 6,5 % wird erhoben auf die Summe der Sozialentschädigung und der Zusatzentschädigung:

- im Falle der konventionellen Frühpension;
- wenn der Arbeitnehmer Zusatzentschädigungen der Vollarbeitslosigkeit bezieht (z.B. im Rahmen einer „Frühpension Canada Dry“);
- wenn der Arbeitnehmer einen Zusatz zu den Unterbrechungsentschädigungen im Falle des „Zeitkredits“ oder der Leistungsreduzierungen bezieht (nicht wenn es sich um „thematische Urlaube“ handelt).

Dieser Beitrag wird von der Zusatzentschädigung durch dessen Schuldner abgezogen. Er wird an das LSS gezahlt und der globalen Finanzierung der sozialen Sicherheit zugewiesen.

1053.

Dieser Beitrag darf nicht dazu führen, dass der Gesamtbetrag der Sozialentschädigung und der Zusatzentschädigungen unterhalb eines gewissen Betrages fällt, der erhöht wird, wenn der Arbeitnehmer Personen zu Lasten hat (siehe Beträge in den grünen Seiten). Diese Beträge werden um die Hälfte reduziert, wenn es sich um eine halbezeitige Frühpension oder um eine Reduzierung der Leistungen handelt.

§3. STATUS DES ARBEITNEHMERS IN DER ARBEITSLIENREGLUNG

A. Beschreibung

1054.

Für die Arbeitnehmer in SAB seit 01.01.2015 gilt ein System der angepassten Verfügbarkeit.

Gleiches gilt für die Arbeitnehmer in SAB vor diesem Datum, wenn sie das Alter von 60 Jahren am 1.1.2015 nicht erreicht hatten.

Dieses System setzt voraus, dass der betroffene Arbeitnehmer:

- als Arbeitssuchender eingetragen sein muss,
- eine annehmbare Arbeit oder Weiterbildung akzeptieren muss,
- eine Beschäftigung nicht ohne legitimen Grund beenden darf,
- nicht entlassen werden kann aufgrund eines fehlerhaften Verhaltens seinerseits,
- sich beim regionalen Arbeitsvermittlungsamts oder bei einem Arbeitgeber präsentieren muss,
- aktiv an einem vom regionalen Arbeitsvermittlungsamts vorgeschlagenen Eingliederungsparcours oder Begleitung teilnehmen muss.

Im Prinzip gilt diese angepasste Verfügbarkeit bis 65 Jahre, oder, seit dem 1. Januar 2019, bis zum Monat vor dem Monat, in dem der Arbeitnehmer im SAB seine Vorpension nimmt. Es bestehen aber Abweichungen, die eine Freistellung gewähren.

B. Der Arbeitslose im SAB seit dem 1. Januar 2015: Pflicht der angepassten Verfügbarkeit

1055.

Außer wenn er seine Rechte fixiert hat, untersteht der Arbeitslose im SAB einer Pflicht der angepassten Verfügbarkeit bis zu dem Monat in dem er das Alter von 65 Jahren erreicht, oder, seit dem 1. Januar 2019, bis zu dem Monat vor dem Monat, in dem er seine Vorpension nimmt. Unter angepasster Verfügbarkeit versteht man, dass der Arbeitslose nicht verpflichtet ist, aktiv eine Arbeit zu suchen, aber dass er als Arbeitssuchender eingetragen sein muss und an einer angepassten Begleitung teilnehmen muss, um sein Anrecht auf Arbeitslosenentschädigungen zu behalten.

Unter der Bedingung, vorher einen Antrag im Arbeitslosenbüro zu stellen, können folgende Arbeitslose im SAB von der Verpflichtung der angepassten Verfügbarkeit freigestellt werden:

- Allgemeines System (62 Jahre): Der Arbeitnehmer muss 43 Berufsjahre haben.
- SAB System 60 Jahre: der Arbeitnehmer muss 42 Berufsjahre haben.
- SAB System 58 Jahre für weniger arbeitsfähige Arbeitnehmer oder mit schweren physischen Problemen: keine Bedingung der Berufslaufbahn.
- SAB System 60 Jahre im Rahmen der Nachtarbeit, der schweren Arbeit, einer Arbeitsunfähigkeit im Bausektor oder einer sehr langen Berufslaufbahn (40 Jahre): Der Arbeitnehmer muss 62 Jahre alt sein oder eine Berufslaufbahn von 42 Jahren haben.
- SAB System der anerkannten Unternehmen in Schwierigkeiten oder Umstrukturierung: vom 31.12.2019 bis zum 30.12.2020 musste der Arbeitnehmer folgende Bedingung erfüllen: 65 Jahre alt sein oder eine Berufslaufbahn von 43 Jahren. Seit dem 31.12.2020 muss der Arbeitnehmer 62 Jahre alt sein oder eine Berufslaufbahn von 42 Jahren haben.

Die Sektoren oder Unternehmen müssen die Möglichkeit aktivieren, diese angepasste Verfügbarkeitsbefreiung in Anspruch zu nehmen, indem sie ein Sektoren- oder Betriebsabkommen abschließen, das den im NAR diesbezüglich vereinbarten Abkommen entspricht.

Außer für das SAB mit 58 Jahren für Unternehmen in Schwierigkeiten, deren Anerkennung vor dem 8.10.2014 erfolgte, müssen die Freistellungen beantragt werden und werden nicht automatisch gewährt.

Die Arbeitnehmer im SAB müssen in Belgien wohnen, mit den gleichen Abweichungen wie die anderen Arbeitslosen.

Es sei darauf hingewiesen, dass die Erlangung der angepassten Befreiung von der Verfügbarkeit steuerliche Auswirkungen haben kann, insbesondere auf die für Zusatzrenten geltende Steuerregelung.

1056.

Die SAB sind weder betroffen vom System der LBA, noch von den Programmen der Aktivierung der Arbeitslosenzulagen.

§4. SAB UND VORPENSION

1057.

Obwohl sie zuvor keinen Zugang zur Vorpension hatten, können SAB-Begünstigte seit dem 1. Januar 2019 das System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsausgleich verlassen, um früher in den Ruhestand zu gehen.

Dazu müssen sie die Alters- und Laufbahnbedingungen der Vorpension erfüllen, nämlich 63 Jahre alt sein und eine Berufslaufbahn von 42 Jahren haben. Abweichend davon beträgt die Altersbedingung 60 Jahre mit einer Laufbahn von 44 Jahren und 61 Jahre für eine Laufbahn von 43 Jahren. Es sei darauf hingewiesen, dass die Jahre im SAB für die Laufbahnberechnung zählen.

Wenn der Nutznießer des SAB seine Vorpension nimmt, entfällt die Verpflichtung des Arbeitgebers, den Betriebsausgleich zu zahlen sowie die Zahlung der Arbeitslosenentschädigung.

KAPITEL 2

ALTERS- UND LAUFBAHNBEDINGUNGEN

§1. GEWÖHNLICHE REGELUNGEN

A. Das SAB mit 62 Jahren

1058.

In Anwendung des KAA Nr. 17 des NAR beziehen die ab 62 Jahren entlassenen Arbeitnehmer eine zusätzliche Entschädigung.

Diese Altersbedingung gilt ab dem 1.1.2015. Vorher lag sie bei 60 Jahren.

Um das SAB-Statut in der Arbeitslosenregelung nutzen zu können, müssen die Männer eine Berufslaufbahn von mindestens 40 Jahren haben und die Frauen von 37 Jahren im Jahr 2021 und 38 Jahren in 2022. Diese Bedingung wird für die Frauen von Jahr zu Jahr angehoben, um im Jahr 2024 40 Jahre zu erreichen.

B. Das SAB vor 62 Jahren

1059.

Das SAB mit 58 Jahren mittels 35 Jahren Berufslaufbahn ist möglich für weniger gesunde Arbeitnehmer oder für Arbeitnehmer mit seriösen physischen Problemen: KAA Nr. 150 vom 15. Juli 2021, anwendbar zwischen dem 1. Januar 2021 und dem 30. Juni 2023.

Können dieses System nutzen:

- die Arbeitnehmer, die durch eine zuständige Behörde als behindert anerkannt wurden
- die „Arbeitnehmer mit schweren physischen Problemen, die ganz oder teilweise durch ihre Arbeit entstanden sind und die die Fortsetzung ihres Berufes bedeutend beeinträchtigen“; diese Bedingung wird vom mikrotechnischen Ausschuss des Fonds für Arbeitsunfälle überprüft;
- die Arbeitnehmer, die dem Asbest ausgesetzt waren während mindestens 2 Jahren vor 1993 in den Sektoren der Herstellung oder Verarbeitung von Produkten oder Gegenständen auf Asbest- oder Asbestzementbasis.

1060.

Der Arbeitnehmer kann das SAB nutzen, wenn er mindestens 60 Jahre alt ist und 40 Berufsjahre hat (System der „langen Laufbahnen“): KAA Nr. 150 vom 15.07.2021, anwendbar zwischen dem 1.07.2021 und dem 30.06.2023.

1061.

Der Arbeitnehmer kann auch ab 60 Jahren vom SAB profitieren, und dies bis zum 30. Juni 2023, wenn:

a. er mindestens 33 Berufsjahre und mehr vorweist, und:

- er Arbeiter im Baufach ist und vom Arbeitsarzt als unfähig anerkannt wurde, in diesem Sektor zu arbeiten;
- oder er mindestens 20 Jahre in Schichten mit Nachtarbeit gearbeitet hat;
- oder er einen schweren Beruf ausgeübt hat, d.h. in Schichtarbeit, unterbrochenem Dienst oder Nachtarbeit, während 5 Jahren innerhalb der 10 Jahre oder während 7 Jahren innerhalb der 15 Jahre vor dem Vertragsende: KAA Nr. 151 vom 15.07.2021, anwendbar zwischen dem 1.07.2021 und dem 30.06.2023.

b. er mindestens 35 Berufsjahre vorweist und in Schichten gearbeitet hat, in unterbrochenen Dienstzeiten oder in Nachtarbeit während 5 Jahren innerhalb der letzten 10 Jahre oder während 7 Jahren innerhalb der letzten 15 Jahre vor dem Ende des Vertrages: KAA Nr. 143 vom 23.04.2019, auf unbestimmte Zeit anwendbar.

1062.

Der Königliche Erlass vom 30. Januar 2017 (B. St. 13. Februar 2017) bietet verschiedene abweichende Systeme für die Arbeitnehmer, die während der Gültigkeitsdauer eines kollektiven Arbeitsabkommens entlassen werden, das ein Alter festlegt und die dieses Alter spätestens erreichen:

- am Ende des Arbeitsvertrages
- und, entweder während der Periode im Laufe derer dieses kollektive Arbeitsabkommen gültig ist oder während der Periode der Verlängerung dieses kollektiven Arbeitsabkommens, insofern das verlängernde kollektive Arbeitsabkommen die gleiche Altersbedingung vorsieht (siehe Art. 3; §8, Absatz 2, KE 3.5.2007).

§2. UNTERNEHMEN IN SCHWIERIGKEITEN ODER IN UMSTRUKTURIERUNG

A. Allgemeines

1063.

Wenn das Unternehmen in Schwierigkeiten ist oder sich in Umstrukturierung befindet, ist es möglich, das SAB vor dem oben erwähnten Alter zu gewähren. Diese Abweichung muss in einem als verpflichtend geltenden KAA vorgesehen sein (d.h. in einer paritätischen Kommission verhandelt worden sein), oder speziell vom Minister beglaubigt worden sein. Der Arbeitnehmer muss mindestens 10 Jahre Laufbahn innerhalb der letzten 15 Jahre im gleichen Sektor aufweisen oder 20 Jahre als Entlohnter, unabhängig vom Sektor.

1064.

Der Arbeitgeber, der als in Schwierigkeiten oder in Umstrukturierung anerkannt wird, kann von der Ersetzungspflicht befreit werden.

1065.

Wenn es sich um ein verpflichtendes (in einer paritätischen Kommission verhandelt) oder speziell durch den Minister beglaubigtes KAA handelt, können die Arbeitnehmer mit einer verkürzten Kündigungsfrist im Falle der Pensionierung entlassen werden (siehe 2. Teil). Der Arbeitgeber muss die normale Kündigung bekannt geben, aber die Kündigungsfrist kann über ein Abkommen verkürzt werden, das nach der Bekanntgabe vereinbart wird.

B. Was ist ein Unternehmen in Schwierigkeiten?

1. KRITERIEN

1066.

Ein Unternehmen kann als in Schwierigkeiten anerkannt werden, wenn:

- Im Laufe der beiden Geschäftsjahre vor der Antragstellung: negative Ertragsresultate, d.h. Verlust (vor Steuer) resultierend aus der normalen Betriebstätigkeit;
- im Laufe des letzten Geschäftsjahres: cash drain, d.h. ein Verlust (vor Steuer), der höher ist als der Betrag der Abschreibungen und der Wertminderungen auf die Einrichtungskosten und auf die materielle und immaterielle Aktiva.

Das Unternehmen muss die Jahreskonten der 5 letzten Geschäftsjahre vorlegen.

Für die Unternehmen, die Teil einer juristischen, wirtschaftlichen oder finanziellen Einheit mit konsolidierten Jahreskonten sind, trägt man nur diesen Jahreskonten der Einheit Rechnung.

2. PROZEDUR

1067.

Um als Unternehmen in Schwierigkeiten anerkannt zu werden, muss das Unternehmen beim Minister für Beschäftigung und Arbeit einen Antrag einreichen, der Folgendes beinhaltet:

- Beweis, dass die Kriterien erfüllt sind;
- KAA über SAB;
- dem Betriebsrat/der Gewerkschaftsdelegation/dem AGS/dem Gewerkschaftssekretär ein Umstrukturierungsplan zur Begutachtung unterbreiten, der einen positiven Aktionsplan für Arbeitnehmerinnen enthält.

Dauer der Anerkennung: Maximal 2 Jahre: Der Antrag wird vorab zwecks Gutachten einer paritätischen Kommission vorgelegt, die beim Dienst für kollektive Arbeitsbeziehungen („SAB-Kommission“) eingerichtet wurde.

C. Was ist ein Unternehmen in Umstrukturierung?

1. KRITERIEN

1068.

3 Möglichkeiten bestehen:

a. Massentlassung:

- Unternehmen mit mehr als 100 Arbeitnehmer: Entlassung von mindestens 10 % des Personals;
- Unternehmen mit mehr als 20 und weniger als 100 Arbeitnehmer: Entlassung von mindestens 10 Arbeitnehmern;
- Unternehmen mit 12 bis 20 Arbeitnehmer: Entlassung von mindestens 6 Arbeitnehmern;
- Unternehmen mit weniger als 12 Arbeitnehmer: Entlassung von mindestens der Hälfte des Personals.

Die Massentlassung muss entsprechend der Prozedur des KAA Nr. 24 (vom 02.10.1975) angekündigt werden; die KMU (20 Arbeitnehmer oder weniger) müssen ebenfalls diese Informations- und Untersuchungsprozedur der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter einhalten.

Dieser Bekanntgabe muss eine effektive Massentlassung in den 6 Monaten nach dem Antrag auf Anerkennung folgen

b. Wirtschaftliche Arbeitslosigkeit in den Unternehmen, in denen mindestens die Hälfte des Personals Arbeiter sind: Wirtschaftliche Arbeitslosigkeit während mindestens 20 % der Gesamtanzahl der an die LSS angegebenen Tage für die Arbeitnehmer im Laufe des Jahres, das dem Anerkennungsantrag vorangeht.

c. Institutionen (öffentlicher Sektor) mit einem vom Ministerrat oder einer Exekutive genehmigten Sanierungsplan.

2. DIE PROZEDUR

1069.

Begründeter Antrag beim Minister für Beschäftigung und Arbeit, wie für das Unternehmen in Schwierigkeiten, und zwar:

- den Nachweis, dass die Kriterien erfüllt sind;
- ein KAA über das SAB;
- einen Umstrukturierungsplan, der dem BR / der GD / dem AGS / dem Gewerkschaftssekretär zur Stellungnahme vorgelegt wird und einen positiven Aktionsplan für Arbeitnehmerinnen, aber auch andere verpflichtende Informationen enthält, wenn das Unternehmen ausdrücklich die Absicht bekannt gibt, eine kollektive Entlassung vorzunehmen (insbesondere einen Überblick der Möglichkeiten zur Umverteilung von Arbeit, begleitende Maßnahmen, eine Liste von Namen von Kandidaten für das SAB usw.);

Die Anerkennung gilt für eine maximale Dauer von 2 Jahren; sie ist der vorherigen Stellungnahme der paritätischen Kommission des Dienstes für kollektive Arbeitsbeziehungen unterworfen („SAB-Kommission“).

Im Falle der Ankündigung einer Massenentlassung beginnt die Anerkennungsperiode zum Zeitpunkt der Ankündigung der Massenentlassung und endet zwei Jahre danach.

Thema 6

DIE PENSIONEN

Wichtigste Regelungen:

- KE Nr. 50, 24.10.1967 (Grundlagenerlass, Grundgesetz);
- KE 21.12.1967 (allgemeine Regelung);
- KE 23.12.1966 + KE 21.3.1997 (Modernisierung soziale Sicherheit und Lebensfähigkeit der gesetzlichen Pensionssysteme);
- G. 23.12.2005 (Generationenpakt).

KAPITEL 1

ALLGEMEINE PRÄSENTATION

§1. DIE VERSCHIEDENEN PENSIONSSYSTEME

1070.

Das Pensionssystem deckt zwei „soziale Risiken“ ab:

- das Alter (Alterspension)
- die Verwitung, d.h. den Einkommensverlust des Partners eines verstorbenen Arbeitnehmers (Witwen- oder Hinterbliebenenrente).

Die meisten Berufstätigen erwerben sich Rechte in einem der folgenden Systeme:

- das System für entlohnte Arbeitnehmer, das die Arbeitnehmer des Privatsektors abdeckt, sowie die Arbeitnehmer des öffentlichen Sektors, die nicht definitiv ernannt sind; das aktuelle System, das durch den KE Nr. 50 vom 24.10.1967 eingeführt wurde, resultiert aus der progressiven Fusion der Systeme für Arbeiter, Angestellte, Minenarbeiter und Seeleute;
- die verschiedenen Pensionssysteme des öffentlichen Rechts, die die Beamten und die definitiv ernannten Lehrer des freien Unterrichtswesens abdeckt;
- das System für die selbstständigen Arbeitnehmer.

Diese Systeme sind sehr unterschiedlich in Bezug zu den Leistungen und zu den Beiträgen. In diesem Handbuch behandeln wir das allgemeine System für die entlohten Arbeitnehmer und nicht die Systeme für die Beamten und Selbstständigen. Im System für die Entlohten bestehen besondere Regeln für die Journalisten.

In diesem Handbuch erläutern wir die im Moment gültigen Gewährungsbedingungen sowie die Berechnungsregeln für die derzeit eingereichten Anträge. Die jetzt ausgezahlten Pensionen, vor allem wenn sie vor einigen Jahren begannen, berücksichtigen vielleicht vorherige Regeln, die nicht mehr aktuell sind. Diese Regeln kommentieren wir nicht in diesem Handbuch.

1071.

Neben den eigentlichen Pensionssystemen besteht noch die Einkommensgarantie für Betagte (EGB). Es handelt sich um eine Hilfsleistung (pauschaler Betrag, Überprüfung der Einkünfte), die nur das Altersrisiko abdeckt. Diese Leistung wird finanziert durch das System für entlohnte Arbeitnehmer und gezahlt durch die Institution, die für die Zahlung der Arbeitnehmerpensionen zuständig ist. Sie wird in einem getrennten Teil dieses Kapitels erläutert.

1072.

Neben den gesetzlichen Pensionen nehmen die extra-legalen Pensionen mehr und mehr an Bedeutung zu. Wir werden der Gesetzgebung über die kollektiven Systeme der Zusatzpension ebenfalls ein Kapitel widmen. Der föderale Pensionsdienst (FPD) verfügt über einen Dienst, der die Zusatzpensionen gesetzgetreu verwaltet. Neben diesen kollektiven Systemen kann der Arbeitnehmer ein persönliches Ersparnis unter verschiedenen Formen bilden um seine finanzielle Situation im Alter zu verbessern. Bestimmte Sparformen genießen steuerliche Vorteile („Pensionssparen“); diese Systeme werden wir aber in diesem Handbuch nicht erläutern.

§2. VERWALTUNG

1073.

Die Pensionen der Arbeitnehmer sowie die Einkommensgarantie für Betagte werden von einer öffentlichen Institution, dem Föderalen Pensionsdienst (FPD), bezahlt der seinen Hauptsitz im „Tour du Midi“-Gebäude in Brüssel hat und das darüber hinaus über lokale Pensionspunkte verfügt. Es handelt sich um eine öffentliche Institution der sozialen Sicherheit, verwaltet durch einen paritätisch aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern besetzten Verwaltungsausschuss. Diese Institution überprüft die Anträge, entscheidet über die Gewährung und zahlt die Pensionen.

Zwei Institutionen arbeiten bei der Verwaltung des Systems zusammen:

- Die Gemeinden fungieren als (fakultative) Anlaufstelle für Rentenanträge;
- Die VoG Sigedis (NL-FR-Akronym für Individuelle Sozialdaten) verwaltet die Laufbahndaten, die zur Berechnung der Arbeitnehmerrenten verwendet werden.

KAPITEL 2

DIE ALTERSPENSION

§1. WIE WIRD DIE PENSION BERECHNET?

A. Grundsatz

1074.

Die Altersrente entspricht einem gewissen Prozentsatz des Durchschnitts der im Laufe der Berufskarriere verdienten Löhne.

Für jedes Ziviljahr (d.h. vom 1. Januar bis zum 31. Dezember) der Berufslaufbahn legt man den verdienten Bruttolohn fest, multipliziert mit einem Aufwertungskoeffizienten, der durch die Regelung festgelegt wurde, und darüber hinaus für die Jahre zwischen 1955 und 1974 mit einem Koeffizienten des Wohlbefindens.

Die in Betracht gezogenen Löhne sowie die Wertung der Inaktivitätsperioden, die der Arbeit gleichgestellt werden oder bestimmter Arbeitsperioden, deren Lohn unbekannt ist, werden nach den gleichen Regeln festgelegt wie bei der Witwenrente, die in einem nachstehenden Kapitel erläutert wird.

Dieser Jahreslohn wird durch 45 geteilt. Seit dem 1.1.2009 werden die Frauen und die Männer diesbezüglich gleich behandelt.

Der so erhaltene Betrag wird mal 0,6 (60 %) (Alleinstehende) oder 0,75 (75 %) (Haushaltsvorstand) multipliziert.

Die Addition der verschiedenen Beträge ergibt dann den globalen jährlichen Pensionsbetrag. Eine vollständige Pension setzt also 45 Jahre Berufslaufbahn voraus.

B. Die Pension „Haushaltsvorstand“ und Pension „Alleinstehend“

1075.

Die Rate von 75 % (Haushaltsvorstand) wird angewandt, wenn der Arbeitnehmer verheiratet ist, insofern der Ehepartner:

- nicht arbeitet, außer innerhalb der Grenzen der für Pensionierte genehmigten Arbeit (s. T. 4);
- keine Pension oder kein Ersatzeinkommen bezieht, die höher sind als der Unterschied zwischen dem Prozentsatz für Haushaltsvorstände und dem Prozentsatz für Alleinstehende.

Bezieht der Ehepartner eine Pension oder ein Ersatzeinkommen, das niedriger ist als dieser Unterschied, wird der Prozentsatz für Haushaltsvorstände gewährt, aber die Pension wird verringert um den Vorteil, den der Ehepartner erhält.

In allen anderen Fällen wird die Pension zum Prozentsatz für Alleinstehende berechnet (60 %).

Bemerkungen:

- Der Prozentsatz für Haushaltsvorstände kann Männern und Frauen gewährt werden;
- Der Prozentsatz für Haushaltsvorstände wird nur verheirateten Arbeitnehmern gewährt: das Zusammenwohnen, auch im System des „gesetzlichen Zusammenwohnens“ reicht nicht aus; dagegen wird aber die Heirat von Homosexuellen in diesem Rahmen anerkannt;
- Erhalten beide Ehepartner eine Pension des Föderalen Pensionsdienstes (FPD) können sie wählen zwischen der Zahlung beider Pensionen zum Satz für Alleinstehende oder einer Pension zum Satz für Haushaltsvorstände.

C. Die Mindestrente

1076.

Der Betrag der Altersrente für eine vollständige Laufbahn darf nicht niedriger sein als ein gewisses Minimum, das in den „Grünen Seiten“ aufgeführt wird.

Ist die Laufbahn nicht vollständig, erreicht aber mindestens $\frac{2}{3}$ (30 Jahre) im Rahmen einer Vollbeschäftigung im System für Entlohnte, wird dieses Minimum garantiert, proportional zum Bruch der Laufbahn.

Für die Anwendung dieser Regelung versteht man unter Vollbeschäftigung eine vollzeitige Beschäftigung, oder eine Beschäftigung, die zumindest pro Ziviljahr folgendes umfasst:

- entweder 208 „vollzeitig gleichgestellte“ Tage;
- oder 156 „vollzeitig gleichgestellte“ Tage, resultierend aus Arbeitsleistungen, multipliziert mit dem „Bruch der komprimierten Laufbahn“.

Die „Komprimierung der Laufbahn“ ist eine Berechnung um die Perioden der Teilzeitarbeit in gleichwertige Vollzeiten umzurechnen. Die Berechnungsmethode wird durch die Regelung festgelegt je nach Beschäftigungsepoche (in Funktion der zurzeit registrierten Angaben!).

Wenn der Arbeitnehmer den Satz von $\frac{2}{3}$ erreicht durch die Addierung einer Laufbahn als Entlohnter und als Selbstständiger, wird seine Pension als Entlohnter mindestens dem Minimum für „gemischte Laufbahnen“ entsprechen, proportional zu seinen Jahren als Entlohnter (wenn die Jahre als Entlohnter $\frac{3}{4}$ der Laufbahn ausmachen, erhält er $\frac{3}{4}$ des Betrages).

Ab dem 1. Januar 2025 tritt schrittweise eine neue Zugangsvoraussetzung in Kraft: man muss eine tatsächliche Laufbahn von 20 Jahren (6240 VZÄ) nachweisen können.

D. Das Prinzip der Laufbahneinheit

1077.

Wenn die Laufbahn eine vollständige Laufbahn überschreitet, werden die am wenigsten günstigsten Perioden gestrichen. Seit dem 1.1.2015 wird die vollständige Laufbahn nicht mehr in Funktion einer Anzahl Jahre bestimmt, sondern in Funktion einer Anzahl Tage „gleichwertiger Vollzeit“: Die Laufbahn ist vollständig, wenn sie mehr als 14.040 Tage (45×312) umfasst.

Dieses Prinzip gilt auch im Falle der „gemischten“ Laufbahn, d.h. mit Arbeitsleistungen in verschiedenen Pensionssystemen (Entlohnte, Selbstständige, Beamte). Jedoch gelten die Leistungen als Selbstständiger bis zu einem bestimmten Datum, das per KE festzulegen ist, als weniger günstig. Wenn es sich um Leistungen im Ausland handelt, werden die Berechnungsregeln über internationale Abkommen (vor allem über die Europäische Regelung der sozialen Sicherheit) bestimmt.

Diese Grundsätze erfahren Erleichterungen oder Ausnahmen, wenn die Pensionen der anderen Systeme, in vollständige Laufbahnen umgewandelt, nicht einen gewissen Betrag erreichen: In diesem Fall geht man davon aus, dass die Beschäftigungen aufgrund derer diese Pensionen erworben wurden, einen nebensächlichen Charakter hatten und dann ist eine totale oder partielle Kumulierung möglich.

Die Regierung beschloss das Prinzip der Laufbahneinheit zu streichen, wenn die Tage nach dem 14.040. Tag Arbeitstage sind. Dieser Gesetzentwurf wurde zum Zeitpunkt der Überarbeitung dieses Handbuches vom Parlament verabschiedet, aber noch nicht veröffentlicht.

§2. DER PENSIONSANTRAG

A. Ab welchem Alter kann man seine Pension nehmen?

1078.

Das Rentenalter liegt im Prinzip bei 65 Jahren. Ab 2025 wird es auf 66 Jahre angehoben und auf 67 Jahre ab 2030.

Die Pension beginnt frühestens am 1. Tag des Monats, der dem Monat folgt in dem der Arbeitnehmer das Pensionsalter erreicht.

1079.

Die Arbeitnehmer mit einer Berufslaufbahn von 44 Jahren können ab 60 Jahre in Vorpension gehen. Arbeitnehmer mit einer Laufbahn von 43 Jahren können ab 61 Jahre in Vorpension gehen.

Um die Laufbahn zu berechnen zählt nicht nur die Laufbahn, die zur Berechnung der Entlohnungspension dient, sondern auch die Jahre, die im Rahmen eines anderen belgischen Systems gearbeitet wurden, und die Laufbahnen im Ausland (innerhalb der Grenzen der internationalen Abkommen). Den Arbeitsperioden wird Rechnung getragen, wenn die Anzahl der Tage mindestens 1/3 einer Vollbeschäftigung erreicht (die Regelung präzisiert den genauen Inhalt dieses Begriffs). Für die Berechnung der Pension trägt man den meisten gleichgestellten Tagen Rechnung und sogar bestimmten zusätzlichen Gleichstellungen (z.B. die Laufbahnunterbrechung zur Erziehung der Kinder); gewisse Gleichstellungen werden aber auch nicht berücksichtigt (z.B. die Studienjahre).

Achtung: Es versteht sich von selbst, dass die vorzeitig gewährte Pension auf die zu diesem Zeitpunkt erreichte Laufbahn berechnet wird. Wenn der Arbeitnehmer mit 60 Jahren eine Laufbahn von 40 Jahren hat, wird seine Pension also 40/45 betragen.

1080.

Die Möglichkeit der vorgezogenen Pension kann genutzt werden, gleich in welcher beruflichen Situation sich der Arbeitnehmer im Moment der Pensionierung befindet: ob er arbeitet, Arbeitslosenentschädigungen oder eine Invaliditätsentschädigung bezieht, usw.

B. Antrag

1081.

Der Föderale Pensionsdienst (FPD) untersucht von Amts wegen das Pensionsanrecht der Personen, die in Belgien wohnen und die das gesetzliche Rentenalter erreichen. Diese werden schriftlich informiert und brauchen nur noch die Berechnung zu überprüfen; sie brauchen keinen Antrag einzureichen.

1082.

Ein Antrag wird weiterhin verlangt:

- für die Pensionen (Alterspension oder Witwenrente) vor oder nach dem normalen Rentenalter;
- für die Personen, die im Ausland wohnen.

Der Antrag wird bei der Gemeinde oder beim FPD auf elektronischem Weg gestellt.

Die Pension kann ab einem Jahr vor der Pensionierung beantragt werden; es wird geraten, den Antrag einige Monate im Voraus einzureichen, damit die Akte bearbeitet werden kann und damit die Pension ab Beendigung der Berufsaktivität bezahlt wird. In Anwendung der „Charta des Sozialversicherten“ (siehe 1. Kapitel dieses Teils) muss das FPD seine Entscheidung innerhalb von 4 Monaten ab der Antragstellung treffen (8 Monate, wenn der Antrag mehr als 9 Monate vor dem Pensionsbeginn eingereicht wurde). Kann diese Frist nicht eingehalten werden, muss der FPD die Gründe mitteilen.

§3. DIE PENSION DES GETRENNTEN ODER GESCHIEDENEN EHEPARTNERS

A. Die Altersrente im Falle der Trennung der Eheleute

1083.

Wenn das Ehepaar, bei dem einer eine Alterspension bezieht, sich trennt, so garantiert das System, dass beide zumindest die Hälfte der höchsten Pension erhalten, berechnet zum „Prozentsatz für Haushaltsvorstände“.

Wenn einer von beiden kein eigenes Pensionsrecht hat, wird die Pension des anderen zur Hälfte an beide Ehepartner ausgezahlt.

Hat er ein eigenes Pensionsrecht, das niedriger ausfällt als die Hälfte der Pension des anderen, berechnet zum Prozentsatz für Haushaltsvorstände, weist man ihm einen Betrag zu, der von der Pension des anderen abgezogen wird, und durch den diese Person diese Hälfte erreicht.

Haben beide Ehepartner ein eigenes Pensionsanrecht, das mindestens der Hälfte der höchsten Pension entspricht, berechnet zum Prozentsatz für Haushaltsvorstände, so behält jeder seine Pension.

1084.

Dieses System gilt nur für verheiratete und nicht für zusammenlebende Paare. Es gilt nicht für den Ehepartner, der die elterliche Gewalt verloren hat oder der verurteilt wurde, weil er einen Anschlag auf das Leben des anderen Ehepartners verübt hat.

Es setzt voraus, dass der Ehepartner, dessen Pension dem anderen zugeschrieben wird, Anrecht auf eine Pension hat. Aber es setzt nicht voraus, dass dieser effektiv seine Pension bezieht: Wenn er seine Rechte nicht geltend macht oder wenn ihm die Pension aus dem einen oder anderen Grund nicht gezahlt werden kann (z.B. weil er die Grenzen der genehmigten Arbeit überschreitet), kann der Ehepartner die Zahlung seines Anteils erhalten.

Es setzt nicht voraus, dass der Ehepartner, dem ein Teil zugeschrieben wird, selbst das Pensionsalter erreicht hat. Er muss aber die allgemeinen Gewährungsbedingungen erfüllen (Bedingung des Wohnsitzes, keine berufliche Aktivität außerhalb der genehmigten Grenzen, kein Anrecht auf ein Ersatzeinkommen, s. Teil 5).

B. Die Pension des geschiedenen Ehepartners

1085.

Die Pension des geschiedenen Ehepartners ist ein System, das es ermöglicht, die vom Ex-Ehepartner verdienten Löhne während der verheirateten Jahre, während denen man seine Berufslaufbahn unterbrochen oder reduziert hatte, für die eigene Pension geltend zu machen.

Im Gegensatz zu dem System im Falle der Trennung handelt es sich nicht um eine Teilung der höchsten Pension, sondern um ein Sonderrecht. Das System setzt voraus, dass der Nutznießer selbst das Rentenalter erreicht hat. Dagegen wird nicht gefordert, dass der Ex-Ehepartner, dessen Arbeitsleistungen das Anrecht auf diesen Vorteil eröffnet, selbst pensioniert ist oder dass er noch lebt. Die Pension des geschiedenen Ehepartners fügt sich der eigenen Pension des Nutznießers hinzu und beeinflusst nicht die eventuelle Pension des Ex-Ehepartners.

1086.

Die Pension des geschiedenen Ehepartners entspricht für jedes verheiratete Jahr 62,5 % der vom Ex-Ehepartner verdienten Löhne, verringert um die pensionsberechtigten Löhne, die der Nutznießer selbst verdient hat, geteilt durch 45 und multipliziert mit 0,6 (60 %, Prozentsatz für Alleinstehende).

Wenn der Nutznießer für die betroffenen Jahre Rechte geltend machen kann auf eine Pension, die nicht der belgischen Entlohntenpension entspricht, so werden diese Jahre nicht berücksichtigt, es sei denn, der Nutznießer verzichtet auf diese Pension für diese Jahre.

Die allgemeinen Regeln in Sachen Mindestpension, Einheit der Laufbahn (siehe nachstehend), Kumulierung der Pensionen (siehe folgender Teil) gelten für die Pension des geschiedenen Ehepartners.

I

II

III

IV

V

KAPITEL 3

DIE BERUFLAUFBAHN

§1. DIE ARBEITSPERIODEN

1087.

Um Anrechte auf die Pension im Entlohntensystem zu eröffnen, müssen die Arbeitsperioden der sozialen Sicherheit der Entlohten unterstehen für den Sektor der Pensionen. Diese Regeln wurden im ersten Kapitel dieses Teils beschrieben. Zusammengefasst handelt es sich dabei um Beschäftigungen als Entlohnter:

- im Privatsektor;
- im öffentlichen Sektor, wenn es sich nicht um definitiv ernannte statutäre Polizisten handelt;
- im subventionierten Unterrichtswesen, für die Personalmitglieder, die nicht definitiv ernannt wurden.

1088.

Die Arbeitsperioden ab 1955 werden für die Pension geltend gemacht aufgrund aller bei der sozialen Sicherheit angegebenen Bruttolöhne, von denen Beiträge abgehalten wurden. Der FPD benutzt die Angaben, die es von der GoE Sigedis aufgrund der Arbeitgeberangaben beim LSS erhält. Bis vor kurzem erhielten die Arbeitnehmer jedes Jahr (von der CGER bis 1993, dann von der GoE Cimire) einen „Pensionsauszug“. Diese Vorgehensweise wurde abgeschafft. Nun erhalten die Arbeitnehmer vom FPD ab 55 Jahren eine Voraussicht der Pension, die die bis dahin erreichte Berufslaufbahn berücksichtigt und in der Annahme, dass der Rest der Laufbahn unter den gleichen Bedingungen verläuft. Erweisen sich diese Angaben als fehlerhaft kann der Arbeitnehmer über jeden Rechtsweg die Realität seiner Leistungen und Löhne beweisen.

Nur die dem LSS angegebenen Löhne gelten für die Pension: Die „schwarz“ bezahlten Beträge sowie die Lohnelemente, die nicht der sozialen Sicherheit unterstehen (Mahlzeitschecks usw.), werden nicht berücksichtigt!

1089.

Für die Arbeitnehmer, die mindestens 15 Jahre Berufslaufbahn zu mindestens 1/3-Zeit geleistet haben, und deren berechnete Pension nach den realen Löhnen nicht einen gewissen Betrag erreicht, ist ein Mindestlohn („Minimum pro Jahr Laufbahn“, Betrag siehe grüne Seiten) vorgesehen für die zu mindestens 1/3-Zeit gearbeiteten Jahre. Dieser gleiche Betrag dient für die Berücksichtigung bestimmter gleichgestellter Perioden (s.u.).

1090.

Der berücksichtigte Lohn ist auf eine Höchstgrenze begrenzt, die die Regelung für jedes Jahr festlegt. Die „grünen Seiten“ enthalten den Betrag für das letzte Jahr, so wie er zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieses Handbuchs festgelegt war. Für die Arbeiter wurde diese Höchstgrenze ab 1981 eingeführt.

1091.

Achtung: Den Arbeitsleistungen des Jahres, in dem die Pension beginnt, werden nicht Rechnung getragen. Deshalb kann es für die Arbeitnehmer, die in den letzten Monaten des Jahres geboren wurden interessanter sein, ihre Pensionierung um einige Monate zu verschieben! Das letzte geltende Jahr wird gewertet auf Basis der Löhne des vorletzten Jahres, erhöht um 4 %.

Diese Regelung wird für die Pensionen ab dem 1.1.2015 geändert. Die letzten Monate der Laufbahn werden aufgrund der Angaben des vorherigen Kalenderjahres gewertet.

§2. DIE GLEICHGESTELLTEN PERIODEN

A. Liste der Gleichstellungen

1092.

Inaktivitätsperioden, die durch einen Lohn abgedeckt sind (Feiertage, garantierter Lohn im Krankheitsfall, bürgerliche Abwesenheiten, usw.) gelten als Arbeitstage. Sind der Arbeit gleichgestellt:

- die Urlaubsperioden;
- die Tage für zwingenden Urlaub (Max. 10 Tage pro Jahr);
- die Streiktage (durch eine Gewerkschaft anerkannt) oder Lockout-Tage;
- die als Sozial- oder Konsularrichter gearbeiteten Tage.

1093.

Teilzeitige oder vollständige Arbeitslosentage werden gleichgestellt, insofern sie entschädigt wurden. Die Frühpension sowie die Praktika der Berufsausbildung werden als Arbeitslosigkeitsperioden betrachtet.

Ebenfalls gleichgestellt sind die Arbeitslosigkeitsperioden, die im Sektor der Krankenversicherung als „Weiterversicherung“ anerkannt sind (siehe Kapitel 3 dieses Teils), nicht entschädigt aufgrund der Tatsache, dass der Arbeitnehmer nicht die Zugangsbedingungen erfüllt. Zur Erinnerung: Der Bezug der Weiterversicherung setzt die Zahlung persönlicher Beiträge voraus.

1094.

Die Tage der Arbeitsunfähigkeit werden gleichgestellt, wenn:

- sie durch die Krankenkasse entschädigt werden (primäre Unfähigkeit, Invalidität);
- die Unfähigkeit Anspruch erteilt auf Arbeitsunfall- oder Berufskrankheitsentschädigungen für eine Unfähigkeit zu mindestens 66 %; in der Praxis geht man davon aus, dass dies der Fall ist bei totalen zeitweiligen Unfähigkeitsentschädigungen und bei ständigen Unfähigkeitsentschädigungen, wenn der anerkannte Satz 66 % erreicht;
- der Betroffene als zu mindestens 66 % behindert anerkannt wurde.

Die Perioden, die durch die Mutterschaftsversicherung abgedeckt sind (Schwangerschaftsurlaub, Entfernung der schwangeren oder stillenden Frau vom Arbeitsplatz, Stillpausen, Vaterschafts- oder Adoptionsurlaub) werden ebenfalls gleichgestellt.

1095.

Die Perioden des Zeitkredits, einschließlich die „Beschäftigungen am Laufbahnende“ werden gleichgestellt, wenn der Betroffene Unterbrechungsentschädigungen vom LfA bezieht. Gleiches gilt für den „thematischen Urlaub“. Was den Elternurlaub angeht, gilt das auch für den 4. Monat, wenn dieser kein Anrecht auf Entschädigungen bot.

Die Laufbahnunterbrechung (d.h. das gültige System vor der Einführung des Zeitkredits und das im öffentlichen Sektor gültig bleibt) wird gleichgestellt, was die Perioden ab dem 1.1.2012 angeht bis zu 12 Monaten für die vollzeitige und halbezeitige Unterbrechung und bis zu 60 Monaten für die Reduzierung um 1/5; 12 zusätzliche Monate werden gewährt, wenn der Arbeitnehmer aufgrund der Geburt oder der Adoption eines zweiten (oder folgenden) Kindes auf eine Halbzeit reduziert.

Für die Perioden vor dem 1.1.2012 ist die Gleichstellung auf 12 Monate begrenzt („proratisiert“); 24 Monate werden hinzugefügt, wenn der Arbeitnehmer oder sein Ehepartner Familienzulagen für ein Kind unter 6 Jahren bezieht.

1096.

Die Perioden der Teilzeitarbeit „mit Aufrechterhaltung der Rechte“ (siehe Kapitel „Arbeitslosigkeit“ in diesem Teil), werden in dem Maße gleichgestellt, wo der Lohn der Beschäftigung niedriger ist als die Löhne des Vorjahres vor dem Beginn der Beschäftigung. Erhielt der Arbeitnehmer die Entschädigung der Einkommensgarantie, ist die Gleichstellung zeitlich nicht begrenzt. Bezog er diese Entschädigung nicht, ist die Gleichstellung auf 1560 Tage begrenzt, verteilt auf die Laufbahnjahre proportional zur Arbeitszeit.

1097.

Bestimmte Formen der Reduzierung der Arbeitszeit im Rahmen der „Arbeitsteilung“ eröffnen ebenfalls das Anrecht auf eine Gleichstellung.

1098.

Die Perioden des Militärdienstes oder der Wehrdienstverweigerung werden gleichgestellt, wenn sie in belgischem Rahmen geleistet wurden, unter der Bedingung, dass sie kein Anrecht in einem anderen Pensionssystem eröffnen und dass der Arbeitnehmer innerhalb von 3 Jahren nach diesem Dienst während mindestens einem Jahr als entlohnter Arbeitnehmer einer gewöhnlichen Beschäftigung hauptberuflich nachging.

1099.

Inhaftierungsperioden werden gleichgestellt:

- wenn es sich um eine Untersuchungshaft handelt, dessen Verfahren eingestellt wird oder die in einem Freispruch endet;
- wenn es sich um eine Inhaftierung in eine Einrichtung des Sozialschutzes handelt oder in eine Einrichtung für Geistesgestörte.

B. Berücksichtigung der gleichgestellten Perioden

1100.

Die gleichgestellten Perioden werden im Prinzip geltend gemacht auf Basis eines fiktiven Lohnes, der dem realen Lohn des Ziviljahres vor der Unterbrechung der Aktivität entspricht. Wenn ein solcher Lohn im Laufe dieses Jahres nicht existiert, nimmt man den Lohn des Unterbrechungsjahres. Wenn dieser auch fehlt, hält man sich an den Lohn des Jahres, das der Laufbahnunterbrechung folgt.

1101.

In Ausnahme zu dieser Regel werden bestimmte Perioden nur noch auf Basis des Mindestanrechtes pro Berufsjahr geltend gemacht (siehe oben; siehe Betrag in den „grünen Seiten“). Es handelt sich um folgende Perioden, die ab dem Jahr 2012 geleistet werden:

- a. die Vollarbeitslosigkeit in der „dritten Periode“, außer für die Perioden ab 55 Jahren, wenn die „erste Periode“ frühestens im Jahr des 50. Geburtstages begann. Diese Regel gilt auch nicht für die Arbeitnehmer ab 55 Jahren, die sich am 1.11.2012 schon in der „dritten Periode“ befinden.
- b. Die Beschäftigungen „am Laufbahnende“ im Rahmen des Zeitkredits oder der Laufbahnunterbrechung. Diese Regel gilt nicht für die Beschäftigungen am Laufbahnende in den Unternehmen in Schwierigkeiten oder in Umstrukturierung oder für die schweren Berufe. Sie gilt auch nicht, bis zu 312 Tagen, für die eventuell verbleibende Restzeit des Zeitkredits, über den der Betroffene noch verfügt. Die Regelung sieht Übergangsregeln vor für die Personen, die sich am 28. November 2011 schon im System befanden oder den Antrag schon eingereicht hatten.

c. Die Perioden der Frühpension oder der „Pseudo-Frühpension“ vor 59 Jahren. Was die Frühpensionen angeht wurden viele Arten von Ausnahmen vorgesehen: die Regel gilt in der Tat nicht für die gewöhnliche Frühpension ab 58 Jahren, solange dieses System noch besteht (siehe Kapitel „Frühpension“). Auch hier sieht die Regelung Übergangsmaßnahmen vor zugunsten der Arbeitnehmer, die am 28.11.2011 schon frühpensioniert waren oder ihren Urlaub erhalten hatten.

Die Regierung hat beschlossen, die Gleichstellung aufgrund des Mindestrechtes pro Laufbahnjahr auf andere Perioden auszudehnen.

1102.

Die vorangegangene Regelung gilt für die Perioden ab 1968. Für die früheren Perioden wird der fiktive Lohn in der Regelung festgelegt. Der fiktive Lohn von 1967 gilt für die gleichgestellten Perioden, denen eine effektive Arbeitsperiode weder folgt noch vorangeht.

1103.

Wenn ein Arbeitsloser von mindestens 50 Jahren seine Arbeitslosigkeit unterbricht um sich selbstständig zu machen, danach wieder arbeitslos wird (siehe Kapitel „Arbeitslosigkeit“ in diesem Teil), wird seine neue Arbeitslosigkeitsperiode gezählt für den fiktiven Lohn des Jahres während dem die erste Arbeitslosigkeitsperiode endete, insofern er zum Zeitpunkt der Unterbrechung seiner Arbeitslosigkeit mindestens 20 Jahre hauptberuflich als Entlohnter beschäftigt war. Diese Regelung gilt ab 2005.

1104.

Wie man sieht, ist das System der gleichgestellten Perioden relativ günstig: Man kann nicht sagen, dass diese Perioden nur für den Betrag der erhaltenen Sozialentschädigung gelten! Selbst nach den Einschränkungen ab 2012 kann es sogar geschehen, dass der fiktive Lohn der gleichgestellten Periode günstiger ist als der reelle Lohn. In den folgenden Situationen berücksichtigt man dann den günstigsten Lohn:

- a. Der Arbeitnehmer ist Opfer eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit zu mindestens 30 %.
- b. Der Arbeitnehmer beendet eine Arbeitslosigkeitsperiode indem er eine Hausarbeit oder eine von der Arbeitslosengesetzgebung erlaubte Tätigkeit annimmt (z.B. eine Teilzeitbeschäftigung um der Arbeitslosigkeit zu entgehen oder einen Nebenberuf, siehe Kapitel „Arbeitslosigkeit“ in diesem Teil).
- c. Der kranke oder behinderte Arbeitnehmer nimmt mit der Genehmigung des Vertrauensarztes eine berufliche Aktivität auf (siehe die Kapitel „Krankenversicherung“ und Entschädigungen für Behinderte“).

§3. DIE HINZUGEFÜGTEN JAHRE

1105.

Es ist möglich, seine Laufbahn durch bestimmte Perioden zu vervollständigen, die nicht als Arbeitsperioden anerkannt sind und auch nicht als gleichgestellte Perioden. Diese Möglichkeit setzt die Zahlung persönlicher Beiträge voraus.

1106.

Die Perioden der Laufbahnunterbrechung, die nicht gleichgestellt sind (s. vorheriger Absatz) können hinzugefügt werden, unter den folgenden Bedingungen:

- a. Der Arbeitnehmer bezog Unterbrechungsentschädigungen des LfA
- b. Die Unterbrechungsperiode eröffnet keine Pensionsansprüche im Rahmen eines anderen Systems.
- c. Die Gesamtheit der als Laufbahnunterbrechung gleichgestellten und hinzugefügten Perioden darf 60 Monate nicht überschreiten.
- d. Diese Regularisierung muss innerhalb von 3 Monaten ab Beginn der hinzuzufügenden Periode beantragt werden. Wird diese Frist nicht eingehalten, betrifft die Regularisierung nur die Perioden ab dem 1. Tag der Periode von 3 Monaten vor dem Antrag.
- e. Der Beitrag beträgt 7,5 % des durchschnittlichen Lohnes (des zu Beginn der Laufbahnunterbrechung laufenden Jahres, wenn dieses mindestens 75 Arbeitstage zählt; in Ermangelung dessen berücksichtigt man das Vorjahr oder das letzte Jahr für das die Angaben bekannt sind). Dieser Beitrag muss pro Trimester gezahlt werden, ab dem Moment wo die Entscheidung der Gleichstellung definitiv ist. Für die Perioden vor der Entscheidung werden die Beiträge zusammen bezahlt innerhalb von 6 Monaten nach der Entscheidung. Es ist möglich, diese Zahlungen auf ein Maximum von 5 Jahren zu verteilen, dann müssen aber zusätzlich 6,5 % Zinsen gezahlt werden.
- f. Die hinzugefügten Jahre zählen für den Lohn, für den Beiträge gezahlt wurden.

1107.

Man kann die entlohnten Arbeitsperioden regularisieren, für die die Pensionsbeiträge nicht abgehalten wurden.

Der Beitrag entspricht dem für die entsprechende Beschäftigung zu dem Zeitpunkt, wo sie ausgeführt wurde, zu zahlenden persönlichen Beitrag oder Arbeitgeberbeitrag (es handelt sich um einen Satz von 7 bis 16,36 %, je nach Zeitpunkt und Art der Beschäftigung), auf den garantierten Mindestlohn. Dieser Beitrag wird erhöht um einen Verzugszinssatz von 10 % pro Jahr ab dem 1. Januar des Jahres, das dem Jahr folgt, auf das sich die Beiträge beziehen (oder vom 1.1.74 wenn die zu regulierende Periode vor diesem Datum liegt).

Die Zahlung muss innerhalb von 6 Monaten ab der Entscheidung, die die Regularisierung akzeptiert, in einem Mal durchgeführt werden; eine zeitlich verteilte Zahlung ist möglich (auf Max. 5 Jahre) durch die Zahlung von 6,5 % Zinsen pro Jahr.

1108.

Die Studienjahre können unter folgenden Bedingungen regularisiert werden:

- a. Wenn die Regularisierung innerhalb der Periode von 10 Jahren nach dem Datum der Beendigung des Studiums erfolgt. Es ist möglich, alle Studienperioden zu regularisieren, einschließlich diejenigen vor dem 20. Geburtstag.

Wenn sie nach der Periode von 10 Jahren erfolgt, aber innerhalb der Übergangsperiode vom 1.12.2017 bis zum 30.11.2020, ist es möglich die Jahre nach dem 20. Geburtstag zu regularisieren. Die Jahre davor unterliegen einem erhöhten Beitrag.

Erfolgt die Regularisierung schließlich nach dem 30.11.2020 werden alle Jahre regularisiert, einschließlich derer vor dem 20. Geburtstag, aber die Regularisierung wird in Funktion eines Zinssatzes und einer Sterblichkeitstabelle erhöht.

- b. Es muss sich um ein vollständiges Studium handeln für das ein Diplom erhalten wurde. Hinzufügen kann man die Jahre eines Praktikums, die eine Vorbedingung für den Erhalt eines Diploms darstellten und die zur beruflichen Qualifikation führten, sowie maximal 2 Jahre zur Vorbereitung eines Doktorates.

Darüber hinaus ist es möglich, die durch einen Lehrvertrag abgedeckten Perioden zu regularisieren und dies ab dem Jahr des 18. Geburtstags.

Sowohl für die Praktikumsperioden wie für die Perioden des Lehrvertrages ist es nur möglich diese zu regularisieren, wenn diese nicht berücksichtigt werden zur Berechnung einer Rente eines anderen belgischen oder ausländischen Systems.

Zudem können die vollständigen Unterrichtsperioden von einem Jahr innerhalb der Sekundarschule regularisiert werden, die nach dem 6. Jahr der Sekundarschule erteilt wurden.

Mit Ausnahme der Vorbereitungszeit für ein Doktorat (2 Jahre) ist es nur möglich, die Mindestanzahl der Studienjahre zu regularisieren, die für den Erhalt des Diploms erforderlich sind (wiederholte oder „gedoppelte“ Jahre gelten nicht).

c. Der Antrag kann zu gleich welchem Zeitpunkt gestellt werden, insofern dies vor Beginn der Pension erfolgt. Doch je früher die Regularisierung, umso interessanter die Beträge.

d. Der Beitrag liegt bei 1.828,50 Euro/Jahr (Betrag indexiert am 1.1.2023). Der Betrag ist vollständig innerhalb von 6 Monaten ab der Regularisierungszusage zu zahlen. Es ist nicht mehr möglich, die Zahlung zu staffeln. Der Beitrag ist allerdings steuerlich absetzbar.

e. Die Regularisierung der Studienjahre gilt sowohl für die Berechnung der Alterspension wie für die Berechnung der Hinterbliebenenrente. Wenn aber ein Arbeitnehmer stirbt ohne seine Studienjahre regularisiert zu haben, kann sein Partner dies nicht mehr einfordern.

Die Regularisierung gilt aber nur für die Berechnung des Rentenbetrages, nicht für die Berechnung der Laufbahn.

I

II

III

IV

V

KAPITEL 4

DIE HINTERBLIEBENENRENTE

§1. GEWÄHRUNGSBEDINGUNGEN

1109.

Die Witwenrente wird dem Ehepartner (Mann oder Frau) des Arbeitnehmers gewährt. Nur verheiratete Personen können Witwenrente beziehen: Das Zusammenleben auch im Rahmen des „gesetzlichen Zusammenlebens“ reicht nicht aus. Der Heirat von Homosexuellen wird hingegen wohl Rechnung getragen.

Die Ehe muss zumindest ein Jahr gedauert haben, außer:

- wenn das Paar ein Kind hat, das Anrecht auf Familienzulagen eröffnet;
- wenn der Tod auf einen Unfall nach der Hochzeit zurückzuführen ist.

Für diese Bedingung der Ehedauer wird das „gesetzliche Zusammenleben“ der Heirat gleichgestellt, wobei der Nutznießer zum Zeitpunkt des Todes verheiratet sein muss. Dieses Alter wird progressiv erhöht:

Todesjahr	Alter
2016	45 Jahre und 6 Monate
2017	46 Jahre
2018	46 Jahre und 6 Monate
2019	47 Jahre
2020	47 Jahre und 6 Monate
2021	48 Jahre
2022	48 Jahre und 6 Monate
2023	49 Jahre
2024	49 Jahre und 6 Monate
2025	50 Jahre
2026	51 Jahre
2027	52 Jahre
2028	53 Jahre
2029	54 Jahre
ab 1.01.2030	55 Jahre

In seinem Urteil vom 30.11.2017 befand der Verfassungsgerichtshof, dass die Anhebung des Alters zum Erhalt der Rente diskriminierend ist für die Personen, die nicht oder nur teilweise aktiv sind oder die als arbeitsunfähig anerkannt sind.

Die Witwen und Witwer, die dieses Alter noch nicht haben, können unter bestimmten Bedingungen eine Übergangentschädigung erhalten (siehe § 4 unten).

Beim Erreichen des Rentenalters können sie eine Hinterbliebenenrente erhalten, wenn sie kein eigenes Recht erworben haben, das für eine Altersrente ausreicht (s. §3 unten).

1110.

Die Witwenrente beginnt am ersten Tag des Monats, der dem Monat folgt, in dem der Arbeitnehmer gestorben ist, wenn dieser schon eine Altersrente bezog, oder des Monats in dem er gestorben ist, wenn er noch nicht pensioniert war.

Die Pension muss aber innerhalb von 12 Monaten nach dem Tod beantragt werden, sonst beginnt sie erst am ersten Tag des Monats nach der Antragstellung.

1111.

Die Witwenrente wird unterbrochen, wenn der Nutznießer wieder heiratet. Endet diese Ehe (Tod des neuen Ehepartners, Scheidung), so wird das Recht auf Pension wieder eröffnet.

§2. BERECHNUNG

1112.

Wenn der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt seines Todes schon pensioniert war, beträgt die Witwenrente des Ehepartners 80 % der Alterspension, berechnet zum Prozentsatz für Haushaltsvorstände.

1113.

Ist der Arbeitnehmer verstorben, bevor er seine Altersrente in Anspruch nahm, beträgt die Witwenpension 80 % der theoretisch in diesem Moment erworbenen Alterspension.

Diese Pension wird nach den für die Alterspension geltenden Regelungen berechnet (siehe voriges Kapitel), aber mit folgenden Besonderheiten:

- a. Die vollständige Laufbahn, durch die man den Jahrespensionsbetrag teilt, beträgt nicht unbedingt 45 Jahre (oder 44 für die Frauen) wie bei der Altersrente, sondern die Anzahl Jahre zwischen dem 1. Januar des Jahres in dem der Arbeitnehmer 20 Jahre alt wurde und dem 1. Januar des Todesjahres.

Beispiel: Der Arbeitnehmer stirbt mit 50 Jahren; der Divisor beträgt 30 Jahre. Hat der Arbeitnehmer 30 Jahre gearbeitet (egal ob die Arbeitsjahre sich vor oder nach dem 20. Lebensjahr befinden), erhält seine Witwe eine vollständige Witwenrente.

- b. Die nach dieser Regelung berechnete Pension darf jedoch nicht den Betrag überschreiten, der aus einer zweiten Berechnung hervorgeht, gründend auf die 45stel (oder 44tel für die Frauen), wo die fehlenden Jahre durch Pauschallöhne ausgeglichen werden, anwendbar auf die Aktivitäten vor dem 1.1.1955.

1114.

War die Laufbahn nach den vorstehenden Regelungen vollständig, so darf die Witwenrente nicht niedriger als ein gewisser Betrag sein (s. grüne Seiten).

War die Laufbahn unvollständig, erreicht aber mindestens 2/3 im System für Entlohnte, kann der Betrag niedriger sein als dieser Betrag, multipliziert mit dem Bruch der erreichten Laufbahn.

§3. KUMULIERUNG

A. Kumulierung von Witwenrente und Altersrente

1115.

Es ist möglich, eine Witwenrente mit einer persönlichen Altersrente zu kumulieren bis zu 110 % des Betrages der Witwenrente für eine vollständige Laufbahn.

Diesen Betrag erhält man durch die Multiplikation des Betrages der Witwenrente mit dem umgekehrten Bruch der anerkannten Laufbahn. Wurde die Witwenrente zum Beispiel auf eine Laufbahn von 20/30 berechnet, multipliziert man den Pensionsbetrag mit 30/20.

B. Kumulierung von Witwenrenten

1116.

War eine Person durch aufeinander folgende Ehen an mehrere entlohnte Arbeitnehmer gebunden, wird der FPD ihre Rechte für jede dieser Pensionen untersuchen und ihr die günstigste gewähren.

War sie an mehrere Arbeitnehmer gebunden, die unterschiedlichen Systemen unterworfen waren, kann sie nur eine Pension für Entlohnte beanspruchen, wenn sie auf die Pension des anderen Systems verzichtet; ist dies aufgrund der Regelungen dieses Systems nicht möglich, wird der Betrag dieser Witwenrente von der Witwenrente im Entlohntensystem abgezogen.

1117.

Eröffnete der verstorbene Arbeitnehmer Anrechte auf Witwenrente zu Lasten mehrerer Systeme, kann sein Ehepartner diese verschiedenen Pensionen beziehen, unter der Bedingung, dass die Gesamtsumme der anerkannten Brüche die Einheit nicht überschreitet. Gibt es eine Überschreitung, begrenzt man die Entlohntenpension (siehe Erklärung der Regelung im Kapitel „Alterspension“). Ist die andere Pension jedoch eine Pension für Selbstständige, wird diese Pension begrenzt und nicht die Selbstständigenpension.

Handelt es sich um ausländische Pensionen, so sind die Begrenzungsregeln in den gültigen internationalen Abkommen beschrieben.

§4. DIE ÜBERGANGSENTSCHÄDIGUNG

1118.

Die Personen, die die Altersbedingung für den Erhalt der Hinterbliebenenrente nicht erfüllen (siehe oben), können eine Übergangentschädigung beziehen während einer Dauer:

- von zwei Jahren, wenn Kinder zu Lasten sind;
- von einem Jahr im gegenteiligen Fall.

Die Übergangentschädigung wird wie die Hinterbliebenenrente berechnet.

Aber sie ist vollständig kumulierbar mit allen Formen von Berufs- oder Ersatzeinkünften. Am Ende der abgedeckten Periode hat der Nutznießer gegebenenfalls das Anrecht auf Arbeitslosenentschädigungen oder auf Entschädigungen der Krankenversicherung.

KAPITEL 5

DÜRFEN RENTNER ARBEITEN ODER SOZIALENTSCHÄDIGUNGEN BEZIEHEN?

(KE 21.12.1967, Art. 64)

§1. GENEHMIGTE AKTIVITÄTEN FÜR PENSIONIERTE

1119.

Die Empfänger der Alters- oder Witwenrente können weiterhin arbeiten unter der Bedingung, dass das Einkommen ihrer Aktivität einen bestimmten Betrag nicht überschreitet. Die gleichen Grenzen gelten für den Ehepartner eines Pensionierten, der eine Pension zum Tarif des „Haushaltsvorstandes“ bezieht.

In Ausnahme zu dieser Regel ist keine Einkommensgrenze vorgesehen für die Pensionierten über 65 Jahren mit einer Laufbahn von mindestens 42 Jahren. Das Alter von 65 Jahren muss nicht unbedingt bei der Pensionierung erreicht worden sein: nimmt der Arbeitnehmer seine Pension mit 62 Jahren nach 42 Jahren Berufslaufbahn, kann er ab 65 Jahre unbegrenzt arbeiten.

1120.

Die genehmigte Aktivität der Pensionierten entspricht keiner besonderen Regelung, weder im Bereich des Arbeitsrechts, noch im Bereich der sozialen Sicherheit.

Auch wenn sie der Sozialsicherheit untersteht und wenn Sozialbeiträge bezahlt werden, schafft sie kein zusätzliches Recht im betroffenen Pensionssystem. So kann der Empfänger einer Arbeiterpension, der als Arbeiter beschäftigt ist, keine zusätzlichen Rechte im Bereich der Arbeiterpension erwerben. Ist er aber als Selbstständiger tätig und bezieht noch keine Selbstständigenpension, dann könnte er Rechte auf eine solche erwerben innerhalb der Grenzen des Prinzips der Laufbahneinheit.

1121.

Bei entlohnten oder selbstständigen Aktivitäten, die während der Pension begannen und in Belgien ausgeführt werden, müssen diese nicht durch den Pensionierten selbst gemeldet werden: Der FPD wird über die Erklärung des LSS oder des LISVS darüber informiert.

Die anderen Aktivitäten dagegen (Mandate, künstlerische Aktivitäten, Arbeit im Ausland) müssen gemeldet werden.

Gleiches gilt für die schon vor Pensionsbeginn ausgeführten Aktivitäten, die man danach fortsetzt.

1122.

Wenn eine Einkommensgrenze besteht, wird sie in den „grünen Seiten“ aufgeführt.

Sie unterscheiden sich je nachdem, ob es sich um eine selbstständige oder um andere Einkommen handelt. Diese Unterscheidung erklärt sich durch die Tatsache, dass man sich bezüglich der selbstständigen Aktivitäten auf das steuerbare Einkommen basiert, während man sich bei den anderen Aktivitäten auf das Bruttoeinkommen basiert.

Sie sind auch unterschiedlich, je nachdem ob es sich um eine Alters- oder eine Witwenrente handelt und je nach Alter des Empfängers.

1123.

Die Begrenzungen werden am 1. Januar des entsprechenden Jahres angehoben, wenn der Pensionierte ein oder mehrere Kinder zu Lasten hat. Für die Anwendung dieser Regelung gelten die Kinder als zu Lasten, für die der Pensionierte Familienzulagen erhält. Wird diese Bedingung nicht erfüllt, muss das Kind vom Pensionierten abstammen und:

- entweder muss das Kind unter 14 Jahren alt sein und zum Haushalt gehören;
- oder das Kind:
 - folgt Unterrichten und ist unter 25 Jahren alt;
 - macht eine Lehre und ist unter 21 Jahren alt;
 - hat eine Beeinträchtigung von mindestens 66 %;
 - bezieht eine Waisenentschädigung der sozialen Sicherheit Übersee.

1124.

Werden diese Grenzen um 25 % oder mehr überschritten, wird die Zahlung der Pension ausgesetzt.

Werden sie um weniger als 25 % überschritten, wird die Pension um den Prozentsatz der Überschreitung reduziert.

Überschreitet die Aktivität des Ehepartners die Grenze, wird die Pension auf den Satz für „Alleinstehende“ reduziert.

§2. KUMULIERUNG MIT ANDEREN SOZIALEINKÜNFTE

1125.

Die Altersrenten werden nicht gezahlt, wenn der Betroffene Arbeitslosenentschädigungen, Kranken-/Invalidenentschädigungen oder Unterbrechungsentschädigungen bezieht.

1126.

Im Prinzip gilt das gleiche für die Witwenrente. Als Ausnahme zu dieser Regel können die Empfänger einer Witwenrente, die unter 65 Jahre alt sind, ihre Pension mit diesen Entschädigungen kumulieren während einer einmaligen Periode von max. 12 Monaten, aufeinander folgend oder nicht. Die Pension ist dann auf den Basisbetrag der Einkommensgarantie für ältere Personen beschränkt. Der Betrag der Sozialleistung zählt um festzustellen, ob die genehmigte Einkommensgrenze erreicht wird.

1127.

Die Unterbrechungsentschädigungen, ob sie aus einer genehmigten Tätigkeit oder aus der vor der Pensionierung ausgeführten Beschäftigung stammen, unterliegen den Grenzen der erlaubten Arbeit. Für die Anwendung dieser Grenzen geht man davon aus, dass sie sich gleichförmig auf die Dauer der Kündigungsfrist verteilen.

1128.

Das doppelte Urlaubsgeld ist mit den Pensionen kumulierbar. Das einfache Urlaubsgeld ist kumulierbar innerhalb der Grenzen der genehmigten Tätigkeit; es wird mit den Einkünften des Jahres gerechnet, in dem es gezahlt wird.

1129.

Die Pensionen werden nicht beeinflusst durch die Entschädigungen der Arbeitsunfähigkeit oder der Berufskrankheit. Letztere dagegen werden von der Tatsache beeinflusst, dass der Betroffene pensioniert ist (siehe Thema „Arbeitsunfall“).

KAPITEL 6

ANDERE GEMEINSAME REGELUNGEN FÜR DIE ALTERS- UND DIE WITWENRENTE

§1. URLAUBSGELD

1130.

Die Pensionierten erhalten ein Urlaubsgeld, das mit der Pension des Monats Mai gezahlt wird. Der Betrag dieses Urlaubsgeldes ist pauschal (siehe grüne Seiten) und hängt davon ab, ob die Person als Alleinstehender oder als Haushaltsvorstand betrachtet wird. Dieser Betrag wird um 5 % erhöht für die Pensionen, die vor dem 1.1.1968 begannen. Der Betrag des Urlaubsgeldes darf den Betrag der monatlichen Pension nicht überschreiten.

1131.

Das Urlaubsgeld wird im Prinzip nicht gewährt für das Jahr, in dem die Pension beginnt. Im folgenden Jahr wird es gewährt proportional zu den Monaten, in denen der Betroffene Pensionsbeträge im ersten Pensionsjahr bezog. Diese Regelung erklärt sich durch die Tatsache, dass die entlohnten Arbeitnehmer Urlaubsgeld erhalten aufgrund der im vorigen Ziviljahr geleisteten Arbeit. Diese Regelung gilt daher nicht, wenn der Betroffene im Jahr der Pensionierung kein Urlaubsgeld bezog aufgrund der Tatsache, dass er arbeitslos war oder Krankenschädigungen bezog.

§2. ZAHLUNG

A. Wie werden die Pensionen gezahlt?

1132.

Die Pensionen werden monatlich per Banküberweisung ausgezahlt. Auf Anfrage des Pensionierten kann die Pension durch einen Zirkularscheck bezahlt werden (vom Briefträger überbracht). Wird die Pension durch eine Überweisung bezahlt, so wird man jedes Jahr eine von der Gemeinde ausgestellte „Lebensbestätigung“ verlangen.

1133.

Beim Tod des Pensionierten werden die Pension des Todesmonats sowie die eventuellen Rückstände automatisch an den Ehepartner gezahlt, wenn dieser mit dem Pensionierten zum Zeitpunkt dessen Todes zusammenlebte.

Gibt es keinen Ehepartner, der diese Bedingung erfüllt, werden die Rückstände (aber nicht die Pension des Todesmonats) an folgende Personen in folgender Rangordnung gezahlt:

- die Kinder, die zum Zeitpunkt des Todes zum Haushalt gehörten;
- jede andere Person, die zum Zeitpunkt des Todes zum Haushalt gehörte;
- die Person, die die Krankenhauskosten des Pensionierten mitbezahlt hat;
- die Person, die die Bestattungskosten übernommen hat.

Die Kinder erhalten die Rückstände automatisch; die anderen Personen müssen sie durch ein spezielles Formular beantragen.

B. Sozialabgaben, Steuern

1134.

Von den Pensionen wird ein Beitrag von 3,5 % für die Gesundheitspflegeversicherung („KIV“ Beitrag) abgehalten. Dieser Beitrag darf aber nicht dazu führen, dass der globale monatliche Pensionsbetrag unter eine gewisse Grenze fällt (siehe „Grüne Seiten“).

1135.

Hinsichtlich der Steuer gelten die Pensionen als Berufseinkommen, wobei aber ein niedrigerer Steuersatz für Ersatzeinkommen angewandt wird. In Funktion dieser Reduzierung dürften keine Steuern bezahlt werden müssen, wenn die Pension das einzige Berufseinkommen ist und wenn sie den maximalen Betrag einer Arbeitslosenentschädigung nicht überschreitet.

Ein Berufssteuervorabzug wird nach dem in der Steuergesetzgebung festgelegten Tarif abgehalten.

C. Wohnsitz im europäischen Wirtschaftsraum (EWR)

1136.

Um eine Pension beziehen zu können, muss man im Prinzip in einem Mitgliedsstaat des Europäischen Wirtschaftsraumes wohnen. Aufenthalte außerhalb des EWR beeinträchtigen das Recht auf die Pension nicht, solange der Arbeitnehmer seinen Wohnsitz in einem Mitgliedsstaat des EWR behält.

Dieses Prinzip kennt verschiedene Abweichungen im Rahmen von internationalen Abkommen. Solche Abweichungen sind auch vorgesehen im Rahmen der Abkommen zwischen Belgien und bestimmten Ländern: Algerien, Kanada, Vereinigte Staaten, Israel, Marokko, Tunesien, Türkei, usw.

§3. PROZEDUR

A. Einwände, Beschwerden

1137.

Einwände in Pensionsangelegenheiten sind Sache des Arbeitsgerichts. Dieses muss innerhalb von 3 Monaten ab Bekanntgabe der beanstandeten Entscheidung angerufen werden. Diesbezüglich verweisen wir auf die Erklärungen im 5. Teil dieses Handbuchs.

1138.

Man kann auch die Revision der Entscheidung beantragen aufgrund neuer Tatsachen oder neuer Beweise.

1139.

Ein Vermittlungsdienst funktioniert innerhalb des öffentlichen föderalen Dienstes der sozialen Sicherheit. Im Falle von Klagen gegen die Arbeitsweise des FPD kann man sich an diesen Dienst wenden. Man kann sich natürlich auch an die föderalen Vermittler wenden.

B. Verjährungsfrist

1140.

Das Recht auf die in Sachen Pension vorgesehenen Vorteile kann innerhalb einer Frist von 10 Jahren eingefordert werden. Diese Frist wird vor allem durch ein Einschreiben unterbrochen.

1141.

Wird eine Pension unrechtmäßig ausgezahlt, kann der FPD diese innerhalb einer Frist von 6 Monaten ab der Zahlung zurückfordern. Diese Frist wird auf 5 Jahre verlängert im Falle des Betruges seitens des Pensionierten, oder wenn dieser es versäumt hat, eine erforderliche Angabe zu machen oder eine falsche oder unvollständige Angabe gemacht hat (z.B. er hat eine Aktivität nicht angegeben oder auf ungenaue oder unvollständige Art und Weise).

I

II

III

IV

V

KAPITEL 7

EINKOMMENSGARANTIE FÜR BETAGTE

G. 22.3.2001, abgeändert u.a. durch das G. 8.12.2013, gültig ab 1.1.2014)

§1. GEWÄHRUNGSBEDINGUNGEN

1142.

Die Einkommensgarantie für Betagte (EGB) ist eine vom Föderalen Pensionsdienst (FPD) gezahlte Hilfsleistung für Personen, die mindestens 65 Jahre alt sind (ab 2025 mindestens 66 Jahre und ab 2030 mindestens 67 Jahre). Es gibt keine Laufbahnbedingung. Aber die Einnahmen werden überprüft.

Die EGB ersetzt seit 2001 ein ähnliches System genannt 'Garantiertes Einkommen für ältere Personen'. Dieses System bleibt gültig für jene, die schon davon profitierten, wenn es günstiger ist.

1143.

Um die EGB beziehen zu können muss man Belgier sein oder in einer der folgenden Situationen:

- eine Alters- oder Hinterbliebenenrente zu Lasten eines belgischen Systems beziehen;
- Anspruch haben auf die Gleichbehandlung aufgrund einer internationalen Norm. Dies ist vor allem der Fall bei den Einwohnern des Europäischen Wirtschaftsraumes und bei den Flüchtlingen und Staatenlosen.

Darüber hinaus muss man zum Zeitpunkt des Antrages mindestens 10 Jahre offiziell in Belgien wohnen, darunter eine effektive und ununterbrochene Aufenthaltsdauer von mindestens 5 Jahren.

1144.

Um die EGB zu beziehen, muss man seinen Hauptwohnsitz in Belgien haben. Im Gegensatz zur Alters- und Witwenrente kann die EGB nicht ins Ausland überwiesen werden.

Zeitweilige Aufenthalte im Ausland sind möglich unter der Bedingung, vorher den FPD darüber zu informieren und wenn der Aufenthalt eine der folgenden Bedingungen erfüllt:

- Er geht nicht über 30 Tage pro Ziviljahr hinaus, aufeinander folgend oder nicht; im Falle der Überschreitung dieser Begrenzung, wird die EGB aufgehoben für alle Monate während denen der Betroffene nicht ununterbrochen in Belgien gewohnt hat;
- Er folgt einer gelegentlichen und zeitweiligen Aufnahme in einem Krankenhaus oder einer Pflegeeinrichtung;
- Er ist durch außergewöhnliche Umstände gerechtfertigt und wurde durch den Verwaltungsausschuss des FPD genehmigt.

1145.

Die EGB wird nicht automatisch gewährt. Sie muss beim FPD beantragt werden.

Die Rechte auf die EGB werden aber im Rahmen der Überprüfung der Rechte auf eine Pension im Rahmen eines legalen gesetzlichen Systems geprüft, wenn der Antragsteller das Alter von 65 Jahren erreicht.

In der Praxis ist daher ein Antrag erforderlich für jene:

- die vor dem Alter von 65 Jahren eine Alters- der Hinterbliebenenrente bezogen;
- deren Einkommenssituation nach dem Alter von 65 Jahren ändert.

§2. BETRAG

1146.

Der Betrag der EGB (vor der Überprüfung der Einkünfte) befindet sich in den „Grünen Seiten“. Es besteht ein „Basissatz“ und ein „Satz für Alleinstehende“.

1147.

Der „Satz für Alleinstehende“ wird gewährt:

- a. für Personen, die alleine leben;
- b. für Personen, die ausschließlich mit minderjährigen Kindern zusammenwohnen, oder für die sie Familienzulagen erhalten;
- c. für Personen, die in Altersheimen, in Alters- und Pflegeheimen oder in psychiatrischen Pflegeheimen untergebracht sind;
- d. für Personen, die mit ihren Kindern, Schwiegerkindern oder anderen Nachkommen zusammenwohnen; der Haushalt kann darüber hinaus die Kinder von Letzteren umfassen, wenn sie minderjährig sind oder das Recht auf Kinderzulagen eröffnen; es spielt dabei keine Rolle ob die ältere Person bei den Kindern lebt oder umgekehrt.

1148.

Der Basissatz wird im Gegenteil dann gewährt, wenn der Antragsteller seinen Wohnsitz mit einer oder mit mehreren Personen teilt. Dies ist vor allem der Fall bei Paaren, ob verheiratet oder nicht.

§3. ÜBERPRÜFUNG DER EINNAHMEN

1149.

Die EGB ist eine Beistandsleistung, die nach der Überprüfung der Einnahmen gewährt wird.

Man berücksichtigt die Ressourcen des Begünstigten selbst sowie die seines Ehepartners oder gesetzlichen Mitbewohners. Das Ergebnis dieser Addition wird durch die Anzahl der Personen geteilt, deren Ressourcen berücksichtigt werden, zu denen man die Anzahl der Kinder hinzuzählt, die minderjährig sind oder Anrecht auf Familienzulagen haben, und die unter der gleichen Adresse angemeldet sind wie der Begünstigte.

In Abweichung zu dieser Regelung werden gewisse Einkommen und gewisse Haushaltsmitglieder nicht berücksichtigt.

1150.

Werden bei der Überprüfung der Einkommen nicht berücksichtigt:

- a. die belgischen Familienzulagen;
- b. die Beistandsleistungen, vor allem die Hilfen des ÖSHZ;
- c. die im Rahmen von Alimenten gezahlten Summen, ob sie freiwillig bezahlt werden oder per Gerichtsbeschluss;
- d. die Entschädigungen für Behinderte (vor allem die Hilfsentschädigung für ältere Personen, siehe folgendes Kapitel);
- e. die Heizzulagen, die gewissen Pensionierten gewährt werden (Bergarbeiter);
- f. gewisse Leistungen für Kriegsoffer.

1151.

Gewisse Einkünfte werden nur teilweise berücksichtigt (bis zu einem gewissen Betrag):

- a. das Katastereinkommen des Gebäudes, das als Hauptwohnsitz dient;
- b. das Katastereinkommen von unbebauten Grundstücken, wenn der Antragsteller und die Personen, die mit ihm zusammenwohnen, keine anderen Gebäude besitzen;
- c. der Preis der entgeltlichen Veräußerung des einzigen Wohnhauses oder des einzigen unbebauten Grundstückes, das der Antragsteller oder die Personen, die mit ihm leben, besitzen;
- d. das gesamte angelegte oder nicht angelegte bewegliche Kapital und die Erlöse aus Veräußerungen.

1152.

Pensionen werden zu 90 % berücksichtigt. Das Urlaubsgeld wird nicht abgezogen. Bezahlt der Nutznießer der Pension Alimente per Gerichtsbeschluss, so wird der effektiv gezahlte Betrag von der Pension abgezogen, bevor der Pensionsbetrag berechnet wird, der von der EGB abgezogen wird.

1153.

Als Einkommen gilt der Verkaufswert der vom Antragsteller oder von einer mit ihm wohnenden Person innerhalb der letzten 10 Jahre vor Beginn der EGB übertragenen Mobilien oder Immobilien. Von diesem Wert zieht man allerdings die Schulden ab, die vor dieser Überschreibung bestanden und dank dieser beglichen wurden. Diese Berücksichtigung ist versehen mit bestimmten Freibeträgen und Abzügen.

1154.

Die Berufseinkommen des Empfängers und seines Partners (verheiratet oder gesetzlich zusammenwohnend) wird wie folgt berücksichtigt:

- 75 % des Bruttojahreslohns im Falle eines Arbeitnehmers (einschließlich Flexi-Jobs);
- 75 % des Bruttojahresgehalts im Falle eines Beamten;
- 75 % des tatsächlichen oder fiktiven Bruttolohns als selbständiger Helfer;
- 100 % des Nettoberufseinkommens (= Bruttoeinkommen abzüglich der Kosten und eventueller Verluste) des Jahres vor Inkrafttreten der EGA des Vorjahres oder des laufenden Jahres im Falle eines Selbstständigen.

Danach sind die ersten 5.000 Euro vollständig steuerfrei.

1155.

In Abweichung zu dieser Regelung werden die Einkommen der direkten Nachkommen nicht berücksichtigt, die mit dem Antragsteller zusammenwohnen.

1156.

Lebt der EGB-Bezieher in einer „spirituellen oder weltlichen“ Wohngemeinschaft, werden die Einkommen der anderen Wohngemeinschaftsmitglieder nicht berücksichtigt.

KAPITEL 8

ZUSATZPENSIONEN

Arbeitnehmer: G. 28.4.2003 über die Zusatzpensionen; Selbstständige: Programm-Gesetz 24.12.2002 - Gesetz vom 27.10.2006 bezüglich der Kontrolle der professionellen Pensionsinstitutionen (IRP-Gesetz Pensionsfonds) - Gesetz vom 5. Mai 2014 zur Änderung der Pension und der Überlebensrente und Einführung einer Übergangszulage im Pensionsregime der bezahlten Arbeitnehmer, und zum progressiven Abbau der Unterschiede zwischen Arbeitern und Angestellten in Sachen Zusatzpensionen, B.S. 9. Mai 2014, Titel II - Gesetz vom 18. Dezember 2015 zur Gewährleistung der Nachhaltigkeit und des sozialen Charakters von Zusatzpensionen und zur Stärkung des Zusatzcharakters in Bezug auf Altersrenten, B.St. 24.12.2015.

§1. DER ZWEITE PFEILER

1157.

Der zweite Pfeiler umfasst die an die berufliche Situation gebundenen Rentensysteme:

- Gruppenversicherung oder betriebliche Altersversorgung (Pensionsfonds) für Arbeitnehmer;
- individuelles Pensionsengagement hinsichtlich eines Arbeitnehmers oder eines Betriebsleiters;
- freie Zusatzpension für Arbeitnehmer (FZPA) (siehe § 3). Auf steuerlicher und parasteuerlicher Ebene gehört die Zusatzpension zum zweiten Pfeiler. Diese Art von Produkt wird verwendet, um eine Zusatzrente aufzubauen, ohne Ertragsgarantie. Diese Form der Zusatzpension fällt nicht unter das Gesetz über die Zusatzrenten.

Individuelle Pensionsverpflichtungen sind nur möglich, wenn:

- das Unternehmen einen Pensionsplan für alle Arbeitnehmer hat:
 - es kann nur gelegentlich gewährt werden (nicht systematisch);
 - es muss jedes Jahr der Kontrollinstanz (FSMA – Aufsichtsbehörde für Zusatzrenten) gemeldet werden;
- sie mindestens drei Jahre vor der Rente, dem SAB oder den Canada Dry-Plänen festgelegt werden;
- der Betrag anhand der 80 %-Grenze überprüft wird und wenn seine Abzugsfähigkeit auf 2.863 Euro (Steuererklärung 2023) pro Jahr begrenzt ist (Steuerabzugsgrenze).

Neben dem zweiten Pfeiler gibt es auch einen ersten (gesetzliche Renten der Sozialversicherung) und einen dritten (die Rente, die Sie als Privatperson aufbauen: Rentensparen, Lebensversicherung).

§2. GRUPPENVERSICHERUNG

A. Soziale Pensionspläne

1. ALLGEMEINES

1158.

Die sozialen Pensionspläne können zwei Formen annehmen:

- sektorale Pensionspläne (auf Ebene der paritätischen Kommission);
- betriebliche Pensionspläne in den Sektoren ohne sektorale Pläne.

Beide Formen müssen eine gewisse Anzahl von Bedingungen erfüllen:

- Sie müssen eine Pension für alle Arbeitnehmer des Sektors oder des Betriebes vorsehen.
- Das Pensionssystem setzt sich aus zwei Bestandteilen zusammen:
 - ein Abschnitt „Pension“;
 - ein Abschnitt „Solidarität“: die minimalen solidarischen Rechte, z.B. das Recht auf Pension für gleichgestellte Perioden (Arbeitsunfähigkeit, Zeitkredit), die Abdeckung im Falle von Konkurs, die Abdeckung im Falle des Todes oder der Invaldität.
- Die beiden Bestandteile müssen in getrennten Pensionsinstitutionen gebildet werden:
 - ‚Pension‘: entweder eine Versicherungsgesellschaft (Gruppenversicherung) oder ein Pensionsfonds oder eine besondere juristische Form (für den öffentlichen Sektor);
 - ‚Solidarität‘: idem + entweder ein Existenzsicherheitsfonds oder ein Sozialfonds (GoE).
- Der Gewinn muss unter den Anrechthabenden verteilt werden und die Verwaltungskosten müssen begrenzt bleiben.

Wenn diese Bedingungen erfüllt werden, bieten die Pensionspläne bestimmte Vorteile:

- keine Versicherungssteuer (4,4 %) auf die Prämien;
- die Beiträge fallen außerhalb der Lohnnorm.

2. SEKTORALE PLÄNE

1159.

Die sektoralen Pensionspläne sind möglich unter einer gewissen Anzahl von Bedingungen und Modalitäten:

- Sie müssen per KAA auf unbefristete Zeit eingeführt werden, das als verpflichtend geltend gemacht wird. Die Beendigung des Systems setzt das Einverständnis von 80 % der Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter voraus.
- Das Pensionssystem betrifft alle Arbeitnehmer, die in das Anwendungsbereich des KAA fallen.
- Individuelle Unternehmen sind nicht verpflichtet, dem sektoralen Pensionsplan beizutreten, jedoch unter der Bedingung:
 - dass das sektorale KAA diese Möglichkeit vorsieht;
 - dass es sich um den Abschnitt Pension handelt; der Arbeitgeber muss auf jeden Fall zum Abschnitt „solidarische Rechte“ beitragen;
 - dass das Unternehmen über ein Pensionssystem verfügt, das zumindest dem sektoralen System entspricht; anders gesagt, dass es zumindest den gleichen Beitrag bezahlt (wenn es sich um ein System mit definiertem Beitrag handelt, z.B. 1 % des Lohnes), oder dass es zumindest die gleichen Reserven bildet (wenn es sich um ein System mit definierter Leistung handelt, z.B. 75 % des letzten Lohnes); die paritätische Kommission überprüft, ob diese Gleichstellung besteht;
 - einer Stellungnahme des Betriebsrates (oder AGS oder GD) oder nach Aushang (in den Unternehmen ohne Gewerkschaftsdelegation).
- Die sektoralen Systeme müssen paritätisch verwaltet werden.
- Die beiden Bestandteile müssen in getrennten Pensionsinstitutionen gebildet werden: siehe oben.

3. SOZIALE BETRIEBSPLÄNE

1160.

Solche Pläne sind möglich in den Unternehmen, wo der Sektor keinen Plan vorsieht:

- KAA oder Beitrittserklärung (in den Unternehmen ohne GD);
- Für alle Arbeitnehmer des Unternehmens;
- Juristische Form: entweder Gruppenversicherung oder Pensionsfonds;
- Paritätische Verwaltung:
 - Pensionsfonds: GoE oder Versicherungsvereinigung;
 - Gruppenversicherung: paritätischer Überwachungsausschuss.

I

II

III

IV

V

B. Gewöhnliche Systeme der Betriebsrente

1161.

Neben diesen sozialen Pensionsplänen bleiben die Gruppenversicherungen und die Pensionsfonds bestehen: für alle oder (meistens) einen Teil der Arbeitnehmer.

Die Einführung des Systems findet im Prinzip auf Initiative des Arbeitgebers statt. Sie muss nicht über KAA geschehen (oder über die Änderung der Arbeitsordnung in den Unternehmen ohne GD), außer wenn dieses System alle Arbeitnehmer betrifft und finanziert wird durch die Beiträge des Arbeitgebers und der Arbeitnehmer.

Die Beteiligung der Arbeitnehmer ist viel begrenzter als bei den Sozialplänen:

- Lediglich Gutachten des BR (oder AGS oder GD) über die Finanzierungsweise, die Bildung der Reserven, die Anwendung der Pensionsregelung und die Wahl der Pensionsorganisation (Versicherer, Pensionsfonds);
- Betrifft das Pensionssystem nur einen Teil der Arbeitnehmer (z.B. die Kader), so haben ihre Vertreter im BR (oder im AGS oder in der GD) ein Aufsichtsrecht, wenn zumindest 10 % der betroffenen Arbeitnehmer dies beantragen.

Besteht kein Konzertierungsorgan, müssen die Arbeitnehmer individuell informiert werden.

C. Verbotene Diskriminierungen

1162.

- Es darf keine ungerechtfertigte Unterscheidung zwischen den Arbeitnehmerkategorien gemacht werden: nicht zwischen Vollzeit und Teilzeit, und auch nicht zwischen Männern und Frauen. Die Vorteile müssen für Männer und Frauen gleich sein, wenn sie in der gleichen Situation sind (gleiches Alter, Betriebszugehörigkeit, Lohn). Die Arbeitgeberbeiträge können unterschiedlich sein aufgrund der statistisch längeren Lebenserwartung der Frauen.
- Keine Unterscheidung nach Alter:
 - Alle Arbeitnehmer (in einem sozialen Pensionsplan) oder alle Arbeitnehmer der gleichen Kategorie (in den gewöhnlichen Systemen) müssen ab ihrem Dienstantritt versichert werden. Sie erhalten sofort Rentenansprüche.
 - Die Arbeitgeberbeiträge können nur begrenzte Unterschiede in Funktion des Alters vorsehen: pro Jahr Maximum 4 % Steigerung. Der Beitrag für einen Arbeitnehmer von 65 Jahren darf also maximal 4,8 Mal den eines Arbeitnehmers von 25 Jahren überschreiten.
- Das Anrecht auf Pension kann nicht aufgrund medizinischer Untersuchungen abgelehnt werden.

Es ist verboten, neue Unterschiede zwischen Arbeitern und Angestellten in Bezug auf den Anspruch auf Zusatzrente einzuführen. Die Differenzen, die vor dem 1. Januar 2015 bestanden, sind nicht mehr wegen Diskriminierung in Bezug auf die Periode der Bildung der Rechte vor 2015 anfechtbar. Diese Unterschiede müssen jedoch bis zum 1. Januar 2030 beseitigt werden. Zu

diesem Zweck muss ein schrittweiser Prozess eingeführt werden, der sowohl die Verpflichtungen auf Unternehmensebene als auch die Verpflichtungen auf Sektorenebene berücksichtigt. Die Sektoren (paritätische Kommissionen) der aktiven Arbeiter und Angestellten in den gleichen Tätigkeitssektoren (Bsp. Baufach, Metall, Chemie, usw.) müssen dem NAR alle zwei Jahre Bericht erstatten über die erzielten Fortschritte bei der Annäherung von Arbeitern und Angestellten bezüglich der auf Sektorenebene bestehenden Zusatzpensionsverpflichtungen. Diese Unterschiede müssen bis zum 1. Januar 2027 beseitigt werden. In Ermangelung eines sektoriellen Rentenplanes wird ein Vergleich auf betrieblicher Ebene zwischen den Pensionsplänen der Arbeiter und der Angestellten durchgeführt. Diese müssen am 1. Januar 2030 gleichwertig sein.

D. Mindestertrag

1163.

Der Arbeitgeber ist für einen Mindestertrag verantwortlich, nicht jährlich sondern auf die Gesamtdauer des Pensionssystems. Der garantierte Mindestbetrag entspricht einem Prozentsatz des Durchschnitts am 1. Juni der letzten 24 Monate der Erträge der linearen Anleihen des belgischen Staates auf 10 Jahre. Diese Rate wird am 1. Januar des folgenden Jahres angewandt.

Infolge der Anwendung dieser Formel kann sich Folgendes ergeben:

- liegt die Rate unter 1,7 %, muss ein Ertrag von 1,75 % gewährt werden;
- liegt die Rate zwischen 1,75 und 3,75 %, muss diese Rate angewandt werden;
- liegt die Rate über 3,75 % wird die maximale Rate von 3,75 % angewandt.

Ab dem 1.1.2025 gilt eine garantierte Rendite von 2,5 % statt 1,75 %.

Um zu wissen, welcher Betrag von diesen neuen Regeln betroffen ist, muss man sich auf die Verpflichtungen basieren, die der Pensionsorganismus vertraglich eingegangen ist.

Es gibt zwei Berechnungsmethoden:

- Wenn der Pensionsorganismus ein bestimmtes Ergebnis auf die bis zur Verrentung eingezahlten Beiträge garantiert (Gruppenversicherung „Branche 21“), wendet man die horizontale Methode an. Die neu zu garantierende Rate wird nur für die Beiträge gelten, die ab der Ratenänderung eingezahlt wurden. Die vorher überwiesenen Beiträge profitieren von der oder den vorherigen Raten.
- In den anderen Fällen, ohne Ertragsgarantie (Pensionsfonds oder Gruppenversicherung „Branche 23“), gilt die vertikale Methode. Der jedes Jahr festgelegte Prozentsatz gilt für die vollständige Zusatzpension (= auf dem Konto befindliche Summe am Datum der Anwendung der Rate: gebildete Reserven und in diesem Jahr gezahlte Beiträge). Jedes Jahr gilt eine neue Rate auf die Gesamtheit der Zusatzpension.

Für die Pensionspläne (neue Pläne), die ab dem 1. Januar 2016 eingeführt werden, muss die Pensionsregelung präzisieren, ob die vertikale oder die horizontale Methode angewandt wird.

Wurde keine Wahl für die neuen Pläne getroffen und für alle Pensionspläne vor dem 1. Januar 2016:

- Die horizontale Methode wird angewandt, wenn ein bestimmtes Ergebnis auf die bis zur Rente gezahlten Beiträge garantiert wird;
- In allen anderen Fällen wird die vertikale Methode angewandt.

Die FSMA (Aufsichtsbehörde für Zusatzrenten) bestimmt jedes Jahr den garantierten Ertrag in Anwendung des Gesetzes über die Zusatzrenten

Ab 2016 veröffentlicht die FSMA jedes Jahr den Zinssatz zur Berechnung der minimalen Ertragsgarantie.

Dieser Zinssatz beträgt von 2016 bis einschließlich 2024 unveränderlich 1,75 %.

E. Auszahlung

1164.

Die Leistungen der Zusatzrente können erst zum Zeitpunkt der effektiven Inanspruchnahme der gesetzlichen Rente gezahlt werden.

Eine Ausnahme ist jedoch vorgesehen, wenn der Arbeitnehmer über das gesetzliche Pensionsalter hinaus arbeitet oder über das Alter hinaus, ab dem er die Bedingungen der Vorpension erfüllt (in diesem Fall muss die Pensionsregelung diese Möglichkeit ausdrücklich vorsehen). In diesen Fällen kann der Arbeitnehmer die Auszahlung der Zusatzpension beantragen, obschon er noch nicht in Pension geht.

Es sind einige Übergangsmaßnahmen vorgesehen. So können die im Jahr 1961 oder davor geborenen Personen ihr Kapital vor ihrer effektiven Verrentung in Empfang nehmen, wenn die Pensionsregelung diese Möglichkeit vorsieht und laut nachstehender Tabelle.

IN 2016 ERREICHTES ALTER	ÜBERWEISUNG MÖGLICH AB...
58 Jahre oder mehr (1958 oder früher geboren)	60 Jahre
57 Jahre (1959 geboren)	61 Jahre
56 Jahre (1960 geboren)	62 Jahre
55 Jahre (1961 geboren)	63 Jahre

Zudem wurde vorgesehen, dass für die neuen Zusatzpensionen das in der Pensionsregelung vorgesehene Rentenalter (= Alter der Auszahlung) nicht unter dem gesetzlichen Rentenalter liegen darf (derzeit 65 Jahre).

1165.

Die Zusatzpension kann wahlweise in Kapital (einmalig) oder in Form einer Rente (monatlich oder jährlich) ausbezahlt werden.

1166.

Umso später die Zusatzpension ausgezahlt wird, umso interessanter ist der Steuertarif. Ab dem 1. Juli 2013 (nach diesem Datum ausgezahlte Zusatzpensionen) wurden die gültigen Baremen für das ausgezahlte Kapital laut folgender Tabelle erhöht:

	gebildet durch Arbeitgeberbeiträge	gebildet durch Arbeitnehmerbeiträge
Vorgezogene Auszahlung (< 60 Jahre)	Progressiv	33 %
Auszahlung mit 60 Jahren	20 %	10 %
Auszahlung mit 61 Jahren	18 %	10 %
Auszahlung mit 62, 63, 64 Jahren	16,5 %	10 %
Auszahlung mit 65 Jahren	10 %	10 %

Diese Beträge gelten nur, wenn die Zahlung der Zusatzpension nicht gleichzeitig mit dem Eintritt in die legale Pension fällt. Wenn ein Arbeitnehmer sein Zusatzpensionskapital beim Eintritt in die vorgezogene legale Pension (mit 60 oder 61 Jahren), bleibt der Steuertarif bei 16,5 %. Der Vorzugstarif von 10 % bleibt für diejenigen bestehen die bis zum Pensionsalter aktiv bleiben.

Der Begriff des „effektiv Aktiven“ bleibt daher in Anwendung. Nimmt der Arbeitnehmer jedoch seine vorzeitige gesetzliche Rente vor dem 65. Lebensjahr bei einer vollen Laufbahn von 45

Jahren (laut Gesetz über die gesetzlichen Renten) so profitiert er bei der Zahlung der Zusatzrente von dem Vorzugssteuersatz von 10 %, sofern er tatsächlich bis zu seiner gesetzlichen Rente aktiv geblieben ist.

1167.

SAB-Begünstigte können von dem reduzierten Tarif von 10 % Gebrauch machen, sofern sie erst ab dem 65. Lebensjahr oder später in den Ruhestand treten, und wenn sie nachweisen, dass sie gemäß der SAB-Regelung während des gesamten Zeitraums effektiv aktiv geblieben sind. Dies bedeutet, dass sie „in angemessener Weise für den Arbeitsmarkt verfügbar geblieben sein müssen, ohne 1 Tag von einer Befreiung der Verfügbarkeitspflicht für den Arbeitsmarkt profitiert zu haben“. Zu diesem Zweck muss beim Arbeitsamt (LfA) ein spezielles Formular angefordert werden.

F. Zusatzpension und Scheidung

1168.

Im Falle einer Scheidung haben die Ex-Partner Anspruch auf die Zusatzpension des jeweils anderen, d.h. jeder Partner hat Anspruch auf die Hälfte der Zusatzpensionen, die von oder für den Ex-Partner während der Laufzeit der Ehe angefallen sind. (Verfassungsgericht vom 27. Juli 2011, Urteil Nr. 136/2011). Der Gesetzgeber hat die Modalitäten noch nicht festgelegt. In der Praxis wird dies daher ad hoc bei der Scheidungsurkunde oder anlässlich der Liquidation des Gemeinschaftseigentums geregelt.

G. Übertragbarkeit der Rechte

1169.

Die Rechte (= Reserven) werden ab dem 1. Januar 2019 sofort erworben und sind im Falle eines Arbeitgeberwechsels oder einer Arbeitslosigkeit übertragbar:

- entweder werden die erworbenen Reserven in das Rentensystem des neuen Arbeitgebers übertragen;
- oder sie bleiben in den Reserven des Pensionsfonds des vorherigen Arbeitgebers;
- oder die Reserven werden übertragen an eine besondere Pensionsinstitution, konform zum KE von 1969 (der FPD oder andere).

In jedem Fall kann sich der angeschlossene Arbeitnehmer, der den Sektor oder seinen Arbeitgeber verlässt, jederzeit für eine minimale gesetzliche Sterbeversicherung entscheiden. Diese Option muss auf dem Austrittsdokument angegeben sein und der Arbeitnehmer muss sich für diese Formel entscheiden können. In der Tat ist es häufig der Fall, dass die Sterbeversicherung im Zusammenhang mit der Zusatzrente (zusätzliches Rentenskapital oder Rente im Pensionsfall) mit der Beendigung des Arbeitsvertrags endet. Stirbt der Arbeitnehmer jedoch vor dem Zeitpunkt seiner gesetzlichen Rente, verlieren seine Hinterbliebenen alle Ansprüche auf die Zusatzrente. Der Gesetzgeber hat dieses Problem daher am Ende des Vertrags gelöst, indem er die Verpflichtung eingeführt hat, systematisch eine Mindeststerblichkeitsversicherung anzubieten, die der Arbeitnehmer selbst unterzeichnen muss. In der Praxis geht die Entscheidung, sich für diesen Sterbeschutz zu entscheiden, häufig mit einem leichten Rückgang des Kapitals oder der Rente zum Zeitpunkt der Pension einher. Zu diesem Zweck muss die Renteneinrichtung (Gruppenversicherung oder Pensionsfonds) eine detaillierte Berechnung vornehmen (wenn technisch möglich), um die Differenz zwischen dem System mit minimaler Sterbeversicherung und dem System ohne Sterbeschutz festzustellen. Diese Regelung trat ab dem 1. Januar 2016 für alle neuen Schläfer (= Mitglieder, die nicht mehr im Dienst sind) ab diesem Datum in Kraft.

§3. FREIE ZUSATZPENSION FÜR ARBEITNEHMER (FZPA)

I

II

III

IV

V

A. Einleitung

1170.

Die freie Zusatzpension für Arbeitnehmer ist ein steuergünstiges Mittel, um sich eine Zusatzrente aufzubauen, auf Initiative des Arbeitnehmers. Der Arbeitnehmer sucht selbst eine Pensionseinrichtung, die eine Versicherungsgesellschaft oder ein Pensionsfonds sein kann. Der Arbeitnehmer unterschreibt mit dieser Einrichtung einen Vertrag, der eine Zusatzrente aufbauen soll. Diese Art von Vertrag hat eine Besonderheit: Sie wird vom Arbeitgeber des Unterzeichners ausgeführt. Auf Antrag des Arbeitnehmers hält der Arbeitgeber einen Betrag vom Nettolohn des Arbeitnehmers ab und dieser Abzug wird der Versicherungsgesellschaft oder dem Pensionsfonds überwiesen. Der Abzug ist auf 3 % des Bruttogehalts begrenzt. Von diesen drei Prozent werden aber sämtliche Beiträge für die Bildung des zweiten Pfeilers abgezogen. Wenn Sie bereits eine Gruppenversicherung haben und diese 3 % oder mehr Ihres Lohnes ausmacht, können Sie keine freie Zusatzpension für Arbeitnehmer abschließen.

Als Arbeitnehmer haben Sie das Recht eine FZPA abzuschließen. Sie sind der/die Einzige, die das entscheiden kann. Ihr Arbeitgeber muss diese Entscheidung ausführen, insofern sie noch über diese Spanne von 3 % verfügen, wie oben erklärt. Es gibt keine Einschränkungen was die Art des Vertrages betrifft, den Sie mit Ihrem Arbeitgeber vereinbart haben (vollzeitig, teilzeitig, begrenzte oder unbegrenzte Dauer).

B. Ende

1171.

Der FZPA-Vertrag ist eine Vereinbarung zwischen dem Arbeitnehmer und der Renteninstitution (Versicherungsgesellschaft oder Pensionsfonds). Wenn die Beschäftigung endet, kann der Vertrag nicht mehr ausgeführt werden, denn der Arbeitgeber zieht den Betrag vom Nettolohn ab. Das bedeutet nicht, dass der Vertrag mit der Versicherungsgesellschaft oder dem Pensionsfonds aufgelöst ist; er wird nur nicht mehr von Beiträgen gespeist. Wenn Sie einen neuen Arbeitgeber finden, können Sie diesen fragen, erneut Beiträge von Ihrem Nettolohn abzuziehen. In der Zwischenzeit ist der Vertrag unterbrochen. Wenn während einem Jahr keine Abzüge geleistet wurden, erhalten Sie keinen Pensionsauszug für dieses Jahr. Dann müssen Sie auf MyPension nachschauen, um den Betrag der Einzahlungen Ihrer FZPA zu erfahren.

Die Unterzeichnung eines FZPA-Vertrages verpflichtet Sie nur dazu, dass Sie Ihren Arbeitgeber dazu veranlassen, - auf freiwilliger Basis - einen Teil Ihres Nettolohnes für die Rente zu sparen. Der Arbeitgeber muss diesen Betrag an die vom Arbeitnehmer gewählte Versicherungsgesellschaft oder den Pensionsfonds überweisen. Der Arbeitnehmer hat das Recht, diesen Vertrag jederzeit aufzulösen.

C. Ertrag

1172.

Das Gesetz über die FZPA bietet keine Ertragsgarantie. Der im Vertrag versprochene Ertrag ist die einzige Basis. Wenn der Vertrag keinen festen Ertrag garantiert, gibt es auch kein Recht auf einen Mindestertrag. Wenn die Anlagepolitik des ausgewählten Produkts recht dynamisch ist (Investitionen in Aktien), können die ursprünglich gezahlten Beiträge nicht einmal garantiert werden.

Thema 7

FAMILIENZULAGEN (KINDERGELD)

KAPITEL 1

ALLGEMEINE VORSTELLUNG

§1. KINDERGELD UND STAATSREFORM

1173.

Die Familienzulagen (Kindergeld) wurden im Rahmen der 6. Staatsreform vergemeinschaftet. Da es sich hierbei um personenbezogene Leistungen handelt, fallen sie in Brüssel in die Zuständigkeit der Gemeinsamen Gemeinschaftskommission (Cocom). Inzwischen gibt es vier Kindergeldsysteme: ein wallonisches (französischsprachiges) System, ein flämisches System (gilt für die flämische Region), ein Brüsseler System und ein deutschsprachiges System.

Die Gesetze zur Staatsreform sahen vor, dass die Teilstaaten die Angelegenheit bis spätestens 1. Januar 2020 übernehmen sollten. Flandern, Wallonien und die Deutschsprachige Gemeinschaft haben den Transfer am 1. Januar 2019 vorgezogen. Brüssel (die Cocom) hält sich an das ursprüngliche Datum des 1. Januar 2020.

1174.

Das deutschsprachige System gilt ab dem 1. Januar 2019. Kinder, die vor diesem Datum geboren wurden, profitieren weiterhin von dem (föderalen) nicht indextierten Betrag, den sie am 31. Dezember 2018 erhalten haben, sofern er für sie vorteilhafter ist.

Mit der wallonischen und flämischen Gesetzgebung wird ein neues System für Kinder eingeführt, die am oder nach dem 1. Januar 2019 geboren werden. Für Kinder, die vor diesem Datum geboren wurden, bleibt das auf Föderalebene bestehende System in Kraft.

Das Brüsseler System gilt für alle Kinder ab dem 1. Januar 2020. 2019 wird das föderale System in Kraft bleiben. Darüber hinaus haben Kinder, die vor dem 1. Januar 2020 geboren wurden, das Recht, den am 31. Dezember 2019 erhaltenen (föderalen) Betrag beizubehalten, wenn er vorteilhafter ist.

1175.

Dieses Kapitel ist wie folgt aufgebaut:

- Im Folgenden wird erläutert, wie das zuständige regionale System in Belgien festgelegt wird;
- Das zweite Kapitel beschreibt das föderale System, da es in den kommenden Jahren der Rahmen für die Mehrheit der wallonischen und flämischen Kinder sowie für Brüsseler und deutschsprachige Kinder ein garantiertes Minimum bleibt; wir haben in diesem Kapitel eine Reihe gemeinsamer Definitionen aufgenommen;
- Die folgenden Kapitel beschreiben die vier regionalen Systeme.

Wie im Rest dieses Handbuchs sind die Beträge auf den grünen Seiten enthalten. Die verschiedenen Kapitel enthalten daher nur die Erklärungen, die es ermöglichen, diese Tabellen zu verstehen.

§2. WIE LEGT MAN DAS ANZUWENDENDE SYSTEM FEST?

(Kooperationsabkommen vom 6.9.2017; Protokoll vom 20.12.2018; Kooperationsabkommen vom 30.5.2018 [Einrichtung einer interregionalen Stelle für Kindergeld -ORINT])

1176.

Der Grundsatz ist, dass jedes Kind, das Anrecht auf belgisches Kindergeld hat, einem einzigen regionalen System zugeordnet ist. Es gibt sechs Anknüpfungsfaktoren:

1. der gesetzliche Wohnsitz des Kindes;
2. der Wohnort des Kindes;
3. der Standort der Betriebseinheit (oder andernfalls des Betriebssitzes) des Arbeitgebers oder des früheren Arbeitgebers des sozialversicherten Elternteils;
4. der gesetzliche Wohnsitz oder der letzte gesetzliche Wohnsitz des sozialversicherten Elternteils;
5. der Sitz der Sozialversicherungskasse, der der selbstständige Sozialversicherer angeschlossen ist;
6. der Sitz des Büros der letzten bekannten Stelle für Kindergeld, die Familienleistungen gewährt hat.

Diese Kriterien werden in der genannten Reihenfolge und eines in Ermangelung des anderen angewandt. Wenn das Kind also einen gesetzlichen Wohnsitz in Belgien hat (was überwiegend der Fall ist), hat dieses Kriterium Vorrang, und die anderen Kriterien werden nicht berücksichtigt. Wenn das Kind nicht in Belgien wohnt (weder Wohnort noch gesetzlicher Wohnsitz), schaut man, wo sein sozialversichertes Elternteil arbeitet (oder gearbeitet hat), und so weiter.

1177.

Diese Kriterien bestimmen, welche Instanz in Belgien zuständig ist. Sie bedeuten nicht unbedingt, dass das Kind Anspruch auf Kindergeld hat. Dennoch stehen sie im Allgemeinen im Einklang mit den internationalen Verpflichtungen Belgiens, insbesondere den europäischen Sozialversicherungsvorschriften, die festlegen, wann Belgien für die Gewährung von Kindergeld zuständig ist.

Sie stehen auch im Allgemeinen im Einklang mit der Art und Weise, wie jede Instanz den Umfang seiner eigenen Gesetzgebung festgelegt hat. Die spezifischen Fälle, in denen es zu Abweichungen kommt, gehen über den Rahmen dieses Handbuchs hinaus.

1178.

Bei einem Zuständigkeitswechsel (z.B. wenn der Wohnsitz des Kindes von einer Region in eine andere verlegt wird) wird dieser am ersten Tag des Folgemonats wirksam. Es wurden Maßnahmen ergriffen, um Zahlungsausfälle bei Systemänderungen so weit wie möglich zu vermeiden. Das Prinzip besteht darin, dass der ursprünglich zuständige Fonds seine Zahlungen fortsetzt, bis der Fonds der neuen Region identifiziert ist und sich bereit erklärt hat, zu intervenieren; danach erfolgt die Regularisierung.

KAPITEL 2

FÖDERALES SYSTEM

(Allgemeines Kindergeldgesetz 19.12.1939)

In der deutschsprachigen Gemeinschaft gilt es weiterhin für vor 2019 geborene Kinder, wenn es günstiger ist als das neue System, wobei davon ausgegangen wird, dass die Ende 2018 geltenden Beträge ohne Indexierung berücksichtigt werden. Dieses System gilt in Flandern und Wallonien (französischsprachig) weiterhin für Kinder, die vor dem 1. Januar 2019 geboren wurden. In Brüssel gilt es weiterhin für Kinder, die vor 2020 geboren wurden, wenn dieses System günstiger ist als das neue System.

Es gelten weiterhin nur die Regeln, die die Höhe der Vergütung festlegen. Was die Verwaltung des Systems betrifft, so sind die Institutionen jeder Instanz verantwortlich. Gleiches gilt für Regeln, die beschreiben, wie und an wen die Leistungen tatsächlich gezahlt werden („der Nutznießer“). Wir wiederholen im Folgenden nicht die Erläuterungen zu den Vorschriften über die Geburts- und Adoptionsprämien, die sich nun nur noch auf Brüsseler Kinder beziehen, die 2019 geboren wurden.

§1. PRINZIP

1179.

Bis zur Staatsreform basierte das Recht auf Kindergeld auf dem sozio-professionellen Status eines Elternteils (meist des Vaters), bekannt als „Anspruchsberechtigter“. Der Begriff des Anspruchsberechtigten existiert nicht mehr als solcher. Dennoch kann die sozio-professionelle Situation der Eltern die Zuständigkeit Belgiens und, innerhalb Belgiens, eines bestimmten Teilstaates bestimmen, wenn das Kind weder einen Wohnsitz noch einen Aufenthalt in Belgien hat.

In der Vergangenheit war es auch der Anspruchsberechtigte, der den für die Auszahlung von Kindergeld zuständigen Fonds bestimmte. Dies ist nicht mehr der Fall. Bei mehreren Kindergeldkassen (Wallonien, Flandern, Brüssel, Deutschsprachige Gemeinschaft) wird diese vom Zulagenempfänger, d.h. von der Person, die die Leistungen tatsächlich erhält (meist die Mutter), gewählt.

Schließlich bestimmte der Anspruchsberechtigte manchmal die Höhe der Vergütung, einschließlich der Gewährung von Sozialzulagen. Auch dieser Begriff als solcher existiert nicht mehr. Dies steht der Gewährung von Sozialzulagen in bestimmten Fällen nicht entgegen, wenn sich in dem Haushalt, in dem das Kind aufwächst, Haushaltsmitglieder in einer bestimmten sozialen Situation befinden.

§2. HÖHE DER FAMILIENZULAGEN - ALTES SYSTEM

I

II

III

IV

V

A. Gewöhnliche Familienzulagen

(Koordinierte Gesetze, Art. 40, 42, 44)

1. DER GRUNDBETRAG

1157.

Der Betrag des Kindergeldes hängt vom Rang des Kindes ab.

Die Anzahl und der Rang der Kinder werden anhand des Haushalts des Zulagenempfängers bestimmt, d.h. der Person, an die das Kindergeld gezahlt wird, auch wenn der Anspruch nicht durch denselben Anspruchsberechtigten und zu Lasten desselben Systems entsteht. Berücksichtigt werden auch alle Kinder eines Haushalts, in dem mehrere Zulagenempfänger leben, wenn diese zusammen wohnen und verheiratet sind, einen faktischen Haushalt bilden oder bis zum dritten Grad verwandt sind. Es werden die Kinder der Familie berücksichtigt, die untergebracht wurden, wenn der betreffende Zulagenempfänger ein Drittel des Kindergelds erhält. Waisen, die selbst Anspruchsberechtigte sind, werden nicht berücksichtigt.

2. ALTERSZUSCHLAG

1181.

Die Familienzulagen werden mit 6, 12 und 18 Jahren erhöht.

3. SCHULPRÄMIE

1182.

Eine „Schulprämie“ wird in Form eines Alterszuschlages mit den Familienzulagen des Monats Juli gezahlt. Der Betrag dieses Zuschlages wird in den grünen Seiten aufgeführt (am Ende dieses Handbuchs).

B. Die Erhöhungen in Funktion des Haushaltes, in dem das Kind lebt

1. GRUNDSATZ

(KE 26.10.2004)

1183.

Die Familienzulagen für Pensionierte und für bestimmte Sozialempfänger sowie die garantierten Familienzulagen werden erhöht, wenn der Anspruchsberechtigte „Personen zu Lasten“ hat. Diese Bedingung ist in den folgenden Situationen erfüllt:

1. Der Anspruchsberechtigte lebt alleine mit einem oder mehreren Kindern, für die er das Recht auf Familienzulagen hat, unter der Bedingung, dass seine Berufs- und Ersatzeinkommen einen bestimmten Betrag pro Monat (siehe „grüne Seiten“) nicht überschreiten. „Alleine wohnen“ heißt hier, dass es keinen Partner gibt: Die Anwesenheit anderer Personen im Haushalt zählt nicht.
2. Der Anspruchsberechtigte lebt zusammen mit einem oder mehreren Kindern, für die er Anrecht auf Familienzulagen hat, und mit seinem Partner. Die Berufs- oder Ersatzeinkommen der beiden Partner dürfen zusammen einen bestimmten Betrag (siehe „grüne Seiten“) nicht überschreiten.

3. Der geschiedene oder getrennte Anspruchsberechtigte eröffnet das Recht auf Familienzulagen für ein oder mehrere Kinder, deren Zulagenempfänger sein Ehepartner oder Ex-Ehepartner ist, unter der Bedingung, dass dieser Partner:
- nicht wiederverheiratet ist und nicht mit einem neuen Partner zusammenwohnt;
 - nicht über Berufs- oder Ersatzeinkommen verfügt, das eine gewisse Begrenzung überschreitet (siehe „grüne Seiten“).
4. Der Anspruchsberechtigte ist der Elternteil des oder der Kinder, für die der andere Elternteil Zulageempfänger ist, unter der Bedingung, dass dieser andere Elternteil:
- nicht wiederverheiratet ist und nicht mit einem neuen Partner zusammenwohnt;
 - nicht über Berufs- oder Ersatzeinkommen verfügt, das eine gewisse Begrenzung überschreitet (siehe „grüne Seiten“).

Für die Anwendung dieser Regelungen gelten:

- als Berufseinkommen, das Bruttoeinkommen einer entlohnten oder selbstständigen Aktivität;
- als Ersatzeinkommen alle Pensionen, Entschädigungen und Sozialleistungen mit einziger Ausnahme die Familienzulagen und die Entschädigungen für die Hilfe dritter Personen.

Diese Erhöhung wird ohne weitere Bedingung den Pensionierten und den Beziehern der garantierten Familienzulagen gewährt. Für Kranke, Invalide oder Arbeitslose gelten die nachfolgenden zusätzlichen Bedingungen.

1184.

Bei Arbeitswiederaufnahme bleiben diese Erhöhungen geschuldet, solange die oben genannten Einkommensgrenzen nicht überschritten werden, während des Trimesters der Wiederaufnahme der Arbeit und der acht nachfolgenden Trimester (Abänderung des Koord. Gesetzes durch G. Progr. 27.12.2006, Inkrafttr. 1.1.2007)

2. KRANKE UND INVALIDE

(Koord. Gesetze Art. 56 § 2)

1185.

Ab dem 7. Monat der Arbeitsunfähigkeit, hat ein Arbeitnehmer Anrecht auf erhöhte Familienzulagen, wenn er:

- eine Kranken- oder Invalidenunterstützung bezieht;
- eine Arbeitsunfähigkeit von 66 % aufweist und eine Unterstützung für einen Berufsunfall oder eine Berufskrankheit bezieht;
- eine Invalidenrente bezieht (Bergarbeiter);
- eine Arbeitsunfähigkeit infolge eines Unfalls von 66 % aufweist;
- eine Arbeitsunfähigkeit von 66% besaß bevor er arbeitete, und Familienzulagen mindestens während 6 Monaten innerhalb der letzten 12 Monate bezogen hat;
- eine Arbeitsunfähigkeit von 66 % besitzt und mindestens während 6 Monaten innerhalb der letzten 12 Monate vor seiner Arbeitsunfähigkeit Familienzulagen bezogen hat.

3. ARBEITSLOSE

(Koord. Gesetze Art.42bis; K.E. 1.3.2000)

1186.

Für Arbeitslose werden die Familienzulagen ab dem 7. Monat der Vollarbeitslosigkeit erhöht.

Für die Berechnung der Dauer der Arbeitslosigkeit wird ebenfalls Rechnung getragen:

- den Arbeitsunfähigkeitsperioden
- den Unterbrechungen, deren Dauer 28 Kalendertage nicht überschreitet (nach deren Ende der Arbeitslose nicht verpflichtet ist, einen neuen Antrag zu stellen).

Wenn die Wiederaufnahme der Arbeit keine 6 Monate beträgt, so hat der Vollarbeitslose wieder sofort Anrecht auf die erhöhten Zulagen und muss nicht erneut bis zum 7. Monat warten.

4. ALLEINERZIEHENDE

(Koord. G. Art. 41; Prog. G. 27.04.2007, Art. 13 und folgende)

1187.

Ab dem 1.5.2007 werden in bestimmten Situationen die Familienzulagen von Alleinerziehenden erhöht:

- Der Zulagenempfänger bildet keinen De-facto-Haushalt;
- Der Zulagenempfänger bezieht keine Berufs- oder Ersatzeinkommen, die die Grenzen für die Gewährung der Zusätze für Anspruchsberechtigte mit Personen zu Lasten überschreiten (s. Punkt A. oben).

5. UNTERGEBRACHTE KINDER

1188.

Wird ein Kind untergebracht, sieht die Gesetzgebung spezielle Zulagen für die Person vor, die vor der Unterbringung die Zulagen bezogen hat, unter der Bedingung, dass sie in Kontakt mit dem Kind bleibt und um sein Wohlbefinden bemüht ist. Diese Bedingung wird von der Behörde, die die Unterbringung veranlasst hat, überprüft. Sie teilt der Familienzulagenkasse ihre Entscheidung mit (s. Koord. Gesetze Art. 70ter; K.E. 11.6.2003; was garantierte Zulagen betrifft: Ges. 20.7.1971, Art.10 §3; K.E. 25.10.1971, Art. 8 § 2ter).

C. Die Erhöhung in Funktion der Situation des Kindes

1. DAS BEHINDERTE KIND

(Koord. Gesetze Art. 47, 63; K.E. 28.3.2003)

1189.

Erhöhte Familienzulagen werden gewährt, wenn das Kind behindert ist.

Um den Behinderungsgrad festzulegen, werden Punkte vergeben (zwischen 0 und 36) auf der Grundlage von 3 „Rubriken“:

- 1. Rubrik: Behinderung festgelegt anhand der „pädiatrischen Beeinträchtigungen“ deren Liste sich im Anhang des K.E. befindet oder anhand des offiziellen belgischen Baremas der Invalidität, wenn die Liste für die vorhandene Beeinträchtigung nicht ausreicht.
- 2. Rubrik: die Abhängigkeit, festgelegt anhand von 4 Unterteilungen (soziale Integration, Erziehung + Ausbildung, Kommunikation, Mobilität und Fortbewegung, Körperpflege)
- 3. Rubrik: die durch die Familie des Kindes erforderlichen Anstrengungen, anhand von 3 Unterteilungen (Heimpflege; Transport für medizinische Untersuchungen und Behandlungen; Anpassung des Umfeldes und der Lebensgewohnheiten).

Verschiedene Rubriken sehen unterschiedliche Bewertungen je nach Alter vor.

Besondere Bewertungsregeln gelten, wenn das Kind unter einer Krankheit leidet, die kurzfristig sein Leben bedroht (KE 27.4.2007).

1190.

Die Höhe der Zulagen hängt von der erreichten Punktzahl ab. Es sind sieben verschiedene Kategorien festgelegt. Die Kategorie 1 entspricht entweder einem Total von 6 Punkten für alle drei Rubriken oder 4 Punkte allein für Rubrik 1.

2. WAISEN

(Koord. Gesetze Art. 56bis)

1191.

Die Waisen, die ihr eigenes Anrecht auf Familienzulagen eröffnen, erhalten erhöhte Zulagen.

§3. BIS ZU WELCHEM ALTER GIBT DAS KIND ANRECHT AUF FAMILIENZULAGEN?

A. Allgemeine Regelungen

1192.

Für alle Kinder werden die Familienzulagen bedingungslos gewährt bis zum 31. August des Ziviljahres, in dem sie das 18. Lebensjahr erreichen.

Für die Jugendlichen im Teilzeitunterricht (15 bis 18 Jahre) sieht die Gesetzgebung die Einkommensgrenze des Jugendlichen vor ohne das Recht auf Familienzulagen zu verlieren (*siehe nachstehend: Das Kind folgt einem Unterricht*).

B. Behinderte Kinder

1193.

Die Familienzulagen werden für behinderte Kinder bis zum 21. Lebensjahr gewährt. Es werden den Leiden Rechnung getragen, die einen Einfluss auf die physische und mentale Unfähigkeit oder auf Bewegungseinschränkung oder auf das familiäre Umfeld haben. Das neue Bewertungssystem ist nachfolgend zusammengefasst. Für die Altersbedingung muss das Kind mindestens 6 Punkte oder mindestens 4 Punkte im „1. Pfeiler“ erreichen.

C. Das Kind folgt einem Unterricht oder setzt sein Studium fort

(*Unterrichtswesen: KE 10.8.2005, gültig 1.9.2005; andere: siehe Referenzen im Text*)

1194.

Die Familienzulagen werden dem Kind bis zum Alter von 25 Jahren gewährt, wenn es einem Unterricht folgt oder seine Ausbildung fortsetzt und wenn diese Ausbildung bestimmte Bedingungen erfüllt. Im Prinzip darf der Jugendliche keine eigenen Berufseinkünfte haben. Es bestehen aber gewisse Ausnahmen.

D. Nach Beendigung des Studiums

1195.

Die Familienzulagen werden nach Beendigung der Schule noch während einer gewissen Periode gewährt, solange das 25. Lebensjahr nicht erreicht ist. Hierbei handelt es sich in der Regel um die Wartezeit (siehe diesbezgl. das Kapitel Arbeitslosenunterstützungen).

Es handelt sich um folgende Perioden:

- während den normalen Sommerferien der Schule, die er verlässt (31. August im Sekundarschulwesen; spätestens 30. September im Hochschulwesen);
- während einer Periode von 270 Tagen (180 Tage wenn die Jugendlichen im Moment des Antrags auf Arbeitslosenentschädigungen unter 18 Jahre alt sind), während denen sie als Arbeits-

chende eingetragen sind; sie verlieren dieses Recht, wenn sie eine Arbeit (oder ein Praktikum) ablehnten und vom ONEm bestraft wurden.

1196.

Die Periode der 270 oder 180 Tage beginnt am 1. August (1. Juli wenn der Jugendliche unter 18 Jahre alt ist), wenn das Studium am Ende des Schuljahres normal abgeschlossen wurde.

Ist dies nicht der Fall (zum Beispiel, wenn der Jugendliche eine Nachprüfung hat, eine Endarbeit präsentieren muss, ein Praktikum absolvieren muss, usw...) beginnt diese Periode, wenn alle Aktivitäten, die das Studium vorschreibt, beendet sind.

Wurde das Studium während dem Schuljahr unterbrochen, beginnt die Periode der Wartezeit sofort. Wenn der Jugendliche nach der Unterbrechung sein Studium, eine Lehre oder eine Ausbildung wieder aufnimmt, wird das Recht auf Familienzulagen erst wieder hergestellt, wenn die Unterbrechung mindestens 15 Monate dauerte oder wenn der Jugendliche mindestens 6 Monate des Schuljahres absolvierte, bevor er es unterbrach. Die gleichen Regeln gelten, wenn das Kind eine Lehre des Mittelstandes beendet oder unterbricht.

1197.

Während der vorherigen Periode darf der Jugendliche keine Berufs- oder Ersatzeinkünfte bezogen haben, die einen gewissen Betrag (siehe grüne Seiten) überschreiten.

I

II

III

IV

V

KAPITEL 3

FAMILIENZULAGEN IN DER WALLONIE

(Dekret 8. Februar 2018 über die Verwaltung und Zahlung des Kindergeldes.)

Mehr Infos auf www.aviq.be et www.famiwal.be.

§1. NEUES SYSTEM

1198.

In der Wallonischen Region erfolgten die Änderungen in zwei Phasen. Erstens traten ab 2019 vier Neuerungen in Kraft:

- Die sozialen Zuschläge werden auf der Grundlage des Einkommens des Elternteils bzw. der Eltern gewährt und nicht mehr auf der Grundlage ihres sozio-professionellen Status.
- Wenn das Kind im Jahr 2019 das 18. Lebensjahr vollendet, erhält es automatisch bis zum Alter von 21 Jahren weiterhin Kindergeld, es sei denn, es erhält Arbeitslosengeld.
- Verliert das Kind ab 2019 ein Elternteil, erhält es die Waisenzulage und zwar unabhängig davon, ob der überlebende Elternteil wieder heiratet oder legal zusammenwohnt.
- Die Eltern können ihre eigene Kindergeldkasse wählen. Sie hängt nicht mehr von ihrem Arbeitgeber ab.

Am 1.01.2020 wurde ein neuer, einheitlicher Tarif für Kinder angewendet, die ab diesem Datum geboren wurden: 185,24 Euro pro Monat für Kinder von 0 bis 17 Jahren und 197,19 Euro pro Monat für Kinder von 18 bis 24 Jahren. Kinder, die vorher geboren wurden, behalten die alten Beträge (mit den oben aufgeführten neuen Regeln) bis zum Ende ihres Studiums oder ihrem 25. Geburtstag. Die Geburtsprämie beträgt 1.340,90 Euro.

Für die früheren Beträge und den Rest des Föderalsystems siehe Kapitel 2: Föderales System.

§2. SOZIALE ZUSCHLÄGE

1199.

Für ein Bruttojahreseinkommen von weniger als 31.814,37 Euro und 51.340 Euro brutto pro Jahr sowie für Begünstigte des EKE-Status (erhöhte Kostenerstattung- früher VIPO) gibt es soziale Zuschläge von 29,88 Euro bis 65,73 Euro pro Monat. Darüber hinaus werden Zuschläge für verschiedene Situationen gewährt: Haushalt, in dem ein Elternteil eine Behinderung hat, Alleinerziehende, kinderreiche Familien (3 oder mehr Kinder).

Es gibt auch Zuschläge für Waisen und Kinder, die unter einer Krankheit leiden. Jedes Kind hat Anrecht auf eine Schulzulage, die altersabhängig ist (zwischen 20,81 Euro und 83,23 Euro).

Außerdem gibt es Alterszuschläge, die für Kinder unter 4 Jahren 23,90 Euro, für Kinder von 5 bis einschließlich 10 Jahren 35,85 Euro, für Kinder von 11 bis einschließlich 16 Jahren 59,76 Euro und ab 17 Jahren 95,61 Euro betragen.

Seit 2021 müssen Familien keine weiteren Schritte unternehmen, um die ihnen zustehenden Sozialzuschläge erhalten zu können: Der Zahlungsfonds analysiert automatisch den Anspruch auf den Zuschlag für den Folgezeitraum. Wenn ihr Einkommen unter einer der Obergrenzen liegt und/oder wenn der Begünstigte den EKE-Status hat, erhalten die Familien weiterhin den Sozialzuschlag. Darüber hinaus werden diese Zahlungen definitiv geleistet: Familien müssen keine zu Unrecht gezahlten Beträge mehr zurückerstatten.

§3. WIE WIRD DAS KINDERGELD GEZAHLT?

1200.

Die Familienzulagen werden durch eine von den Eltern gewählte Kasse ausgezahlt.

Es gibt 5 Familienzulagenkassen: eine öffentliche (FAMIWAL) und 4 private (Parentia Wallonie, Camille, Kidlife Wallonie und Infino Wallonie).

I

II

III

IV

V

KAPITEL 4

KINDERGELD IN FLANDERN: DAS WACHSTUMSPAKET (GROEIPAKKET)

(Dekret 27.04.2018 zur Regelung von Kindergeld im Rahmen der Familienpolitik; Ministerialerlass vom 15. März 2019 über die Benennung von Empfängern von Familienzulagen und die Auszahlung von Zulagen im Rahmen der Familienpolitik.)

Für weitere allgemeine Informationen besuchen Sie bitte auch www.groeipakket.be. Auf dem Portal <https://gpedia.groeipakket.be> finden Sie spezielle Informationen.

§1. FÜR WELCHE KINDER?

1201.

Ein Kind hat Anspruch auf Familienzulagen:

- bis zum Monat seines 18. Geburtstages, einschließlich;
- bis einschließlich des Monats seines 21. Geburtstages, wenn es besondere Unterstützung benötigt;
- bis zu dem Monat, in dem das Kind das 25. Lebensjahr vollendet, im Falle eines Schülers, Studenten, Praktikanten oder Schulabgängers gemäß den von der flämischen Regierung festgelegten Bedingungen (siehe C. Sekundarschule).

Kinder haben bis zu dem Monat, in dem sie das 18. Lebensjahr vollendet haben, einen uneingeschränkten Anspruch auf Kindergeld.

Bis zu dem Monat, in dem das Kind das 25. Lebensjahr vollendet, erhalten junge Menschen weiterhin Kindergeld, wenn sie:

- die Sekundarschule besuchen;
- eine Hochschule besuchen;
- an einen Ausbildungsvertrag gebunden sind;
- ein Praktikum im Hinblick auf eine Ernennung in einen öffentlichen Dienst machen.

Ein Sekundarschüler hat Anspruch auf Familienzulagen, wenn er:

- mindestens 17 Stunden Unterricht pro Woche in einer oder mehreren Schulen oder Ausbildungszentren besucht, in denen er eine Ausbildung oder einen unternehmerischen Weg verfolgt;
- in einem anerkannten Teilzeitkurs in der normalen (Sonder-) Ausbildung eingeschrieben ist;
- Kurse in der Sonderschule besucht;
- sich in einem von der Regierung des Herkunftslandes anerkannten oder diesem Programm entsprechenden Auslandsstudiengang befindet.

Ein Student der Hochschulbildung hat Anspruch auf Kindergeld unter der Voraussetzung, dass:

- er für mindestens 27 „Credits“ (Leistungspunkte) an einer (oder mehreren) akkreditierten belgischen Hochschule(n) eingeschrieben ist;
- er an einer ausländischen Hochschule eingeschrieben ist, deren Programm von ausländischen Regierungen anerkannt ist oder einem akkreditierten Programm entspricht;
- er eine staatlich anerkannte Ausbildung zum Geistlichen absolviert;
- er einen wissenschaftlichen Kurs zur Vorbereitung auf die Königliche Militärschule oder ein Ingenieurstudium absolviert.

Ein Student hat Anspruch auf Kindergeld für das gesamte Studienjahr, wenn er für insgesamt mindestens 27 „Credits“ pro Studienjahr eingeschrieben ist und bleibt. Die Anmeldung muss bis spätestens 30. November erfolgen. Andernfalls hat ein Student ab dem Datum der ersten oder

einzigem Einschreibung Anspruch auf Kindergeld, wenn die Summe von mindestens 27 „Credits“ aus einer oder mehreren Einschreibungen nach dem 30. November resultiert. Hat ein Student während des Studienjahres nicht mehr als 27“ Credits“ oder unterbricht er sein Studium während des Studienjahres, erlischt der Anspruch auf Kindergeld.

Pro Ausbildungszyklus hat der Student Anspruch auf Kindergeld für ein Jahr, wenn er für weniger als 27 „Credits“ in einem Studienjahr eingeschrieben ist. „Credits“ für die Erstellung einer Doktorarbeit werden nicht berücksichtigt. Ein Student der Hochschulbildung behält sein Recht auf Familienzulagen während der Ferienzeiten: Weihnachts-, Oster- und Sommerferien. Die Sommerferien zwischen zwei Studienjahren dürfen vier Monate nicht überschreiten. Wenn das Kind nicht zur Schule zurückkehrt oder sich neu anmeldet, hat es bis zum Ende der Sommerferien, d.h. bis einschließlich 30. September, Anspruch auf Kindergeld.

Ein Student, der jobbt, behält das Recht auf Familienzulagen. Wenn ein Student im Rahmen eines normalen Vertrages (nicht einer Studententätigkeit) arbeitet und normale Sozialversicherungsbeiträge zahlt, kann er bis zu 80 Stunden pro Monat arbeiten. Wenn das Kind mehr als 80 Stunden im Monat arbeitet, erlischt der Anspruch auf Kindergeld für diesen Monat.

Ein Kind erhält kein Kindergeld mehr, wenn es hauptberuflich selbständig ist und als solches Beiträge zahlt. In einigen Fällen erhält Ihr Kind auch kein Kindergeld mehr, wenn es Sozialhilfe erhält.

Schulabgänger haben weiterhin Anspruch auf Kindergeld für einen Zeitraum von höchstens 12 Monaten.

Erfüllt ein Kind die Voraussetzungen für das Kindergeld nicht mehr, beginnt der 12-monatige Anspruch auf Kindergeld. Diese Bestimmung gilt ab dem Datum des Endes der Sommerferien oder dem Datum des Endes des uneingeschränkten Anspruchs des Schüler-, Studenten- oder Praktikantenstatus.

§2. ZUSCHLÄGE UND BETRÄGE

Die Beträge sind indexiert, ebenso wie die Grenzen für den Erhalt bestimmter Zuschläge. Siehe die grünen Seiten am Ende dieses Handbuchs. Der folgende Text enthält eine Reihe von Beträgen, die ab dem 1.09.2021 gelten, mit einer ersten Zahlung im Oktober 2021. Eine Ausnahme bildet die Vorschulbeihilfe (kleutertoeslag): Dieser Betrag wird nicht im September, sondern im Januar indexiert.

A. Anfangsbetrag

1202.

Bei der Geburt oder Adoption eines Kindes wird ein einmaliger Anfangsbetrag von 1.167,33 Euro gezahlt.

Sie können den Anfangsbetrag auch erhalten, wenn Kinder im Ausland (im EWR) geboren oder adoptiert werden. Zu diesem Zweck muss einer der Elternteile in Flandern arbeiten oder zum Zeitpunkt der Geburt oder Adoption eine ähnliche Leistung erhalten (z.B. belgisches Arbeitslosengeld, Krankengeld, Pension usw.).

Besteht ein Anspruch auf einen Betrag im Geburts- oder Adoptionsland, so ist dieser Betrag immer vorrangig fällig und der Anfangsbetrag für die Geburt oder Adoption wird zusätzlich gewährt. Besteht im Geburts- oder Adoptionsland kein Anspruch auf einen Betrag, wird der Anfangsbetrag für die Geburt oder Adoption in seiner Gesamtheit gewährt.

Bei bilateralen Abkommen mit Ländern außerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) besteht kein Anspruch auf den Anfangsbetrag für Geburt oder Adoption.

B. Grundbetrag

1203.

Für Kinder, die vor dem 1. Januar 2018 geboren wurden, bleibt der vor dem 1. Januar 2019 gezahlte Grundbetrag erhalten, einschließlich der Prioritätsreihenfolge und der Alterszuschläge (im Alter von 6, 12 und 18 Jahren). Er wird monatlich ausgezahlt. Für Kinder, die am oder nach dem 1. Januar 2019 geboren sind, beträgt der Betrag 176,66 €.

Dieser wird monatlich ausgezahlt.

C. Soziale Zuschläge

(Dekret vom 21. September 2018 zur Festlegung der Regeln für die Gewährung eines Sozialzuschlags)

1204.

Ein Sozialzuschlag wird automatisch aufgrund der Höhe des jährlichen Haushaltseinkommens gewährt. Die erste Einkommensgrenze ($\leq 34.526,91$ Euro) gilt für alle Haushalte. Die zweite betrifft Haushalte mit drei oder mehr Kindern, von denen mindestens eines ab 2019 geboren wurde.

Die folgenden Beträge gelten für Kinder, die am oder nach dem 1. Januar 2019 geboren wurden:

Jährliches Haushaltseinkommen	$\leq 36.325,76$ Euro	zwischen 36.325,76 und 42.370,06 Euro	zwischen 42.370,06 und 68.326,61 Euro
1 oder 2 Kinder	70,50 € pro Kind, pro Monat	35,70 € pro Kind, pro Monat	Kein Zuschlag
Mehr als 2 Kinder	103,62 € pro Kind, pro Monat	kein Zuschlag	81,54 € pro Kind, pro Monat

Für Familien mit mehr als zwei Kindern gilt die Bedingung, dass mindestens eines der Kinder bereits im neuen System ist und daher den Grundbetrag von 176,66 Euro erhält.

Das Haushaltseinkommen wird automatisch aufgrund des letzten Steuerbescheids für einen Zeitraum von einem Jahr (Jahr der Bewilligung) ermittelt. Der Anspruch auf Sozialzuschlag gilt für das gesamte Jahr der Gewährung, es sei denn, die familiäre Situation ändert sich (neues Kind, Änderung der Haushaltszusammensetzung usw.). Das Jahr der Gewährung läuft vom 1. Oktober bis zum 30. September des folgenden Kalenderjahres. Es gibt ein Alarmverfahren für Haushalte, die im Falle einer radikalen und plötzlichen Änderung der familiären Situation (z.B. Wechsel zum Statut einer alleinstehenden Person) einen hohen Lohnverlust erleiden.

D. Pflegezulagen

(Dekret vom 7. Dezember 2018 über die Regeln für die Gewährung eines Pflegegeldes)

1205.

Für Kinder, die eine besondere Unterstützung benötigen, prüft ein von „Kind en Gezin“ zugelassener Arzt die Folgen dieser Notwendigkeit. Zu diesem Zweck wird ein Drei-Säulen-System eingesetzt:

- 1. Säule: Invalidität, gemessen anhand einer aktualisierten Liste von Kinderkrankheiten im Anhang des Königlichen Erlasses oder der offiziellen belgischen Skala zur Bestimmung des Prozentsatzes der Invalidität (Bobi), wenn diese Liste nicht ausreicht, um den Zustand zu beurteilen;

- Säule 2: Abhängigkeit, gemessen in vier Bereichen: soziale Integration, Bildung und Ausbildung, Kommunikation, Mobilität und Fortbewegung, körperliche Pflege;
- 3. Säule: die Bemühungen der Familie des Kindes, unterteilt in 3 Kategorien: häusliche Pflege, Fahrten zur medizinischen Betreuung und Behandlung, Anpassung von Umwelt und Lebensstil.

Das Ergebnis dieser Bewertung ist eine Punktzahl von maximal 36 Punkten. Je höher die Punktzahl, desto höher ist der Zuschuss. Dieser variiert zwischen 89,16 Euro und 594,38 Euro pro Monat.

Jugendliche zwischen 18 und 21 Jahren können das Pflegegeld nicht mit einer Einkommenserstattungsbeihilfe oder einem Eingliederungsgeld kombinieren.

Ein Kind, das beide Elternteile verloren hat, erhält eine zusätzliche Waisenrente von 176,66 Euro. Ein Kind, das einen Elternteil verloren hat, erhält einen Zuschuss von 141,33 Euro pro Monat. Diese beiden Zuschläge werden gezahlt, solange das Kind Anspruch auf Kindergeld hat, d.h. auch für Kinder, deren überlebendes Elternteil möglicherweise eine neue Familie gegründet hat.

Bei der Unterbringung eines Kindes bei einer Pflegefamilie wird eine Leistung in Höhe von 68,23 Euro gewährt. Dieser Betrag wird im Falle einer kontinuierlichen und langfristigen Pflege in voller Höhe an die Pflegeeltern gezahlt. Bei der Kurzzeitpflege wird der Zuschlag an den Begünstigten der Pflege gezahlt.

E. Beteiligungszuschlag

1206.

Im August erhält jedes Kind, das im Juli Anspruch auf den Grundbetrag hatte, automatisch ein Schulgeld. Auch Kinder, die noch nicht in der Schule sind, erhalten diese Prämie als Hilfe bei ihren Erziehungskosten. Der Betrag richtet sich nach dem Alter des Kindes.

0-3 Jahre	22,08 Euro
4-11 Jahre	38,64 Euro
12-16 Jahre	55,20 Euro
17-24 Jahre	66,24 Euro

1207.

Kinder im Alter von 3 Jahren, die in der niederländischsprachigen Schule eingeschrieben sind, und diejenigen im Alter von 4 Jahren, die eingeschrieben bleiben und ausreichend in der Schule anwesend sind, erhalten zusätzlich 137,96 Euro pro Jahr. Diese Kleinkindzulage wird jedes Jahr nach dem dritten und/oder vierten Geburtstag gezahlt, wenn die Bedingung erfüllt ist. Erfüllt das Kind zum Zeitpunkt seines vierten Lebensjahres diese Bedingung für ein Schuljahr noch nicht, wird später geprüft, ob es während des Schuljahres ausreichend anwesend war.

Ein Kind ist während des Schuljahres ausreichend anwesend, wenn es die Schule wie folgt besucht:

- 150 halbe Tage im ersten Kindergartenjahr, wenn das Kind in dem Jahr, in dem das betreffende Schuljahr beginnt, drei Jahre alt wird.

oder

- 185 halbe Tage im zweiten Kindergartenjahr, wenn das Kind in dem Jahr, in dem das betreffende Schuljahr beginnt, vier Jahre alt wird.

Für Kinder, die die Mindestgrenze für beide Schuljahre krankheitsbedingt nicht erreichen können, kann ein Attest bei der Zahlstelle eingereicht werden, um ihren Anspruch auf die zweite Zulage zu wahren.

1208.

Ab dem dritten Lebensjahr erhalten Kinder, die in Flandern oder Brüssel eine niederländischsprachige Ausbildung besuchen, einen jährlichen Schulzuschlag, wenn das Einkommen der Eltern (oder des Elternteils und eines eventuellen Partners, bei dem das Kind im Falle einer Scheidung wohnhaft ist) bestimmte Bedingungen erfüllt. Die Höhe des Schulgeldes wird nach den gleichen Kriterien wie das bisherige Schulgeld festgelegt. Ein Kind verliert den Anspruch auf Schulgeld, wenn es zwei aufeinander folgende Schuljahre lang mindestens 30 halbe Tage abwesend ist oder nicht bis zum Ende des Schuljahres eingeschrieben bleibt, ohne einen Sekundarschulabschluss erworben zu haben.

1209.

Das Schulgeld wird automatisch gewährt. Bei Kindergeld geht es darum, die Rechte so weit wie möglich automatisch zu gewähren. Wenn eine Person in einer anderen Gemeinschaft wohnt und es keinen flämischen „Beitragszahler“ gibt, wird sie kontaktiert, um bestimmte Daten anzugeben. Eine solche Überprüfung ist oft langsamer als eine Anfrage. Für Kinder, die nicht in Flandern, sondern in Belgien wohnen und an einer von Flandern genehmigten, finanzierten oder subventionierten Bildungseinrichtung eingeschrieben sind, ist es möglich, ab dem 1. August vor Beginn des betreffenden Schuljahres einen Antrag auf Gewährung der Schulzulage zu stellen. Wenn man also im Voraus die Initiative ergreifen möchte, kann man einen Antrag bei einer Zahlkasse stellen.

Im Primar- und Sekundarbereich hängt die Höhe des Schulgeldes von der Situation und dem Haushaltseinkommen ab. Es gibt drei Kategorien von Beträgen: eine Mindestzulage, eine volle Zulage und eine außergewöhnliche Zulage. In der Sekundarstufe unterscheiden sich die Beträge auch je nach Art der Ausbildung und Status der Schüler: Internat, Selbständige, verheiratet oder alleinstehend.

Das Schulgeld beläuft sich auf:

	Mindestzulage	Volle Zulage	Außergewöhnliche Zulage
Vorschule		113,17 Euro pro Jahr	106,72 Euro pro Jahr
Primarschule	132,06 Euro pro Jahr	205,38 Euro pro Jahr	266,68 Eur pro Jahr
Sekundarschule*	255,08 Euro pro Jahr	1.029,41 Euro pro Jahr	1.208,68 Euro pro Jahr
Hochschulunterricht	54,56 Euro pro Jahr (zusätzlich zur Studienbörse)		

* Ausgenommen: verheiratete/selbstständige/alleinstehende Schüler, Vollzeitschüler im dritten Jahr der technischen oder berufsbildenden Sekundarschule, Schüler von Fachhochschulen für Krankenpflege sowie Internatsschüler. Für diese Schüler gelten andere Beträge.

1210.

Schließlich wird das Kinderbetreuungsgeld an Familien gezahlt, die niederländischsprachige Kindertagesstätten in Flandern oder Brüssel nutzen und nicht nach ihrem Einkommen bezahlen. Der Zuschlag beträgt 3,43 Euro pro Kind und Tag. Ein halber Betreuungstag berechtigt Sie zur Hälfte dieses Betrages. Um diesen Zuschuss zu erhalten, darf Ihr Kind noch nicht in den Kindergarten gehen. Es hat keinen Anspruch mehr darauf, auch wenn es noch einen halben Tag im Betreuungsdienst verbringt. Der Zuschlag wird monatlich am 20. des Monats gezahlt, der auf den Monat folgt, auf den er sich bezieht, es sei denn, dieser Tag fällt auf ein Wochenende oder einen Feiertag.

§3. BEGÜNSTIGTE

I

II

III

IV

V

A. Die Eltern oder das Elternteil

1211.

Grundsätzlich werden beide Elternteile des Kindes, das den Anspruch begründet, als Leistungsempfänger von Kindergeld bezeichnet.

Wenn ein oder beide Elternteile das Kind, das den Anspruch begründet, nicht in erster Linie erziehen, können die Personen, die es tatsächlich erziehen, zum Berechtigten werden.

Wenn beide Elternteile das Groeipaket beziehen, entscheiden sie gemeinsam, ob dieses an beide oder an einen von ihnen gezahlt wird. Wenn sie es nicht tun, wird das Groeipaket an den jüngsten Elternteil ausgezahlt. Sie benennen eine der fünf Zahlstellen für die Zahlung. Andernfalls übernimmt die öffentliche Zahlstelle FONS die Auszahlung.

B. Unterbringung (in einer Pflegefamilie)

1212.

Wenn eine Pflegeperson als Leistungsempfänger bestimmt wird, diese Familienunterbringung aber keine Perspektiven hat (kurzfristige Unterbringung), wird das Pflegegeld an die Person gezahlt, die das Kindergeld vor der Unterbringung des Kindes erhalten hat. Das zuständige Gericht kann jedoch anders entscheiden.

Wird ein begünstigtes Kind in einer Einrichtung untergebracht, so wird die Zahlung des Kindergelds zwischen der Einrichtung und den Begünstigten aufgeteilt, mit Ausnahme des ursprünglichen Geburtsbetrags und des anfänglichen Adoptionsbetrags. Die Einrichtung erhält 2/3 des Kindergeldes, die Begünstigten 1/3 davon.

Wird ein begünstigtes Kind jedoch von „Agentschap Jongerenwelzijn“ (Jugendamt in Flandern) vermittelt, werden zwei Drittel des Kindergelds an den „Jongerenwelzijn-Fonds“ gezahlt.

§4. ZAHLSTELLEN

1213.

In Flandern gibt es 5 Zahlstellen für das Groeipaket: FONS (öffentliche Zahlstelle), Infino, My Family, Kidslife, Parentia.

Sie können Ihre Zahlstelle frei wählen. Wenn Sie sich für eine dieser Organisationen entscheiden, müssen Sie mindestens ein Jahr lang Kunde bleiben.

Weitere Informationen finden Sie auf den Webseiten dieser Organisationen.

KAPITEL 5

FAMILIENZULAGEN IN BRÜSSEL

(Verordnung 25.4.2019 [Cocom]; Verordnung 4.5.2019 [Zahlungskreis])

Mehr Infos über das Brüsseler System finden Sie unter: www.iriscare.brussels.be

Über das föderale System, das 2019 in Brüssel angewandt wird: www.famifed.be

§1. HÖHE DER FAMILIENZULAGEN

Das neue Brüsseler System gilt ab dem 1. Januar 2020. Vor diesem Datum geborene Kinder profitieren weiterhin von dem nach dem föderalen System per 31.12.2019 fälligen Betrag, falls dieser höher ist.

1214.

Die „Familienzulagen“ werden monatlich gezahlt. Dieser Grundbetrag unterscheidet sich je nach Kind. Die Berechnung berücksichtigt sein Alter und nicht mehr die Reihenfolge in der Familie. In Brüssel hängt die Berechnung der Höhe der Familienzulagen auch von der familiären Situation und dem Haushaltseinkommen ab.

Alter	Geboren nach 2020	Geboren vor 2020
0 -11 Jahre	182,85 Euro/Monat	170,66 Euro/Monat
12 -17 Jahre	195,04 Euro/Monat	182,85 Euro/Monat
18 - 24 Jahre (studiert nicht)	195,04 Euro/Monat	182,85 Euro/Monat
18 - 24 Jahre (studiert)	207,23 Euro/Monat	195,04 Euro/Monat
Ausnahme: Familien mit 1 Kind und Einkommen über 37.868,10 Euro brutto pro Jahr (unabhängig vom Alter)	182,85 Euro/Monat	170,66 Euro/Monat

Das neue System gilt in vollem Umfang (mit Ausnahme der erworbenen Rechte, wenn es weniger günstig ist als das föderale System) ab dem 1.01.2026.

1215.

Zu diesen Grundbeträgen kommen Sozialzuschläge hinzu. Diese Zuschläge variieren je nach Höhe des Haushaltseinkommens und der Anzahl der Kinder. Für Alleinerziehende gibt es spezifische Ergänzungen (siehe grüne Seiten dieses Handbuchs). Im Gegensatz zum föderalen System sind diese Zuschläge nicht den Haushalten der Sozialhilfeempfänger vorbehalten. Alle Einkommen, einschließlich des Arbeitseinkommens, werden berücksichtigt.

Der Grundbetrag kann auch bei Behinderung des Kindes erhöht werden. In diesem Punkt bleibt die Föderalgesetzgebung in Kraft.

Diese Zuschläge gelten ab dem 1. Januar 2020, auch für Kinder, die vor diesem Datum geboren wurden.

1216.

Mit der Juli-Zulage wird ein jährlicher Alterszuschlag gezahlt, der je nach Alter des Kindes variiert.

1217.

Es gibt eine Geburts- oder Adoptionszulage.

§2. BIS ZU WELCHEM ALTER WERDEN FAMILIENZULAGEN GEZAHLT?

1218.

Familienzulagen werden bis zum 31. August des Jahres gewährt, in dem das Kind das 18. Lebensjahr vollendet. Sie werden bis zum Alter von 21 Jahren gewährt, wenn das Kind behindert ist.

1219.

Nach diesem Alter, und bis zu 25 Jahren, werden sie gewährt, wenn das Kind:

- an Kursen teilnimmt, an einer Abschlussarbeit arbeitet oder an einer Ausbildung teilnimmt, für die kein Kurs erforderlich ist, für die aber „Credits“ im System „Bachelor-Master“ vergeben werden;
- Lehrling ist;
- ein Praktikum macht, um in ein Amt (Notar, Gerichtsvollzieher, usw.) ernannt zu werden;
- nach Abschluss des Studiums für die Dauer der vorherigen Wartezeit vor der Gewährung von Eingliederungszulagen als Arbeitsuchender eingetragen ist.

Nach Vollendung des 18. Lebensjahres werden keine Leistungen mehr gezahlt, wenn das Kind eine Erwerbstätigkeit ausübt oder bestimmte Sozialleistungen erhält.

§3. WEM WERDEN DIE FAMILIENZULAGEN GEZAHLT?

1220.

Im Prinzip wird das Brüsseler Kindergeld an die Mutter ausgezahlt.

Wenn letztere das Kind nicht tatsächlich erzieht, wird es an die Person ausgezahlt, die diese Rolle ausübt.

1221.

Sonderfälle:

- Getrennte Eltern: Das Kindergeld wird an die Mutter gezahlt; es wird an den Vater auf seinen Wunsch hin gezahlt, wenn das Kind den gleichen Hauptwohnsitz wie er hat.
- Gleichgeschlechtliche Paare: Die Zulagen werden an das älteste Elternteil ausgezahlt. Sie werden dem anderen auf seinen Wunsch hin ausgezahlt, wenn das Paar getrennt ist und das Kind den gleichen Hauptwohnsitz wie das andere Elternteil hat.
- Bestreitet einer der Elternteile die Zweckmäßigkeit dieser Regeln, kann es das Familiengericht bitten, den Empfänger zu benennen.

1222.

Die Zulage wird dem Kind selbst gezahlt:

- wenn es verheiratet ist;
- wenn es mündig erklärt ist oder das 16. Lebensjahr vollendet hat und nicht beim Zulagenempfänger wohnt;
- wenn es selbst Zulagenempfänger für Kinder ist.

Für den Fall, dass das Kind untergebracht wird oder entführt wurde, gelten besondere Regeln.

§4. VON WEM WIRD DAS KINDERGELD GEZAHLT?

1223.

Das gesamte Brüsseler System wird vom bikommunalen Büro für Gesundheit, persönliche Unterstützung und Familienleistungen, bekannt als „Iriscare“, einer Organisation der Cocom, verwaltet, die auch für die Kompetenzen der Cocom im Bereich Gesundheit und persönliche Unterstützung zuständig ist. Die Sozialpartner, einschließlich der CSC, sind Teil des Verwaltungsausschusses dieses Gremiums.

Das Kindergeld wird von einer vom Zulagenempfänger gewählten Kasse gezahlt. Letzterer hat die Wahl zwischen vier zugelassenen privaten Kassen und einer öffentlichen Kasse namens Famiris, einem Iriscare-Dienst.

KAPITEL 6

KINDERGELD IN DER DEUTSCHSPRACHIGEN GEMEINSCHAFT

(Dekret 23.4.2018.)

Weitere Informationen zum deutschsprachigen System finden Sie unter: www.ostbelgienfamilie.be

Das neue Kindergeldsystem trat am 1. Januar 2019 in Kraft und wird vom öffentlichen Dienst der Deutschsprachigen Gemeinschaft verwaltet.

Für Kinder, die vor dem 1. Januar 2019 geboren wurden, ist der am 31.12.2018 fällige (nicht indexierte) Föderalbetrag garantiert, wenn er höher ist als im neuen System.

1224.

GRUNDBETRAG

Jedes Kind mit Wohnsitz in der Deutschsprachigen Gemeinschaft hat Anspruch auf einen Betrag von 188,89 Euro pro Monat. Für zwei Kinder erhält die Familie das Doppelte (377,78 Euro), für drei Kinder das Dreifache (566,67 Euro), usw.

1225.

ZUSCHLÄGE

Die Deutschsprachige Gemeinschaft gewährt einige Zuschläge:

- Der Jahreszuschlag oder auch Schulprämie genannt: Dieser beläuft sich auf 62,55 Euro pro Kind und pro Jahr und wird im Monat August mit dem Basiskindergeld ausgezahlt.
- Zuschlag für kinderreiche Familien: Da sich mit jedem weiteren Kind die Ausgaben der Familie erhöhen, erhält sie für das dritte und jedes folgende Kind 162,40 Euro/Monat.
- Sozialzuschlag: Familien mit niedrigem Einkommen werden mit 90,21 Euro pro Kind und pro Monat unterstützt. Ein Kind erhält den Sozialzuschlag aber nur, wenn es Anrecht auf eine erhöhte Gesundheitspflegeversicherung (erhöhte Beteiligung) hat und keinen Zuschlag als Voll- oder Halbwaise bezieht. Dieses Recht haben alle Mitglieder des Haushalts, in dem ein Begünstigter der erhöhten Beteiligung lebt.
- Zuschlag für Kinder mit Beeinträchtigung: Je nachdem, wie selbstständig das Kind ist, wird ein Zuschlag von 102,25 bis 674,86 Euro pro Kind und pro Monat gewährt.
- Halbwaisen erhalten 144,36 Euro/Monat, Vollwaisen 287,50 Euro/Monat.

Auf Antrag der Familie wird für jedes Kind eine **Geburtsprämie** von 1.376,16 Euro gewährt.

Alle diese Beträge werden ab 2020 im Monat Juli an die Entwicklung des Verbraucherpreises und des Wirtschaftswachstums angepasst.

1226.

KINDERGELD IM STUDIUM ODER WÄHREND EINER AUSBILDUNG

Kinder, die nach ihrem 18. Lebensjahr eine Ausbildung oder ein Studium absolvieren, können weiterhin Kindergeld erhalten. Dazu müssen sie in einer anerkannten Bildungs-/Ausbildungseinrichtung eingeschrieben sein. Studiert das Kind nach einem Schuljahr im darauf folgenden Jahr weiter, bekommt es während der Schulferien weiterhin Kindergeld. Nach der Ausbildung oder dem Studium ist das Kind in den Sommerferien noch kindergeldberechtigt. Dieses Anrecht auf Kindergeld kann sich um weitere 12 Monate verlängern, wenn das Kind nicht arbeiten geht.

1227.

ENDE DES ANSPRUCHS AUF KINDERGELD

Der Anspruch bleibt bis zum Alter von 18 Jahren uneingeschränkt bestehen (21 Jahre für behinderte Kinder).

Ab dem 25. Lebensjahr verliert das Kind automatisch seinen Anspruch auf Kindergeld, auch wenn es nach Abschluss des Studiums keinen Arbeitsplatz gefunden hat.

Achtung: Unabhängig vom Rest Belgiens erlischt das Anrecht auf Kindergeld vom 18. bis zum 24. Lebensjahr nicht ab einer gewissen Einkommensgrenze, unabhängig davon, wieviel ein Lehrling/Student/Praktikant hinzuverdient.

VERRECHNUNG MIT AUSLÄNDISCHEN FAMILIENLEISTUNGEN

- A. Grenzgänger, die in Belgien wohnen, aber im benachbarten Ausland arbeiten, haben Anrecht auf das Kindergeld aus diesem Land, insofern die Familie im Wohnland Belgien über keine Einkommenseinkünfte verfügt.
- B. Verfügt die Familie jedoch über Einkommenseinkünfte aus dem Wohnland (unabhängig davon wie hoch diese Einkünfte ausfallen), wird dieses Land für die Kindergeldzahlung zuständig, aber das benachbarte Land, in dem Sie arbeiten, zahlt Ihnen einen Ausgleichsbetrag, insofern das Kindergeld dort höher ist.

Thema 8

SOZIALHILFEREGELUNG

KAPITEL 1

DIE LEISTUNGEN ZU LASTEN DES ÖSHZ

§1. DIE SOZIALHILFE

(G. 8.7.1976)

1228.

Die öffentlichen Sozialhilfezentren (ÖSHZ) sind öffentliche Einrichtungen, die der Gemeinde unterstehen und deren Aufgabe darin besteht, jedem, der auf dem Gebiet der Gemeinde lebt, die notwendigen Hilfen zu garantieren, um „ein menschenwürdiges Leben“ zu führen.

Diese Hilfen können sehr unterschiedlicher Art sein. Sie können nämlich medizinische Versorgung, Zahlung der Beiträge an die Krankenkasse, finanzielle Hilfen, Arbeitsvermittlung, Hilfe für ältere Personen, Rechtsberatung usw. umfassen.

Die Entscheidungen werden vom Sozialhilferat, dem Entscheidungsorgan der ÖSHZ, getroffen.

Einspruch kann beim Arbeitsgericht eingelegt werden, wie in Sachen soziale Sicherheit.

1229.

Unter gewissen Bedingungen kann das ÖSHZ die Sozialhilfekosten von den Familienmitgliedern, die dem Empfänger Unterhalt schulden, zurückfordern.

So können ab einem bestimmten Einkommen:

- die Ehegatten dazu verpflichtet werden, die Sozialhilfe für ihren Partner, in Höhe des von ihnen zu zahlenden Unterhalts, zurückzuzahlen;
- die Eltern dazu verpflichtet werden, die von ihren Kindern bezogene Sozialhilfe bis zu deren Großjährigkeit oder bis zum Alter, in dem das Recht auf Kinderzulagen erlischt, zurückzuzahlen;
- die Kinder dazu verpflichtet werden, die von den im Krankenhaus behandelten oder in einem Altersheim lebenden Eltern bezogene Sozialhilfe zurückzuzahlen.

§2. DAS EINGLIEDERUNGSEINKOMMEN

(Gesetz 26.05.2002; KE 11.7.2002)

1230.

Das Eingliederungseinkommen ist eine Leistung zu Lasten des ÖSHZ, und hat das frühere „Existenzminimum“ (Minimex) ersetzt.

Die wichtigsten Gewährungsbedingungen für dieses Einkommen sind die Folgenden:

- Belgier sein oder sich in Belgien niedergelassen haben;
- bereit sein zu arbeiten oder aus Billigkeits- oder Gesundheitsgründen daran gehindert sein;
- kein Einkommen haben und nicht imstande sein, sich ein solches zu beschaffen (zum Beispiel durch den Rückgriff auf Sozialleistungen, auf die man Anspruch hat, oder auf Familienmitglieder, die Unterhalt zahlen müssen).

1231.

Nach dem Wortlaut des Gesetzes ist das Eingliederungseinkommen nur ein Bestandteil des Rechts auf soziale Eingliederung, das so weit wie möglich durch eine Beschäftigung oder einen Eingliederungsvertrag verwirklicht werden soll. Bei Jugendlichen unter 25 Jahren ist dies sogar die Regel: Die Eingliederung erfolgt nur dann in Form eines Einkommens, wenn das Recht auf Beschäftigung nicht verwirklicht werden kann oder aus Gesundheits- oder Billigkeitsgründen nicht möglich ist. Das Gesetz enthält Verfahrensregeln, die sicherstellen sollen, dass die Verhandlungen über einen Arbeitsvertrag oder einen Eingliederungsvertrag ordnungsgemäß ablaufen. So hat der Antragsteller das Recht, von einer Person seiner Wahl begleitet zu werden, die über eine Bedenkzeit verfügt, um den Vorschlag des ÖSHZ zu prüfen.

1232.

Der Betrag des Einkommens, vor der Inbetrachtung der Einkommensquellen, hängt von der Zusammensetzung des Haushaltes ab (Beträge siehe „grüne Seiten“).

1233.

Das Eingliederungseinkommen wird vom ÖSHZ gewährt.

Berufung kann beim Arbeitsgericht eingelegt werden.

Das Eingliederungseinkommen kann unter den gleichen Bedingungen wie die Sozialhilfe von den Familienmitgliedern zurückgefordert werden.

1234.

Ältere Menschen kommen in den Genuss einer Einkommensgarantie für Betagte (EGB), die vom Pensionsdienst getragen wird.

KAPITEL 2

BEIHILFEN FÜR BEHINDERTE PERSONEN

(Gesetz 27.02.198, abgeändert durch u.a. Programmgesetz 24.12.2002; KE 6.7.1978, abgeändert u.a. KE 22.5.2003)

Die Beihilfe- und Referenzbeträge befinden sich in den „grünen Seiten“.

§1. GRUNDSÄTZE, ALLGEMEINE REGELUNGEN

1235.

Das System der Beihilfen für Behinderte ist ein Fürsorgesystem, das vom Staat verwaltet wird (FÖD Soziale Sicherheit).

Man darf es nicht verwechseln mit:

- den Invaliditäts- und Arbeitsunfähigkeitsentschädigungen, die durch die Krankenversicherung gezahlt werden, beschrieben im Kapitel 3 nachstehend;
- der sozialen Wiedereingliederung der Behinderten (Beschützende Werkstätten, Sozialfürsorge, usw.), für die die Gemeinschaften zuständig sind (siehe 1. Teil);
- den Familienzulagen für behinderte Kinder, beschrieben im Kapitel 2.

Neben den eigentlichen Beihilfen ist dieser Dienst ebenfalls zuständig für die medizinische Anerkennung der Behinderung hinsichtlich der Gewährung verschiedener Vorteile: Befreiung von der Fahrzeugsteuer, von der Radio-TV-Steuer, Steuerreduzierungen auf die Einkommen und Immobilienvorabzug, sozialer Tarif für das Telefon, Gas, Strom, Reduzierungen für die öffentlichen Transporte, Parkkarte, Vorteile in Sachen Sozialwohnungen.

Unser Kommentar betrifft das heute gültige System. Übergangsweise werden die Leistungen, die in vorherigen Systemen vorgesehen waren, weiterhin denjenigen bezahlt, die sie schon erhielten.

1236.

Es gibt 3 Beihilfen:

- Die **Beihilfe zur Ersetzung des Einkommens (BEE)** wird Personen gewährt, die aufgrund einer Behinderung zu mindestens 66 % arbeitsunfähig sind.
- Die **Eingliederungsbeihilfe (EB)** wird Personen gewährt, die aufgrund ihrer eingeschränkten Autonomie zusätzliche Kosten tragen müssen, um sich in das gesellschaftliche Leben einzugliedern.
- Die **Beihilfe für Betagte (BB)** deckt denselben Bedarf wie die Eingliederungsbeihilfe zugunsten von Personen ab 65 Jahren.

§2. BETRAG & GEWÄHRUNGSBEDINGUNGEN DER BEIHILFEN

1237.

Die BEE und die EB, die kumulierbar sind, werden ab 21 Jahren gewährt. Sind diesen Personen gleichgestellt:

- die Personen, die verheiratet waren oder sind;
- die Personen, die Kinder zu Lasten haben oder die mit einer Person zusammenleben, die Kinder zu Lasten hat;
- die Personen, deren Behinderung auftrat, nachdem sie keine Familienzulagen mehr bezogen.

Diese Beihilfen dürfen nicht mehr nach dem 65. Lebensjahr beantragt werden (sie decken nicht die Behinderung aufgrund des Alters ab). Wurden sie aber vorher gewährt, werden sie auch dann weiterhin gezahlt bis dass eine neue Entscheidung ein neues Recht eröffnet, eventuell im Rahmen der BB.

1238.

Die BEE variiert ja nach der Haushaltszusammenstellung des Betroffenen. Es bestehen drei Kategorien:

- Kategorie C (Haushaltsvorstand) : Personen, die einen Haushalt bilden mit einer oder mehreren Personen ohne Einkommen; oder die zumindest ein Kind zu Lasten haben; oder bei denen ein Haushaltsmitglied, das weder verwandt oder verschwägert ist bis zum 3. Grad, zumindest ein Kind zu Lasten hat.
- Kategorie B (Alleinstehende): Personen, die alleine leben, oder die einen Haushalt bilden mit einer Person, die weder verwandt noch verschwägert ist bis zum 3. Grad und die nicht zur Kategorie C gehört
- Kategorie A (Mitbewohner): Personen, die nicht zur Kategorie C oder B gehören.

1239.

Der Betrag der EB hängt vom Autonomiegrad ab. Dieser wird auf einer Skala von 0 bis 3 anhand von 6 Kriterien gemessen (sich fortbewegen, Nahrung zubereiten und aufnehmen, persönliche Hygiene und sich anziehen, Wohnung in Ordnung halten, ohne Aufsicht leben können, soziale Kontakte haben); es können also maximal 18 Autonomiepunkte anerkannt werden. Je nach Anzahl der Punkte wurden 5 Kategorien festgehalten.

1240.

Die BB kann ab 65 Jahren gewährt werden. Es gibt keine Beihilfe zur Ersetzung des Einkommens für die Personen, die nach ihrem 65. Lebensjahr eine Behinderung erleiden: Das durch diese Beihilfe abgedeckte Risiko wird vom Pensionssystem getragen (siehe Kapitel 7, Einkommensgarantie für Betagte). Der Betrag der BB hängt vom Autonomiegrad ab, der nach den gleichen Kriterien wie die EB festgelegt wird.

§3. ÜBERPRÜFUNG DER EINKÜNFTE

1241.

Die Beihilfen für Behinderte unterliegen einer Überprüfung der Einkünfte. Der Betrag wird um den Teil des jährlichen Einkommens reduziert, der eine gewisse Höchstgrenze überschreitet. Diese Höchstgrenze hängt von der Art der Beihilfe, der Art des Einkommens, und je nach Fall von der Zusammensetzung des Haushaltes oder von der Behinderung ab. Das Prinzip dieser Immunisierung wird nachfolgend für jede Beihilfe beschrieben. Die Beträge befinden sich in den „grünen Seiten“.

Die Überprüfung der Einkünfte trägt dem Einkommen der behinderten Person Rechnung, sowie dem Einkommen des Ehepartners und der Personen, die zum Haushalt gehören und die nicht bis zum 3. Grad verwandt sind. Die Berechnungsweise und der Einfluss von Mobilien- oder Immobilieneinkünften sind Gegenstand einer detaillierten Regelung.

1242.

Für die BEE sind immunisiert:

- ein Teil des Einkommens des (Ehe)Partners;
- die Hälfte des Arbeitseinkommens des Empfängers, bis zu einem gewissen Teil und ein Viertel dieses Einkommens bis zu einem 2. Teil;
- ein Teil der anderen Einkünfte.

1243.

Für die EB sind immunisiert:

- ein Teil der Einkommen des (Ehe)Partners sowie des Arbeitseinkommens des Empfängers und die Hälfte dieser Einkommen, die diesen Teil überschreiten;
- ein Teil der Ersatzeinkünfte des Empfängers insofern die Ermäßigung für Arbeitseinkommen einen gewissen Betrag nicht überschreitet. Wird dieser Betrag überschritten, wird die Immunisierung um diese Überschreitung reduziert. Die Beträge wurden so festgelegt, dass keine Immunisierung gewährt wird, wenn die Ersatzeinkünfte die Höchstgrenze der Ermäßigung für Arbeitseinkommen überschreiten;
- ein Teil der anderen Einkünfte des Empfängers, je nach Familienkategorie für die Gewährung des BEE.

1244.

Für die BB hängt der immunisierte Teil der Einkommen von der Familienkategorie ab. Der immunisierte Betrag entspricht in etwa der Mindestpension eines Lohnempfängers mit vollständiger Laufbahn.

§4. ANDERE BEDINGUNGEN

1245.

Neben der Überprüfung der Einkünfte gelten folgende Gewährungsbedingungen für die Behindertenbeihilfen:

- a. Bedingung der Nationalität: Sie müssen Belgier, Staatsangehöriger eines Mitgliedstaates des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) oder einer Vertragspartei des Europäischen Interimsabkommens über soziale Sicherheit, (anerkannter) Flüchtling oder Staatenloser sein. Algerische, marokkanische und tunesische Arbeitnehmer sowie unter bestimmten Bedingungen die Familienmitglieder der vorgenannten Personen können die Beihilfen ebenfalls erhalten. Gleiches gilt für die Personen, die als sie unter 21 Jahren alt waren, erhöhte Familienzulagen für behinderte Kinder erhielten.
- b. Bedingung des Wohnsitzes: Man muss in Belgien wohnen. Es gibt Ausnahmen vor allem für die Aufenthalte von weniger als 90 Tagen pro Jahr im Ausland, sowie für die Aufenthalte in einem Krankenhaus oder einer Pflegeeinrichtung.

1246.

Die Beihilfen für Behinderte werden über die Gemeinde beantragt, mittels eines speziellen Formulars („Antrag“). Neben dem eigentlichen Antrag muss die Person eine medizinische Akte einreichen und einen Fragebogen bezüglich ihrer Einkünfte ausfüllen, den sie direkt an den Dienst für Behindertenbeihilfen sendet.

Die Beihilfen werden einmal monatlich per Überweisung auf ein Bankkonto bezahlt; ausnahmsweise können sie auch per Postanweisung bezahlt werden.

1247.

Streitfälle gehen vor das Arbeitsgericht. Die Berufung muss innerhalb von drei Monaten nach Bekanntgabe des angefochtenen Bescheids eingereicht werden. Das Arbeitsgericht ist ebenfalls zuständig für Beanstandungen bezüglich der Vorteile, die aus der medizinischen Anerkennung der Behinderung durch den Dienst für Behindertenbeihilfen hervorgehen, auch wenn diese Anerkennung nicht mit der Gewährung von Beihilfen einhergeht.

I

II

III

IV

V

HAND BUCH

DER SOZIALGESETZGEBUNG

2024

TEIL
4

Ein Meilenstein in der Sozialpolitik der letzten Jahre ist die Entwicklung eines „Beschäftigungsrechtes“, das sich auf mehrere Rechtsbereiche erstreckt: Arbeitsrecht, Recht der sozialen Sicherheit, Verwaltungsrecht, Steuerrecht usw.

Einige Maßnahmen werden als „Programme“ oder „Pläne“ bezeichnet, die mehrere Aspekte umfassen und in ihrer Gesamtheit dargelegt werden müssen.

BESCHÄFTIGUNGS- UND AUSBILDUNGSMABNAHMEN

Thema 1

VERTEILUNG DER ZUSTÄNDIGKEITEN

KAPITEL 1

WER IST ZUSTÄNDIG?

§1. KOMPETENZEN DER REGIONEN

1248.

Die Regionen sind zuständig für:

- die „Arbeitsvermittlung“;
- die „Programme der Arbeitswiederaufnahme der unbeschäftigten Arbeitssuchenden“;
- die „Anwendung der Normen bezüglich der Beschäftigung von ausländischen Arbeitnehmern“, vor allem die sozialen Werkstätten in der Flämischen Region;
- die Beschäftigungspolitik der behinderten Personen;
- die Reduzierung der Lohnkosten über Reduzierungen für Zielgruppen (Reduzierung der Sozialbeiträge oder Aktivierung der Sozialleistungen für bestimmte spezifische Zielgruppen);
- den bezahlten Bildungsurlaub (VOL-vlaams opleidingsverlof: flämischer Ausbildungsurlaub);
- die lokale Beschäftigungsagenturen;
- die Dienstleistungsschecks;
- die verstärkten Zuständigkeiten im Bereich der Kontrolle und Sanktionierung von Arbeitslosen.

1249.

Die Vermittlung der Arbeitnehmer bezieht sich zunächst auf die „Vermittlungsdienste“ der Arbeitssuchenden, ob sie jetzt im Rahmen der Arbeitslosenversicherung entschädigt werden oder nicht. Diese Dienste wurden im Kapitel „Arbeitslosigkeit“ im 3. Teil präsentiert. Zur Erinnerung: Es bestehen vier regionale Arbeitsämter:

- das wallonische regionale Arbeitsamt, „Forem“ genannt, zuständig für die Beschäftigung und die Berufsausbildung in der Wallonie (französischsprachige Region: für die deutschsprachige Region, s. u.);
- der flämische Dienst für Arbeitsvermittlung und Berufsausbildung (Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling, VDAB), zuständig für die Beschäftigung in der Flämischen Region und die Berufsausbildung in der Flämischen Gemeinschaft;
- das regionale Brüsseler Arbeitsamt („Actiris“ genannt, zuständig für die Beschäftigung in der Region Brüssel Hauptstadt);
- das Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft, ADG, zuständig für die Beschäftigung und die Berufsausbildung in Ostbelgien, Gebiet der Deutschsprachigen Gemeinschaft.

Jede dieser Einrichtungen wird durch einen von Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern paritätisch gebildeten Ausschuss verwaltet.

1250.

Die Vermittlung der Arbeitnehmer bezieht sich ebenfalls auf die Regelung der zahlenden Vermittlungsbüros und auf die Zulassung der Interimunternehmen, aufgrund der diesbezüglichen föderalen Gesetzgebung. Zu diesem letzten Punkt verweisen wir auf das Kapitel über die Interimarbeit im 2. Teil.

1251.

In der Wallonie, in Brüssel und in der Deutschsprachigen Gemeinschaft wird diese Materie durch die regionalen Arbeitsämter (Forem, Actiris und ADG) verwaltet. In Flandern hat sich der VDAB auf seine Aufgaben der Vermittlung, der Begleitung und der Ausbildung der Arbeitssuchenden konzentriert, sowie auf die Kontrolle und Sanktionierung der Sozialleistungsempfänger. Er verwaltet zudem ein neues System der zeitlich begrenzten Berufserfahrung. Die Beschäftigungsprämien werden durch die Abteilung Arbeit und Sozialwirtschaft (Werk en Sociale Economie oder WSE) verwaltet.

1252.

Die Normen bezüglich der Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer, anders gesagt, die Regelungen bezüglich der Arbeitserlaubnis und anderer ähnlicher Dokumente, wurden im Kapitel „Arbeitsregelung“ im 2. Teil erläutert. Mit der 6. Staatsreform wurde die Zuständigkeit für diese Normen teilweise ebenfalls an die Regionen übertragen, zumindest im Rahmen der wirtschaftlichen Migration. Die Regionen waren schon zum Teil für die Anwendung dieser Normen zuständig. Zu diesem Zweck üben sie schon, gemeinsam mit dem Föderalstaat, eine gewisse Kontrolle über den regionalen Migrationsfluss aus, besonders wenn es darum geht festzulegen, ob ein Beruf als Mangelberuf in der entsprechenden Region gilt. In allen Regionen wurde diese Aufgabe den Arbeitsämtern zugewiesen (Forem, Actiris, VDAB und ADG).

§2. KOMPETENZEN DER GEMEINSCHAFTEN

1253.

Neben den Kompetenzen der Regionen in Sachen Arbeit und Beschäftigung wurden auch den Gemeinschaften Kompetenzen übertragen:

- die Berufsausbildung der Arbeitssuchenden;
- die duale Ausbildung und die Ausbildung des Mittelstandes: Mit der sechsten Staatsreform wurden auch die anderen Formen der Lernmöglichkeiten am Arbeitsplatz (industrieller Lehrvertrag, Vereinbarungen über Unternehmenspraktika) an die Gemeinschaften übertragen. Sie können auch andere Formen der Lernmöglichkeiten am Arbeitsplatz organisieren;
- die soziale Wiedereingliederung der behinderten Personen.

Wir weisen aber darauf hin, dass die Beschäftigungspolitik hinsichtlich der Personen mit einer Behinderung der Region untersteht.

Die Französische Gemeinschaft (Föderation Wallonie-Brüssel) übertrug der Wallonischen Region und der frankophonen Gemeinschaftskommission der Region Brüssel Hauptstadt (Cocof) die meisten Aufgaben, die in diesem Teil behandelt werden. Das erklärt, weshalb bestimmte dieser Einrichtungen, die der Wallonischen Region unterstehen, Aufgaben der Französischen Gemeinschaft übernehmen, und die Existenz von spezifischen frankophonen Einrichtungen oder Organisationen in der Region Brüssel.

§3. WOHNORT ODER ARBEITSORT?

1254.

Hinsichtlich des *Vlaams Opleidingsverlof* (ersetzt den bezahlten Bildungsurlaub in Flandern) wurde in einem Kooperationsprotokoll zwischen den Regionen vereinbart, dass die Region des Arbeitsortes des Arbeitnehmers der entscheidende Faktor ist. Arbeitet der Arbeitnehmer für ein Unternehmen mit mehreren Betrieben, so ist der Standort der Betriebseinheit, der er zugeordnet ist, entscheidend. Der Wohnort des Arbeitnehmers ist unerheblich. Für die anderen in diesem Abschnitt untersuchten Maßnahmen kann der Wohnort des Arbeitnehmers entscheidend sein. Der Anwendungsbereich wird in der Maßnahme immer erwähnt.

KAPITEL 1

FÖDERALE BESCHÄFTIGUNGSMABNAHMEN

§1. REDUZIERUNGEN DER ARBEITGEBERBEITRÄGE

(Programmgesetz 24.12.2002; K.E. 16.5.2003)

1255.

Eine der wichtigsten beschäftigungspolitischen Maßnahmen, die von aufeinander folgenden Regierungen eingeführt wurden, ist die Senkung der Lohnkosten durch die Senkung der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung. Die Idee, dass die Finanzierung der Sozialversicherung weniger von Lohnabgaben abhängen sollte, findet breite Zustimmung, vorausgesetzt, dass die geringeren Einnahmen für die Sozialversicherung vollständig kompensiert werden und es ausreichende Garantien gibt, dass zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen werden.

Beitragssenkungen können mit anderen Maßnahmen, einschließlich der Aktivierung von Sozialleistungen, mit Beschäftigungszulagen und Beitragsermäßigungen für bestimmte Zielgruppen kombiniert werden. Man greift auch zunehmend auf steuerliche Lohnsubventionen zurück: Die Arbeitgeber können dann einen Teil des Berufssteuervorabzuges, den sie auf Löhne einbehalten, für sich behalten, anstatt sie an die Steuerbehörden zu zahlen. In diesem Kapitel stellen wir nur die Beitragssenkungen vor.

1256.

Wir gehen hier nur auf die sogenannten „strukturellen“ Reduzierungen und einige der Reduktionen für die Zielgruppen ein. Gleichzeitig gibt es verschiedene Fälle von Befreiung oder Ermäßigung der Arbeitgeberbeiträge, die mit Statuten, Berufsgruppen oder bestimmten Sektoren zusammenhängen: subventionierte Vertragsbedienstete (ACS), Tagesmütter, Künstler, Flexi-Jobber, Studenten, Vereinsarbeiter, Personen, die eine Nebentätigkeit für digitale Plattformen ausüben, Sportler usw. Für begrenzte Tätigkeiten in öffentlichen Behörden, im Bildungswesen, im soziokulturellen Sektor, in öffentlichen Sendern oder im Sport gibt es sogar eine Befreiung von Sozialbeiträgen (auf der Grundlage von Artikel 17 des Dekrets über das LSS). Diese spezifischen Beitragsermäßigungen werden in den entsprechenden Abschnitten erörtert.

1257.

Die Beitragssenkungen umfassen zwei Komponenten:

- a. eine „strukturelle Reduzierung“, gewährt für die Beschäftigung eines jeden Arbeitnehmers. Hier unterscheidet man zwischen drei Kategorien von Arbeitgebern: die beschützenden Werkstätten (Kat. 3), die anderen Sektoren vom Sozialmaribel (außer Familien- und Seniorenhilfe) (Kat. 2) und schließlich alle anderen, einschließlich Familien- und Seniorenhilfe (Kat. 1).
- b. Die Reduzierungen für „Zielgruppen“, gewährt für die Beschäftigung von jungen Arbeitnehmern, älteren Arbeitnehmern, Langzeitarbeitslosen, Personen mit Behinderung, entlassenen Arbeitnehmern aufgrund von Umstrukturierungen oder zur Unterstützung der Unternehmen, die zum ersten Mal einstellen oder die eine Arbeitszeitverkürzung vornehmen.

1258.

Die strukturelle Reduzierung der Arbeitgeberbeiträge wird allen Arbeitgebern des Privatsektors gewährt und den wenigen öffentlichen Arbeitgebern, die sämtlichen Sektoren der Sozialsicherheit unterstehen.

Mitte 2015 beschloss die Regierung, eine Steuerverschiebung (Tax-Shift) durchzuführen: eine weitere Senkung der Arbeitgeberbeiträge, ausgeglichen durch zusätzliche Einnahmen aus anderen Finanzierungsquellen (z. B. Mehrwertsteuer, Verbrauchssteuern, eine Steuer auf Spekulationen, usw.). Diese Steuerverschiebung erfolgte in mehreren Phasen, um einen Basiszinssatz von 25 % für die Arbeitgeber und eine Ermäßigung für Niedriglöhne (abgesehen von den Arbeitnehmern Kat. 2, siehe oben) zu erreichen. Ab dem 1.04.2022 wird ebenfalls eine Senkung für sehr niedrige Löhne (bis zu 1.850 Euro brutto pro Monat, indiziert) eingeführt, um die Erhöhung des Mindestlohns am selben Tag auszugleichen.

Für die nicht-kommerziellen Sektoren und die Unternehmen der angepassten Arbeit wird ein wichtiger Bestandteil der strukturellen Reduzierung direkt in Arbeitsplätze umgewandelt über Mittel aus dem sozialen Maribel. Die Einnahme für die Reduktion wird zu diesem Zweck in den Institutionen und in den Unternehmen der angepassten Arbeit eingezogen und einem Sektorenfonds zugewiesen, der von den Sozialpartnern verwaltet wird. Dieser Fonds ermöglicht die Finanzierung zusätzlicher Arbeitsplätze im Sektor oder möglicherweise die Vermeidung von Entlassungen.

1259.

Die Reduzierung für „Zielgruppen“ wird allen Arbeitgebern des Privatsektors gewährt, ausgedehnt auf öffentliche Arbeitgeber oder nicht, für Arbeitsplätze, die allen Sektoren der Sozialen Sicherheit unterliegen. Es besteht keine Reduzierung für die Beschäftigung des statutären Personals.

Die 6. Staatsreform übertrug den Regionen die Kompetenz dieser gezielten Reduktionen, was zu unterschiedlichen Systemen in den Regionen führte. Das LASS bleibt für die Anwendung dieser regionalen Beitragssenkungen zuständig und stellt den Regionen den Einnahmeverlust für die soziale Sicherheit in Rechnung.

§2. DIE STRUKTURELLE REDUZIERUNG

1260.

Seit dem 1. Januar 2018 sank der Arbeitgeberbeitrag für die Soziale Sicherheit (einschließlich der Beitrag für die Lohnmäßigung) von 32,4 % auf 25 %.

Der Arbeitgeberbeitrag von 25 % wird für Arbeitnehmer mit einem Bruttolohn von weniger als 10.797,67 Euro im betreffenden Trimester (d.h. 3.599,22 Euro pro Monat) reduziert. Pro Trimester beträgt dies 14 % der Differenz zwischen dem Bruttolohn und 10.797,67 Euro.

Besondere Regelungen gelten in den Sektoren, die dem „Maribel“-System unterstehen (außer Familien- und Seniorenhilfe), sowie für die beschützenden Werkstätten. In den beschützenden Werkstätten wird zusätzlich zwischen behinderten Menschen und sonstigem Personal unterschieden. Für Menschen mit Behinderung gibt es nicht nur eine größere Reduktion, sondern auch eine Befreiung vom Lohnmäßigungsbeitrag.

§3. ERSTEINSTELLUNGEN

1261.

Die Arbeitgeber des Privatsektors erhalten Beitragskürzungen für die Ersteinstellungen. Seit 2024 wird diese Hilfe für die ersten sechs Einstellungen gewährt. Die Neuheit besteht in der Tatsache, dass der Arbeitgeber für die erste Einstellung völlig von Sozialbeiträgen freigestellt wird, ohne zeitliche Begrenzung. Der Arbeitgeber kann selbst den Arbeitnehmer wählen, den er als Ersteinstellung bezeichnet. Für die fünf weiteren Einstellungen ist die Freistellung von den Sozialabgaben nur partiell und zeitlich begrenzt. Diese Maßnahme wurde ab dem 1.01.2024 leicht angepasst, insbesondere durch die Begrenzung der Freistellung für die Ersteinstellung: Die Kürzung darf 3.100 Euro pro Quartal nicht mehr überschreiten. Die Arbeit des betreffenden Arbeitnehmers muss in dem Trimester mindestens 27,5 % der Beschäftigung eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers ausmachen.

§4. VERKÜRZUNG DER ARBEITSZEIT

1262.

Die Arbeitgeber des Privatsektors sowie die autonomen öffentlichen Unternehmen erhalten eine Beitragsreduzierung, wenn sie die Arbeitszeit reduzieren oder die 4 Tage/Woche einführen.

Die Arbeitszeitverkürzung muss mindestens 1 Stunde betragen. Sie muss „kollektiv“ sein, das heißt wenigstens eine Personalkategorie betreffen (zum Beispiel: die Arbeitnehmer über 45 Jahre); sie unterscheidet sich von der individuellen Reduzierung der Arbeitszeit (zum Beispiel im Rahmen des Zeitkredits). Es muss sich um eine freiwillige Entscheidung des Arbeitgebers handeln: die Arbeitszeitverkürzung, die sich zum Beispiel aus einer Änderung der paritätischen Kommission ergibt, eröffnet kein Recht auf die Reduzierung.

1263.

Die 4 Tage/Woche ist ein Arbeitssystem, das sich auf 4 Tage verteilt oder auf 3 volle und zwei halbe Tage.

Die Reduzierung für die 4 Tage/Woche wird nur für Vollzeitbeschäftigte angewandt.

Die Reduzierung für die Arbeitszeitverkürzung gilt auch für Teilzeitbeschäftigte, insofern sie natürlich von der Arbeitszeitverkürzung profitieren, d.h. sie erhalten entweder eine Verkürzung der Arbeitszeit für den gleichen Lohn oder eine Lohnerhöhung für die gleiche Arbeitszeit.

1264.

Die Reduzierung um einen Betrag von 400 Euro wird für eine bestimmte Anzahl Trimester gewährt, nach dem Trimester im Laufe dessen die Arbeitszeitverkürzung oder die 4 Tage/Woche eingeführt wurde.

Für die Arbeitszeitverkürzung hängt die Anzahl der Trimester von der vollzeitigen Arbeitszeit nach der Reduzierung ab:

- 37 Stunden (oder weniger): 8 Trimester
- 36 Stunden (oder weniger): 12 Trimester
- 35 Stunden (oder weniger): 16 Trimester.

Für die 4 Tage/Woche beträgt sie 4 Trimester. Darüber hinaus erhält das Unternehmen, das gleichzeitig eine Arbeitszeitverkürzung und die 4 Tage/Woche einführt, eine Ermäßigung von 1.000 Euro in dem Trimester, in dem beide Bedingungen gleichzeitig erfüllt sind.

Die Beitragsreduzierung wird nur gewährt bei einer dauerhaften Arbeitszeitverkürzung.

KAPITEL 2

DIE FLÄMISCHEN BESCHÄFTIGUNGSMAßNAHMEN

§1. ANREIZ ZUR EINSTELLUNG VON LANGZEITARBEITSLSEN

1265.

Die Zielgruppenermäßigung für Personen ohne dauerhafte Berufserfahrung ist eine Ermäßigung der LSS-Beiträge, die einem Arbeitgeber gewährt wird, der einen Langzeitarbeitslosen oder eine Person einstellt, die seit längerer Zeit nicht mehr aktiv ist. Jeder Arbeitgeber des privaten oder öffentlichen Sektors, der einen Arbeitnehmer an einem Betriebssitz in der Flämischen Region einstellt, kann die Ermäßigung in Anspruch nehmen. Der Arbeitnehmer muss alle folgenden Bedingungen gleichzeitig erfüllen:

- am Tag der Einstellung beim VDAB eingetragen sein;
- zum Zeitpunkt des Arbeitsantritts seit mindestens zwei Jahren beim VDAB als nicht beschäftigter oder gleichgestellter Arbeitsuchender eingetragen sein (arbeitsunfähig, in Haft, seit weniger als drei Monaten beschäftigt);
- mindestens einen befristeten oder festen Halbtags-Arbeitsvertrag haben;
- in einem Betriebssitz in der Region Flandern arbeiten;
- einen Arbeitsvertrag haben, der frühestens am 1.10.2023 in Kraft trat.

Die Zielgruppenermäßigung beträgt 1.000 Euro pro Quartal für maximal 4 Quartale.

§2. FLÄMISCHE HILFSPRÄMIE FÜR PERSONEN MIT BERUFLICHER BEEINTRÄCHTIGUNG

1266.

Die individuell angepasste Arbeit ist eine Beschäftigungsprämie für Personen mit einer dauerhaften oder vorübergehenden beruflichen Beeinträchtigung. Je nach den Bedürfnissen des Arbeitnehmers kann der Arbeitgeber eine Lohnprämie und eine Begleitprämie in Anspruch nehmen.

- Wenn es sich um ein langfristiges, dauerhaftes Problem handelt, gilt die im Rahmen der individuell angepassten Arbeit gewährte Unterstützung fünf Jahre lang und kann verlängert werden.
- Wenn es wahrscheinlich ist, dass sich die Situation des Arbeitnehmers verbessert, wird die Unterstützung für maximal 2 Jahre gewährt und kann nicht verlängert werden.

Die Maßnahme kann in Anspruch genommen werden von:

- Arbeitgebern im privaten Sektor, sowohl im kommerziellen als auch nicht-kommerziellen Bereich;
- natürlichen Personen wie Selbstständigen;
- Schulen und lokalen Verwaltungen.

Nicht in Frage kommen Unternehmen in Schwierigkeiten oder öffentliche Behörden mit Ausnahme von Schulen und lokalen Verwaltungen.

Die Arbeitnehmer müssen einen Arbeitsvertrag haben und in Flandern oder einem anderen EU-Land wohnen. Die berufliche Beeinträchtigung muss vom VDAB bescheinigt werden, der auch angegeben muss, ob die Arbeitnehmer Anspruch auf individuell angepasste Arbeit haben.

1267.

Die Lohnprämie wird als Prozentsatz des Lohns berechnet und soll mögliche zusätzliche Kosten oder die geringere Produktivität aufgrund der beruflichen Beeinträchtigung abdecken. Die Höhe der Lohnprämie wird über einen Zeitraum von fünf Jahren gesenkt. Zur Bestimmung des Referenzlohns werden der Bruttolohn und die tatsächlich gezahlten Arbeitgeberbeiträge berücksichtigt.

In der folgenden Tabelle ist die Höhe der Prämie als Prozentsatz des gedeckelten vierteljährlichen Referenzlohns aufgeführt.

Festgestellter Bedarf	1. bis 5. Quartal	6. bis 8. Quartal	9. bis 20. Quartal
2 Jahre, mit Lohnprämie	20 %	20 %	-
Festgestellter Bedarf	1. bis 5. Quartal	6. bis 8. Quartal	9. bis 20. Quartal
5 Jahre, mit Lohnprämie / erhöhter Lohnprämie / beschützende Werkstätten	40 % / 55 % / 45 %	30 % / 50 % / 45 %	20 % / 40 % / 40 %

1268.

Eine Begleitprämie ist ebenfalls vorgesehen. Ihre Höhe hängt von den Bedürfnissen des Arbeitnehmers ab. Wenn eine Begleitung erforderlich ist, muss ein professioneller - interner oder externer - Begleiter sowie ein Coach ernannt werden. Der Arbeitgeber, der Begleiter und der Arbeitnehmer erstellen außerdem einen Unterstützungsplan, den alle drei Parteien unterzeichnen. Die WSE-Abteilung stellt eine Vorlage zur Verfügung.

Die Begleitprämie besteht aus einem Pauschalbetrag und einem variablen Anteil, der sich nach der Arbeitszeit richtet. Die Grundbeträge sind in der folgenden Tabelle aufgeführt.

Festgestellter Bedarf	1. bis 5. Quartal	6. bis 8. Quartal	9. bis 20. Quartal
2 Jahre, mit einer durchschnittlichen Prämie	1.930 Euro pro Quartal	1.030 Euro pro Quartal	-
5 Jahre, mit einer durchschnittlichen / hohen Prämie	1.930 oder 2.480 Euro pro Quartal	1.330 oder 1.880 Euro pro Quartal	1.030 oder 1.330 Euro pro Quartal

1269.

Bei der Einführung der individuell angepassten Arbeit gelten die Übergangsmaßnahmen für die flämische Hilfsprämie (VOP, Vlaamse ondersteuningspremie), die sozialen Eingliederungshilfen (SINE) und die lokalen Dienste der Sozialwirtschaft (LDE). Maßnahmen und Prämien, die vor dem 1. Juli 2023 bewilligt wurden, bleiben für die vorgesehene Dauer gültig. Revisionen oder neue Anträge werden in individuell angepasste Arbeit umgewandelt.

§3. BÜRGERNAHE ARBEIT UND BEFRISTETE BERUFSERFABUNG

(Dekret vom 7. Juli 2017 über die bürgernahe Arbeit und verschiedene Bestimmungen im Rahmen der 6. Staatsreform, Erlass der flämischen Regierung über die bürgernahe Arbeit)

I

II

III

IV

V

A. Die bürgernahe Arbeit

1270.

Im Rahmen der sechsten Staatsreform beschloss die flämische Regierung das System der LBA in ein neues flämisches Aktivierungsinstrument zu verwandeln, bezeichnet unter dem Begriff „bürgernahe Arbeit“. Die lokale Verankerung, die Ausführung relevanter gesellschaftlicher Aufgaben und der leichte Zugang zur Arbeit für den Arbeitsuchenden sind die Hauptkriterien der bürgernahen Arbeit.

1271.

Die bürgernahe Arbeit richtet sich an Arbeitsuchende oder Bezieher des Integrationseinkommens (mit mangelnder Berufserfahrung), die eher allmählich an eine Beschäftigung im normalen Wirtschaftskreis herangeführt werden müssen. Im Gegensatz zum vorigen LBA-System besteht das Ziel nicht darin, dass der Arbeitsuchende dort lange aktiv bleibt. Über diese bürgernahe Arbeit können diese Personen während maximal 12 Monaten Berufserfahrungen sammeln. Das Ziel besteht darin, dass der bürgernahe Arbeitnehmer die nächste Etappe auf seinem Weg der Arbeitsuche beschreitet.

1272.

Die bürgernahen Arbeitnehmer werden über ein Abkommen „bürgernahe Arbeit“ (vorheriges LBA-Abkommen) mit dem für die Gemeinde aktiven Organisator der „bürgernahen Arbeit“ eingestellt. Ein bürgernaher Arbeiter kann maximal 60 Stunden/Monat und maximal 630 Stunden/Jahr im Rahmen der bürgernahen Arbeit beschäftigt werden, egal um welche Art der Tätigkeit es sich handelt. Als Gegenleistung erhält er 4,10 Euro pro gearbeitete Stunde. Die Arbeitsleistungen, die dieses Maximum überschreiten, werden nicht vergütet. Darüber hinaus erhält der bürgernahe Arbeiter eine Fahrkostenentschädigung des VDAB für Fahrten von mehr als 5 km. Der VDAB schließt ebenfalls eine Arbeitsunfall- und Haftpflichtversicherung für diese bürgernahen Arbeiter ab. Es gelten die föderalen Regeln des LBA-Abkommens für diese Arbeitnehmer (siehe Teil II, Thema 1, Kapitel 2).

1273.

Der Zugang zur bürgernahen Arbeit wird über den VDAB (für die Arbeitsuchenden) oder das ÖSHZ (für die Empfänger des Integrationseinkommens) ermöglicht. Diese Organismen werden den Vorteil einer bürgernahen Arbeit für die betreffende Person bewerten. Der Arbeitnehmer wird systematisch zum Organisator der „bürgernahen Arbeit“ seiner Gemeinde hin orientiert. Eine virtuelle IT-Plattform ermöglicht es, die im Rahmen der bürgernahen Arbeit ausgeführten Missionen zu registrieren und zu kontrollieren.

1274.

Der Verwaltungsrat des VDAB sieht eine flämische Tätigkeitsliste vor. Lokale Abweichungen (Erweiterung/Eingrenzung) sind erlaubt, aber sie werden überprüft und die Liste wird jedes Jahr bewertet. Die Tätigkeiten im Rahmen der bürgernahen Arbeit dürfen nicht zu einer Reduzierung der Arbeit in der regulären oder sozialen Wirtschaft führen. Folgende Aktivitäten können im Rahmen der bürgernahen Arbeit durchgeführt werden:

- **für Privatpersonen:** kleine Unterhalts- und Reparaturarbeiten, kleine Gartenarbeiten, Hilfe, Unterstützung und Begleitung von Personen (Begleitung bei der Hausarbeit, Kinderbetreuung in der Wohnung des Nutzers), Hilfe für Personen im Rahmen der Hausarbeit (Wäsche, Küche, kleine Nährarbeiten);
- **für die örtlichen Behörden:** Präventionsaktivitäten (Bsp. Ordnungshüter, Ticketkontrolle), kleine Unterhalts- und Reparaturarbeiten, logistische Aufgaben, Unterstützung und Hilfe für Personen, Unterstützung bei Haushaltsarbeiten (zum Beispiel für schwache Zielgruppen zu Lasten der Gemeinde, Räumung eines Hauses nach einem Todesfall);
- **für nichtkommerzielle Organisationen:** Präventionstätigkeiten (Bsp. Steward), Hilfe für administrative Formalitäten (Bsp. für die Organisation von Events), kleine Unterhalts- und Reparaturarbeiten, kleine Gartenarbeiten, logistische Aufgaben, Unterstützung und Hilfe für Personen (z.B. Begleitung bei der Hausarbeit);
- **für Schulen:** Präventionstätigkeiten (Bsp. Regelung des Verkehrs an Schulen), Hilfe für administrative Formalitäten, kleine Unterhalts- und Reparaturarbeiten, logistische Aufgaben (z.B. Hilfe im Rahmen von Elternvereinigungen), Hilfe und Unterstützung für Personen (außerschulische Betreuung der Kinder, Mittagsaufsicht, Hilfe und Begleitung in den Schulbussen);
- **in der Landwirtschaft und im Gartenbau:** Saisonarbeiten (z.B. Aussaat, Ernte) mit Ausnahme der Champignonkulturen und der Bepflanzung oder des Unterhalts von Parks und Gärten. Der bürgernahe Arbeiter darf keine Landmaschinen fahren oder mit Pestiziden oder chemischen Produkten arbeiten.

B. Befristete Berufserfahrung

(Dekret vom 23. Dezember 2016 über die befristete Berufserfahrung, die Organisation von Praktika und die diversen Bestimmungen im Rahmen der 6. Staatsreform; Dekret der flämischen Regierung vom 9. Dezember 2016 über die befristete Berufserfahrung)

1275.

Für die befristete Berufserfahrung besteht die **Zielgruppe** aus Arbeitsuchenden und Empfängern vom sozialen Integrationseinkommen, die mangels fehlender Berufserfahrung und schlechter Arbeitshaltung nicht sofort in den regulären Arbeitsmarkt integriert werden können.

1276.

Das ÖSHZ ist für Arbeitsuchende zuständig, die zu Beginn des Parcours das soziale Integrationseinkommen erhalten. Der VDAB kümmert sich um alle anderen Arbeitsuchenden. Nach einer gründlichen Beurteilung des Berufsprofils entscheidet der VDAB oder das ÖSHZ, ob die Person berücksichtigt wird. Vor Beginn des Parcours trägt sich der Empfänger des sozialen Integrationseinkommens als Arbeitsuchender beim VDAB ein.

1277.

Das **Ziel** dieses Parcours besteht darin, die Zielgruppe in die Lage zu versetzen, Kompetenzen und Berufserfahrung in einem realen Arbeitsumfeld zu erwerben. Damit wird versucht, die Distanz zum regulären Arbeitsmarkt zu verringern, um diesen Menschen den Zugang zum normalen wirtschaftlichen Kreislauf zu ermöglichen.

1278.

Spätestens am ersten Tag des Parcours wird ein **Berufserfahrungsvertrag** zwischen dem VDAB (oder einer Partnerorganisation) oder dem ÖSHZ und dem Arbeitsuchenden abgeschlossen. Dieser Vertrag legt zumindest die Identität der Parteien, das Startdatum, die voraussichtliche Dauer, die Beschreibung und den Inhalt des Parcours sowie die Rechte und Pflichten der Parteien fest.

1279.

Während der Laufzeit dieses Vertrags ist es möglich, **andere Instrumente** zu nutzen: Berufsausbildung oder Ausbildungspraktikum, die Beschäftigung „Artikel 60“, das Orientierungspraktikum, das Berufserfahrungspraktikum, die individuelle Berufsausbildung.

Der Ausbildungsplan, der vor Beginn des Parcours zwischen dem Parcoursbegleiter und dem Arbeitsuchenden erstellt wurde, legt fest, welche Instrumente während des Parcours eingesetzt werden.

1280.

Der Berufserfahrungsvertrag wird bei Krankheit, Mutterschaftsurlaub, Unfall oder höherer Gewalt oder wenn der Arbeitsuchende seinen Verpflichtungen nicht nachkommt, ausgesetzt. Bei Krankheit oder Unfall muss der Arbeitsuchende seine Arbeitsunfähigkeit mit einem ärztlichen Attest rechtfertigen.

1281.

Der VDAB (oder die mandatierte Partnerorganisation) kann den Berufserfahrungsvertrag **sofort auflösen**, wenn:

- der Arbeitsuchende seine Pflichten ernsthaft verletzt oder die mit ihm im Rahmen des Parcours vereinbarten Handlungen nicht ausführt;
- die Aussetzung des Vertrags so lange dauert, dass die Wiedereingliederung des Arbeitsuchenden nicht reibungslos ablaufen kann. Dies kann bei einer einmonatigen Aussetzung der Fall sein. Diese Grenze gilt nach einer sechsmonatigen Aussetzung als erreicht;
- man davon ausgeht, dass die Ausführung der Vereinbarung offensichtlich unmöglich geworden ist;
- der Arbeitsuchende eingestellt wird (mit Ausnahme einer „Artikel 60“-Einstellung).

1282.

Der Parcoursbegleiter bestimmt die **Dauer** des Parcours nach Bedarf und Fähigkeiten, mit einer maximalen Dauer von 24 Monaten. Der Berufserfahrungsvertrag kann bei Bedarf verlängert werden, die kumulative Dauer darf jedoch 24 Monate nicht überschreiten.

Für diejenigen, die unter „Artikel 60“ fallen, ist die Dauer nicht auf 24 Monate begrenzt. Für sie muss der Berufserfahrungsvertrag lange genug sein, um sicherzustellen, dass ehemalige Empfänger des Integrationseinkommens die sozialen Rechte in vollem Umfang erworben haben.

1283.

Die bestehende Maßnahme „**Artikel 60**“ ist in das System der befristeten Berufserfahrung integriert. Für die Aktivierung der Bezieher des sozialen Integrationseinkommens im regulären Kreislauf wird die Arbeit nun im Rahmen der befristeten Berufserfahrung durchgeführt. Tatsache ist jedoch, dass die Begünstigten des sozialen Integrationseinkommens, die aufgrund des Artikels 60 § 7 eingestellt wurden, durch einen Arbeitsvertrag gebunden sind. Infolgedessen haben sie nicht mehr den Status eines Arbeitslosen.

1284.

Der obligatorisch eingeschriebene Arbeitsuchende, der Arbeitslosen- oder Eingliederungsschädigungen bezieht und der einen Berufserfahrungsvertrag abschließt, wird während des Berufserfahrungsvertrages automatisch von der Verfügbarkeit **für den Arbeitsmarkt** freigestellt, während einer maximalen Periode von zwölf Monaten. Dauert der Berufserfahrungsvertrag länger als zwölf Monate, wird die Freistellung automatisch bis zum Ende des Berufserfahrungsvertrages verlängert. Der Arbeitsuchende muss jedoch auf die im Rahmen des Parcours getroffenen Maßnahmen und Vereinbarungen reagieren und sich aktiv an dessen Umsetzung beteiligen.

§4. BESCHÄFTIGUNGSPROGRAMME IN DER SOZIALWIRTSCHAFT

A. Lokale Dienstleistungen (LD)

(Dekret vom 22.11.2013 über die lokalen Dienstleistungen; Erlass der flämischen Regierung vom 19.12.2014 über die Ausführung des Dekretes vom 22.11.2013 über die lokalen Dienstleistungen; ministerieller Erlass über die Ausführung des Artikels 13 und 51 des Erlasses der flämischen Regierung vom 19. Dezember 2014).

1285.

Seit dem 1. Juli 2023 werden die lokalen Dienstleistungen in individuell angepasste Begleitung umgewandelt. Laufende LD-Programme können weiterhin fortgesetzt werden. Neue Maßnahmen werden im Rahmen der persönlichen Begleitung durchgeführt.

B. Kollektiv angepasste Arbeit

(Erlass der flämischen Regierung vom 17.02.2017 über die Ausführung des Dekrets vom 12.07.2013 über die angepasste Arbeit im Falle der kollektiven Eingliederung, B. St. 18.04.2017)

1286.

In der Flämischen Region ist das Dekret „Maatwerk“ (angepasste Arbeit) am 1. April 2015 in Kraft getreten. Der vereinfachte Rahmen der angepassten Arbeit ersetzt die vorherigen Regelungen über die Unternehmen der angepassten Arbeit (beschützende Werkstätten), die sozialen Werkstätten und die Eingliederungsmaßnahme. Das Dekret über die angepasste Arbeit im Falle der kollektiven Eingliederung sieht einen allgemeinen Rahmen zur Subventionierung der Unternehmen und Abteilungen der angepassten Arbeit vor:

- **Unternehmen der angepassten Arbeit** (beschützende Werkstätten): Das Dekret streicht die Unterscheidung zwischen den beschützenden Werkstätten und den sozialen Werkstätten und führt den Begriff „Maatwerkbedrijf“ (Unternehmen der angepassten Arbeit) ein. Diese richten sich an Personen, die sehr weit vom Arbeitsmarkt entfernt sind. Sie müssen mindestens 20 Vollzeitäquivalente eingliedern.
- **Abteilungen der angepassten Arbeit:** Das sind die derzeitigen Eingliederungsunternehmen. Sie werden in Unternehmen eingesetzt, die bereit sind, eine begrenzte Gruppe von Personen zu integrieren, parallel zu ihren normalen Tätigkeiten und Beschäftigungen. Sie müssen mindestens 5 Vollzeitäquivalente integrieren.
- Das Dekret sieht Hilfsmaßnahmen zur Beschäftigung von drei Kategorien von „Arbeitnehmern aus Risikogruppen“ vor: Personen mit Beeinträchtigung, Personen mit psychosozialen Einschränkungen und „extrem gefährdete Personen“.

1287.

Ein Urteil des Staatsrates von Anfang 2016 hat einen wichtigen Ausführungserlass dieses Dekretes über die angepasste Arbeit aufgehoben. Daher wurde die vorherige Regelung erneut angewandt. Die flämischen Behörden und die Dachorganisationen haben daraufhin den Erlass „maatwerk“ überarbeitet, der zum Erlass „maatwerk bis“ vom 17.02.2017 wurde, in Ausführung des Erlasses über die angepasste Arbeit im Falle der kollektiven Eingliederung vom 12.07.2013. Dieser neue Rahmen trat ab dem 1. Januar 2019 in Kraft.

1288.

2014 beschloss die flämische Regierung, eine Prozedur zur Löschung des Dekrets über die Genehmigung und Finanzierung von Eingliederungsunternehmen einzuleiten. Konkret bedeutet dies, dass es für neue Eingliederungsunternehmen nicht mehr möglich ist, eine Zulassung zu erhalten oder die bestehenden Zulassungen ab dem 9. Juni 2014 zu verlängern. Die aktuellen Zulassungen zur Eingliederung bleiben unverändert und können wie in der Genehmigung vorgesehen ausgeführt werden. Das Ziel der Eingliederungsunternehmen bestand darin, Arbeitssuchende in jungen Unternehmen zu fördern, die Schwierigkeiten hatten, einen Arbeitsplatz zu finden und parallel andere Prinzipien der pluralen Wirtschaft zu stimulieren.

I

II

III

IV

V

KAPITEL 3

WALLONISCHE BESCHÄFTIGUNGSMABNAHMEN

§1. DIE BESCHÄFTIGUNGSHILFEN FÜR ZIELGRUPPEN

(Dekret 2. Februar 2017 über die Beschäftigungshilfen für Zielgruppen)

A. Impulsion –25 Jahre

1289.

Die Maßnahme „Impulsion –25 Jahre“ richtet sich an junge Arbeitsuchende unter 25 Jahren:

- Wenig qualifiziert (besitzen kein Zertifikat oder Diplom der Sekundarstufe II oder Gleichwertiges) ab dem ersten Tag der Inaktivität;
- Durchschnittlich qualifiziert (besitzen höchstens ein Diplom oder Zertifikat der Sekundarstufe II oder Gleichwertiges) und seit mindestens 6 Monaten keine Beschäftigung;
- Mit Hauptwohnsitz im französischsprachigen Teil der Wallonie.

Die Arbeitsentschädigung wird während maximal 36 Monaten gewährt ab Beginn der Tätigkeit und wird durch den Arbeitgeber vom Nettolohn abgezogen, auf den der Arbeitnehmer Anrecht hat für den angefangenen Monat.

Der Arbeitsuchende darf diese Arbeitsentschädigung nur einmal für eine Dauer von 36 Monaten nutzen. Diese Entschädigung kann jedoch im Rahmen mehrerer Verträge mit einem oder mehreren Arbeitgebern aktiviert werden.

Seit dem 1. Juli 2023 muss der Arbeitgeber einen Arbeitsvertrag von mindestens 2 Monaten oder einen unbefristeten Arbeitsvertrag anbieten, um die „Impulsion –25 Jahre“ in Anspruch nehmen zu können.

Die Beträge der monatlichen Arbeitsentschädigung belaufen sich auf:

- 500 Euro in den ersten 24 Monaten;
- 250 Euro vom 25. bis zum 30. Monat;
- 125 Euro vom 31. bis zum 36. Monat.

B. Impulsion 12 Monate+

1290.

Die Impulsion 12 Monate+ ist eine Arbeitsentschädigung, die sich an Arbeitsuchende richtet, die seit mindestens 12 Monaten unbeschäftigt sind. Der Arbeitgeber zieht diese Entschädigung vom Nettolohn des Arbeitnehmers ab.

Um die Hilfe in Anspruch nehmen zu können, muss der Arbeitsuchende am Vortag seines Arbeitsbeginns:

- Seit mindestens 12 Monaten unbeschäftigter Arbeitsuchender sein (beim Forem eingetragen);
- Seinen Hauptwohnsitz im französischsprachigen Teil der Wallonie haben.

Die Arbeitsentschädigung wird während einer Dauer von maximal 24 Monaten ab Arbeitsbeginn gewährt, aber auch im Rahmen mehrerer Arbeitsverträge mit einem oder mehreren Arbeitgebern. Die Entschädigung wird durch den Arbeitgeber vom Nettolohn abgezogen, auf den der Arbeitnehmer Anrecht hat für den angefangenen Monat.

Die Beträge der monatlichen Arbeitsentschädigung belaufen sich auf:

- 500 Euro in den ersten 12 Monaten;
- 250 Euro vom 13. bis zum 18. Monat;
- 125 Euro vom 19. bis zum 24. Monat.

Seit dem 1. Juli 2023 muss der Arbeitgeber einen Arbeitsvertrag von mindestens 2 Monaten oder einen unbefristeten Arbeitsvertrag anbieten, um die „Impulsion 12 Monate+“ in Anspruch nehmen zu können.

C. Impulsion 55 Jahre+

1291.

Die Maßnahme „Impulsion 55 Jahre+“ zielt auf die Eingliederung und Weiterbeschäftigung von Arbeitsuchenden und Arbeitnehmern ab 55 Jahren durch eine Reduzierung der Arbeitgeberbeiträge ab.

Damit der Arbeitgeber von dieser Ermäßigung profitieren kann, muss der Arbeitsuchende oder Arbeitnehmer die folgenden Bedingungen erfüllen:

- Ein Quartalsgehalt von weniger als 16.995,81 Euro brutto am 1.1.2024 haben.
- Zwischen 55 und 59 Jahren muss der Arbeitnehmer am Tag vor der Einstellung beim FOREM als unbeschäftigter Arbeitsuchender gemeldet sein.

Ab 60 Jahren ist die Eintragung beim FOREM nicht mehr obligatorisch und betrifft dann auch Arbeitnehmer (und nicht mehr nur Arbeitsuchende).

Seit dem 1. Juli 2023 beträgt die Ermäßigung pro Quartal:

- 400 Euro für Personen zwischen 55 und 57 Jahren;
- 1.000 Euro für Personen zwischen 58 und 64 Jahren;
- 1.500 Euro für Personen ab 65 Jahren (bis zum gesetzlichen Rentenalter).

Die Ermäßigung endet am ersten Tag des Quartals, das auf das Quartal folgt, in dem die Arbeitnehmer das gesetzliche Rentenalter erreicht haben.

Alle am 01.07.2023 laufenden Verträge profitieren bis zum Ende ihrer Laufzeit weiterhin von den alten Ermäßigungen.

Die Beihilfe kann nur von Arbeitgebern in Anspruch genommen werden, die eine Niederlassungsnummer im französischsprachigen Teil der Wallonie haben.

Die Beitragsermäßigungen „55+“ sind für Arbeitgeber im Privatsektor (kommerzieller und nicht-kommerzieller Sektor) möglich.

Im nicht-kommerziellen Sektor sind jedoch alle Arbeitgeber der „sozialen Maribel“-Sektoren (mit Ausnahme der PK Hilfsdienste für Familien und Senioren) und die beschützenden Werkstätten ausgeschlossen.

Die „Impulsion 55+“ kann mit einer strukturellen Ermäßigung und mit der „Impulsion 12 Monate+“ oder „Sesam“ oder dem „Sprungbrett 24 Monate+“ kumuliert werden.

D. Sprungbrett 24 Monate +

1292.

Die Maßnahme „Sprungbrett 24 Monate+“ wurde ursprünglich zur Unterstützung von Arbeitgebern in Sektoren eingeführt, die von der Gesundheitskrise (Corona) besonders betroffen waren. Seitdem wurde die Maßnahme auf alle Branchen ausgeweitet. Das Unternehmen muss lediglich eine Niederlassung im französischsprachigen Teil der Wallonie haben.

Der eingestellte Arbeitnehmer muss die zwei folgenden Bedingungen erfüllen:

1. Er muss seit mindestens 24 Monaten nicht beschäftigt und beim FOREM registriert sein.
2. Er muss seinen Hauptwohnsitz im französischsprachigen Teil der Wallonie haben.

Die Maßnahme „Sprungbrett 24 Monate+“ ist ein vierteljährlicher Zuschuss (1.000 Euro/Monat), den der Arbeitgeber erhalten kann, wenn er einen längerfristig Arbeit Suchenden (mindestens 24 Monate) einstellt. Im Falle einer Teilzeitbeschäftigung ist der monatliche Zuschuss proportional zu der im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit.

Im Gegenzug muss der Arbeitgeber

- einen Arbeitsuchenden für eine Dauer von mindestens 24 Monaten in einem mindestens halbzzeitigen Arbeitsverhältnis einstellen. Der Arbeitsvertrag kann entweder in Form eines unbefristeten oder eines befristeten Arbeitsvertrags über 24 Monate abgeschlossen werden;
- die Ausbildung des mit einem Arbeitsvertrag eingestellten Arbeitsuchenden im Umfang von mindestens 40 Stunden pro Jahr während der Laufzeit des Zuschusses gewährleisten;
- einen geeigneten Arbeitsuchenden spätestens innerhalb von 6 Monaten ab dem ersten Tag des Monats einstellen, der auf die Bekanntgabe der Entscheidung über die Gewährung des Zuschusses folgt. Wenn die Einstellung nicht innerhalb von sechs Monaten erfolgt, verfällt der Zuschuss endgültig.
- er darf keinen Arbeitnehmer einstellen, bevor er nicht die Genehmigungsnummer für „Sprungbrett 24 Monate+“ erhalten hat.

Schließlich sei daran erinnert, dass der Zuschuss „Sprungbrett 24 Monate +“ kumulierbar ist mit:

- Impulse 12 Monate+;
- einer LSS-Ermäßigung;
- Artikel 61 des ÖSHZ-Gesetzes.

Weitere Infos zu den verschiedenen Zuschüssen finden Sie auf der Webseite des Forem: www.leforem.be

§2. BEIHILFEN ZUR FÖRDERUNG DER BESCHÄFTIGUNG (APE)

(Erlass vom 10. Juni 2021, Erlass der wallonischen Regierung vom 16.12.2021).

1293.

Die Reform der Beihilfen zur Beschäftigungsförderung (APE) ab dem 1. Januar 2022 hat zwei Schwerpunkte. Zum einen sollen die im Rahmen der alten APE-Regelung geschaffenen Arbeitsplätze durch die Umwandlung der APE-Zuschüsse in einen einmaligen jährlichen Zuschuss dauerhaft gesichert werden. Andererseits sollen neue Arbeitsplätze über Projektausschreibungen geschaffen werden, die auf die „vorrangigen gesellschaftlichen Bedürfnisse“ der wallonischen Region ausgerichtet sind.

Bisher sind jedoch (von einigen Ausnahmen abgesehen) keine neuen Haushaltsmittel für die Umsetzung dieser zweiten Achse vorgesehen, so dass die Einreichung neuer Anträge auf APE-Zuschüsse (Erst- oder Erweiterungsanträge) nicht möglich sein wird, bis neue Haushaltsmittel bereitgestellt werden.

Bis daher bestand das APE-System darin, dass dem Arbeitgeber ein Zuschuss in Form von Punkten gewährt wurde, der die Lohnkosten der für ein bestimmtes Projekt eingestellten Arbeitnehmer ganz oder teilweise deckte. Wenn der Arbeitnehmer die in der diesbezüglichen föderalen Gesetzgebung festgelegte Dauer der Arbeitslosigkeit erfüllte, wurden die betreffenden Arbeitgeber außerdem von den Sozialsicherheitsbeiträgen befreit.

1294.

EINMALIGER JÄHRLICHER ZUSCHUSS

Ab dem 1. Januar 2022 wurde der frühere APE-Zuschuss, der aus zwei verschiedenen Komponenten bestand (APE-Punkte und Ermäßigung der Arbeitgeber-Sozialsicherheitsbeiträge), in einen einzigen jährlichen Zuschuss umgewandelt.

Die Höhe dieses Zuschusses wird anhand einer Berechnungsformel ermittelt, bei der die Zuschüsse in Form von Punkten und die Ermäßigung der Arbeitgebersozialbeiträge in einen einzigen Betrag umgerechnet werden. Insgesamt behält der Arbeitgeber im Prinzip genau denselben Zuschussbetrag wie nach dem alten System.

Darüber hinaus wurden auch die Beschäftigungszuschüsse, die im Rahmen einer Erstbeschäftigungsvereinbarung (CPE) oder einer nicht-kommerziellen Jugendbeschäftigung (EJNM) gewährt wurden, in diesen einmaligen Zuschuss umgewandelt.

Die Verwaltung der Umsetzung der Regelung und die Auszahlung des Zuschusses werden vom FOREM übernommen.

Um Anspruch auf den gesamten Zuschuss zu haben, der der Erhaltung der früheren APE-Zuschüsse (einschließlich CPE und EJNM) entspricht, müssen die Arbeitgeber die folgenden drei Bedingungen erfüllen:

- Einhaltung des dauerhaften Beschäftigungsvolumens, das der Mindestzahl von Arbeitnehmern (in Vollzeitäquivalenten) entspricht, die im APE-Zuschussbescheid aufgeführt ist;
- das Gesamtvolumen der Referenzbeschäftigung einhalten, das der durchschnittlichen jährlichen Anzahl von Arbeitnehmern entspricht, die in den Referenzjahren (2017-2018-2019) unter einem Arbeitsvertrag beschäftigt waren, wobei alle Posten (APE, andere Zuschüsse, Eigenmittel usw.) berücksichtigt werden;
- Der Zuschuss darf die tatsächlich vom Arbeitgeber getragenen Kosten nicht überschreiten.

1295.

Zusätzlich zu dieser Regelung sieht das neue Dekret die Möglichkeit vor (es werden jedoch keine Mittel dafür bereitgestellt), Arbeitgebern einen Zuschuss für die Schaffung neuer Arbeitsplätze zu gewähren, die „vorrangigen gesellschaftlichen Bedürfnissen“ entsprechen. Dieser Zuschuss wird befristet oder unbefristet im Rahmen eines Ausschreibungsverfahrens gewährt.

Dieser soll die Löhne und Sozialbeiträge von nicht beschäftigten Arbeitsuchenden, die einen Arbeitsvertrag abgeschlossen haben, ganz oder teilweise abdecken.

Um die Regelung in Anspruch nehmen zu können, muss der Arbeitgeber über eine Niederlassung in der französischsprachigen Region verfügen und in einem der folgenden Sektoren tätig sein:

- öffentliche Hand (Regional- oder Gemeinschaftsbehörden und die von ihnen abhängigen öffentlichen Einrichtungen; Provinzen, Gemeinden, ÖSHZ, Interkommunale, Polizeizonen);
- nicht-kommerzieller Sektor (VoG, öffentliche Wohnungsbaugesellschaften usw.);
- das Unterrichtswesen.

Der Arbeitgeber muss außerdem die folgenden Verpflichtungen erfüllen:

- den bezuschussten Arbeitnehmern den Tariflohn, das Urlaubsgeld und andere anwendbare Vergünstigungen gewähren;
- jährlich einen Bericht über die Umsetzung der Entscheidung über die Gewährung des Zuschusses vorlegen;
- die bezuschussten Arbeitnehmer für Tätigkeiten einsetzen, die den vorrangigen gesellschaftlichen Bedürfnissen entsprechen, für die der Zuschuss bewilligt wurde.

1296.

Um im Rahmen der (neuen) APE-Zuschüsse eingestellt zu werden, muss der Arbeitnehmer als nicht beschäftigter Arbeitsuchender beim FOREM gemeldet sein. Als unbeschäftigter Arbeitsuchender gilt eine Person, die seit mindestens einem Tag als solcher beim FOREM registriert ist.

Es ist also nicht erforderlich, dass die betreffende Person ein entschädigter Arbeitsloser ist. Die APE sind beispielsweise für RIS-Empfänger, Arbeitslose, die vom Bezug von Arbeitslosengeld ausgeschlossen sind, Menschen mit Behinderung usw. zugänglich.

Außerdem muss der Arbeitnehmer, von Ausnahmen abgesehen, im Rahmen eines Arbeitssystems eingestellt werden, das mindestens einer Halbtagsstelle entspricht.

KAPITEL 4

BRÜSSELER BESCHÄFTIGUNGSMAßNAHMEN

(Verordnung vom 23. Juni 2017 über die Beschäftigungshilfen der Region Brüssel-Hauptstadt; Erlass vom 14. September 2017 der Regierung der Region Brüssel-Hauptstadt über die Aktivierungsmaßnahmen der Arbeitsuchenden)

S1. SUBVENTIONIERTER VERTRAGSBESCHÄFTIGTE (ACS)

(Programmgesetz 30.12.1988, Regierungserlass Brüssel-Hauptstadt 30.12.2002)

1297.

In der Region Brüssel-Hauptstadt wurden die Beschäftigungsprogramme für Arbeitslose in den Rahmen der subventionierten Vertragsbeschäftigten (ACS, in Flandern: Gesco) eingeordnet. Es bestehen zwei Systeme:

- das der lokalen Verwaltungen (Provinzen, Gemeinden, ÖSHZ, usw);
- ein „allgemeines“ System, das den regionalen öffentlichen Sektor (Dienste der Region Brüssel-Hauptstadt, gemeinschaftliche Kommissionen, der französischen oder flämischen Gemeinschaft, oder Einrichtungen öffentlichen Interesses, die aus diesen Instanzen hervorgehen), das Unterrichtswesen und der private Nonprofitsektor (GoE, usw) betrifft.

Es geht darum, Arbeitsuchende in Projekten von allgemeinem Interesse zu beschäftigen, die nicht durch den normalen Arbeitskreis abgedeckt sind.

Die regionale Subvention wird über Actiris bezahlt.

1298.

Um als „ACS“ eingestellt zu werden muss der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt seiner Einstellung eine der folgenden Bedingungen erfüllen:

- entschädigter Vollarbeitsloser von mindestens 40 Jahren sein; Abweichungen von dieser Altersbedingung sind vorgesehen im Sektor des Unterrichtswesens, für die Kinderbetreuung und für die Ersetzung der Laufbahnunterbrechung;
- das Eingliederungseinkommen oder die Sozialhilfe des ÖSHZ beziehen, als Arbeitsuchender eingetragen sein und entweder diese Vorteile seit mindestens 6 Monaten bezogen haben oder älter als 40 Jahre sein; Abweichungen von diesen beiden Bedingungen sind vorgesehen im Sektor des Unterrichtswesens, für die Kinderbetreuung und für die Ersetzung der Laufbahnunterbrechung;
- als Arbeitsuchender bei Actiris eingetragen sein und:
 - entweder bei Actiris oder bei einer anderen Vermittlungsstelle eines Landes des Europäischen Wirtschaftsraumes (einschließlich die anderen belgischen Regionen!) während mindestens 6 Monaten im Laufe des Vorjahres eingetragen gewesen sein;
 - oder vom Bezug der Arbeitslosenentschädigung ausgeschlossen worden sein wegen langfristiger Arbeitslosigkeit;
 - oder Entschädigungen für Behinderte beziehen;
 - oder Sportler auf hohem Niveau sein, präsentiert durch einen Sportverband
- in einem Beschäftigungsprogramm einer belgischen Region beschäftigt gewesen sein.

1299.

Das ACS-System sieht 19 Prämienarten vor (Pauschale, usw.). Der Grundinterventionsatz wird auf 95 % festgesetzt, kann jedoch je nach den Mitteln der Institutionen auf 100 % angehoben werden. Neben den regionalen Prämien erhält der Arbeitgeber eines ACS-Arbeitnehmers in Anwendung des diesbezüglichen föderalen Gesetzes eine Freistellung von den Arbeitgeberbeiträgen für diese Löhne.

1300.

Das Vertragsstatut der ACS-Arbeitnehmer wurde im 2. Teil erläutert. Wir erinnern daran, dass der Arbeitnehmer durch einen gewöhnlichen Vertrag gebunden ist, den er aber mittels einer Kündigungsfrist von 1 Woche beenden kann, wenn er eine gewöhnliche Beschäftigung findet; er hat das Recht, der Arbeit fern zu bleiben um auf ein Arbeitsangebot zu antworten, behält aber seinen Lohn.

§2. MAßNAHMEN ZUGUNSTEN VON ZIELGRUPPEN

(Verordnung über die in der Region Brüssel-Hauptstadt zugänglichen Beschäftigungshilfen vom 23.06.2017)

A. Eingliederungsmaßnahmen

1301.

Der Eingliederungsvertrag zielt auf die 12-monatige Beschäftigung von Jugendlichen, die bei ihrer Eintragung bei Actiris als unbeschäftigter Arbeitsuchender nach ihrem Studium unter 25 Jahre alt sind. Diese Jugendlichen müssen ebenfalls seit mindestens 18 Monaten bei Actiris eingeschrieben sein und ihre Arbeitserfahrung darf nicht mehr als 90 Tage betragen.

Dieser Vertrag bietet dem Jugendlichen die Gelegenheit, eine erste Berufserfahrung zu erhalten, ermöglicht es aber gleichzeitig dem Arbeitgeber, eine vor der Region subventionierte Arbeitskraft zu nutzen.

Eine pauschale maximale Prämie von 27.000 Euro für 12 Monate wird dem Arbeitgeber gewährt, der einen vollzeitigen Arbeitsvertrag für die Dauer eines Jahres abschließt.

Zurzeit ist der Eingliederungsvertrag nur für den öffentlichen und nicht-kommerziellen Sektor bestimmt.

B. Aktivierungsmaßnahmen

B.1. ACTIVA.BRUSSELS

1302.

Activa.brussels ist für jeden unbeschäftigten Arbeitsuchenden zugänglich, der seit 12 Monaten bei Actiris eingetragen ist. Der Arbeitgeber kann die Entschädigung activa.brussels vom Lohn abziehen.

Die Entschädigung beläuft sich auf einen globalen Betrag von 15.900 Euro in 30 Monaten:

- 350 Euro pro Monat während den ersten 6 Monaten;
- 800 Euro während den folgenden 12 Monaten;
- 350 Euro für die restlichen 12 Monate.

Diese Entschädigung wird im Falle einer reduzierten Arbeitsfähigkeit erhöht auf einen globalen Betrag von 23.400 Euro in 36 Monaten:

- 750 Euro pro Monat in den ersten 12 Monaten;
- 600 Euro während den 24 folgenden Monaten.

Für Teilzeitbeschäftigte gilt der proportionale Betrag.

B.2. HILFE FÜR SELBSTSTÄNDIGE

1303.

Die Prämie für Selbstständige ist ein finanzieller Anreiz von maximal 4.000 Euro, der von Actiris während der ersten sechs Monate einer hauptberuflich ausgeübten selbstständigen Erwerbstätigkeit gewährt wird, um die eigene Beschäftigung zu entwickeln.

Um diese Prämie zu erhalten, müssen Sie:

- Ihren Wohnsitz in der Region Brüssel-Hauptstadt haben;
- zu Beginn dieser Begleitung als nicht aktiver Arbeitsloser bei Actiris eingetragen sein;
- von einer Begleitstruktur eine positive Stellungnahme über die technische, finanzielle und kommerzielle Machbarkeit des Projektes erhalten haben;
- eine Betriebsnummer erhalten haben;
- sich einer Sozialversicherungskasse für Selbstständige hauptberuflich anschließen.

Betrag der Prämie während 6 Monaten:

- Monat 1: 1.250 Euro
- Monat 2: 1.000 Euro
- Monat 3: 750 Euro
- Monat 4: 500 Euro
- Monat 5: 250 Euro
- Monat 6: 250 Euro

C. Maßnahmen zur Weiterbeschäftigung

1304.

Reduzierung des Sozialbeiträge für Arbeitnehmer von 57 bis 64 Jahren, deren soziales Einkommen 10.500 Euro pro Quartal nicht überschreitet. Seit dem 1. Juli 2018 beträgt die pauschale Ermäßigung 1.000 Euro/Quartal.

§3. EINGLIEDERUNGSOZIALWIRTSCHAFT (SINE)

(Ausführungserlass der Verordnung vom 23. Juli 2018 über die Anerkennung und Unterstützung der sozialen Unternehmen. Gültig ab dem 1. Januar 2020)

1305.

Wenn ein genehmigtes soziales Unternehmen einen Auftrag für ein Eingliederungsprogramm erhält, kann es über folgende Instrumente verfügen, je nachdem, welches Ziel damit erreicht wird:

- Ziel des Übergangs: Prämie von 33.000 Euro pro Jahr und pro Arbeitnehmer der Zielgruppe, für eine maximale Dauer von zwei Jahren, nicht verlängerbar;
- Ziel der Eingliederung: Prämie von 10.000 Euro pro Jahr und pro Arbeitnehmer der Zielgruppe, für eine maximale Dauer von fünf Jahren, nicht verlängerbar. Ist der Arbeitnehmer mindestens 50 Jahre alt zum Zeitpunkt der Unterzeichnung des Vertrages, wird die Jahresprämie bis zum gesetzlichen Rentenalter des Arbeitnehmers gezahlt.

1306.

Gewährungsbedingungen

Als unbeschäftigte Arbeitsuchende (UA), die als besonders weit vom Arbeitsmarkt entfernt sind gelten laut den Artikeln 5 und 6 der Verordnung über die Beschäftigungshilfen in der Region Brüssel-Hauptstadt (nicht kumulativ):

- Die UA, die kein Abschlusszeugnis der Sekundarstufe 1 besitzen;
- Die seit mindestens 24 Monaten UA, die kein Abschlusszeugnis der Sekundarstufe 2 besitzen (Referenzperiode von 36 Kalendermonaten);
- Die UA, die aufgrund ihrer besonderen Situation eine spezifische Begleitung erhalten, wie Personen mit gesundheitlichen Problemen oder mit einer anerkannten Behinderung, Obdachlose, Analphabeten, Jugendliche, die weder in der Ausbildung noch im Arbeitsprozess integriert sind (NEETS) oder auch (Ex)-Sträflinge.

1307.

Übergangsmaßnahmen

- Ab dem 31.12.2020 wurden die PTP- und SINE-Maßnahmen aufgehoben;
- Am 1.1.2021: Bestehende SINE-Arbeitsplätze wurden für weitere fünf Jahre in subventionierte Jobs in der Eingliederungssozialwirtschaft umgewandelt, mit Ausnahme der unbefristeten SINE-Jobs; diese werden im neuen Rahmen bis zum Alter der gesetzlichen Rente des von der Maßnahme betroffenen Arbeitnehmers finanziert;
- Am 1.1.2021: Die neuen subventionierten Arbeitsplätze in der Sozialwirtschaft wurden in Unternehmen der sozialen Integration wirksam. Neueinstellungen nach dem 1.1.2021 sind daher nur für genehmigte und mandatierte Unternehmen der sozialen Integration und im Rahmen der neuen Zulassungskriterien für die Zielgruppe möglich.

§4. STAGE FIRST

1308.

„Stage First“ (erstes Praktikum) möchte eine erste bezahlte Berufserfahrung innerhalb eines Rahmens mit Ausbildung ermöglichen.

Der Arbeitsuchende muss:

- Unter 30 Jahre alt sein;
- Maximal Abitur haben;
- Als Arbeitsuchender eingetragen sein, der seit mindestens 78 Tagen nach seinem Studium arbeitslos ist;
- Keine Berufserfahrung von mehr als 90 aufeinander folgende Tage aufweisen;
- Seinen Wohnsitz sein in der Region Brüssel-Hauptstadt haben.

„Stage First“ kann in einem Unternehmen, einer GoE oder im öffentlichen Sektor erfolgen. Es erstreckt sich vollzeitig auf eine Periode von 3 bis 6 Monaten. Das Unternehmen bezeichnet einen Praktikumsbegleiter, der den Praktikanten während des „Stage First“ begleitet. Das Praktikum wird durch eine Praktikumsvereinbarung zwischen dem Unternehmen, dem Praktikanten und Actiris definiert.

Während des Praktikums erhält der Praktikant eine monatliche Entschädigung von 200 Euro brutto zu Lasten des Unternehmens und eine tägliche Praktikumsentschädigung von 26,82 Euro brutto.

KAPITEL 5

BESCHÄFTIGUNGSMABNAHMEN DER DEUTSCHSPRACHIGEN GEMEINSCHAFT

I

II

III

IV

V

§1. AKTIF- UND AKTIF-PLUS BESCHÄFTIGUNGSFÖRDERUNG

1309.

Die AktiF- und AktiF Plus-Beschäftigungsförderung ist das neue Beschäftigungsprogramm der Deutschsprachigen Gemeinschaft, das am 1. Januar 2019 in Kraft trat. Durch die AktiF- oder AktiF Plus-Zuschüsse werden Arbeitgeber finanziell unterstützt, wenn sie Personen einstellen, die auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt sind.

Alle AktiF- oder AktiF Plus-Berechtigten müssen in der Deutschsprachigen Gemeinschaft wohnhaft sein, als nichtbeschäftigte Arbeitsuchende beim Arbeitsamt eingetragen sein, nicht der Schulpflicht unterliegen und nicht das gesetzliche Pensionsalter erreicht haben.

§2. AKTIF-BERECHTIGTE

1310.

Folgende Zielgruppen sind AktiF-Berechtigte und geben dem Arbeitgeber Anrecht auf einen AktiF-Zuschuss:

- Jugendliche unter 26 Jahren, ohne Abitur oder Gesellenzeugnis;
- Jugendliche unter 26 Jahren, welche höchstens im Besitz von Abitur oder Gesellenzeugnis und seit mindestens 6 Monaten arbeitslos sind;
- Ältere Arbeitsuchende ab 50 Jahre, die ihre letzte Arbeitsstelle unfreiwillig verloren haben;
- Langzeitarbeitsuchende, das bedeutet Personen, die seit mindestens 12 Monaten als nichtbeschäftigter Arbeitsuchende beim Arbeitsamt eingetragen sind;
- Opfer von Umstrukturierungen, Konkursen, Schließungen u.Ä., die höchstens ein Abitur oder Gesellenzeugnis besitzen.

§3. AKTIF PLUS-BERECHTIGTE

1311.

Folgende Zielgruppen sind AktiF Plus-Berechtigte und geben dem Arbeitgeber Anrecht auf einen AktiF Plus-Zuschuss:

- Nichtbeschäftigte Arbeitsuchende, die mindestens zwei der folgenden Vermittlungshemmnisse aufweisen:
 - Eine verminderte Arbeitsfähigkeit;
 - Mindestens 24 Monate als nichtbeschäftigte Arbeitsuchende beim Arbeitsamt eingetragen sein;
 - Kein Abitur oder Gesellenzeugnis besitzen;
 - Weder Deutsch- noch Französischkenntnisse haben (< Niveau B1).

§4. BISHERIGE BESCHÄFTIGUNGSPROGRAMME

1312.

Im Zuge des neuen Beschäftigungsprogramms der Deutschsprachigen Gemeinschaft liefern folgende Beschäftigungsmaßnahmen zum 1. Januar 2019 aus:

- Bezuschusste Vertragsarbeitnehmer (BVA) bei VoG, öffentlichen Behörden und lokalen Behörden;
- Plan Aktiva und „Aktiva Start“ inklusive verschiedene LSS-Reduzierungen;
- SINE-Programm inklusive LSS-Reduzierungen;
- Jugendbeschäftigungsprogramm („Emploi jeune-Bonus jeune non-marchand“-Stellen)
- Erstbeschäftigungsabkommen;
- Beschäftigungsprämie für ältere Arbeitnehmer im gewerblichen Privatsektor;
- Diverse Reduzierungen der LSS-Arbeitgeberlasten wie z.B. „Erstbeschäftigungsabkommen“ („Convention premier emploi“, Opfer von Umstrukturierungsmaßnahmen, usw.)

Achtung: Im Sinne der Beschäftigungssicherung werden die Stellen, deren Arbeitsvertrag spätestens zum 31. Dezember 2018 gestartet ist, weiterhin nach den geltenden Regeltexten gefördert.

Folgende Beschäftigungs- und Ausbildungsmaßnahmen bleiben bestehen:

- Beschäftigungsmaßnahme der ÖSHZ in Anwendung des Artikels 60 §7 des Grundlagengesetzes vom 8. Juli 1976 über die öffentlichen Sozialhilfezentren;
- Tutoratsunterstützung in Anwendung des Artikels 61 des Grundlagengesetzes vom 8. Juli 1976 über die öffentlichen Sozialhilfezentren;
- Finanziell geförderte „Partnerschaftskonventionen“, die für Empfänger von Eingliederungseinkommen oder Empfänger der gleichgestellten Sozialhilfe abgeschlossen werden können;
- LSS-Reduzierungen für Tutoren;
- LSS-Reduzierungen für Künstler;
- LSS-Reduzierungen für Kinderbetreuer;
- LSS-Reduzierungen für Hausangestellte;
- Ausbildungsunterstützung im Rahmen der „Individuellen Berufsausbildung im Betrieb“ (IBU);
- Praktikumsunterstützung im Rahmen des Einstiegspraktikum.

§ 5. LSS-ERMÄSSIGUNG FÜR ÄLTERE ARBEITNEHMER

Eine LSS-Ermäßigung ist eine Senkung der Arbeitgeberbeiträge zur sozialen Sicherheit. Diese wird gewährt bei der Einstellung älterer Arbeitnehmer (ab 55 Jahre). Diese Ermäßigung findet auch Anwendung bei Personalmitgliedern, die bereits im Betrieb beschäftigt sind und das Alter von 55 Jahren erreichen.

Bei den Ermäßigungen handelt es sich um pauschale Beiträge, deren Höhe von den festgelegten Alterskategorien abhängt (siehe Tabelle). Im Fall von Teilzeitverträgen wird die Ermäßigung aufgrund der effektiven Arbeitszeit errechnet. Als Minimum gilt eine Teilzeitbeschäftigung von 27,5 %.

Alter	Höhe der Ermäßigung pro Quartal (max. bei Vollzeitvertrag)
Ab 55 Jahre	300 Euro
56-58 Jahre	400 Euro
59-61 Jahre	1.000 Euro
62-65 Jahre	1.500 Euro

Alle Arbeitgeber des privaten und öffentlichen Sektors können diese Ermäßigung beantragen. Die Arbeitnehmer müssen folgende Bedingungen erfüllen:

- Sie müssen voll sozialversicherungspflichtig sein;
- Zum Zeitpunkt der Einstellung bzw. im Laufe ihrer Beschäftigung müssen die Arbeitnehmer mindestens 55 Jahre alt sein;
- Pro Quartal darf der Bruttolohn den Betrag von 13.942,47 € nicht übersteigen.

§6. LSS-ERMÄSSIGUNG FÜR ERSTEINSTELLUNGEN

Der Arbeitgeber, der einen ersten, zweiten, dritten, vierten, fünften oder sechsten Arbeitnehmer einstellt, kann eine Senkung der Arbeitgeberabgaben zur sozialen Sicherheit (LSS-Ermäßigung) erhalten. Dies gilt nur für die Basisbeiträge zur sozialen Sicherheit, nicht für die sektoralen Beiträge.

Es handelt sich um eine pauschale Ermäßigung pro Quartal (siehe Tabelle). Sie wird während einer bestimmten Anzahl Quartale gewährt.

Arbeitnehmer	Quartal 1 bis 5	Quartal 6 bis 9	Quartal 10 bis 13
1. Einstellung	3.100 € pro Trimester zeitlich unbegrenzt		
2. Einstellung	1.550 €	1.050 €	450 €
3. Einstellung	1.050 €	1.050 €	450 €
4., 5. oder 6. Einstellung	abgeschafft für Neueinstellung ab dem 1.1.2024. Für vor dem 01.01.2024 genutzte Ermäßigungen gibt es Übergangsbestimmungen.		

Die oben angegebenen Beträge gelten für eine Vollzeitbeschäftigung. Im Fall von Teilzeitverträgen wird die Ermäßigung aufgrund der effektiven Arbeitszeit errechnet. Als Minimum gilt eine Teilzeitbeschäftigung von 27,5 %.

Anspruch auf die LSS-Ermäßigung haben alle Arbeitgeber, die folgende Bedingungen erfüllen:

- Sie müssen im Privatsektor tätig sein.
- Sie müssen als „neue Arbeitgeber“ gelten, das heißt zum ersten Mal Arbeitnehmer einstellen.

Die Arbeitnehmer brauchen keine Bedingungen zu erfüllen.

Quelle und weitere Infos: <https://adg.be/>

KAPITEL 1

FLÄMISCHE AUSBILDUNGSMÄßNAHMEN

§1. FLÄMISCHE AUSBILDUNGSANREIZE

1313.

Am 11. Juli 2017 vereinbarten die flämische Regierung und die Sozialpartner ein Abkommen über die Instrumente der Ausbildung für die Arbeitnehmer: den „Ausbildungspakt“. Dieses Abkommen war notwendig, da die sechste Staatsreform auf flämischer Ebene neue Kompetenzen bezüglich der Ausbildung der Arbeitnehmer übertrug. Seit dem 1. Januar 2019 gibt es drei Instrumente: der flämische Ausbildungsurlaub, der flämische Ausbildungsscheck und der flämische Ausbildungskredit.

A. Flämischer Ausbildungsurlaub

(Dekret und Entscheidung der flämischen Regierung in Bezug zum flämischen Ausbildungsurlaub; ministerieller Erlass über die Kriterien für die Ausbildungen, die auf den Arbeitsmarkt ausgerichtet sind.)

1314.

Mit dem flämischen Ausbildungsurlaub (*Vlaams opleidingsverlof* oder VOV) können Sie Ausbildungen absolvieren, die auf die Berufslaufbahn und den Arbeitsmarkt ausgerichtet sind. Der VOV gibt Ihnen das Recht, der Arbeit fernzubleiben, während Sie weiterhin den begrenzten Lohn erhalten, der Ihnen normalerweise für Ausbildung, Studium oder die Teilnahme an Prüfungen gezahlt werden muss.

1315.

Dieses Recht gilt für Arbeitnehmer in einer Betriebseinheit in der Flämischen Region, die wie folgt beschäftigt sind:

- vollzeitig;
- mindestens zu 4/5 einer Vollzeit;
- mindestens halbtätig mit festem Stundenplan;
- mindestens halbtätig mit variablem Stundenplan.

1316.

VOV-Stunden können für die Stunden des Kurses/Studiums beantragt werden, die mit den Arbeitszeiten übereinstimmen. Das gilt aber nicht für Personen, die mindestens halbtätig mit einem variablen Stundenplan arbeiten.

1317.

Das Anrecht auf VOV ausgehend vom Arbeitsvertrag wird auf der Grundlage der LSS/DMFA-Erklärung überprüft.

1318.

Folgende Kurse berechtigen zum VOV:

1. eine arbeitsmarktorientierte Ausbildung, die:

- in der Datenbank der Ausbildungskurse registriert ist, die für flämische Ausbildungsanreize in Frage kommen (*Opleidingsdatenbank Vlaamse opleidingsincentives*);
- für die der Arbeitnehmer für mindestens 3 Credits oder 32 Stunden in Präsenz oder in Unterrichtsperioden für ein Jahr eingetragen ist;
- im Rahmen eines Diplomvertrags oder eines Kreditvertrags abgeschlossen wird (Prüfungsverträge sind ausgeschlossen);
- alle zusätzlichen und spezifischen Bedingungen für die betreffende Ausbildung erfüllt (z. B. in Bezug auf die Bedingungen des Bildungsniveaus des Arbeitnehmers);

2. eine karriereorientierte Ausbildung (d.h. eine Ausbildung, die im persönlichen Weiterbildungsplan im Rahmen der Laufbahnbegleitung empfohlen wird), die:

- von einem als qualifizierter Dienstleister registrierten Dienstleister erbracht wird (Qualitätsregistrierung bei der Abteilung *Werk en Sociale Economie*);
- und die mindestens 32 Stunden Präsenz- oder Kurszeiten oder mindestens 3 Credits umfasst;

3. ein Tutorat, das in der Schulungsdatenbank erfasst wird;

4. Prüfungen, die von der Flämischen Gemeinschaft in der Ausbildungsdatenbank aufgezeichnet werden, um die zuvor erworbenen Fähigkeiten zu validieren (Erfahrungsnachweis).

5. Prüfungen, die von der Flämischen Gemeinschaft zur Validierung zuvor erworbener Fähigkeiten (Erfahrungsnachweis) registriert und in der Ausbildungsdatenbank aufgezeichnet wurden.

Die Liste aller arbeitsmarktorientierten Ausbildungsgänge, die für VOV relevant sind und von zugelassenen Ausbildungsteilnehmern angeboten werden, finden Sie in der Datenbank der Ausbildungen, die für flämische Ausbildungsanreize in Frage kommen (*Opleidingsdatenbank Vlaamse opleidingsincentives*).

Dort können Sie sich für die Ausbildung Ihrer Wahl eintragen und Sie erhalten sofort Ihre Eintragungsbescheinigung, die automatisch an Ihren Arbeitgeber gesendet wird.

1319.

Für jedes Schuljahr (1. September bis 31. August) erhält jeder anspruchsberechtigte Vollzeitbeschäftigte 125 VOV-Stunden für jede arbeitsmarktorientierte Ausbildung. Arbeitnehmer, die mindestens halbezeitig beschäftigt sind, haben einen anteiligen Anspruch auf der Grundlage der LSS DMFA-Erklärung.

Im Zeitraum 2021-2022 führte die flämische Regierung das gemeinsame Initiativrecht für den flämischen Ausbildungsurlaub (VOV) ein.

Durch die Einführung dieses „gemeinsamen Initiativrechts“ im Rahmen des flämischen Ausbildungsurlaubs können die Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern bestimmte Schulungen anbieten. Dadurch können die Arbeitnehmer den Ausbildungsurlaub nicht nur für von ihnen selbst gewählte, sondern auch für von ihrem Arbeitgeber angebotene Schulungen nutzen, wodurch sie ihre Zukunftsaussichten in der Branche oder auf dem flämischen Arbeitsmarkt verbessern können.

Ein Arbeitnehmer, der eine Ausbildung seiner Wahl absolviert und auch eine vom Arbeitgeber angebotene Ausbildung annimmt, verdoppelt somit seinen Anspruch und kann bis zu 250 Stunden Ausbildungsurlaub nehmen. Das gemeinsame Initiativrecht ist eine zeitlich befristete Maßnahme, die jedoch wahrscheinlich für das Schuljahr 2023-2024 verlängert wird.

Wenn die Initiative vom Arbeitgeber ausgeht, muss der Arbeitnehmer darüber informiert werden, dass für diese Schulung Ausbildungsurlaub beantragt wird. Seit dem Schuljahr 2022-2023 erhält jeder Arbeitnehmer eine Nachricht oder ein Schreiben zur Genehmigung von „Mijn burgerprofiel“. Der Ausbildungsurlaub kann nur beantragt werden, wenn der Arbeitnehmer keine Einwände hat. Wenn der Arbeitnehmer nicht zustimmt, endet der Antrag und es erfolgt keine Rückerstattung.

1320.

Ein Arbeitnehmer, der an einer Ausbildung teilnimmt, die eine regelmäßige Präsenz erfordert, erfüllt die Besuchsquote, wenn er nicht mehr als an 10 % der Präsenzstunden pro Jahr ausfällt, und wenn er an der Abschlussprüfung teilnimmt, wenn diese Teil der Ausbildung ist.

Ein Arbeitnehmer, der eine Ausbildung macht, die keine regelmäßige Präsenz benötigt, erfüllt die Besuchsquote, wenn er an der Abschlussprüfung teilnimmt.

Stellt die WSE-Abteilung fest, dass der Arbeitnehmer die Besuchsquote nicht erfüllt und mehr Stunden flämischen Ausbildungsurlaub genommen hat, als ihm zusteht, wird die Abteilung automatisch das folgende Anrecht auf die maximale Stundenzahl des flämischen Ausbildungsurlaubs um 25 % für diesen Arbeitnehmer kürzen. Die WSE-Abteilung muss den Arbeitnehmer schriftlich darüber informieren.

Alle Gründe, die zur Aussetzung des Arbeitsvertrags und zur Abwesenheit aus vom Arbeitgeber bescheinigten beruflichen Gründen führen, werden als gerechtfertigter Grund für die Abwesenheit während der Unterrichtsstunden und der Abschlussprüfung akzeptiert. Die Besuchsquote wird aufgrund der ungerechtfertigten Abwesenheiten, der Gesamtzahl der zu folgenden Präsenzstunden und der Teilnahme an der Abschlussprüfung ermittelt.

B. Flämische Ausbildungsschecks

(Dekret der flämischen Regierung über die Ausbildungsschecks für Arbeitnehmer)

1321.

Der flämische Ausbildungsscheck ist eine digitale Zahlungsmethode, die es einem Arbeitnehmer ermöglicht, seinen persönlichen Anteil an der direkten Ausbildungsgebühr zu zahlen, die ihm von einem zugelassenen Ausbildungsanbieter in Rechnung gestellt wird. Die flämische Regierung zahlt ihren Anteil direkt an den Ausbildungsanbieter.

1322.

Jeder Arbeitnehmer im privaten oder öffentlichen Sektor kann ihn nutzen, wenn er seinen Wohnsitz:

- in der Flämischen Region, in der Region Brüssel-Hauptstadt hat;
- in der Wallonischen Region hat und in der Flämischen Region oder in der Region Brüssel-Hauptstadt arbeitet;
- in einem EU- oder EWR-Mitgliedstaat hat und in der Flämischen Region oder der Region Brüssel-Hauptstadt arbeitet.

1323.

Gering- und mittelqualifizierte Personen (kein Hochschulabschluss) können maximal 250 Euro „pro Schuljahr“ (125 Euro persönlicher Anteil und 125 Euro Staatsanteil) in Ausbildungsschecks für die direkten Kosten der Ausbildung erhalten:

- arbeitsmarktorientierte Ausbildungen, registriert in der Datenbank der Ausbildungen, die zu flämischen Ausbildungsanreizen berechtigten;
- karriereorientierte Ausbildungen, die in ihrem persönlichen Ausbildungsplan (PFP) enthalten sind, der im Rahmen einer Laufbahnbegleitung erarbeitet wurde. Die Schulung dauert mindestens 32 Stunden und der Schulungsleiter muss als qualifizierter Dienstleister registriert sein (Qualitätsregistrierung bei der WSE-Abteilung);
- Ausbildung in der Hochschulbildung. Die Höhe der Ausbildungsschecks wird dann auf 500 Euro pro Schuljahr erhöht, davon 250 Euro für den persönlichen Anteil und 250 Euro für die Intervention der flämischen Behörden.

1324.

Hochqualifizierte können maximal 250 Euro „pro Schuljahr“ (125 Euro persönlicher Anteil und 125 Euro Landesanteil) an Ausbildungsschecks für die direkten Kosten der Ausbildung erhalten:

- karriereorientierte Ausbildungen, die in ihrem persönlichen Ausbildungsplan (PFP) enthalten sind, der im Rahmen einer Laufbahnbegleitung erarbeitet wurde. Die Schulung dauert mindestens 32 Stunden und der Schulungsleiter muss als qualifizierter Dienstleister registriert sein (Qualitätsregistrierung bei der WSE-Abteilung);

1325.

Menschen ohne Sekundarschulabschluss können von einer erhöhten Intervention von bis zu 250 Euro profitieren.

Sie sind in vollem Umfang vom Eigenbeitrag befreit, wenn sie eine Ausbildung absolvieren, die mindestens eine der folgenden Bedingungen erfüllt:

- sie konzentriert sich auf grundlegende Lese-, Rechen- oder IKT-Grundkenntnisse;
- es handelt sich um eine Ausbildung in Niederländisch für fremdsprachige Personen;
- sie trägt zur Erlangung eines Sekundarschulabschlusses bei, einschließlich der Ablegung von Prüfungen vor der Jury Central des Sekundarschulwesens gemäß Artikel 256/1 des Kodex des Sekundarschulwesens vom 17. Dezember 2010 und vor der Jury Central des Primarschulwesens gemäß Artikel 56 des Dekrets vom 25. Februar 1997 über die Grundbildung;
- sie trägt zum Erwerb einer beruflichen Qualifikation bis einschließlich Stufe 4 der flämischen Qualifikationsstruktur bei;
- sie zielt darauf ab, Kompetenzen zu erwerben, die zu einem Mangelberuf führen, der in der vom VDAB erstellten Liste der Mangelberufe aufgeführt ist.

1326.

Die Ausbildungsschecks sind sechs Monate ab Ausstellungsdatum gültig. Sie können nur für die darin erwähnte Ausbildung verwendet werden.

C. Flämischer Zeitkredit für Weiterbildungen

(Dekret der flämischen Regierung über die Reform des Anreizsystems im Privatsektor; Dekret der flämischen Regierung über die Reform des Anreizprämiensystems im Nonprofit-Privatsektor.)

1327.

Der flämische Zeitkredit für Weiterbildungen ersetzt die vorherige „Anreizprämie zur flämischen Weiterbildung“, die parallel zum LfA-Zeitkredit für Weiterbildungen erhalten werden konnte. Dieser zusätzliche Betrag ist zusätzlich zum LfA-Zeitkredit für Weiterbildungen erhältlich. Der Arbeitnehmer muss in einer Einrichtung in Flandern beschäftigt sein. Sie erhalten ihn automatisch, wenn Sie Anspruch auf den LfA-Zeitkredit für Weiterbildungen haben und für die gleiche Dauer.

Welcher Betrag?

(Monatliche Bruttoprämie in Euro - Betrag seit 1.11.2023)

Arbeitete im Jahr vor der Unterbrechung	Während der Unterbrechung immer noch im privaten Sektor tätig	Monatliche Bruttoprämie
Minimum 75 %	0 %	690,69 Euro
Minimum 75 %	50 %	365,85 Euro
Minimum 50 %	0 %	365,85 Euro
Zwischen 20 und 50 %	0 %	205,08 Euro
Minimum 75 % (und zu Beginn der Unterbrechung zu 100 %)	80 %	205,08 Euro

1328.

Gering- und mittelqualifizierte Arbeitskräfte (kein Hochschuldiplom) können davon profitieren, um marktorientierten Ausbildungen zu folgen (die sie zum flämischen Ausbildungsurlaub berechtigen), die beruflich qualifizierende Ausbildungen sind, die Teil eines unternehmerischen Parcours sind oder die zu einem schwer zu besetzenden Beruf führen, sowie karriereorientierten Ausbildungen (die Anrecht auf einen flämischen Ausbildungsurlaub geben) im Rahmen eines PFP, der im Rahmen einer Laufbahnbegleitung erstellt wurde.

Um in den Genuss des flämischen Ausbildungskredits zu kommen, muss die Ausbildung in die Datenbank der Ausbildungskurse, die Anspruch auf flämische Ausbildungsanreize begründen, mit dem Vermerk „Ausbildungskredit“ aufgenommen werden.

1329.

Alle Arbeitnehmer (einschließlich derjenigen, die hochqualifiziert sind) können von dem flämischen Ausbildungskredit für eine karriereorientierte Ausbildung profitieren, die Teil eines persönlichen Weiterbildungsplanes, der im Rahmen der Karriereförderung festgelegt wurde.

1330.

Es ist nicht möglich, einen Zeitkredit und einen flämischen Bildungsurlaub zu kombinieren.

§2. AUSBILDUNG AM ARBEITSPLATZ

1331.

Das flämische Arbeitsamt VDAB hat mehrere Arten von Ausbildungen am Arbeitsplatz entwickelt. Es schlägt sie den Arbeitssuchenden vor, um deren Kenntnisse und Möglichkeiten zur Einsetzung in eine dauerhafte Beschäftigung zu stärken. Je nachdem welches Element betont werden soll, wird es sich um eines der folgenden sechs Praktika handeln. Ein weiteres Praktikum der beruflichen Erfahrung befindet sich in der Entwicklung und wird im Rahmen des Berufserfahrungsparcours umgesetzt. Derzeit wird erwogen, die verschiedenen Praktika zu einem einzigen Instrument zusammenzuführen.

1332.

ORIENTIERUNG	ZIELGRUPPE	ZIEL	ENTSCHÄDIGUNG	DAUER
Berufs- erkundung	Inaktive Arbeit- suchende	Ein berufliches Ziel definieren und den Beruf erkunden	Kosten der Kinder- betreuung, Fahrt- kosten und Versi- cherung	Max. eine Woche, Fortsetzung bis zu max. 30 Kalender- tagen.
Aktivierungs- praktikum	Inaktive Arbeit- suchende, sehr schwer vermittel- bar	Orientierung des Arbeitssuchenden (festlegen ob der Arbeitssuchende für eine bezahlte Beschäftigung ver- mittelbar ist oder nicht, evtl. unter- stützt durch die Arbeit) und ihn aktivieren	Kosten der Kinder- betreuung, Fahrt- kosten, Versiche- rung und Eigenkos- ten für die verein- barten Prüfungen/ Konsultationen.	Die max. Dauer eines Praktikums beträgt 6 Monate, max. Dauer des Par- cours: 18 Monate
Ausbildungs- praktikum	Praktikanten in Berufsausbildung	In den Produktions- prozess eingliedern mit Schwerpunkt auf die Ausbildung	Kosten der Kinder- betreuung, Fahrt- kosten und Versi- cherung. Parallel zur Arbeits- losenentschädigung erhält der Betrof- fene eine Entschä- digung von einem Euro/Stunde für die besonderen Ziel- gruppen.	Maximal die Hälfte der vollständigen Ausbildung im Rahmen des Aus- bildungsparcours (Ausbildung + Prak- tikum), max. Dauer von 6 Monaten.
IBU (individuelle Berufsaus- bildung im Unternehmen)	Priorität für gefährdete Arbeit- suchende mit einem konkreten beruflichen Ziel	Allgemeine beruf- liche, sprachliche und technische Kompetenzen erwerben	Kosten der Kinder- betreuung, Fahrt- kosten und Ver- sicherung, Produk- tivitätsprämie für IBU-Praktikanten	Mindestens 4 Wochen und höchs- tens 26 Wochen, 52 Wochen für gefährdete Arbeit- suchende

Praktikum der beruflichen Eingliederung	Arbeitsuchende mit konkretem beruflichen Ziel, aber fehlender Erfahrung	Bezahltes Praktikum in gegenseitiger Anerkennung, ohne Einstellungsverpflichtung und ohne Begleitung des VDAB/Partners während des Praktikums.	Versicherungskosten und Entschädigung in Höhe von 50 % des garantierten monatlichen Durchschnittseinkommens.	maximal 6 Monate
Praktikum der Berufserfahrung	Arbeitsuchende inaktiv im Rahmen eines TWE-Parcours (zeitlich begrenzte Berufserfahrung)	Generische Fähigkeiten stärken und Berufserfahrung sammeln	Ja, 200 Euro brutto pro Monat für ein Vollzeitpraktikum. Auf diese 200 Euro wird ein Berufssteuervorabzug von 11,11 % einbehalten. Anteilig bei verminderten Leistungen. Kinderbetreuungs- und Fahrtkosten	Zwischen 4 Wochen und 6 Monaten

1333.

Der IBU-Praktikant erhält eine Ausbildungszulage, die aus seiner Arbeitslosenentschädigung (oder sonstige) und einem Teil des garantierten monatlichen Durchschnittseinkommens besteht. Ziel ist, dass jeder Praktikant einen Betrag erhält, der mindestens dem vorgenannten Einkommen entspricht. Ein IBU-Praktikant ohne jegliche Zulage erhält 4 x 398,82 Euro als Ausbildungszulage. Ein Arbeitsuchender mit vollem Arbeitslosengeld erhält 398,82 Euro zusätzlich.

1334.

Ab Januar 2024 führt der VDAB den „Lernjob“ (leerjob) ein. Es handelt sich um einen Ausbildungsweg, der in einem Unternehmen stattfindet und auf den Erwerb von Kompetenzen ausgerichtet ist, die mit einer beruflichen Qualifikation einhergehen. Diese wird durch ein Gespräch zur Validierung der Kompetenzen erworben.

ORIENTIERUNG	ZIELGRUPPE	ZIEL	ENTSCHÄDIGUNG	DAUER
Lernjob	Unqualifizierter junger Arbeitsuchender: <ul style="list-style-type: none"> • mindestens 21 Jahre • oder seit 2 Jahren nicht mehr in der Sekundarschule 	Unqualifizierten jungen Menschen ermöglichen, eine berufliche Qualifikation zu erwerben	Kosten der Kinderbetreuung, Versicherung	Mindestens 3 Monate, maximal 2 Jahre

Eine Person, die an einer „Lernjob“-Maßnahme teilnimmt, hat Anspruch auf eine vom Unternehmen gezahlte Vergütung. Diese beläuft sich auf 34,50 % des garantierten monatlichen Durchschnittseinkommens. Es handelt sich um eine Mindestentschädigung. Das Unternehmen kann immer eine höhere Vergütung zahlen. Diese Lernvergütung kann mit einem Ersatzeinkommen kombiniert werden.

KAPITEL 2

WALLONISCHE AUSBILDUNGSMAßNAHMEN

Vorwort: Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Kapitels wird über eine Reform der verschiedenen Regelungen verhandelt. Es ist also nicht ausgeschlossen, dass sie grundlegend überarbeitet werden. Bitte informieren Sie sich in der Gewerkschaftspresse, um auf dem Laufenden zu bleiben.

§1. BEZAHLTER BILDUNGSURLAUB

1335.

Wenn Sie im Privatsektor oder in einem öffentlichem Unternehmen als Vertragsbeschäftigter arbeiten und Sie während oder außerhalb Ihrer Arbeitszeit an Weiterbildungen teilnehmen möchten oder eine Prüfung ablegen, haben Sie Anrecht an einer gewissen Anzahl Freistunden mit Beibehaltung Ihres Lohnes. Es handelt sich hier um den bezahlten Bildungsurlaub.

Ihr Arbeitgeber ist demnach verpflichtet, Ihnen bezahlte Bildungsurlaubstage zu gewähren, wenn Sie die Bedingungen erfüllen, einer in diesem Rahmen anerkannten Weiterbildung folgen und Ihre Einschreibebescheinigungen für den bezahlten Bildungsurlaub fristgerecht einreichen. Alle Arbeitnehmer im Privatsektor und die Vertragsbeschäftigten der autonomen öffentlichen Unternehmen, die mindestens zu 4/5 mit variablem Stundenplan beschäftigt sind, können allen für den BBU anerkannten Weiterbildungen folgen. Falls Sie teilzeitig arbeiten (mindestens halbezeit und weniger als 4/5) mit fixem Stundenplan, haben Sie nur Anrecht auf BBU, um einer beruflichen Weiterbildung während Ihrer Arbeitszeit zu folgen.

1336.

Der Antrag auf Bildungsurlaub geschieht durch das Einreichen der regulären Einschreibebescheinigung, die durch den Veranstalter der Weiterbildung ausgestellt wird. Wenn die Weiterbildung im September oder Oktober beginnt, muss die Bescheinigung spätestens am 31. Oktober des laufenden Schuljahres eingereicht werden (für das Schuljahr 2023-2024 muss die Bescheinigung spätestens am 31. Oktober 2023 eingereicht worden sein). Beginnen die Kurse nach diesem Datum oder bei verspäteter Einschreibung oder Arbeitgeberwechsel muss dieses Dokument innerhalb der 14 Tage nach der Einschreibung oder des Arbeitgeberwechsels eingereicht werden. Am Ende eines Trimesters händigt der Veranstalter der Weiterbildung Ihnen ebenfalls eine Anwesenheitsbescheinigung aus.

1337.

Sie haben Anrecht auf die Anzahl Stunden, die Ihrer Anwesenheit bei der Weiterbildung entspricht. Die Stunden sind begrenzt je nach Weiterbildungsart pro Schuljahr (September bis August). Für die teilzeitig beschäftigten Arbeitnehmer werden die Stunden anteilmäßig gerechnet. Diese Begrenzung für die allgemeinen Weiterbildungen sowie für die Sprachschulungen liegt bei 80 Stunden. Für die anderen Weiterbildungen oder Verbindungen verschiedener Arten von Schulungen, liegt der Kredit bei 100, 120 oder 180 Stunden, je nach Fall (z.B. Weiterbildungen für einen schwierig auszuführenden Beruf).

Der Urlaub muss während der Weiterbildungsperiode genommen werden (zwischen dem Anfangs- und Enddatum der Weiterbildung oder der letzten effektiv abgelegten Prüfung oder Nachprüfung). Ist die Weiterbildung außerhalb der Arbeitszeit, müssen Sie keinen Bildungsurlaub nehmen um ihr zu folgen. Sie können also Ihren Bildungsurlaubscredit nutzen, um an einem anderen Tag frei zu nehmen, an dem Sie normalerweise arbeiten, zwischen dem Anfangs- und Enddatum der Weiterbildung. Die maximale Anzahl BBU-Stunden pro Tag sind auf die Anzahl Stunden limitiert, die Sie normalerweise an diesem Tag arbeiten.

1338.

Wenn Sie einen BBU nehmen, erhalten Sie weiterhin Ihren normalen Lohn zum gewöhnlichen Auszahlungsdatum, eventuell begrenzt auf eine bestimmte Lohnobergrenze. Für 2023-2024 (vom 01.09.20023 bis zum 31.08.2024) ist der Monatslohn auf 3.500 Euro brutto begrenzt. Ihr Arbeitgeber wird vom Staat für die Bildungsurlaubszeiten entschädigt, die tatsächlich gemäß den geltenden Vorschriften gewährt wurden (21,30 Euro/Stunde).

§2. AUSBILDUNGS-INTEGRATIONSVERTRAG (AIV)

(Erlass der wallonischen Regierung vom 25.04. 2019 zur Umsetzung des Dekrets vom 04.04.2019 über die individuelle Berufsausbildung)

Vorbemerkung: Seit 2019 ersetzt der Ausbildungs-Integrationsvertrag den Ausbildungs-Integrationsplan.

1339.

Der AIV gewährt einem Unternehmen finanzielle Unterstützung, um seinen künftigen Mitarbeiter (Praktikant) für einen begrenzten Zeitraum auszubilden, und so das Qualifikationsdefizit im Verhältnis zu den Bedürfnissen des Unternehmens auszugleichen. Im Gegenzug verpflichtet sich das Unternehmen, dem der AIV zugute kommt, den von ihm ausgebildeten Auszubildenden mindestens für die Dauer einzustellen, die der Dauer der Ausbildung entspricht.

1340.

Um Zugang zum AIV zu erhalten, müssen Sie ein bei Forem registrierter arbeitsloser Arbeitsuchender sein oder in den drei Monaten vor dem Ausbildungsintegrationsvertrag nicht mehr als 20 Tage im Unternehmen für dieselbe Funktion beschäftigt gewesen sein.

Die Ausbildung dauert zwischen 4 und 26 Wochen. Die Dauer der Ausbildung wird in Funktion des Berufes und des Profils des Praktikanten bestimmt: Sie muss es dem Arbeitsuchenden erlauben, die nötigen Kompetenzen zum Ausüben seiner Funktion zu erwerben. Sie kann im Unternehmen oder teilweise in einem Ausbildungszentrum stattfinden.

Die Ausbildungsdauer kann auf maximal 52 Wochen verlängert werden, wenn der Arbeitsuchende eine der folgenden Bedingungen erfüllt:

- Er / sie hat kein abschließendes Diplom der oberen Sekundarstufe;
- Er / sie ist jünger als 25 Jahre und seit mindestens 1 Jahr als unbeschäftigter Arbeitsuchender eingetragen;
- Er / sie ist 25 Jahre oder älter und seit mindestens 2 Jahren als unbeschäftigter Arbeitsuchender eingetragen;
- Er / sie hat eine anerkannte Behinderung;
- Er / sie befindet sich in einem Eingliederungsprogramm des LIKIV.

1341.

Der Arbeitgeber zahlt dem Forem eine monatliche Pauschale, die auf den tatsächlich vom Praktikanten erbrachten Leistungen und auf dem künftigen Bruttolohn des Praktikanten basiert.

Pauschale	Betrag des zukünftigen Gehalts (brutto)	Monatliche Pauschale, die der Arbeitgeber dem Forem zahlt
1	<2.169 Euro	828 Euro
2	von 2.169 bis 2.669,99 Euro	1.083 Euro
3	von 2.670 bis 2.933,99 Euro	1.337 Euro
4	von 2.934 bis 3.317,99 Euro	1.591 Euro
5	> 3.318 Euro	1.846 Euro

Quelle: Forem (Beträge am 1.4.2024)

Der Praktikant erhält weiterhin seine eventuellen Sozialzulagen und erhält eine monatliche Prämie.

Aktueller Tagesbruttobetrag der Sozialzulagen	Aktueller Monatsbruttobetrag der Zulagen	Vom FOREM an den Praktikanten gezahlte Prämie pro Monat
≥ 49,16 Euro	≥ 1.278,03 Euro	365,01 Euro
32,73 bis 49,15 Euro	850,92 bis 1.277,77 Euro	730,03 Euro
maximal 32,72 Euro	maximal 850,64 Euro	1.095,04 Euro
keine Zulagen	keine Zulagen	1.278,03 Euro

Quelle: Forem (Beträge am 1.4.2024)

Er erhält ebenfalls die Rückerstattung von:

- seinen Fahrtkosten, falls sie mindestens 5 Kilometer betragen;
- den Kinderbetreuungskosten (Krippe): 4 Euro/Kind/Tag;
- den Kosten für außerschulische Betreuung: 2 Euro/Kind/Tag.

Der AIV ist ebenfalls für Leiharbeitsfirmen zugänglich (Ausführungserlass vom 25.04.2019, Art. 4).

Am Ende des AIV kann der Arbeitgeber auf staatliche Unterstützung wie „Impulsion 12 Monate“, „Sprungbrett 24 Monate“ oder „Sesam“ zurückgreifen.

§ 3. AUSBILDUNGSSCHECKS

(Wallonisches Dekret 10. 04.2003 Ausführungserlass)

1342.

Der Ausbildungsscheck ermöglicht es KMU (höchstens 250 Arbeitnehmer) und Selbstständigen auf Haupt- oder Zusatzbasis (für mindestens 6 Monate) mit Sitz in der französischsprachigen Wallonischen Region mit einem Umsatz von bis zu 50 Mio. EUR oder einer Finanzbilanz von weniger als 43 Mio. EUR, finanzielle Unterstützung für die Ausbildung ihrer Arbeitnehmer in einem der zugelassenen Ausbildungszentren zu erhalten..

Der Ausbildungsscheck im Wert von 30 Euro entspricht 1 Stunde Weiterbildung pro Arbeitnehmer. Die Wallonische Region gewährt einen Zuschuss von 15 Euro pro Scheck, was bedeutet, dass das KMU oder der Selbstständige für den Kauf eines Schecks im Wert von 30 Euro nur 15 Euro zahlt.

Derzeit gibt es drei Arten von Schecks:

1. klassische Ausbildungsschecks für alle allgemeinen Schulungen;
2. Ausbildungsschecks Sprachen für Sprachunterricht;
3. Ausbildungsschecks Öko-Klima für Schulungen zum Thema Energieeffizienz.

Das Kontingent der gewährten Schecks variiert je nach Größe des Unternehmens:

STATUS/GRÖÖE DES UNTERNEHMENS	ANZAHL DER AUSBILDUNGSSCHECKS PRO JAHR		
	Ausbildungsscheck	Ausbildungsscheck Sprachen	Ausbildungsscheck Öko-Klima
Selbstständig auf komplementärer Basis (seit mind. 6 Monaten)	80	20	200
Haupterwerbstätige/ Einzelunternehmen	100	25	200
2 bis 50 Arbeitnehmer	400	100	200
51 bis 100 Arbeitnehmer	600	150	200
101 bis 200 Arbeitnehmer	700	175	200
201 bis 250 Arbeitnehmer	800	200	200

Personen im Ausbildungs-Integrationsvertrag (während der Ausbildungszeit), Studenten, Lehrlinge und Praktikanten können nicht in den Genuss dieser Schecks kommen.

Alle Ausbildungen allgemeiner Art können belegt werden, vorausgesetzt, sie beziehen sich auf die Tätigkeit des Arbeitnehmers und / oder des Unternehmens, mit Ausnahme von Schulungen im Rahmen des Verhaltens, der Beziehung oder im Zusammenhang mit dem Wohlbefinden und der persönlichen Entwicklung.

Diese Ausbildung muss qualifizierend sein, d. h. die für die Ausübung der Funktion des Selbstständigen oder Arbeitnehmers in dem Unternehmen oder einem Unternehmen, das eine ähnliche Tätigkeit ausübt, erforderlichen Fähigkeiten hervorbringen und auf andere Unternehmen desselben Tätigkeitsbereichs oder eines Tätigkeitsbereichs, der ähnliche Qualifikationen erfordert, übertragbar sein.

1343.

Der Anpassungskredit ist eine öffentliche finanzielle Unterstützung, die Unternehmen gewährt wird, die theoretisch spezifische Schulungen organisieren, um ihre Arbeitnehmer auf dem Laufenden zu halten oder ihre Kompetenzen zu erweitern.

1344.

Zugangsbedingungen:

- Alle Unternehmen mit mindestens einem Betriebsitz in der französischsprachigen Wallonie, mit Ausnahme der VoG;
- Die spezifischen Schulungen müssen mindestens drei Arbeitnehmer des Unternehmens oder Leiharbeiter betreffen, die zum Zeitpunkt der Schulung im Unternehmen beschäftigt sind, und mit einer der folgenden Situationen in Zusammenhang stehen:
 - Auffrischung, Vielseitigkeit oder Anpassung an einen neuen Arbeitsplatz;
 - Einsatz eines neuen Werkzeugs oder neuer Arbeitsmethoden;
 - Einführung eines Qualitätsmanagementsystems (ISO 9001);
 - Einführung eines Umweltmanagementsystems (ISO 14001, EMAS);
 - Einführung eines Sicherheitsmanagementsystems (VCA, BeSaCC, OHSAS 18001);
 - Einführung eines Systems zur Reduzierung oder Anpassung der Arbeitszeit;
 - Anpassung an industrielle, organisatorische oder technologische Veränderungen.

1345.

Wie funktioniert das? Der Arbeitgeber erhält pro Arbeitnehmer einen Pauschalzuschuss pro Stunde in Höhe von:

- 9 Euro für KMU, d.h. für Unternehmen mit weniger als 250 Beschäftigten und einem Jahresumsatz von höchstens 50 Mio. Euro oder einer Jahresbilanzsumme von höchstens 43 Mio. Euro;
- 6 Euro für alle anderen Unternehmen.

Diese Stundensätze werden auf 10 bzw. 7 Euro angehoben, wenn das Unternehmen seinen Sitz in einer Region hat, in der Regionalbeihilfen gewährt werden können.

Um einen Anpassungskredit in Anspruch nehmen zu können, muss das Unternehmen außerdem einen Ausbildungsplan erstellen. Dieser wird zur Stellungnahme vorgelegt:

- entweder dem Betriebsrat, wenn das Unternehmen mehr als 100 Arbeitnehmer beschäftigt;
- oder dem Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz, wenn das Unternehmen mehr als 50 Arbeitnehmer beschäftigt;
- oder den repräsentativen Arbeitnehmerorganisationen, wenn das Unternehmen weniger als 50 Arbeitnehmer beschäftigt.

Wenn die oben genannten Organe nicht vorhanden sind oder keine positive Stellungnahme zum Ausbildungsplan abgegeben haben, wird die Stellungnahme der Kammer Beschäftigung-Ausbildung (ChEF) der Instanz Arbeitsmarktregion (Instance Bassin, Ibefe) eingeholt. In diesem Fall legt die territorial zuständige ChEF dem FOREM ihre begründete Stellungnahme zum Ausbildungsplan innerhalb von 20 Tagen ab dem Zeitpunkt vor, an dem das FOREM die Akte, die nach Prüfung des Antrags auf finanzielle Unterstützung durch das Unternehmen erstellt wurde, versendet hat. Wird innerhalb dieser Frist keine Stellungnahme abgegeben, gilt diese als positiv.

Die Gewerkschaftsvertreter haben also ein Mitspracherecht bei der Ausbildungspolitik des Unternehmens, und es ist entscheidend, dass jeder diese wichtige Befugnis wahrnimmt.

Der Zuschuss ist auf 80.000 Euro pro Unternehmen und Zweijahreszeitraum begrenzt, und zwar im Rahmen der jährlich festgelegten Haushaltsgrenzen.

Im Gegenzug zu dieser öffentlichen finanziellen Unterstützung verpflichtet sich das Unternehmen, mindestens 80 % seines Personalstands zu erhalten.

KAPITEL 3

BRÜSSELER AUSBILDUNGSMAßNAHMEN

§1. BEZAHLTER BILDUNGSURLAUB

(Gesetz vom 22.01.1985, KE vom 31.05.1999. Im Rahmen der 6. Staatsreform wurde diese Materie den Regionen übertragen)

A. Grundsätze

1346.

Der bezahlte Bildungsurlaub (BBU) ist ein Recht von Arbeitnehmern (hauptsächlich aus dem Privatsektor), das es ihnen ermöglicht, sich tagsüber oder zeitversetzt unter Beibehaltung ihres Entgelts weiterzubilden. Der bezahlte Bildungsurlaub ermöglicht den Zugang zu beruflicher Bildung. Alle Ausbildungen, die im Rahmen des lebenslangen Lernens (promotion sociale) organisiert werden, die Ausbildungen des Mittelstands und einige sektorale Ausbildungen werden als Berufsbildung anerkannt. Alle Bachelor-, Graduierten- und Masterstudiengänge (einschließlich der Vorbereitungs- und Übergangsjahre) bieten Zugang zu bezahltem Bildungsurlaub.

Ausbildungen in bildender und darstellender Kunst geben Anrecht auf bezahlten Bildungsurlaub, sofern sie von den zuständigen Behörden anerkannt werden.

Nach Anerkennung durch die Brüsseler Zulassungskommissionen haben Arbeitnehmer, die höchstens über ein Abiturdiplom (Sekundarstufe II) verfügen, Anspruch auf bezahlten Bildungsurlaub für Orientierungs- und Beratungsmaßnahmen.

Der gesamte Weg der Validierung von Kompetenzen gibt Anrecht auf bezahlten Bildungsurlaub.

Von einer Gewerkschaftsorganisation organisierte Schulungen berechtigen ebenfalls zu bezahltem Bildungsurlaub.

Schulungen, die von einer Jugend- oder Erwachsenenorganisation und von Schulungsinstituten organisiert werden, die von einer Gewerkschaft gegründet oder anerkannt wurden, geben Anrecht auf bezahlten Bildungsurlaub.

Berufsausbildungen, die am Arbeitsplatz für Menschen mit einer Beeinträchtigung durchgeführt werden, oder Berufsausbildungen, die einer sektoralen Ausbildung gleichgestellt sind, die durch einen Beschluss der zuständigen paritätischen Kommission organisiert wird, geben Anspruch auf bezahlten Bildungsurlaub.

1347.

Um Anrecht auf bezahlten Bildungsurlaub zu haben, muss der Arbeitnehmer im Privatsektor beschäftigt sein oder als Vertragsbediensteter in einem autonomen öffentlichen Unternehmen arbeiten. Statutarisches oder vertraglich angestelltes Personal des Staates, der Gemeinschaften, der Regionen, der Provinzen, der Gemeinden, der Interkommunalen und das Lehrpersonal haben keinen Anspruch auf bezahlten Bildungsurlaub.

Arbeitnehmer haben Anspruch auf bezahlten Bildungsurlaub, wenn ihr Arbeitsverhältnis mindestens 25 % einer Vollzeitbeschäftigung entspricht.

1348.

Der Arbeitnehmer darf der Arbeit fern bleiben für eine Dauer, die der Anzahl effektiv besuchter Ausbildungsstunden entspricht. Das will nicht heißen, dass er nur der Arbeit fern bleiben kann, um dem Unterricht zu folgen. Er kann diesen Urlaub auch nutzen, um zu lernen, Hausaufgaben

zu erledigen, Prüfungen abzulegen, usw...

Die Ausbildung muss mindestens 32 Stunden pro Schuljahr umfassen.

Die maximale Anzahl Unterrichtsstunden hängt von der Art der Ausbildung ab und ob diese während der Arbeitszeit erfolgt oder nicht.

Allgemeinbildung	80	Keine Erhöhung
Sprachkurse	80	Erhöhung auf 130 für Landes-, Gebärden- oder arbeitsbezogene Sprachen Erhöhung auf 130 für Arbeitnehmer mit maximal Abiturdiplom
Berufsbildung	120	Erhöhung auf 130 für Arbeitnehmer mit maximal Abiturdiplom
Berufsbildung + Sprachkurse	120	Erhöhung auf 130 für Landes-, Gebärden- oder arbeitsbezogene Sprachen Erhöhung auf 130 für Arbeitnehmer mit maximal Abiturdiplom
Berufsbildung + Allgemeinbildung	120	Erhöhung auf 130 für Arbeitnehmer mit maximal Abiturdiplom
Berufsbildung	180	Laut Jahresliste von Actiris (Ausbildungen für Mangelberufe) Die zu einem Abiturdiplom führt Grundbildung (Lesen-Schreiben-Rechnen)
Staatlicher Prüfungsausschuss (Jury central) / Universitäts- Prüfungsausschuss		3 Mal die Wochenarbeitszeit
Validierung der Kompetenzen	120	Alle Wege zur Validierung von Kompetenzen, die von oder innerhalb von anerkannten Validierungszentren organisiert werden

Ausbildungen in digitalen Grundkompetenzen stehen Arbeitnehmern offen, die höchstens über ein Abiturzeugnis oder -diplom verfügen, und zwar bis zu einer jährlichen Obergrenze von 130 Stunden bezahlten Bildungsurlaubs.

1349.

Für die Teilzeitbeschäftigten sind die oben angeführten Quoten proportional zum Arbeitssystem.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer arbeitet 32 Stunden/Woche in einem Unternehmen wo die vollzeitige Arbeitszeit 38 Stunden beträgt. Damit arbeitet er also mindestens zu 4/5 und hat Anrecht auf den Bildungsurlaub. Er folgt einer beruflichen Weiterbildung außerhalb der Arbeitszeit (die max. Dauer für eine Vollzeitbeschäftigung beträgt also 100 Stunden):

- Er nimmt effektiv an 90 Unterrichtsstunden teil: er hat Anrecht auf $90 \times 32/38 = 75,79$ oder 75 Stunden 47 Minuten;
- Er nimmt effektiv an mehr als 100 Stunden teil: er hat Anrecht auf $100 \times 32/38 = 84,21$ oder 84 Stunden 12 Minuten.

Wird der Arbeitnehmer während des Schuljahres wechselnd vollzeitlich und teilzeitlich beschäftigt, wird die Quote proportional zu den jeweiligen Perioden berechnet.

1350.

Der Arbeitnehmer, der von 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 (siehe „grüne Seiten“). Für die Teilzeitbeschäftigten wird sie proportional berechnet. Es ist selbstverständlich, dass nichts dem Arbeitgeber verbietet, den Lohn auch über die Höchstgrenze hinaus zu bezahlen.

1351.

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

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

1352.

Es gibt ein besonderes Recht auf bezahlten Bildungsurlaub um eine Prüfung vor dem staatlichen Prüfungsausschuss (Jury Central) zur Zertifizierung der Kompetenzen abzulegen, d.h. die Prüfung, die von den Gemeinschaften organisiert wird, um Kompetenzen, die nicht über Weiterbildungen erworben wurden, zu zertifizieren. Ein solches Zertifikat kann vor allem bei der Arbeitssuche nützlich sein.

Dieses Recht ist auf folgende Quoten begrenzt:

- Jury Central (KE 3.5.1990): 3 x die Anzahl Stunden des wöchentlichen Arbeitssystems; diese Quote wird zur allgemeinen Quote der Stunden für die berufliche Weiterbildung hinzugefügt.
- Zertifizierung der Kompetenzen (KE 10.11.2006): 8 Stunden, am Tag der Prüfung zu nehmen (oder auf die Prüfungstage verteilt); diese Quote wird der Quote der Stunden für die berufliche Weiterbildung angerechnet.

B. Die Organisation des bezahlten Bildungsurlaubs

1353.

Der Arbeitnehmer entscheidet alleine über die Verwendung des Bildungsurlaubes (Teilnahme an Unterrichten, Vorbereitung und Ablegung einer Prüfung, praktische Arbeiten, usw.), unter Vorbehalt einer kollektiven Planung, von der wir im weiteren Verlauf reden werden.

Er muss seinen Arbeitgeber über eine Teilnahme an solch einer Ausbildung in Kenntnis setzen, indem er ihm ein Einschreibeformular innerhalb von 30 Tagen ab Beginn der Ausbildung zukommen lässt (oder, bei verspäteter Einschreibung, innerhalb von 15 Tagen). Für die Unterrichte, die während einem normalen Schuljahr organisiert werden, muss die Bestätigung spätestens für den 31. Oktober eingereicht werden. Da die Hinterlegung dieses Formulars einen Kündigungsschutz für eine gewisse Dauer bietet, ist es wichtig einen Beweis des Datums aufzubewahren, entweder durch Unterschrift des Arbeitgebers bei Erhalt, oder durch Absenden des Formulars per Einschreiben.

Der Arbeitnehmer muss dem Arbeitgeber außerdem eine durch den Organisator der Schulung ausgestellte Anwesenheitsbescheinigung aushändigen. Wenn der Arbeitnehmer die Ausbildung abbricht oder unterbricht, muss er den Arbeitgeber innerhalb von fünf Tagen darüber informieren.

1354.

Im Gesetz ist vorgesehen, dass der Bildungsurlaub Gegenstand einer kollektiven Planung im Betriebsrat, mit der Gewerkschaftsdelegation oder den betroffenen Arbeitnehmern sein muss. Bezüglich der KMU präzisiert das Gesetz, dass möglichst darauf zu achten ist, dass Unterrichtsstunden nicht auf Arbeitsstunden fallen.

Im Unternehmen mit mehr als 50 Arbeitnehmern kann der Arbeitgeber sich einer gleichzeitigen Abwesenheit wegen Bildungsurlaub von mehr als 10 % der Arbeitnehmer einer gleichen Tätigkeit widersetzen. Jedoch mindestens ein Arbeitnehmer pro Posten muss seinen Bildungsurlaub nehmen können. Der Arbeitgeber kann diese Begrenzung nur geltend machen, wenn der Betriebsrat oder die paritätische Kommission definiert hat, was unter „gleiche Tätigkeit“ fällt (Art. 147 des Programmgesetzes vom 12.12.1989).

In Unternehmen mit mindestens 100 Arbeitnehmern, legt ein Kollektivabkommen, unterschrieben durch alle in der Gewerkschaftsdelegation vertretenen Arbeitnehmerorganisationen, die gemeinsame Planung fest. Diese Planung kommt einer individuellen Planung zuvor (Art. 176 des Programmgesetzes vom 29.11.1990, Belgisches Staatsblatt 09.01.1991).

1355.

Diese Planung ist keine Bedingung um Bildungsurlaub zu erhalten. Bei unvorhergesehenen Umständen oder bei höherer Gewalt kann man von dieser Kollektivplanung, auf Basis einer begründeten Anfrage seitens des Arbeitgebers oder des Arbeitnehmers, abweichen.

Die genauen Regeln solch einer Abweichung können somit durch ein gegenseitiges Einverständnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bestimmt werden. Der Arbeitnehmer kann sich durch die Gewerkschaftsdelegation beraten lassen.

Im Falle einer anhaltenden Meinungsverschiedenheit entscheidet die Sozialinspektion, wenn zuvor der Vermittlungsversuch scheitert.

§2. AUSBILDUNGSPRÄMIE

1356.

Die Ausbildungsprämie ist eine finanzielle Hilfe zum Ausgleich der Ausbildungskosten für bestimmte Arbeitnehmer, die folgende Bedingungen erfüllen:

- der Jugendliche unter 30 Jahren am Tag des Antrags der Karte Activa Brussels (allgemein oder reduzierte Arbeitsfähigkeit) oder am Vortag des Dienstbeginns;
- ohne Diplom oder Zertifikat, das über die Sekundarstufe I hinausgeht (kein Abitur);
- mit unbefristetem Vollzeitvertrag beschäftigt.

1357.

Die Ausbildungsprämie ergänzt eine Aktivierungsmaßnahme Activa: Der Jugendliche muss also für Activa.brussels-allgemein oder für Activa.brussels-reduzierte Arbeitsfähigkeit infrage kommen.

Die für den Erhalt dieser Prämie infrage kommende Ausbildung wird zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer vereinbart in Funktion der Bedürfnisse des Arbeitnehmers und zielt ausschließlich oder hauptsächlich auf die aktuelle oder zukünftige Funktion des Arbeitnehmers innerhalb des Unternehmens. Es muss ein Zusammenhang bestehen zwischen der Ausbildung und der Arbeit. Die Liste der Ausbildungen, die für den Erhalt dieser Prämie infrage kommen, ist die gleiche Liste wie die für den bezahlten Bildungsurlaub.

Die Ausbildungsprämie ist darüber hinaus mit dem Anrecht auf den bezahlten Bildungsurlaub kumulierbar. Sie beläuft sich auf 5.000 Euro Maximum und ist während der Aktivierungsperiode (30 oder 36 Monate) zu nutzen. Der Betrag der Prämie darf die realen Kosten der Ausbildung nicht überschreiten.

§3. SPRACHEN-, AUSBILDUNGS- UND TIC-CHECKS

1358.

Die Region Brüssel-Hauptstadt zahlt über Actiris:

- „Sprachenschecks“, die individuelle Sprachkurse ermöglichen sollen für Arbeitsuchende, die durch einen Arbeitgeber eingestellt werden oder die sich als Selbstständige niederlassen; der „Sprachenscheck für Jugendliche“ bietet den gleichen Vorteil für Arbeitsuchende unter 30 Jahren, die eine erste Arbeitsstelle suchen;
- „Ausbildungsschecks“, die den Arbeitsuchenden eine zusätzliche technische oder allgemeine Ausbildung ermöglichen sollen;
- „TIC Schecks“ (technologies de l'information et de la communication – Informations- und Kommunikationstechnologien) für Arbeitsuchende, die durch einen Arbeitgeber eingestellt wurden, zur Vervollständigung ihrer Ausbildung in Bürotik oder in Internet.

§ 4. AUSBILDUNGSPRÄMIE FÜR UNTERNEHMEN

1359.

Die Region Brüssel-Hauptstadt gewährt Unternehmen eine Ausbildungsprämie. Begünstigte dieser Prämie sind Mikro-, Klein- oder Mittelunternehmen, die in bestimmten Wirtschaftszweigen tätig sind und ihren Betriebssitz in der Region Brüssel-Hauptstadt haben.

Die Region erstattet dem Unternehmen zwischen 40 und 70 % der Ausbildungskosten. Der Antrag auf Erstattung muss einen Monat vor Beginn der Ausbildung gestellt werden.

Die Ausbildung muss darauf abzielen, den Betriebsablauf oder die wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens zu verbessern. Sie darf höchstens sechs Monate dauern und muss einen außergewöhnlichen oder dringenden Charakter haben.

Der Ausbilder muss als Haupttätigkeit die Erbringung von Ausbildungsleistungen haben (NACE-Code 85), seine Funktion seit mindestens zwei Jahren ausüben, vom Unternehmen unabhängig sein und darf in den letzten zwei Jahren keine subventionierten Ausbildungsmaßnahmen für das Unternehmen durchgeführt haben.

§ 5 AUSBILDUNGSPRÄMIE - INDUSTRIELLES UMSTELLUNGSPROJEKT

1360.

Anspruch auf diese Prämie hat ein Unternehmen, dessen Betriebssitz sich in der Region Brüssel-Hauptstadt befindet, das seit mindestens zehn Jahren bei der Zentralen Unternehmensdatenbank eingetragen ist, das mindestens zehn Vollzeitmitarbeiter mit unbefristetem Arbeitsvertrag beschäftigt (mit Ausnahme von Leiharbeitnehmern und Studenten), das in bestimmten Produktionssektoren tätig ist, das über einen qualitativen Umstellungsplan mit einem Teil verfügt, in dem die für eine erfolgreiche Umstellung erforderlichen Ausbildungsmaßnahmen festgelegt sind, das kein Unternehmen in Schwierigkeiten oder ein Unternehmen ist, das von einem Verfahren zur Rückforderung einer Beihilfe betroffen ist.

1361.

Die Ausbildung muss unmittelbar zur Verwirklichung des industriellen Umstellungsprojekts beitragen.

1362.

Die Prämie deckt die mit der Organisation einer Ausbildung verbundenen Investitionen, d.h.:

- die Personalkosten der Ausbilder mit einem Tagessatz von höchstens 900 Euro pro Ausbilder;
- die Personalkosten der Teilnehmer für die Ausbildungsstunden mit einem Stundensatz von maximal 40 Euro pro Teilnehmer;
- die Fahrtkosten der Ausbilder und Teilnehmer.

Die zuschussfähigen Ausgaben müssen sich auf mindestens 20.000 Euro belaufen.

KAPITEL 4

AUSBILDUNGSMAßNAHMEN DER DEUTSCHSPRACHIGEN GEMEINSCHAFT

§1. BERUFLICHE AUS- UND WEITERBILDUNGS-OFFENSIVE (BRAWO)

1363.

Die DG bezuschusst personenbezogene, qualitativ hochwertige, arbeitsmarktrelevante, berufliche Aus- und Weiterbildungen in Belgien und dem Ausland. Auch der Erwerb der Führerscheinklassen C, CE und D kann gefördert werden. Finanziell unterstützt werden private Arbeitgeber, Arbeitnehmer der Privatwirtschaft (auch BVA-Kräfte) sowie Selbstständige, Freiberufler und Arbeitsuchende.

A. Bezuschusste Ausgaben

1364.

Ein Drittel der folgenden Ausgaben wird erstattet, dies bis zu maximal 1.000 EUR pro Person und pro Aus- oder Weiterbildung:

- Einschreibgebühren, Prüfungsgebühren, Kosten für Fachmedien (die in direktem Bezug zur Weiterbildung stehen);
- Übernachtungskosten, Fahrtkosten/Öffentliche Verkehrsmittel, Kinderbetreuungskosten;
- Ärztliche Untersuchung bei Führerschein C, CE und D

B. Antragstellung, Beratungsgespräch und Kontaktdaten

1365.

Laden Sie das BRAWO-Formular herunter, füllen Sie es aus und senden Sie es dann per Post (oder Mail) ans Ministerium: Ministerium der DG – BRAWO, Gospertstraße 1, 4700 Eupen (brawo@dgov.be)

Achtung! Der BRAWO-Antrag muss dem Ministerium vor Beginn der Weiterbildung vorliegen.

Für ein Beratungsgespräch steht Ihnen das Ministerium der DG ebenfalls zur Verfügung. Mehr Informationen finden Sie auch auf dem Bildungsportal der DG: www.ostbelgienbildung.be

§2. DER BEZAHLTE BILDUNGSURLAUB (BBU)

1366.

Seit dem 1. Januar 2016 ist die DG für den BBU zuständig. Der Inhalt der föderalen Gesetzgebung zum BBU bleibt in Kraft, solange eine Gemeinschaft nicht beschlossen hat, sie zu ändern. Als Arbeitnehmer im Privatsektor können Sie Bildungsurlaub - unter gewissen Voraussetzungen - in Anspruch nehmen, wenn Sie eine anerkannte Aus- oder Weiterbildung absolvieren. Der BBU ist Ihr Recht als Arbeitnehmer. Jedoch muss die Planung des bezahlten Bildungsurlaubs zusammen mit Ihrem Arbeitgeber erfolgen.

Die DG erstattet Ihrem Arbeitgeber eine Pauschale von 21,30 EUR pro Stunde zurück. Es gelten bestimmte Höchstgrenzen in Bezug auf die Anzahl Stunden, die pro Arbeitnehmer zurück-erstattet werden können. Die Weiterbildung muss mindestens 32 Stunden pro Jahr dauern und der Bildungsurlaub darf je nach Art der Weiterbildung höchstens 80 bis 180 Stunden pro Jahr betragen.

Achtung: Ihr Arbeitgeber kann den Lohn für die Stunden des BBU auf die gesetzlich festgelegte Höchstgrenze (3.641 Euro brutto für das Schuljahr 2024-2025) beschränken. Sollte Ihr regulärer Lohn diesen Betrag überschreiten, erhalten Sie also für diese Freistunden weniger Gehalt.

Der bezahlte Bildungsurlaub gilt im Prinzip für Weiterbildungen in Belgien. Wenn Sie in der DG arbeiten, besteht die Möglichkeit, Schulungen in Deutschland für das System des Bildungsurlaubs anerkennen zu lassen. Die Anträge auf Anerkennung der Ausbildung muss der Teilnehmer mindestens vor Beginn der Schulung beim Ministerium der DG einreichen. Während einige Weiterbildungen bereits automatisch anerkannt sind, müssen andere erst noch für den bezahlten Bildungsurlaub anerkannt werden. Für Sektorenweiterbildungen muss der Antrag auf Anerkennung an die zuständige Paritätische Kommission gerichtet werden.

WEITERE INFORMATIONEN

Der Fachbereich Ausbildung und Unterrichtsorganisation im Ministerium der DG kümmert sich seit dem Schuljahr 2014-2015 um den BBU. Die Antragsformulare für Ausbildungen in Belgien und Deutschland finden Sie im Downloadbereich des Bildungsportals der DG: www.ostbelgienbildung.be

Rufen Sie das Bürgertelefon des Ministeriums an (Tel: 0800-23 0 32). Das Bürgertelefon ist von montags bis freitags von 9 bis 17 Uhr besetzt und verbindet Sie mit dem entsprechenden Dienst.

Sie können den Dienst ebenfalls per Mail kontaktieren: bildungsurlaub@dgov.be

§3. ZUSCHÜSSE UND STIPENDIEN

Die DG fördert in Form von Zuschüssen und Stipendien sowohl Weiterbildungslehrgänge und Studien als auch wissenschaftliche Forschungsprojekte im In- und Ausland.

A. Weiterbildungslehrgänge für Lehrpersonen

1367.

Lehrpersonen und Inhaber einer Lehrbefähigung können Zuschüsse für fachbezogene, pädagogische und sprachliche Weiterbildungslehrgänge beantragen:

- Die Lehrgänge umfassen mind. 10 Stunden und verteilen sich auf mind. 2 Studententage.
- Der Antrag muss spätestens einen Monat vor Beginn des Lehrgangs beim Ministerium der DG eingereicht werden.
- Die Beihilfe beträgt höchstens 50% der belegten Ausgaben, jedoch nicht mehr als 247, 89 Euro.

B. Weiterbildungsstudien

1368.

Die DG vergibt Stipendien für wissenschaftliche, pädagogische, fachbezogene und sprachliche Weiterbildungsstudien, die von in- oder ausländischen anerkannten Bildungseinrichtungen organisiert werden.

Absolventen eines Universitäts- oder Hochschulstudiums kurzer oder langer Studiendauer können einen Antrag auf ein Stipendium stellen.

- Das Weiterbildungsstudium dauert mindestens einen Monat.
- Einreichung des Antrags spätestens zwei Monate vor Studienbeginn.
- Beantragung von max. 50 % der Ausgaben, jedoch nicht mehr als 743,68 Euro.

C. Wissenschaftliche Forschungsprojekte

1369.

Inhaber eines Universitäts- oder Hochschuldiploms langer Studiendauer (und Studenten im Abschlussjahr) können ein Stipendium an einer in- oder ausländischen Bildungseinrichtung beantragen. Der Antrag muss spätestens zwei Monate vor Beginn der Tätigkeit eingereicht werden. Die Höchstsumme des Stipendiums beträgt 1.239,47 Euro.

§4. EUROPÄISCHE BILDUNGSPROGRAMME (ERASMUS+, USW.)

1370.

Mehr Infos finden Sie auf der Webseite des Jugendbüros: www.jugendbuero.be

Tel.: +32 (0)87/56 09 79 und Mail: info@jugendbuero.be

1 *Spezialisierte Teammediation; Dieses Gremium hilft Menschen mit Behinderungen oder Menschen mit einem Gesundheitsproblem, einen passenden Arbeitsplatz zu finden und zu behalten.*

2 *Service, der junge Menschen, die ohne Abschluss in den Arbeitsmarkt eintreten, intensiv unterstützt.*

3 *Spezialisierter Vermittlungs-, Unterstützungs- und Ausbildungsservice, der Arbeitsuchende intensiv unterstützt.*

Thema 4:

BEGLEITUNG DER ARBEITSUCHENDEN

KAPITEL 1

VDAB – FLANDERN

§1. REGISTRIERUNG UND KONTAKT

1371.

Arbeitsuchende müssen sich beim VDAB registrieren, um Anspruch auf Arbeitslosen-, Integrations- oder Einkommensgarantieleistungen zu haben. Direkt nach der Registrierung wird eine E-Mail gesendet, um die Registrierung des Arbeitsuchenden beim VDAB zu bestätigen. Diese Mitteilung informiert den Arbeitsuchenden über die Existenz digitaler Werkzeuge und verweist ihn auf diese. Diese Tools bieten Ratschläge und legen Aufgaben fest. Sie ermöglichen auch die Suche nach Arbeitsstellen und verwalten die gesamte Akte digital und fügen eine Folgedatei für Stellenangebote und Bewerbungen hinzu.

Arbeitsuchende, deren Verfügbarkeit angepasst oder passiv ist, werden innerhalb von zwei Wochen telefonisch kontaktiert und auf einen personalisierten Dienst verwiesen. Die andere Kunden sind eingeladen, sich innerhalb eines Monats für ein Bewertungsgespräch selbst mit dem VDAB in Verbindung zu setzen. Die meisten Arbeitsuchenden werden sich daher selbst telefonisch oder per Chat an den VDAB wenden, um ihr Suchverhalten zu beurteilen. Ist dies nicht der Fall, lädt der VDAB diese Arbeitsuchenden zu einem Beurteilungsgespräch ein. Während dieses Gesprächs wird die Autonomie des Kunden bewertet.

Selbstständige Arbeitsuchende können mit digitalen Tools selbst nach einem Arbeitsplatz suchen. Der Dienst kontaktiert sie innerhalb von drei Monaten nach dem Bewertungsgespräch erneut telefonisch oder per Chat für eine (Neu-)Bewertung. Am Ende des Bewertungsgesprächs wird der nicht selbstständige Arbeitsuchende an den regionalen sektoralen Vermittlungsdienst verwiesen. Der VDAB bemüht sich sicherzustellen, dass dieses Gespräch tatsächlich innerhalb von zwei Wochen nach dem Evaluationsgespräch stattfindet.

§ 2 BEGLEITUNG

1372.

Nach dem Beurteilungsgespräch werden Arbeitsuchende, die im Rahmen ihrer Jobsuche den persönlichen Service eines Mediators benötigen, an „clusterwerking“ in den Provinzen verwiesen. Der Arbeitsuchende erhält innerhalb von zwei Wochen ein Startgespräch mit dem Cluster-Mediator, dann ein Follow-up von mindestens einem Gespräch pro Monat.

Die Mediatoren versuchen, dem Arbeitsuchenden (in Absprache mit ihm) spätestens nach 3 Monaten personalisierter Dienstleistungen ein dichtes Angebot zu unterbreiten.

- Sektorale Dienstleistung: der Arbeitsuchende
 - erhält Dienstleistungsangebot;
 - ergreift bei der Arbeitsuche kohärente und zielgerichtete Maßnahmen;
 - informiert über den Ablauf seiner Bewerbungen;
 - stärkt Fähigkeiten, die seine Chancen erhöhen, einen Arbeitsplatz zu finden.

- Intensive Dienstleistungen: der Arbeitsuchende
 - erhält ein Dienstleistungsangebot;
 - absolviert einen integrierten Kurs (GTB – *Gespecialiseerd Team Bemiddeling*¹);
 - stärkt seine Kompetenzen (bürgernahe Dienste, befristete Arbeitserfahrung, ÖSHZ, Kompetenzaufbau WIJ², GOB (*Gespecialiseerde opleidings-, begeleidings- en bemiddelingsdienst*³) usw.).

§ 3 KONTROLLE UND SANKTIONIERUNG

1373.

Während der gesamten Vermittlung vereinbaren der Mediator und der Arbeitsuchende Abkommen auf einem Verpflichtungsblatt. Wenn der Arbeitsuchende nicht verfügbar ist und/oder nicht mitarbeitet, werden folgende Schritte unternommen:

- Er wird formell kontrolliert (formelles Verpflichtungsblatt);
- Er unterliegt der ultimativen Kontrolle (endgültiges Verpflichtungsblatt, wenn die formelle Kontrolle nicht eingehalten wird);
- Er wird vor einer „Übertragung“ gewarnt.

Die Zuständigkeit für Sanktionen liegt nicht beim Mediator, sondern beim unabhängigen Kontrolldienst. Bei einem möglichen Verstoß gegen die Arbeitslosenregelung (auf föderaler Ebene) oder bei der Durchführung der oben genannten Schritte im Sinne der passiven Verfügbarkeit leitet der Ombudsmann die Akte des Arbeitsuchenden an den (regionalen) unabhängigen Kontrolldienst weiter. Dieser Dienst entscheidet dann auf der Grundlage der Akte und des Reglements über die mögliche Sanktion.

KAPITEL 2

DAS FOREM – WALLONIEN

§ 1. BEGLEITUNG DER ARBEITSUCHENDEN

1374.

(Dekret vom 12.11.2021 über die Begleitung und lösungsorientierte Unterstützung von Arbeitsuchenden)

Das Forem ist verantwortlich für die Betreuung von Arbeitsuchenden in der Wallonischen Region.

VIER ARTEN DER BEGLEITUNG

Der Wunsch, die Begleitung der Arbeitsuchenden zu reformieren, beruht insbesondere auf einer Beobachtung: Aufgrund des Mangels an ausreichenden Humanressourcen war das Forem nicht in der Lage, alle Arbeitsuchenden zu begleiten. Das neue Dekret will die Situation durch massiven Einsatz künstlicher Intelligenz korrigieren.

Konkret wird bei der Registrierung des Arbeitsuchenden, online oder in den Räumlichkeiten des Forem, dessen Nähe zum Arbeitsmarkt sowie seine digitale Autonomie bewertet. Abhängig von den Ergebnissen kann dem Arbeitsuchenden dann eine der folgenden vier Arten der Begleitung zugewiesen werden:

- Digitale Fernbegleitung;
- Fernbegleitung mit online-Beratung;
- Sektorale Präsenzbegleitung;
- Intensive Präsenzbegleitung.

Es sei darauf hingewiesen, dass die Fernbegleitung nur digital autonomen Arbeitsuchenden zur Verfügung steht, die dem Arbeitsmarkt nahe oder sehr nahe stehen. Die sektorale Präsenzbegleitung richtet sich an Arbeitsuchende, die weit vom Arbeitsmarkt entfernt und/oder nicht ausreichend digital autonom sind. Schließlich betrifft die „intensive“ Begleitung die Arbeitsuchenden, die sehr weit vom Arbeitsmarkt entfernt sind.

Einige Klarstellungen:

- Der Arbeitsuchende hat das Recht, jederzeit eine persönliche Begleitung anzufordern.
- Das Forem kann jederzeit beschließen, die Art der Begleitung des Arbeitsuchenden zu ändern.
- Um zu verhindern, dass einige Arbeitsuchende in einer Begleitung auf Distanz auf sich allein gestellt sind, ohne bestimmte Schritte umsetzen zu können, die es ihnen ermöglichen könnten, einen Job zu finden, hat das Forem maximale Laufzeiten eingeführt, nach deren Ende der Arbeitsuchende dann auf eine persönliche Begleitung umschaltet.

§ 2. NEUE BESTIMMUNGEN ZUR KONTROLLE DER VERFÜGBARKEIT VON ARBEITSUCHENDEN

1375.

Die orientierte Begleitung „Coaching und Lösung“ wird auch von neuen Verfahren zur Kontrolle der Verfügbarkeit von Arbeitsuchenden begleitet. Im Großen und Ganzen wurde die aktive Verfügbarkeit des Arbeitsuchenden einmal jährlich vom „Kontrolldienst“ des Forem überprüft.

Das neue Dekret zielt darauf ab, eine kontinuierlichere Kontrolle der aktiven Verfügbarkeitsverpflichtungen des Arbeitsuchenden durchzuführen. Konkret muss der Arbeitsuchende spätestens vier Monate nach der Zuweisung einer Art von Begleitung ein Beurteilungsgespräch (Fähigkeiten, beruflicher Werdegang usw.) durchführen. Innerhalb von 3 bis 6 Monaten führt der Arbeitsuchende ein Folgegespräch mit seinem Berater durch (Entwicklung des Parcours des Arbeitsuchenden).

Bei jedem Folgegespräch führt der Forem-Berater die formative Bewertung (dies ist eindeutig die Phase der Kontrolle der aktiven Verfügbarkeit) des Arbeitsuchenden durch, bei der Aktionspläne zwischen dem Arbeitsuchenden und seinem Berater erstellt werden.

Der Arbeitsuchende muss nicht mehr obligatorisch zum Kontrolldienst des Forem. Wenn das Folgegespräch gut verlaufen ist, sendet der Forem-Berater dem Kontrolldienst die Information, dass die aktive Verfügbarkeit des Arbeitsuchenden positiv verläuft. Andernfalls gibt es zwei weitere Schritte (ein formalisiertes Folgegespräch und ein ultimatives formalisiertes Folgegespräch), bevor die Akte an den Forem-Kontrolldienst übermittelt wird. Dieser hat dann auf der Grundlage der ihm vorliegenden Informationen zu entscheiden und gegebenenfalls den Arbeitsuchenden zu sanktionieren (erste Negativprüfung: Verwarnung; zweite Negativprüfung: Sanktion für 13 Wochen auf die Entschädigungen; dritte (und letzte) Negativprüfung: Ausschluss von der Arbeitslosenunterstützung (Kürzung für 6 Monate, dann Ausschluss, wenn der Arbeitsuchende Haushaltsvorstand, alleinstehend oder zusammenlebend in einem Haushalt mit niedrigem Einkommen ist)).

KAPITEL 3

ACTIRIS – BRÜSSEL

§ 1. ACTIRIS

1376.

Actiris ist die regionale Arbeitsvermittlungsagentur in der Region Brüssel-Hauptstadt. Es werden Kooperationen mit den regionalen Diensten der beiden anderen Regionen (Forem und VDAB) eingerichtet, um die interregionale Mobilität der Arbeitnehmer zu fördern.

Die Orientierung der Arbeitsuchenden an die Partner von Actiris ist ein wichtiger Teil der Begleitung. Actiris arbeitet mit einem Netzwerk von mehr als 200 Partnern zusammen, deren Aktionen von den Zielen und der Zielgruppe abhängen. In der Tat sind einige Strukturen besser angepasst und besser ausgestattet, um bestimmte Zielgruppen zu unterstützen, die Schwierigkeiten haben, die über den Verlust von Arbeitsplätzen hinausgehen.

Jeder Arbeitsuchende, der sich bei Actiris registriert, wird begleitet und profitiert von einer mehr oder weniger intensiven Betreuung je nach Bedarf. Actiris muss jedem Arbeitsuchenden eine „Lösung“ anbieten, sei es ein Arbeitsplatz, eine Ausbildung, eine Rückkehr zum Studium oder ein Praktikum, spätestens innerhalb von 12 Monaten nach der ersten Registrierung als Arbeitsuchender (Stage First, Integrationsvertrag, Activa.brussels/Phoenix, Beschäftigungsprogramm zur Integration in die Sozialwirtschaft usw.).

§ 2. INDIVIDUELLE BEGLEITUNG

1377.

Die Arbeitsuchenden können von einer individuellen Begleitung profitieren, bei der sie bei der Definition ihres beruflichen Projekts, der Erstellung einer Kompetenzbewertung usw. unterstützt werden. Es gibt auch eine kollektive Unterstützung, die es Ihnen ermöglicht, von einem Coaching zu profitieren, indem Sie an einer aktiven Arbeitssuchgruppe teilnehmen (diese wurden mit der Gesundheitskrise ausgesetzt).

Für Menschen, die kürzlich auf dem Territorium angekommen sind und weder Französisch noch Niederländisch beherrschen, bietet Actiris einen sozialen Übersetzungsdienst an. Für Arbeitnehmer über 45 Jahre werden Kooperationen mit Outplacement-Diensten eingerichtet.

Der Rebound-Fonds hilft Arbeitnehmern, deren Unternehmen in Konkurs gegangen sind, durch eine Beschäftigungsbegleitung über Outplacement-Büros und eine soziale Unterstützung durch die Gewerkschaften. Der Beratungsdienst RAE (aktive Jobsuche) unterstützt Menschen, die arbeitsunfähig sind. Er hilft ihnen, ein neues berufliches Projekt in Zusammenarbeit mit den medizinischen Beratern der Krankenkassen, Bruxelles Formation, INAMI und des Phare-Dienstes zu definieren und umzusetzen.

KAPITEL 4

ADG – OSTBELGIEN (DEUTSCHSPRACHIGE GEMEINSCHAFT)

§ 1. BEGLEITUNG DER ARBEITSUCHENDEN

1378.

Die Begleitung der Arbeitslosen in der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens wird unter anderem vom Arbeitsamt (ADG) angeboten. Zum Programm gehört Arbeitsberatung, Kompetenzermittlung, psychologische Beratung, soziale Beratung, Berufsberatung, Projektbetreuung von Vereinigungen ohne Gewinnerzielungsabsicht, wie zum Beispiel Sprachkurse, Alphabetisierung, Kompetenztraining, Bewerbungstraining, sozialökonomische Projekte.

Diese werden ermöglicht durch persönliche Gespräche, Workshops oder Videokonferenzen. Auf der Webseite findet man Vorlagen und Richtlinienbeschreibungen für einen Lebenslauf, Bewerbungsschreiben, Vorstellungsgespräche, und vieles mehr.

Webseite: <https://adg.be/>

§ 2. VERFÜGBARKEITSKONTROLLE

1379.

Neben der Einhaltung der Arbeitslosengesetzgebung, für deren Kontrolle das LfA/Onem zuständig ist, müssen Arbeitsuchende auch beweisen, dass sie dem Arbeitsmarkt effektiv zur Verfügung stehen und auch aktiv nach einer Arbeitsstelle suchen. Die Kontrolle dieser Suchbemühungen obliegt dem Kontrolldienst des Arbeitsamtes.

Webseite: <https://www.lfa.be/de/buerger/arbeitslosigkeit>

§ 3. VOG RESO

1380.

Neben Outplacement, kollektiven Kursen und Informationsveranstaltungen im ADG oder in Schulen (z.B. zum Thema „Schule was danach ? / Berufseingliederungszeit“) bietet die VoG Reso in der DG Arbeitsuchenden, Beschäftigten, Schüler/Studenten sowie allen Personen, die im Rahmen einer Aktivierung vom LfA kontrolliert werden, kostenfreie und individuelle Hilfestellung bei der Arbeitssuche an.

Neben der Hilfestellung bei der Arbeitssuche (Erstellen eines Lebenslaufes, Bewerbungsschreibens, Tipps für Vorstellungsgespräche, Berufsorientierung, uvm.) bietet sie auch eine Begleitung (zur Kontrolle) zum Arbeitsamt sowie zum LfA an (Erstellung der Akte, Erklärung zur Prozedur, Aufklärung über Rechte und Pflichten uvm.)

Kontaktadresse: eupen@resoasbl.be

I

II

III

IV

V

I

II

III

IV

V

HAND BUCH

DER SOZIALGESETZGEBUNG

2024

TEIL
5

In diesem Teil bieten wir eine kurze Übersicht über die gültigen Regeln, um sein Recht vor Gericht geltend zu machen. Einerseits die geltenden Fristen, andererseits bestimmte Elemente der Gerichtsprozedur.

Wir beschränken uns auf die gewöhnliche Prozedur vor den Arbeitsgerichten. Die Prozedur vor anderen Rechtsprechungen weist mehr oder weniger bedeutende Unterschiede auf. Gleiches gilt für die Prozeduren in bestimmten besonderen Bereichen (Delegiertenschutz, Sozialwahlen, Diskriminierungen, usw.)

WIE IHRE RECHTE VERTRETEN?

KAPITEL 1

INNERHALB WELCHER FRIST?

§1. DIE VERJÄHRUNGSFRIST

1381.

In Sachen Arbeitsvertrag sowie in Sachen Arbeitsunfall und Familienzulagen, muss man hauptsächlich auf die Verjährungsfrist achten. Diese kann je nach Art des Streitfalles ändern. Nachstehend vermerken wir die Geläufigsten.

1382.

In Sachen Arbeitsvertrag liegt die Verjährungsfrist normalerweise bei 5 Jahren nach den Fakten, die zur Unterstützung der Klage angegeben wurden, aber bei maximal einem Jahr nach Ende des Arbeitsvertrages.

Für gewisse Verfehlungen in punkto Arbeitsgesetzgebung, die Gegenstand von Sanktionen sind, ist es möglich innerhalb einer längeren Frist Wiedergutmachung zu fordern: fünf Jahre nach den Fakten, die die Klage begründen. Auf diese letzte Frist kann man sich z. B. berufen, für die Zahlung eines Urlaubsgeldes für Angestellte, eines Feiertages, einer Lohnregularisierung. Die normale Frist ist anwendbar insbesondere für die Zahlung einer Unterbrechungsentschädigung (z. B. wenn Sie eine Kündigung aus schwerwiegenden Gründen anfechten).

1383.

Im Bereich des Urlaubsgeldes für Arbeiter beträgt die Frist 3 Jahre ab dem Ende des Urlaubsrechnungsjahres (d.h. 2 Jahre ab dem Ende des Jahres in dem das Urlaubsgeld bezahlt werden sollte).

1384.

In Sachen Arbeitsunfall ist die Verjährungsfrist 3 Jahre. Bleibt zu bemerken, dass um die Revision von Arbeitsunfähigkeitsentschädigungen zu beantragen eine spezifische Frist besteht, Revisionsfrist genannt.

1385.

In Sachen Familienzulagen beträgt die Verjährungsfrist 5 Jahre.

§2. DIE BERUFUNGSFRISTEN

1386.

Auf den anderen Gebieten der sozialen Sicherheit, einschließlich der Berufskrankheiten und in den Unterstützungssystemen zielt die Klage fast immer dahin, einen administrativen Beschluss anzufechten. Solche Anfechtungen unterliegen einer spezifischen Frist.

In Sachen Arbeitslosigkeit, Krankenversicherung und Pensionen, sowie in Sachen Eingliederungseinkommen, Sozialhilfe des ÖSHZ und Zulagen für Behinderte beträgt die Frist drei Monate. In Sachen Berufskrankheit beträgt sie ein Jahr. Die Zustellung der Verwaltungsentscheidung muss die einzuhaltende Frist angeben; tut sie dies nicht, besteht auch keine Frist.

1387.

Diese Fristen beginnen normalerweise ab Mitteilung des Verwaltungsbeschlusses.

Der Beschluss gilt als mitgeteilt, sobald der Briefträger Ihnen die Mitteilung aushändigt oder in Ihrem Briefkasten den Zettel für Ihr Einschreiben einwirft. In der Praxis geht man allgemein davon aus, dass dies am nächsten Tag nach Hinterlegung des Einschreibens geschieht, außer sie können beweisen, dass dies später geschah. Es wird dringend geraten dem Absenddatum des Briefes (siehe Poststempel) Rechnung zu tragen, um Streitigkeiten zu vermeiden.

I

II

III

IV

V

KAPITEL 2

VOR DEM GANG VOR GERICHT

§1. MUSS MAN SICH DURCH EINEN ANWALT VERTRETEN LASSEN?

1388.

Vor dem Arbeitsgericht kann der Arbeitnehmer persönlich erscheinen oder über die Vermittlung eines Familienmitglieds. Es ist also keine Pflicht, sich von einem Anwalt vertreten oder begleiten zu lassen. Der Richter hat jedoch das Recht, die Anwesenheit eines Anwalts vorzuschreiben, wenn er glaubt, dass der zu Verteidigende nicht in der Lage ist, "seine Sache mit dem nötigen Anstand und der notwendigen Klarheit" zu diskutieren.

Auch wenn dies keine Pflicht ist, so erhöht eine professionelle Vertretung die Verteidigungschancen doch ganz wesentlich:

- Die Gerichtsprozedur ist ziemlich komplex. Die folgenden Erklärungen müssten es ermöglichen, das System besser zu verstehen und die Kontakte mit der Gerichtsverwaltung und den Anwälten zu vereinfachen. Es handelt sich aber nicht um einen Leitfaden, der in allen Situationen anwendbar ist.
- Es kann sein, dass die Lösung des Problems juristisch ausgeklügelte Argumentationen voraussetzt, für die die Intervention eines "Professionellen" unentbehrlich ist.
- Aus der Erfahrung wissen wir, dass man selbst selten ein guter Anwalt seiner eigenen Sache ist. Im Gegensatz zu dem, was man oft glaubt, besteht eine wirksame Argumentation nicht darin, dem Richter alle Details der Sache mitzuteilen, sondern die Argumente sorgfältig auszuwählen, die für die eigenen Interessen relevant sind.

Der Arbeitnehmer kann sich auch durch einen Anwalt oder durch den Inhaber einer Gewerkschaftsvollmacht vertreten lassen. Bei der CSC sind die Inhaber einer Gewerkschaftsvollmacht in den juristischen Diensten vertreten, die wir im Kapitel 2 vorstellen. Die Mitglieder der CSC werden gratis von diesem Dienst vertreten.

In bestimmten Bereichen (ÖSHZ, Behinderte) kann die Person auch durch einen Vertreter einer Vereinigung vertreten werden, die die Verteidigung der betroffenen Person zum Ziel hat.

§2. WELCHES GERICHT IST ZUSTÄNDIG?

1389.

In Materien des Arbeitsvertrages ist das zuständige Gericht das des Arbeitsortes.

Wenn Sie am Wohnsitz des Arbeitgebers arbeiten oder am Sitz der Gesellschaft, die Sie beschäftigt, ist also das Gericht dieses Ortes zuständig. In den anderen Fällen wird es das Gericht des Betriebes, der Werkstatt, der Filiale, des Geschäftes, des Verwaltungssitzes, usw. sein, wo sie Ihre Arbeit ausüben.

1390.

In den Materien der sozialen Sicherheit und der Sozialhilfe, einschließlich der Arbeitsunfälle und der Berufskrankheiten, ist das zuständige Gericht das Ihres Wohnsitzes.

1391.

Wenn Sie sich im zuständigen Gericht irren, wird Ihr Verfahren nicht als unzulässig erklärt. Das Gericht wird sich als nicht zuständig erklären und an das zuständige Gericht verweisen. Sie haben dann jedoch Zeit verloren und wahrscheinlich unnötige Kosten verursacht.

Diese Regel gilt jedoch nur, wenn der Streitfall von einer Gerichtsbarkeit belgischer Rechtsordnung abhängt. Ist der Streitfall von einer administrativen Gerichtsbarkeit abhängig (z. B. vom Staatsrat) kann das Gericht Ihre Klage nur zurückweisen.

Die Zuständigkeit des Gerichtes kann Folgen auf die Anwendung der Gesetzgebung über den Gebrauch der Sprache haben. Muss das Gericht das Verfahren der Sprache wegen an ein anderes Gericht überweisen, so muss ein neuer Antrag in der Sprache des Gerichtes gestellt werden.

§3. IN WELCHER SPRACHE LÄUFT DIE PROZEDUR?

(Gesetz vom 15.06.1935 über den Sprachengebrauch in Gerichtsangelegenheiten, insbes. Art. 40)

1392.

Die Sprache des Verfahrens wird durch den Sitz des Gerichtes bestimmt, der die Sache behandelt. Im Allgemeinen verläuft es in Französisch vor den Gerichten der französischsprachigen Region und in Niederländisch vor den Gerichten der niederländischsprachigen Region; es verläuft in Deutsch vor dem Eupener Gericht. Vor den Brüsseler Gerichten, die die Verwaltungsbezirke von Brüssel und Hal-Vilvorde umfasst, sind die Regelungen komplexer. Erkundigen Sie sich bei einem Spezialisten oder bei der Gerichtskanzlei.

Wenn alle Parteien einverstanden sind, ist es möglich, das Verfahren an ein Gericht anderer Sprache zu verweisen.

1393.

Welche Sprache das Verfahren auch benutzt, die Akten die in einer einsprachigen Sprachregion zugestellt werden, müssen in der Sprache dieser Region übersetzt werden. Z.B. wenn Sie in Lüttich wohnen und einen Streitfall mit einer Versicherungsgesellschaft in Antwerpen haben, wird dieses Verfahren in Lüttich in Französisch stattfinden; aber die Vorladung, die Sie dem Gesellschaftssitz zustellen müssen, muss in Niederländisch übersetzt werden.

1394.

Die Akten, die die Sprachgesetzgebung nicht beachten, werden abgelehnt. Der Richter muss also zum Beispiel eine französische Akte, die vor ein Gericht in Flandern eingereicht wird, als unannehmbar erklären. Die Verjährungsfristen und die anderen Prozedurfristen werden jedoch entsprechend unterbrochen für eine aus diesem Grund abgelehnte Akte.

1395.

Bleibt ebenfalls zu bemerken, dass die Gesetzgebung über den Sprachengebrauch defakto nur die Verfahrensrechtshandlungen betrifft.

Eine Partei, die selbst vor Gericht erscheint, hat das Recht für ihre Aussagen die Sprache seiner Wahl zu gebrauchen (diese Sprache braucht nicht notwendigerweise eine offizielle belgische Sprache zu sein). Versteht der Richter diese Sprache nicht, greift er auf Staatskosten auf einen Übersetzer zurück.

Das gleiche gilt, wenn der Richter Dokumente (Beweise, Auszüge aus juristischen Werken, usw.), die in einer anderen Sprache als der des Verfahrens verfasst sind, berücksichtigen muss.

Versteht er diese nicht, kann er deren Übersetzung in Auftrag geben. Die Kosten hierfür sind Teil der Gerichtskosten.

1396.

Abschließend möchten wir noch bemerken, dass die Staatsangehörigen der EU auf Grund der europäischen Regelungen der sozialen Sicherheit, vor den Obrigkeiten eines Mitgliedsstaates (einschließlich der Gerichte) in Materien der sozialen Sicherheit die Sprache Ihrer Wahl verwenden dürfen, insofern diese eine der offiziellen Sprachen der europäischen Gemeinschaft ist. Laut der derzeitigen Rechtsprechung des europäischen Gerichtshofes gilt diese Regel jedoch nur für die Arbeitnehmer, die sich von einem Mitgliedsstaat zum anderen fortbewegen. Sie betrifft z. B. nicht die Belgier, die eine andere Sprache sprechen als die, die in der Region in der sie arbeiten oder leben, praktiziert wird.

§4. WAS KOSTET EIN VERFAHREN?

1397.

In Materien, welche die Intervention eines Gerichtsvollziehers erfordern, muss die Partei, die sich an diesen wendet, die Kosten vorstrecken. Diese enthalten die Honorare des Gerichtsvollziehers, und gewisse Steuern. Alles zusammen ist Gegenstand genauer Regeln. Die Arbeit des Gerichtsvollziehers besteht hauptsächlich darin, die Sache der Gegenpartei zu unterbreiten. Die Kosten variieren je nachdem, ob dies in dem Bezirk geschieht, in dem der Gerichtsvollzieher wohnt oder in einem anderen (oder gar im Ausland).

Allgemein muss man jedoch mit 100 bis 150 Euro rechnen.

Das Gesuch in Sachen soziale Sicherheit ist kostenlos... bis auf die Einschreibgebühr, wenn der Brief auf diese Art verschickt wird.

1398.

Ist eine Partei durch einen Anwalt vertreten, kann sie eine Verfahrensentschädigung beantragen, die einen Teil der Anwaltskosten decken soll; der Tarif dieser Entschädigung ist per Regelung festgelegt. Ein Gesetz, das am 1.1.2008 in Kraft trat, sieht eine bedeutende Erhöhung dieser Entschädigung vor. Die CSC geht davon aus, dass diese Erhöhung den Zugang zur Justiz gefährdet für die Parteien, die finanziell begrenzt sind; außerdem ist es diskriminierend, dass die von einem Anwalt vertretenen Parteien eine Entschädigung erhalten, aber nicht die Parteien, die sich z.B. durch einen Gewerkschaftsvertreter vertreten lassen. Bestimmte Prozesse benötigen technische Hinweise (z.B. medizinische Berichte), zu denen das Gesetz nichts vorsieht. Die CSC und andere Vereinigungen haben Berufung beim Verfassungsgericht und beim Staatsrat gegen dieses Gesetz eingelegt. Diese Revision wurde jedoch vom Verfassungsgericht verworfen (Urteil vom 18.12.2008).

Das Verfahren kann andere Kosten enthalten, z. B. die Honorare eines Sachverständigen oder die Mitteilungs- und Vollstreckungskosten des Urteils.

1399.

Allgemein fallen die Gerichtskosten auf die Partei, die den Prozess verliert. Diese Regel gilt insbesondere in Sachen Arbeitsvertrag.

In Sachen soziale Sicherheit, einschließlich der Arbeitsunfälle und der Berufskrankheiten, ÖSHZ (Sozialhilfe und Minimex) und Zulagen für Behinderte, fallen die Kosten normalerweise auf die Stelle, die mit der Reglementierung beauftragt ist: LfA, Krankenkasse (oder LIKIV, wenn ein Beschluss des LIKIV angefochten wird), das Landespensionsamt, die Familienzulagenkasse, der Versicherer der Arbeitsunfälle, der Fonds für Berufskrankheiten, das ÖSHZ, usw.

Es obliegt jedoch dem Arbeitnehmer bei „gewagten oder schikanösen Verfahren“, d.h. Rechtsmissbrauch, gerichtlich vorzugehen.

Diese Regeln betreffen natürlich die Endkostenregelung. Bevor der Richter über diese Regelung urteilt, obliegt es häufig der interessierten Partei, die Kosten vorzustrecken. Dies ist z. B. der Fall für die Gerichtsvollzieherkosten.

§5. PROZESS, SCHLICHTUNG, MEDIATION

(Teil 7, Gerichtsgesetzbuch)

1400.

Das Ziel des Prozesses besteht darin, Beanstandungen durch den Richter beurteilen zu lassen. Dies ist nicht der einzige Weg, um Streitfälle zu lösen, und selten der beste: Jeden Tag bestätigt sich das Sprichwort: „Ein schlechtes Abkommen ist besser als ein guter Prozess“. Das Arbeitsrecht hat diese Realität verstanden, indem es den Arbeitnehmern und Arbeitgebern eine ganze Palette von Instanzen zur Verfügung stellt, um Konflikte zu schlichten oder zu vermeiden.

Abgehend von dieser Realität wird eine Sache vor das Arbeitsgericht gebracht, wenn die Schlichtungsmöglichkeiten erschöpft sind. Aber in bestimmten Fällen könnte man es bereuen. Dies ist vor allem der Fall, wenn die Parteien trotz des Streitfalles ihr Arbeitsverhältnis fortsetzen wollten. So können bestimmte Streitfälle die Parteien dazu zwingen, sich zu trennen. Dies ist zum Beispiel der Fall, wenn ein Arbeitnehmer behauptet, dass ein Funktionswechsel oder eine Abänderung der Arbeitsbedingungen einen Akt darstellt, der einer Unterbrechung gleichkommt. Auch sind gewisse Prozesse, egal wie sie enden, sehr schwer zu ertragen; dies ist im Allgemeinen der Fall im Bereich der sexuellen oder moralischen Belästigung.

Das Gesetz, und auch die Arbeitsgerichte bemühen sich, für gewisse Streitfälle gütliche Regelungen zu fördern.

1401.

Das Gerichtsgesetzbuch sieht im Bereich des Arbeitsvertrages vor, dass das Gericht sich bemühen muss, die Parteien zu versöhnen. Meistens reduziert dich diese Forderung auf eine Formalität und auf eine Stilklausel im Urteilsspruch. Darüber hinaus geht der Richter ein Risiko ein, wenn er zu sehr als Schlichter auftritt: Die Parteien könnten ihm vorwerfen, eine Meinung zu der Sache zu haben, bevor er sein Urteil gesprochen hat!

Zur Vermeidung dieses Problems haben gewisse Arbeitsgerichte eine in Sachen Schlichtung spezialisierte Kammer eingerichtet.

1402.

Der Gesetzgeber fördert ebenfalls die Vermittlung, entweder auf Initiative der Parteien außerhalb jedes Prozesses durch einen anerkannten Schlichter, oder im Rahmen eines Prozesses auf Initiative der Parteien oder des Richters im Einverständnis mit den Parteien, durch einen anerkannten Schlichter, eine Gerichtskammer oder eine andere Person.

§ 6. TRANSAKTION UND RECHTSVERZICHT

1403.

Unabhängig davon, ob es sich um eine Mediation handelt oder nicht, können der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer ihre gegenseitigen Rechte und Pflichten im Rahmen einer Vereinbarung regeln. Eine solche Vereinbarung, die oft als Transaktion bezeichnet wird, beendet die Streitigkeit zwischen den Parteien, wenn sie wirksam abgeschlossen wird. Es ist dann nicht mehr möglich, diesen Rechtsstreit dem Gericht vorzulegen. Es ist daher wichtig, diese Art von Vereinbarung sorgfältig zu lesen und vorzugsweise vor der Unterzeichnung Rat einzuholen. Wenn der Arbeitgeber eine solche Vereinbarung vorlegt, ist es besser, um eine Bedenkzeit von einigen Tagen zu bitten.

1404.

Um den Arbeitnehmer zu schützen, ist es nicht immer möglich, eine Transaktion abzuschließen. Es gibt zwei Grundregeln:

- 1) Ein Arbeitnehmer kann nicht auf Rechte verzichten, die noch nicht geschaffen wurden. Beispielsweise kann ein Arbeitnehmer nicht auf die Aussetzung der Kündigungsfrist vor der Aussetzung verzichten, auch wenn der Vergleich nach der Kündigung abgeschlossen wird (Kassation 17. Januar 2017).
- 2) Ein Arbeitnehmer kann nicht auf Rechte verzichten, die die öffentliche Ordnung beeinträchtigen, z. B. den Schutz als Arbeitnehmervertreter..

Manchmal wird eine ziemlich eigenartige Position vertreten, nach der ein Arbeitnehmer rückwirkend auf eine Entschädigung im Rahmen des Rechts der öffentlichen Ordnung verzichten kann.

Transaktionen, die unter Verstoß gegen die oben genannten Regeln abgeschlossen werden, sind in diesem Punkt null und nichtig. Daher kann der Streit immer vor Gericht gebracht werden.

KAPITEL 3

DAS VERFAHREN

§1. WIE WIRD DIE KLAGE EINGEREICHT?

I

II

III

IV

V

A. In Sachen Arbeit und Arbeitsunfall

1405.

Es gibt zwei gültige Möglichkeiten, um ein Verfahren vor dem Arbeitsgericht einzuleiten:

- a. Die Vorladung ist eine dem Angeklagten mitgeteilte Aufforderung durch einen Gerichtsvollzieher (die Mitteilung durch einen Gerichtsvollzieher nennt man „Zustellung“). Der Gerichtsvollzieher kümmert sich im Allgemeinen darum, die Klage ins Geschäftsverzeichnis des Gerichtes einzutragen. Er kümmert sich auch um gewisse Überprüfungen, vor allem die Identität und die genaue Adresse der betroffenen Parteien. Der Gerichtsvollzieher kann auch die Klage schriftlich erstellen, dies aber abgehend von einem durch den Antragsteller oder dessen Verteidiger vorbereiteten Konzept.
- b. Ein Gesuch, das ist ein Einschreibebrief an die Geschäftsstelle des Gerichtes. Der Gerichtsbeamte schreibt die Klage ins Geschäftsverzeichnis ein und lädt die Parteien vor. Ist der Angeklagte eine physische Person, muss dem Gesuch eine Bescheinigung des Wohnsitzes oder ein Auszug aus dem Nationalregister beigelegt werden.

Die Vorladung und das Gesuch müssen mindestens Folgendes umfassen:

- die genauen Angaben zu den Parteien (Name, Vorname, oder sozialer Grund, Adresse);
- Gegenstand des Antrages, d.h. um was man den Richter bittet (eine Unterbrechungsentschädigung, Schadensersatz, die Annullierung eines schwerwiegenden Grundes,...);
- Eine zusammengefasste Darstellung, d.h. die Darstellung der Handlungen und die Gründe, die den Antrag rechtfertigen.

Ein Gesuch ist billiger als eine Vorladung, da man die Kosten für den Gerichtsvollzieher einspart. Aber die Vorladung bietet eine größere Garantie, vor allem wenn die Bezeichnung oder die Adresse des Angeklagten ungewiss sind. Beide Vorgehensweisen sind juristisch gültig. Aber, wenn der Antragsteller keinen gültigen Grund hat um das Gesuch zu bevorzugen, gehen die Kosten der Vorladung zu seinen Lasten, auch wenn er den Prozess gewinnt.

1406.

Die genaue Bezeichnung der Gegenpartei ist eine wesentliche Angabe in der Akte. Es kommt vor, dass Unternehmen einen kommerziellen Namen gebrauchen, der nicht mit ihrem offiziellen juristischen Namen übereinstimmt. Manche Betriebe sind in mehreren Gesellschaften aufgespalten, deren Bezeichnung ähnlich klingt. Beziehen Sie sich auf den Briefkopf des Kündigungsschreibens, den Stempel auf dem C4 Formular, die Benennung, die auf den Sozialdokumenten vermerkt ist, usw. Sind diese Dokumente etwas älter, überprüfen Sie ob der Name nicht geändert hat.

1407.

Eine Sache kann auch durch freiwilliges Erscheinen der Parteien vor Gericht eingeführt werden. Dies setzt voraus, dass die Parteien zumindest bereit sind, vor Gericht zu erscheinen, auch wenn sie in Bezug auf die Lösung des Streitfalles nicht einer Meinung sind. In der Praxis ist diese Prozedur eher selten, außer manchmal bei Arbeitsunfällen.

B. In Sachen Soziale Sicherheit

1408.

In den Materien der sozialen Sicherheit (Krankenversicherung, Familienzulagen, Arbeitslosigkeit, Pensionen), sowie in Sachen ÖSHZ (Minimex, Sozialhilfe) und Zulagen für Behinderte, wird die Sache per Gesuch eingereicht.

Das Gesuch bezüglich der sozialen Sicherheit darf nicht verwechselt werden mit dem Gesuch, das demnächst eingesetzt werden kann in den Bereichen, die vom Arbeitsgericht geregelt werden. Letzteres muss genauen Formbedingungen entsprechen. Das ist aber nicht der Fall beim Gesuch in Sachen soziale Sicherheit: Dieses unterliegt keiner Formregelung. Damit das Gericht es berücksichtigt genügt es, dass es als "Gesuch" existiert:

- es handelt sich um ein Schreiben; mündliche Gesuche gelten nicht; aber die Gerichtsschreiber der Arbeitsgerichte stellen Formulare oder Standard-Gesuche zur Verfügung, die nur ausgefüllt und unterzeichnet werden müssen;
- es belegt den Willen, einen Streitpunkt vor Gericht zu bringen;
- es enthält die unerlässlichen Angaben zur Identifizierung des Antragstellers, der Institution der sozialen Sicherheit gegen die sich die Klage richtet, sowie der Gegenstand der Klage (zum Beispiel die angefochtene Entscheidung).

Sie müssen das Gesuch selber einreichen, entweder indem Sie es in der Kanzlei des Gerichtes hinterlegen oder es per Einschreiben verschicken.

§2. WIE VERLÄUFT DAS VERFAHREN?

A. Einleitung

1409.

In den per Vorladung eingeführten Materien werden die Parteien zu einer Sitzung vorgeladen, die man „Einleitungssitzung“ nennt, deren Datum auf der Vorladung selber vermerkt ist.

In den Materien der sozialen Sicherheit löst die Hinterlegung des Gesuchs zunächst eine Untersuchung des Arbeitsauditors aus, der sich insbesondere über die Verwaltungsakte informiert. Ist diese Untersuchung beendet, werden die Parteien durch einen Brief der Kanzlei zur Einföhrungssitzung vorgeladen.

B. Austausch der Schlussanträge

1410.

Ist die Sache ziemlich einfach, kann sie in der Einleitungssitzung geurteilt werden. Dies geschieht manchmal in Sachen Sozialsicherheit, selten in Sachen Arbeit.

In den meisten Fällen wird die Sache unterbrochen, sodass die Parteien ihre Argumente schriftlich austauschen können.

1411.

Diese schriftliche Argumentierung nennt man „Schlussanträge“. Diese müssen in der Kanzlei hinterlegt werden und zudem an den Gegner (oder seinen Anwalt) übermittelt werden.

Im Prinzip gibt es präzise Fristen um zu beschließen, die Schlussanträge zu beantworten und eventuell diese Antwort zu erwidern. Die Frist innerhalb deren die Parteien ihre Schlussanträge hinterlegen müssen, wird vom Richter festgelegt in einer Verfügung, die innerhalb von 6 Wochen nach der Einföhrungsverhandlung erlassen wird oder nach einem Kalender, der von

den Parteien anerkannt und vom Richter genehmigt wird. Die Parteien können sich jedoch auch darüber einigen, die Sache einfach an die Geschäftsstelle des Gerichtes zurück zu senden, ohne Festlegung eines Kalenders (dies kann z.B. geschehen, wenn eine Übereinkunft ersichtlich ist zur Beendigung des Streitfalles). In diesem letzten Fall kann jede Partei jederzeit den Richter bitten, einen Kalender festzulegen.

C. Plädoyers

1412.

Wenn die Argumente ausgetauscht wurden, wird der Fall bei einer Sitzung verhandelt.

Im Prinzip wird das Datum dieser Sitzung in einem vom Richter beschlossenen oder zwischen den Parteien vereinbarten Kalender festgelegt, und zwar spätestens drei Monate nach der Hinterlegung der letzten Schlussanträge.

Im Prinzip ist diese Sitzung ausschlaggebend: Dort werden die Parteien oder ihre Anwälte plädieren. Theoretisch könnte dieses Plädoyer als überflüssig beurteilt werden, da die Argumente bereits schriftlich in den Schlussanträgen ausgetauscht wurden. In der Praxis ist es jedoch sehr ratsam seine Argumente mündlich gut vorzubringen und nur für technische Probleme, wie z. B. die juristischen Referenzen, die Berechnungen usw., auf die Schlussanträge zu verweisen.

1413.

Sie müssen auch wissen, dass ein Prozess die Nerven oft strapaziert. Es geschieht häufig, dass der Fall nicht zum vorgesehenen Datum plädiert werden kann, weil einer der Anwälte krank ist, vergessen hat einen wichtigen Punkt zu schlussfolgern, usw. Das Gericht kann aufpassen indem es Missbräuche nicht toleriert, aber erwarten Sie diesbezüglich keine Wunder!

1414.

Nach den Plädoyers werden die Debatten abgeschlossen. In gewissen Sachen erteilt man dem Arbeitsauditor das Wort, der „im Namen des Gesetzes“ eine Meinung abgibt. Dies ist insbesondere in Sachen soziale Sicherheit und Sozialhilfe der Fall. Erstaunlicherweise ist dies in Sachen Arbeitsunfall und Berufskrankheiten nicht der Fall.

D. Das Urteil

1415.

Nach Beendigung der Debatten und gegebenenfalls nach Meinung des Arbeitsauditors, wird die Rechtssache „zur Beratung gestellt“. Dies bedeutet, dass die Richter, aus dem das Gericht besteht über den zu fallenden Beschluss beraten (dies geschieht meistens direkt nach der Sitzung) und einer von ihnen verfasst das Urteil (das braucht etwas länger). Im Prinzip ergeht das Urteil innerhalb des Monats der Beendigung der Debatten (der Richter teilt normalerweise das genaue Datum bei Abschluss der Debatten mit).

1416.

Theoretisch wird das Urteil in einer öffentlichen Sitzung gefällt. In der Praxis geschieht dies nur, wenn eine der Parteien dies fragt und ein solcher Antrag wird selten gestellt. Die Parteien erhalten von der Kanzlei eine schriftliche Kopie des Urteils und es ist viel besser auf diese Art den Inhalt des Urteils zur Kenntnis zu nehmen.

E. Zwischenfälle

1417.

Das Urteil beendet die Sache nicht notwendigerweise.

Es kann sein, dass es sich noch nicht zu dem Gefragten äußert, sondern beschließt, die Untersuchung der Akte zu vervollständigen: Zeugenanhörung, Bezeichnung eines Sachverständigen, eine Partei bittet ein bestimmtes Dokument vorzuweisen usw.

Sobald diese Untersuchungsmaßnahmen beendet sind, beginnt das Verfahren erneut wie o. a.: Austausch der Schlussanträge, Anträge auf Festlegung der Sache, usw.

1418.

Es kann auch geschehen, dass das Gericht erachtet, über die Position der Parteien nicht ausreichend informiert zu sein und die Wiedereröffnung der Debatten anordnet, damit sich die Parteien zu einem bestimmten Punkt äußern.

Schließlich kann es noch vorkommen, dass das Urteil Gegenstand einer Berufung ist.

§3. BERUFUNGEN GEGEN URTEILE DES ARBEITSGERICHTES

1419.

Ist eine der Parteien nicht mit dem Gerichtsurteil einverstanden, kann sie beim Arbeitsgericht Berufung einlegen. Die Art und Weise eine Berufung einzureichen hängt von der Materie ab und auch davon, wie das Verfahren vor dem Gericht abgelaufen ist. Sollten Sie in diesem Fall sein, lassen Sie sich von Experten beraten.

1420.

Fehlt eine der Parteien während dem Gerichtsverfahren, wird das Gericht ein Urteil „in Abwesenheit“ fällen. Gegen ein solches Urteil kann die abwesende Partei Einspruch einlegen, d.h. das Gericht fragen, die Sache neu zu verhandeln, jedoch nur gegen Urteile in letzter Instanz. Mit Ausnahme der wenigen Fälle, in denen das Arbeitsgericht in letzter Instanz urteilt (z. B. Streitigkeiten über Sozialwahlen), bedeutet dies, dass im Arbeits- und Sozialversicherungsrecht gegen Entscheidungen der Arbeitsgerichte Berufung eingelegt werden kann.

1421.

Die Berufung und der Einspruch müssen in einer Frist von 1 Monat eingereicht werden.

In Sachen Arbeitsvertrag sowie in Sachen Arbeitsunfall und Berufskrankheiten beginnt diese Frist ab Zustellung des Urteils, d.h. seiner Mitteilung an den Gegner mittels Gerichtsvollzieher.

Diese Zustellung geschieht auf Antrag der interessierten Partei. In der Praxis werden viele Urteile nicht zugestellt oder erst viel später danach. In solchen Fällen bleiben Berufung und Einspruch möglich.

In Sachen soziale Sicherheit (Arbeitslosigkeit, Krankenversicherung, Pensionen, Familienzulagen), in Sachen ÖSHZ (Minimex, Sozialhilfe) und in Sachen Zulagen für Behinderte, beginnt die Frist bei Mitteilung des Urteils durch die Kanzlei. Diese Mitteilung geschieht per Einschreiben einige Tage nach der Urteilsverkündung.

1422.

Ist eine Partei der Meinung, dass das Arbeitsgericht das Gesetz verletzt hat, kann sie eine Kassationsbeschwerde einreichen. Diese muss durch einen Anwalt beim Kassationshof unterzeichnet werden, der allein befugt ist die Parteien beim Verfahren zu vertreten. Im Gegensatz zu dem was vor den Arbeitsgerichtsbarkeiten geschieht, ist es vor dem Kassationshof nicht möglich, persönlich zu erscheinen. Nur eine begrenzte Liste von Anwälten sind vor dem Kassationsgericht im Bereich des Arbeits- und Sozialversicherungsrechtes vertretungsbefugt.

1423.

Es bestehen noch andere außergewöhnliche Beschwerden (der Dritteinspruch, die Regressklage, Wiederaufnahmeantrag), die jedoch den Rahmen dieser Einleitung sprengen.

§4. URTEILSVOLLSTRECKUNG

1424.

Wird das Urteil nicht freiwillig vollstreckt, kann es zwangsvollstreckt werden. Dies geschieht jedoch nicht auf Initiative des Gerichtes oder des Staates, sondern durch die interessierte Partei.

Das Urteil darf dazu jedoch nicht mehr zur Berufung oder Opposition veranlassen. Wie bereits gesagt, setzt dies normalerweise voraus, dass das Urteil der Gegenpartei mitgeteilt wurde. Es kommt jedoch vor, dass der Richter sein Urteil provisorisch zwangsvollstreckt; dies geschieht z. B. dann, wenn die Sachlage so klar ist, dass man davon ausgehen kann, dass eine Berufung oder Opposition nur die Sache in die Länge ziehen soll.

Zudem genügt es nicht dem Gerichtsvollzieher gleichwelche Kopie des Urteils zu geben (z. B. die der Kanzlei nach dem Urteil). Es muss sich um eine beglaubigte Abschrift handeln, d. h. eine Kopie die speziell hierfür von der Kanzlei ausgehändigt wird, versehen mit der Vollstreckungsklausel, d. h. einen Text, der durch den Gerichtsschreiber unterzeichnet wird und der die Urteilsvollstreckung anordnet.

1425.

Nach diesen Formalitäten kann die interessierte Partei einen Gerichtsvollzieher damit beauftragen, Pfändungen vorzunehmen. Die geläufigsten Pfändungen sind die Mobilienpfändungen und die Pfändungen von Summen, die Dritte dem Schuldner schulden (Beschlag in der dritten Hand). Die Partei, welche die Vollstreckung anfragt, kann dem Gerichtsvollzieher helfen indem sie angibt, wo sich die Güter des Schuldners befinden oder indem er ihm Personen mitteilt, die diesem Geld schulden könnten.

KAPITEL 4

DER JURISTISCHE BEISTAND DER CSC

1426.

Alle Mitglieder der CSC haben Anrecht auf einen juristischen Beistand. Dieser Beistand umfasst eine bestimmte Anzahl von Leistungen „erster Linie“ (Informationen, Ratschläge, Versuche der gütlichen Einigung), aber auch die Verteidigung vor Gericht.

Es handelt sich nicht um einen Versicherungsvertrag im üblichen Sinne, sondern um Dienstleistungen für die Mitglieder, in Fortsetzung der kollektiven gewerkschaftlichen Aktion.

Bezüglich der Mitglieder des Privatsektors, Arbeiter oder Angestellte, resultiert der juristische Beistand aus der Zusammenarbeit zwischen den Berufszentralen und den regionalen Bezirksverbänden. Die Zentralen versuchen eine gütliche Einigung mit dem Arbeitgeber zu erreichen, die Bezirksverbände sind mit spezialisierten Diensten ausgestattet um die notwendigen Gerichtsprozeduren durchzuführen. Bezüglich der Mitglieder des öffentlichen Dienstes (CZÖD, Transcom, CSC Unterricht) wird der juristische Beistand im Prinzip durch die Zentrale garantiert. Nachstehend finden Sie die wesentlichsten Punkte der „Regelung des juristischen Beistandes“, die darüber hinaus in Form einer Broschüre in den Dienstleistungszentren der CSC erhältlich ist.

§1. WAS DECKT DER JURISTISCHE BEISTAND DER CSC AB?

1427.

Der juristische Beistand der CSC deckt die sozialen Materien im breitesten Sinne ab.

1. Die Streitfälle bezüglich der Arbeitsgesetzgebung, in die das Mitglied als entlohnter Arbeitnehmer oder als Sozialleistungsempfänger verwickelt ist.
2. Für die Mitglieder des öffentlichen Dienstes die Beanstandungen bezüglich des Statuts, der Arbeitsbedingungen oder der Bedingungen der sozialen Sicherheit, in die das Mitglied als Personalmitglied einbezogen ist.
3. Die Verteidigung der Interessen des Mitglieds als Arbeitnehmer im Falle der Konkurse, der Vergleiche oder ähnlicher Prozeduren.
4. Die Streitfälle bezüglich der Überverschuldung des Haushaltes, vor allem bezüglich der Pfändungen und Abtretungen des Lohnes oder der Sozialleistungen.
5. Die Streitfälle bezüglich der Wohnung, die das Mitglied nutzt in Ausführung seiner Arbeitsbeziehung.
6. Die Streitfälle bezüglich der Rechte in Sachen Gruppenversicherung, Pensionsfonds und anderer kollektiver Systeme der zusätzlichen sozialen Sicherheit.

1428.

In diesen Materien werden die Mitglieder auf angepasste Weise verteidigt, entweder durch gütliche Interventionen oder durch Gerichtsprozeduren. Besondere Regelungen werden angewandt bezüglich der Prozeduren vor dem Kassationshof, dem Schiedshof, dem Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften und anderen internationalen Gerichten. Die CSC behält sich das Recht, vor diesen Gerichten nur die Fälle zu verteidigen, die ein Interesse für die Allgemeinheit der Arbeitnehmer darstellen.

Bezüglich der Arbeitsunfälle kann der juristische Beistand den Rückgriff auf einen von der CSC bezeichneten und bezahlten Arzt abdecken zur Beratung und zur Hilfestellung des Arbeitnehmers.

1429.

Der juristische Beistand ist kostenlos für das Mitglied. Er deckt vor allem die Funktionskosten unserer Dienste, die Anfrage der notwendigen Dokumente zur Erstellung der Akte, die Unkosten des bezeichneten Anwaltes, sowie die Gerichtskosten zu Lasten des Mitgliedes. Besondere Regelungen betreffen die Verurteilungen wegen leichtfertigen oder schikanösen Prozeduren (d.h. für den Missbrauch des Rechtes vor Gericht zu gehen), die Unkosten für Expertisen. Das bedeutet, dass die CSC nicht die Unkosten bezahlt, die aus einem persönlichen Fehler des Mitgliedes entstehen. Bezüglich der Unkosten der Zwangsausführung (Pfändungen, usw.) werden diese übernommen, wenn sie in einem vernünftigen Verhältnis zum erwarteten Gewinn stehen.

1430.

In allen Prozeduren, in denen das Gesetz es erlaubt, wird der juristische Beistand durch Mitarbeiter der CSC übernommen. Wenn die CSC sich entscheidet, einen Anwalt einzuschalten oder bei den Prozeduren, für die die Intervention eines Anwaltes erforderlich ist, übernimmt die CSC die Wahl des Anwalts.

§2. WIE WERDEN DIE KLAGEN EINGEREICHT UND BEARBEITET?

1431.

In allen Streitfällen können Sie Ihre Klage im Dienstleistungszentrum ihres Bezirksverbandes einreichen. Je nach Fall wird das Dienstleistungszentrum selbst Ihre Klage bearbeiten oder sie an Ihre Zentrale oder an den juristischen Dienst des Bezirksverbandes weiterleiten.

Wenn eine Gewerkschaftsdelegation in Ihrem Unternehmen besteht, raten wir Ihnen, sich zunächst an diese zu wenden: Manchmal genügt die Intervention der Gewerkschaftsdelegation um das Problem zu lösen. Sie kann auch als Vermittler zwischen Ihnen und den Diensten der CSC fungieren.

In einigen Bezirksverbänden hält der juristische Dienst Sprechstunden ab. In diesem Falle können Sie sich direkt an ihn wenden. Informieren Sie sich bei Ihrem Bezirksverband oder in Ihrem Dienstleistungszentrum.

1432.

Den Erhalt des juristischen Beistandes wird gewährt durch die Person oder durch den Dienst, der Ihre Akte bearbeitet. Der juristische Beistand kann abgelehnt werden:

- wenn Sie die Bedingungen der Mitgliedschaft nicht erfüllen (siehe weiter);
- wenn die Chancen auf Erfolg nicht ausreichen;
- wenn die Kosten nicht in vernünftigem Verhältnis zu dem Nutzen, den Sie daraus erzielen können, stehen;
- wenn das zu verteidigende Interesse, die zu führende Prozedur oder die zu entwickelnde Argumentation nicht mit den Positionen der CSC übereinstimmen.

In diesem Sinne können Sie nicht verlangen, dass ein Streitfall eingereicht wird, dass eine bestimmte Prozedur eingegangen wird, dass eine bestimmte Argumentation verteidigt wird. Sie können aber verlangen, dass der Dienst, der seine Intervention ablehnt, seine Begründung schriftlich darlegt. Darüber hinaus versteht es sich von selbst, dass der Dienst, der seine Intervention ablehnt, Ihnen die Dokumente aushändigt, die Sie ihm anvertraut haben. Im Maße des Möglichen wird er Ihnen die Informationen geben, die für die Verteidigung Ihrer Interessen notwendig sind.

1433.

Wenn die CSC es akzeptiert, eine Sache zu verteidigen, verpflichtet sie sich, diese entsprechend den Qualitätskriterien und den deontologischen Prinzipien der Anwälte zu verteidigen. Sollte bei der Bearbeitung Ihrer Akte ein Fehler gemacht werden, werden wir die Verantwortung dafür übernehmen. Diese Regelung bedeutet jedoch nicht, dass wir die Pflicht haben:

- Sie zu verteidigen, wenn Sie nicht die Bedingungen der Mitgliedschaft erfüllen;
- juristische Thesen zu verteidigen, die nicht mit unseren Positionen oder mit unserer allgemeinen Gewerkschaftsaktion übereinstimmen;
- Prozesse zu führen gegen die CSC oder gegen den Zahlungsorganismus der Arbeitslosenentschädigungen der CSC.
- Sie zu verteidigen in Bereichen oder vor Gerichten, die nicht durch unseren juristischen Beistand abgedeckt sind.

§3. NUR DIE CSC-MITGLIEDER HABEN ANRECHT AUF DEN JURISTISCHEN BEISTAND

1434.

Um den juristischen Beistand zu erhalten, müssen Sie bei der CSC Mitglied sein und bleiben und regelmäßig Ihre Beiträge bezahlen. Mitgliedschaften werden nicht rückwirkend eingetragen.

Sie haben Anrecht auf den juristischen Beistand für die Streitfälle, in die Sie persönlich verwickelt sind.

Sollten Sie jedoch sterben, bleibt der juristische Beistand Ihren Anrechthabenden erhalten für die Streitfälle, die vor dem Tod entstanden sind.

Darüber hinaus wird der juristische Beistand Ihren Anrechthabenden gewährt für die durch die Gesetze über die Kranken-Versicherung (Begräbniskosten), die Arbeitsunfälle oder die Berufskrankheiten vorgesehenen Leistungen im Falle des Todes, insofern Sie zum Zeitpunkt Ihres Todes die Bedingungen der Mitgliedschaft und der Wartezeit erfüllten.

1435.

Die juristische Erstberatung „der ersten Linie“ wird ab der Mitgliedschaft gewährt.

1436.

Der juristische Beistand wird gewährt, wenn Sie zum Zeitpunkt des Streitfalles seit mindestens 6 Monaten bei der CSC eingeschrieben sind. Gleiches gilt für die Mitgliedschaftsperioden bei einer Mitgliedsgewerkschaft des Internationalen Gewerkschaftsbundes (IGB) oder des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB).

Mitgliedschaftsperioden bei der FGTB oder bei der CGSLB gelten für das Erreichen der Wartezeit, unter der Bedingung, dass sie unmittelbar vor der Mitgliedschaft bei der CSC stattfanden.

Wenn Sie höchstens 25 Jahre alt sind, erfüllen Sie die Bedingung der Wartezeit, wenn Sie sich in dem Moment, wo Sie in das aktive Leben eintreten durch eine entlohnte Arbeit oder durch den Erhalt von Warte- oder Arbeitslosenentschädigungen, bei der CSC eintragen. Sie erfüllen ebenfalls die Bedingung der Wartezeit, wenn Sie sich im Rahmen der neuen Mitgliedschaft der Jugendlichen („Enter“) zwischen dem 1. September und dem 31. August des Schuljahres vor dem Zeitpunkt, an dem Sie auf juristischen Beistand zurückgreifen, eingeschrieben haben. Ab Ihrer Mitgliedschaft durch „Enter“ erhalten Sie juristischen Beistand in Sachen Studentearbeit.

I

II

III

IV

V

SOZIALLEISTUNGEN & BEITRÄGE IM ARBEITSRECHT UND IN DER SOZIALEN SICHERHEIT AM 1. MAI 2024

Die aktuellen Beträge finden Sie auf unserer Webseite: www.diecsc.be

DIE GRÜNEN SEITEN

In den grünen Seiten befinden sich viele Beträge, von denen in diesem Handbuch die Rede ist: Einkommen, Leistungen, Referenzbeträge, usw.

Alle nachstehenden Beträge sind zum Zeitpunkt des Erscheinens des Handbuchs gültig.

Die indexierten Beträge gelten ab dem 1. Mai 2024.

Sofern nicht anders angegeben, sind alle Beträge Bruttobeträge.

Falls die Beträge ändern, veröffentlichen wir sie auf unsere Webseite www.diecs.be.

DIE ANPASSUNG DER SOZIALLEISTUNGEN AN DAS WOHLBEFINDEN

Die Sozialleistungen sind indexgebunden, doch das genügt nicht, damit das Lebensniveau der Sozialleistungsempfänger der Entwicklung des allgemeinen Lebensniveaus folgt. Die meisten Entschädigungen der sozialen Sicherheit werden aufgrund der Löhne zu Beginn der durch diese Entschädigung abgedeckten Periode berechnet. Erstreckt sich diese Periode auf mehrere Jahre, wie dies der Fall bei den Pensionen und bei der Invalidität ist, entsteht eine Kluft zum allgemeinen Lebensniveau. In den letzten Jahren wurde diese Kluft als ein grundlegendes Problem der belgischen sozialen Sicherheit erkannt.

Das Gesetz vom 23. Dezember 2005 (Generationenpakt) führte eine Prozedur ein, um alle 2 Jahre eine Anpassung der Sozialleistungen an das Wohlbefinden zu realisieren. Die konkreten Entscheidungen wurden natürlich durch den Gesetzgeber und durch die Regierung in Dekreten festgehalten.

Aber diese Entscheidungen werden von den Sozialpartnern im Landesrat der Arbeit und im Zentralen Wirtschaftsrat, in Zusammenarbeit mit den öffentlichen Institutionen der sozialen Sicherheit, dem Planbüro (insbesondere der Untersuchungsausschuss „Vergreisung“) und anderen Instanzen vorbereitet.

Diese Arbeit umfasst zwei Etappen:

- Festlegung des verfügbaren Budgets in Funktion der vom Gesetz vorgesehenen Parameter und der möglichst präzisen Berechnungen über die Entwicklung der Ausgaben;
- Verteilung des Budgets.

In manchen Sektoren, wie Pensionen und Invalidität, geschieht die Verteilung fast von selbst. Es geht darum, die ältesten Leistungen aufzuwerten, wo die Kluft am größten ist, vor allem die Mindestleistungen. In anderen Sektoren müssen gezieltere Maßnahmen vorgesehen werden.

1. ARBEITSRECHT

1. REFERENZBETRÄGE

1.1. Angestelltenvertrag (pro Jahr)

Nicht-Konkurrenzklausele, Schulungsklausel, Schlichtungsklausel..... 41.969 und 83.939 Euro

1.2. Pfändungen und Abtretungen (netto pro Monat) (ab dem 1.01.2024)*

Einkommenssparte	Pfändbarer Anteil
bis 1.341 Euro	0
1.341,01 bis 1.440 Euro	20 %
1.440,01 bis 1.598 Euro	30 %
1.589,01 bis 1.738 Euro	40 %
über 1.738 Euro	100 %

* Je nach Einkommenshöhe ist der Prozentsatz der zweiten Zeile auf diese Einkommensgruppe anzuwenden (erste Spalte). Danach geht man für alle unteren Einkommensgruppen gleich vor, wobei der für jede Einkommensklasse geltende Prozentsatz gilt. Zusammen ergeben diese Ergebnisse die gesamte Lohnsumme.

Erhöhung pro Kind zu Lasten.....83,00 Euro

1.3. Freiwilligenarbeit

Maximaler Betrag für die Kostenvergütung (Jahr 2024)

pro Tag.....41,48 Euro

pro Jahr:.....1.659,29 Euro

Erhöhung der Pauschalerstattung der Ausgaben (pro Jahr).....3.047,43 Euro

1.4. Bezahlter Bildungsurlaub

Einkommensgrenze (pro Monat).....3.500,00 Euro

Rückerstattung pro Stunde:

- Deutschsprachige Gemeinschaft.....22,07 Euro

- Wallonie.....21,30 Euro

- Brüssel-Hauptstadt.....21,30 Euro

- Flandern.....21,30 Euro

2. EINKOMMEN

2.1. Garantiertes monatliches Mindesteinkommen

(überberuflicher Mindestlohn) (pro Monat - ab dem 1.05.2024)

18 Jahre und mehr.....2.070,48 Euro

2.2. Lehrlingsentschädigungen und Praktika (pro Monat in Euro)

a) Praktikum

Gemeinschaft	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr
Deutschsprachige	640,93	912,65	1.078,11
Französische			
mit Diplom	908,33	1.073,49	1.073,49
ohne Diplom	536,74	908,33	1.073,49
Zusatzjahr	536,74	644,09	1.073,49
Flämische	925,20	1.093,41	1.261,63

b) Lehre

Gemeinschaft	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr
Deutschsprachige			
- 1.7. bis 31.12.	249,60	305,10	520,07
- 1.1. bis 30.6.	/	443,52	567,22
Französische	313,19	442,14	589,53
Flämische			
- unter 18 Jahren	/	/	635,60
- 18 Jahre und mehr	/	589,60	635,60

3. UNTERBRECHUNG DER BERUFSLAUFBAHN (Privatsektor - pro Monat) (seit dem 1.05.2024)

a) Zeitkredit

		Beträge
vollständige Unterbrechung		622,25
1/2-zeitige Unterbrechung		311,12
1/5 Unterbrechung	Mitbewohner	204,88
	Alleinstehend ohne Kinder	264,40
	Alleinstehend*	270,75
Laufbahnende 1/2	Mitbewohner	619,71
	Alleinstehend*	619,71
Laufbahnende 1/5	Mitbewohner	287,85
	Alleinstehend*	347,37

(*) alleinstehend mit 1 oder mehreren Kindern zu Lasten.

b) thematischer Urlaub (Elternurlaub, Palliativurlaub, Urlaub wegen mediz. Beistand)

		Betrag
Vollständige Unterbrechung	Mitbewohner / alleinstehend ohne Kinder zu Lasten	1.017,77
	Alleinstehend mit einem oder mehr Kinder zu Lasten	1.733,92
Halbzeitige Unterbrechung	Mitbewohner / alleinstehend ohne Kinder zu Lasten	508,88
	Alleinstehend mit einem oder mehr Kinder zu Lasten	866,96
Unterbrechung zu 1/5	Mitbewohner	172,64
	alleinstehend ohne Kinder zu Lasten	232,16
	Alleinstehend mit 1 oder mehr Kinder zu Lasten	346,78
Elternurlaub zu 1/10	Basisbetrag	86,32
	Alleinstehend, erhöhter Betrag	173,39
	Alleinstehend, aber die Bedingungen für den erhöhten Betrag nicht erfüllend	116,07

4. BETRIEBSSCHLIEßUNGEN

Schließungsentschädigung (*pro Jahr Betriebszugehörigkeit oder Alter über 45 Jahre*)

..... 198,95 Euro

Grenze der Intervention des Betriebsschließungsfonds (*Betrag nicht indexgebunden*)

Allgemeiner Betrag.....30.500,00 Euro

II. SOZIALE SICHERHEIT

1. FAMILIENZULAGEN

Im Rahmen der 6. Staatsreform wurden die Familienzulagen zu Kompetenzen der Gemeinschaften. Es gibt also 4 Systeme: ein deutschsprachiges System für Ostbelgien, ein französischsprachiges System für die Wallonie, ein flämisches System für Flandern und ein System für die Region Brüssel-Hauptstadt. Wir geben die monatlichen Beträge pro Kind NACH der Reform an.

Mehr Informationen über die Familienzulagen in den verschiedenen Regionen:

www.ostbelgienlive.be/kindergeld

www.aviq.be (Wallonie)

www.groepipakket.be (Flandern)

www.famiris.brussels (Brüssel)

1.1. DEUTSCHSPRACHIGE GEMEINSCHAFT (Kinder geboren ab 2020)

1.1.1. Geburtsprämie, Adoptionsprämie (einmaliger Betrag)

..... 1.376,16 Euro

1.1.2. Gewöhnliche Zulagen

a) universelle Zulagen (0-24 Jahren)

Basiskindergeld pro Kind 188,89 Euro

Zuschlag kinderreiche Familien (ab dem 3. Kind und für jedes folgende) 162,40 Euro

b) selektive Zulagen - Sozialzulagen (in Funktion des Einkommens der Eltern)

Zusatz pro Kind 91,21 Euro

c) Schulzulage (Jahresbetrag)

..... 62,55 Euro

1.2. WALLONIE (Kinder geboren ab 2020)

1.2.1. Geburtsprämie, Adoptionsprämie (einmaliger Betrag)

..... 1.340,90 Euro

1.2.2. Gewöhnliche Zulagen

a) gewöhnliche Zulagen

0-17 Jahre 188,95 Euro

18-24 Jahre 201,14 Euro

b) selektive Zulagen - Sozialzulagen (in Funktion des Einkommens der Eltern)

Einkommensgrenze 1 (Jahreseinkommen) 31.814,37 Euro

Einkommensgrenze 2 (Jahreseinkommen) 51.340,00 Euro

Für die Einkommen, die unter der Einkommensgrenze 1 liegen:

Familie mit einem oder zwei Kindern 67,05 Euro

Familie mit drei Kindern und mehr, zusätzlich pro Kind 42,67 Euro

Zusatz pro Kind für Alleinerziehende 24,38 Euro

Für die Einkommen, die zwischen der Einkommensgrenze 1 und 2 liegen:

Familie mit einem oder zwei Kindern 30,48 Euro

Familie mit drei Kindern und mehr (kinderreiche Familie) zusätzlich pro Kind 24,38 Euro

Zusatz pro Kind für Alleinerziehende 12,19 Euro

c) Schulzulage (Jahresbetrag)

0-4 Jahre	24,38 Euro
5-10 Jahre	36,57 Euro
11-16 Jahre	60,95 Euro
17-24 Jahre	97,52 Euro

1.3. BRÜSSEL (Kinder geboren ab 2020)

1.3.1. Geburtsprämie, Adoptionsprämie (einmaliger Betrag)

1. Kind	1.340,90 Euro
2. Kind und weitere	609,50 Euro

1.3.2. Gewöhnliche Zulagen

a) gewöhnliche Zulagen

0-11 Jahre	182,85 Euro
12-17 Jahre	195,04 Euro
18-24 Jahre (das Kind studiert nicht)	195,04 Euro
18-24 Jahre (das Kind absolviert ein Hochschulstudium)	207,23 Euro
Familien mit nur einem Kind und einem Jahreseinkommen über 38.625,31 Euro brutto jährlich / gleich welches Alter	182,85 Euro

b) selektive Zulagen - Sozialzulagen (in Funktion des Einkommens der Eltern)

Einkommensgrenze 1 (Jahreseinkommen)	38.625,31 Euro
Einkommensgrenze 2 (Jahreseinkommen)	56.068,99 Euro

Für die Einkommen, die unter der Einkommensgrenze 1 liegen:

Familie mit einem Kind (0-11 Jahre / 21-24 Jahre)	48,76/60,95 Euro
Familie mit zwei Kindern (0-11 Jahre / 21-24 Jahre)	85,33/146,28 Euro
Familie mit drei Kindern und mehr (0-11 Jahre / 21-24 Jahre)	134,09/146,28 Euro
Alleinerziehende mit zwei Kindern	97,52/109,71 Euro
Alleinerziehende mit drei Kindern oder mehr	158,47/167,31 Euro

Für die Einkommen, die zwischen der Einkommensgrenze 1 und 2 liegen:

Familie mit zwei Kindern	30,48 Euro
Familie mit drei Kindern oder mehr	87,77 Euro

c) Schulzulage (Jahresbetrag)

0-4 Jahre	24,38 Euro
5-10 Jahre	36,57 Euro
11-16 Jahre	60,95 Euro
17-24 Jahre	97,52 Euro

1.4. FLANDERN (Kinder geboren ab 2019)

1.4.1. Geburtsprämie, Adoptionsprämie (einmaliger Betrag)

.....	1.214,49 Euro
-------	---------------

1.4.2. Gewöhnliche Zulagen

a) universelle Zulagen

Basisbetrag	176,66 Euro
-------------------	-------------

b) selektive Zulagen - Sozialzulagen (in Funktion des Einkommens der Eltern)

Einkommensgrenze 1 (Jahreseinkommen)	36.325,76 Euro
Einkommensgrenze 2 (Jahreseinkommen)	42.380,06 Euro

Für die Einkommen, die unter der Einkommensgrenze 1 liegen:
 Familie mit einem oder zwei Kindern 70,50 Euro
 Familie mit drei Kindern und mehr 103,62 Euro

Für die Einkommen, die zwischen der Einkommensgrenze 1 und 2 liegen:
 Familie mit einem oder zwei Kindern 35,70 Euro

Für die Einkommen, die zwischen der Einkommensgrenze 2 und 3 liegen:
 Familie mit drei Kindern und mehr 81,54 Euro

c) Schulzulage (Jahresbetrag, ausgezahlt am 8. August)
 0-3 Jahre 22,08 Euro
 4-11 Jahre 38,64 Euro
 12-16 Jahre 55,20 Euro
 17-24 Jahre 66,24 Euro

2. KRANKEN- UND INVALIDENVERSICHERUNG

2.1. Beträge (Tagesbeträge, 6-Tage-Woche, monatlich: Tagesbetrag x 26) (ab dem 1.5.2024)

a) Mindestentschädigung (nach 6 Monaten Unfähigkeit)

	Personen zu Lasten	Alleinstehende	Mitbewohner
Regulärer Arbeitnehmer	77,95	61,77	52,97
Minimum	66,97	49,56	

b) Maximale Entschädigung (ab 1.5.2024)

Primäre Unfähigkeit (Unfähigkeit ab 1.1.2022 bis 31.12.2023): 106,55 Euro
 Primäre Unfähigkeit (Unfähigkeit ab 1.1.2024): 107,73 Euro

Invalidität (Beginn Invalidität ab 1.5.2024)

- Haushaltsvorstand 116,70 Euro
 - Alleinstehender 98,75 Euro
 - Mitbewohner 71,82 Euro

c) Zusatz Hilfe von Drittpersonen (Betrag ab 1.5.2024) 28,24 Euro

d) Mutterschaftsurlaub, Geburtsurlaub, Adoptionsurlaub und Pflegeelternurlaub (ab 1.5.2024)

Geburts-, Adoptions- und Pflegeelternurlaub, 82 % 147,23 Euro
 Mutterschaftsurlaub, 79,5 % 142,74 Euro
 Mutterschaftsurlaub, 75 % 134,66 Euro

e) Aufwertungsprämie („Urlaubsgeld“) (gezahlt im Mai 2024)

1 Jahr Unfähigkeit am 31.12.2022 mit Personen zu Lasten 699,29 Euro
 1 Jahr Unfähigkeit am 31.12.2022 ohne Personen zu Lasten 536,73 Euro
 2 Jahre Unfähigkeit oder mehr am 31.12.2022 mit Personen zu Lasten 1.051,87 Euro
 2 Jahre Unfähigkeit oder mehr am 31.12.2022 ohne Personen zu Lasten 858,41 Euro

2.2. Referenzbeträge

a) Gesundheitspflege

Einkommensgrenze der Personen zu Lasten (pro Quartal - 1. Quartal 2024):..... 844,84 Euro

Einkommensgrenze erhöhter Zusatz (jährlich) (ab 1.5.2022)

- Basisbetrag:23.217,78

- Zusatz pro Person zu Lasten:4.298,25

Einkommensgrenze (MAGER)

Einkommensgrenze MAGER - pro Jahr	Grenze
bis 12.681,18 Euro	254,99 Euro
12.681,19 bis 22.687,05 Euro	516,92 Euro
22.687,06 - 34.877,09 Euro	746,66 Euro
34.877,10 - 47.067,18 Euro	1.148,70 Euro
47.067,19 - 58.749,33 Euro	1.608,18 Euro
ab 58.749,34 Euro	2.067,66 Euro

Der Grenzbetrag in der rechten Kolonne wird um 114,87 Euro reduziert:

- wenn Sie chronisch krank sind;
- oder wenn die Eigenkosten eines Familienmitglieds mindestens 506,79 Euro für das Jahr 2023 betragen.

Beispiel: Wenn die Eigenkosten eines Familienmitglieds 506,79 Euro oder mehr im Jahr 2023 betragen wird der Grenzbetrag für die gesamte Familie im Jahr 2024 um 114,87 Euro reduziert.

b) Entschädigungen

Einkommensgrenze der Haushaltsmitglieder (pro Monat, ab dem 1.5.2024):

Arbeitnehmer mit Person zu Lasten1.206,90 Euro

Alleinstehender, Einkommen aus Arbeit.....2.070,48 Euro

Alleinstehender, Ersatzeinkommen1.328,27 Euro

Basiseinkommensgrenze (Unfähigkeit ab 1.1.2024, pro Tag)179,54 Euro

3. ARBEITSUNFÄLLE UND BERUFSKRANKHEITEN

a) Höchstsatz des Basiseinkommens (jährlicher Betrag)54.743,48 Euro

b) Entschädigungen

Anrechthabende (im Todesfall)

• Partner.....6.356,28 Euro

• Kinder, Enkelkinder, Brüder und Schwestern, Nachkommen

- 20 % 4.537,52 Euro

- 15 %3.268,05 Euro

4. ARBEITSLOSIGKEIT

4.1. Entschädigungen

(Tagessätze, 6-Tage-Woche; monatlicher Betrag = Tagessatz x 26)

4.1.1. Arbeitslosenentschädigung (nach Vollzeitbeschäftigung) ab dem 1.5.2024

a) vollständige Arbeitslosigkeit

	pro Tag	pro Monat
Maximum 65%	84,13 Euro	2.187,38 Euro
60% Plafond C	77,66 Euro	2.019,66 Euro
Maximum 55%	60,65 Euro	1.576,90 Euro
Maximum 40%	45,09 Euro	1.172,34 Euro
Minimum Haushaltsvorstand	66,89 Euro	1.739,14 Euro
Minimum Alleinstehend	54,21 Euro	1.409,46 Euro
Minimum Mitbewohner	52,18 Euro	1.356,68 Euro
Pauschale Mitbewohner	28,13 Euro	731,38 Euro
erhöhte Pauschale Mitbewohner	38,96 Euro	1.013,06 Euro

- Max. 65 %: anwendbar während der ersten 3 Monate der Arbeitslosigkeit für alle Arbeitsuchenden, deren Lohn die Höchstgrenze Basislohn C überschreitet.
- Max. 60 %: anwendbar vom 4. bis zum 6. Monat Arbeitslosigkeit für alle Arbeitsuchenden, deren Lohn die Höchstgrenze Basislohn C überschreitet.
- Max. 55 %: anwendbar während der ersten zwei Phasen der zweiten Periode für die Alleinstehenden, deren Lohn die Höchstgrenze Basislohn AY überschreitet.
- Max. 40 %: anwendbar während der ersten zwei Phasen der zweiten Periode für die Mitbewohner, deren Lohn die Höchstgrenze Basislohn A überschreitet.
- Min. Haushaltsvorstand: tiefste Entschädigung, auch anwendbar während der dritten Periode.
- Min. Mitbewohner: tiefste Entschädigung, anwendbar während der ersten Periode und der zwei ersten Phasen der zweiten Periode.
- Pauschale: anwendbar für die Mitbewohner während der dritten Periode. Erhöhte Pauschale: kein anderes Haushaltseinkommen, maximale Entschädigung des Partners: 44,21 Euro.

b) Kurzarbeit (pro Tag) (ab dem 1.05.2024)

Höhere Gewalt (65 %)

- Minimum.....66,09 Euro
- Maximum.....84,13 Euro

Andere

- Minimum.....61,00 Euro
- Maximum.....77,66 Euro

4.1.2. Andere Entschädigungen

Jugendurlaub / Seniorenurlaub (pro Tag)

- Minimum.....53,22 Euro
- Maximum.....72,37 Euro

4.2. Referenzbeträge

a) Höchstgrenze für Personen zu Lasten („Haushaltsvorstand“) (pro Monat - ab dem 1.5.2024)	
Einkommen aus entlohnter Arbeit des Partners	971,41 Euro
Berufseinkommen Kinder	520,21 Euro
Ersatzeinkommen Kinder	621,66 Euro
Einkommen der pensionierten Verwandten	1.676,62 Euro
Einkommen Verwandte (pensionierte Behinderte, Pensionierte, Kinder)	2.719,50 Euro
c) Referenzlohn (Vollzeitbeschäftigung) (pro Monat)	2.034,06 Euro
d) Referenzlohn Künstler	2.034,06 Euro
e) Zusatz pro Stunde Entschädigung garantiertes Einkommen	3,94 Euro
f) Wiedererlangung (maximale Einkommen, damit das Arbeitsamt auf die Wiedererlangung verzichtet) (pro Jahr):	12.898,17 Euro

5. SAB (SYSTEM DER ARBEITSLOSIGKEIT MIT BETRIEBSAUSGLEICH, EX-FRÜHPENSION)

5.1. Höchstgrenze Referenzlohn KAA Nr. 17 (ab 1.05.2024, monatlicher Betrag):	5.047,06 Euro
5.2. Arbeitslosenentschädigung (pro Monat = Tagessatz x 26)	1.692,60 Euro

6. PENSIONEN

6.1. Beträge der Pensionen (ab dem 1.5.2024)

Mindestpension bei vollständiger Laufbahn (monatlicher Betrag)

• Haushalt	2.215,99 Euro
• Alleinstehend	1.773,35 Euro
• Hinterbliebenenrente	1.749,65 Euro

Urlaubsgeld (ab dem 1.5.2024)

• Haushalt	1.464,91 Euro
• Alleinstehend	1.171,92 Euro
• Hinterbliebenenrente	1.171,92 Euro

Einkommensgarantie für Betagte (ab dem 1.5.2024)

Basisbetrag	1.032,95 Euro
Alleinstehende	1.549,42 Euro

6.2. Referenzbeträge

a) Höchstgrenze Einkommen (2024) (Jahresbetrag) 77.924,46 Euro

b) Erlaubte Aktivitäten (ab 1.1.2024) (Jahresbetrag)

Alter	Kinder zu Lasten?	entlohnte Arbeit, Mandate, usw.	selbstständige Arbeit
>65 oder Laufbahn von 45 Jahren	unbegrenzt		
<65 oder Laufbahn von 45 Jahren	Nein	9.850,00 Euro	7.880,00 Euro
	Ja	14.775,00 Euro	11.820,00 Euro
ab 65 und nur Hinterbliebenenrente	Nein	28.450,00 Euro	22.760,00 Euro
	Ja	34.606,00 Euro	27.685,00 Euro
<65 und nur Hinterbliebenenrente	Nein	22.934,00 Euro	18.347,00 Euro
	Ja	28.668,00 Euro + 5.733 Euro pro Kind zu Lasten	22.934,00 Euro + 4.587 Euro pro Kind zu Lasten

c) Pauschale Mindestanrecht pro Jahr Laufbahn (dient auch zur Berechnung bestimmter gleichgestellter Perioden) (Jahresbetrag - 2024)31.491,92 Euro

7. UNTERSTÜTZUNG

7.1. Integrationseinkommen (pro Monat, ab 1.5.2024)

Mitbewohner.....	858,97 Euro
Alleinstehend.....	1.288,46 Euro
Alleinstehend mit Kind zu Lasten	1.741,29 Euro

7.2. Personen mit Beeinträchtigung (pro Monat, ab 1.5.2024)

a) Einkommensersatzzulage

Beträge (pro Monat = Jahresbetrag / 12)

• Kategorie C (Haushaltsvorstand)	1.785,16 Euro
• Kategorie B (Alleinstehend).....	1.320,93 Euro
• Kategorie A (Mitbewohner).....	880,62 Euro

Immunsierung der Einkommen (pro Jahr)

• Einkommen aus Arbeit des Empfängers:	
- 1. Tranche (50 %):	6.062,52 Euro
- 2. Tranche (25 %):	9.093,77 Euro
• Einkommen des Partners	5.283,73 Euro
• Andere	880,62 Euro

b) Eingliederungszulage

Beträge (pro Jahr)

• Kategorie 1 (7 oder 8 Punkte).....	1.550,43 Euro
• Kategorie 2 (9 bis 11 Punkte).....	5.128,21 Euro
• Kategorie 3 (12 bis 14 Punkte).....	8.155,74 Euro
• Kategorie 4 (15 oder 16 Punkte).....	11.852,46 Euro
• Kategorie 5 (17 oder 18 Punkte).....	13.437,21 Euro

Immunsierung der Einkommen (pro Jahr)

• Einkommen aus Arbeit der Anrechthabenden	73.815,69 Euro
• Ersatz Einkommen	4.428,94 Euro

7.3. Hilfszulage für ältere Personen (ab 1.5.2024)

Beträge (pro Jahr)

• Kategorie 1 (7 oder 8 Punkte).....	1.269,90 Euro
• Kategorie 2 (9 bis 11 Punkte).....	4.847,79 Euro
• Kategorie 3 (12 bis 14 Punkte).....	5.893,77 Euro
• Kategorie 4 (15 oder 16 Punkte).....	6.939,74 Euro
• Kategorie 5 (17 oder 18 Punkte).....	8.542,50 Euro

Immunsierung der Einkommen (pro Jahr)

• Kategorie C.....	21.228,41 Euro
• Kategorie A oder B.....	16.988,37 Euro

INDEX

Der Index erfasst eine Reihe von geläufigen oder technischen Begriffen in alphabetischer Ordnung, zu denen die Militanten Informationen finden können. Jedem Begriff sind Nummern zugeordnet, die auf die Artikel verweisen, in denen der Begriff erläutert wird. Die Nummerierung beginnt auf Seite 10 mit der Nummer 1 und setzt sich fort bis zur Nummer 1412, Seite 512. Neben dieser Stichwortliste finden Sie auch ein ausführliches Inhaltsverzeichnis. Beide Methoden helfen Ihnen, schnell eine Antwort auf Ihre Frage zu finden.

A

- Abkommen der Berufserfahrung: 1040
- Abkommen der ersten Beschäftigung: 199, 1024, 1312
 - Abkommen:
 - europ. Abkommen der Menschenrechte: 4
 - europ. Abkommen der sozialen Sicherheit: 3
- Actiris (Regionales Arbeitsamt Brüssel): 199, 257, 452, 481, 968, 1020, 1024, 1249, 1251, 1252, 1297, 1298, 1301-1303, 1308, 1376, 1377
- Activa (Plan, Programm -): 1025, 1302, 1312, 1356, 1357, 1376
- Adoption (Urlaub): 359-361, 384, 456, 1094
- AGS: 457, 510, 523, 661, 718, 730-732, 736-739
- Aktivierung der Sozialhilfe: 1255
- Aktivierung von Arbeitslosen (Kontrolle des aktiven Suchverhaltens): 993-994
- Alter für den Abschluss eines Arbeitsvertrages: 177
- Älterer Arbeitsloser (Zusatz, Freistellung): 773, 1005, 1008, 1042, 1103
- Anfangslohn für Jugendliche: 199
- Angestellte (Arbeitsvertrag): 79-83, 86, 398-399
- Annualisierung der Arbeitszeit: 533
- Anspruchsberechtigter der Familienzulagen: 1179-1183, 1187
- Arbeiter (Arbeitsvertrag): 79-81
- Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft (ADG): 968, 1249, 1251-1252, 1378-1380
- Arbeitsurlaubnis: 250-257
- Arbeitsgericht: 52-55
- Arbeitskleidung: 112, 148, 439, 659, 941
- Arbeitslosigkeit mit Betriebsausgleich: 379, 494-499, 1037-1069
- Arbeitslosigkeit, Arbeitsloser, Arbeitslosenentschädigung: 965-1069
 - Arbeitsordnung: 37-48, 648
 - Definition: 37
 - Anwendungsfeld: 38
 - Inhalt: 39
 - Erstellung: 40-45
 - Verpflichtender Charakter: 46-47
- Arbeitsunfähigkeit :
 - Arbeitsvertrag: 91, 115, 283, 286, 312-343
 - Soziale Sicherheit: 862, 866, 869-889, 896, 921-933, 954, 1031, 1185-1186
- Arbeitsunfall: 290, 333-334, 864, 884, 889, 900-947
- Arbeitsvertrag: 27, 38, 48, 59-61, 68, 95, 96, 110, 113-122, 125, 127-129, 176-177, 181-196, 1381-1382, 1389, 1401, 1421

Arbeitszeit: 117, 130, 520-570, 635, 1262-1264

Arzt:

- Vertrauensarzt (Krankenkasse): 341, 343, 453, 870, 882, 885-886, 1104

- Kontrolleur (Arbeitsunfähigkeit): 261

Ärztliches Attest: 283, 315-316, 321, 327, 337, 387, 450, 882-887, 1280

Auf Familienzulagen berechnete Kinder: 1212

Auflösung des Arbeitsvertrages: 437-504

Aufrechterhaltung der Rechte: 1007, 1014-1016

Ausbildung (Entschädigung): 1024

Ausbildungsscheck: 1305, 1325

Ausschuss für Gefahrenverhütung und Sicherheit am Arbeitsplatz (AGS): 457, 510, 523, 661, 718, 730-732, 736-739

B

Beamten(status): 38, 106, 166, 248, 520, 970, 1040, 1154

Begleitung (Entschädigung): 1024

Behinderung, Person mit Behinderung: 693-694, 706-707, 788, 810, 815, 837-838, 981, 1189-1190, 1235-1247, 1266-1269, 1248-1252

- Entschädigungen: 1235-1247

- Beschäftigung: 1248-1252

Beihilfe zur Förderung der Beschäftigung, Wallonien (EPA): 1293-1296

Beihilfen zur Förderung der Beschäftigung: 1293-1296

Beitrag der Lohnmäßigung: 771, 776, 782, 1260

Beitrag der sozialen Sicherheit: 60, 581, 719, 767, 779-781, 794-799

Reduzierungen: 1255-1264

Belästigung (moralisch, sexuell, Gewalt am Arbeitsplatz): 680-688, 692, 719

Berufliche Umorientierung (nach Entlassung): 414, 449-453, 500-501, 679, 870

Berufliche Weiterbildung der Arbeitssuchenden: 903, 1253, 1331-1334, 1339-1341

Beruflicher Eingliederungsplan (PFI): 1339-1341

Berufsgeheimnis: 168, 183, 439

Berufskrankheit: 333-334, 336-337, 412, 948-958

Berufsverbot aus gesundheitlichen Gründen (Ecartement): 848

Beschäftigungsbonus: 229, 331, 774, 782, 1019

Beschäftigungsprämie (Wallonie): 1266-1269

Beschäftigungszelle: 498-501

Beschützende Werkstätten (Unternehmen der angepassten Arbeit): 162, 826, 1040, 1286-1287

Bestattungskosten (Entschädigungen): 909

Betriebsrat (BR): 457, 523, 654, 715, 718, 732-735

Betriebsschließung: 476-519

Betriebsschließungsfonds: 461, 477, 490, 492-497, 518, 773

Bezahlter Bildungsurlaub: 216, 287, 456, 458, 1335-1338, 1346-1357

Bezahlter Urlaub: siehe Jahresurlaub

Bezeugung vor Gericht: siehe bürgerliche Abwesenheiten

Bürgerliche Abwesenheit: 91, 131, 262, 649-650

Bußgeld: 30, 595, 723-724

C

C.4 (Bestätigung der Arbeitslosigkeit): 1031
CAPAC: 767
Charta des Sozialversicherten: 770, 1082

D

Datenbank der sozialen Sicherheit: 769
Dekret (Gemeinschaften und Regionen): 11, 18, 20, 56
Delegation, Personaldelegierter im Betriebsrat, im AGS: 730-739
Dienst für Vorbeugung und Schutz am Arbeitsplatz: 660, 963
Dienstleistungsschecks: 702, 1248
Dimona (sofortige Anmeldung der Beschäftigung): 122, 725, 785
Diskriminierungen (Verbot, Kampf gegen -, Prinzip der Nicht-): 2, 8-10, 56, 73, 141, 174-175, 455-457, 464, 683, 689-707
Drittzahler: 842, 852

E

Ehrenamtliche Arbeit: 166-173, 987, 999
Eigenkosten (Krankenversicherung): 835-836, 840-842, 848
Eingetragene Lebensgemeinschaft: 262, 266, 357, 388, 821, 875, 911, 1075, 1109, 1154
Eingliederung (Entschädigung) (Warteentschädigung): 987, 998-1018
Eingliederung: 864-868, 965, 977-981, 1010
Einkommensgarantie (Entschädigung): 1016-1020, 1096
Einkommensgarantie für ältere Personen: 1071, 1073, 1126, 1142-1156, 1234
Einschreibung ins Nationalregister (Krankenversicherung): 820
Einstellung (Prozedur, Kandidatenschutz): 174-180
Elektronische Mitteilungen (E-Mails, Internet...) (Kontrolle des Arbeitgebers): 709
Elektronischer Ausweis: 827
Elternurlaub: 283, 362-364, 384-386, 456, 1095
E-Mails: 709
Empfang (Urlaub zum Empfang eines Pflegekinde): 283, 362-363
Empfang der Arbeitnehmer: 178-179
Entbindung: siehe Mutterschaft
Entlassung : 411-501
Kündigungsfrist: 411-429
Kündigungsschutz: 42, 278, 344, 370, 454-457
Missbräuchlich: 430-435, 991
Kollektiv: 476-501
Entlassungsbegründung: 430-435
Entschädigung der Krankenversicherung: 900-958
Entschädigungen (Arbeitsunfall):
- Anpassung: 929
- Verschlimmerung: 927
- Jährlich: siehe Dauernde Arbeitsunfähigkeit
- Sonderentschädigung: 938
- Zusätzliche Entschädigungen: 937

Entsendung von Arbeitnehmern: 134, 160-165
Erhöhte Intervention der Versicherung: 808, 836-840
Erlass (ministeriell, königlich, Gemeinschaften oder Regionen): 19-25
Ersatzvertrag: 118-120, 642, 758
Erste Arbeitsunfähigkeit (Krankenversicherung): 873
Europäische Sozialcharta: 5, 756, 762
Europäische Union: 1, 6-9, 693
Europäische Zwischenabkommen der sozialen Sicherheit: 3
Europäischer Betriebsrat: 475, 740
Europäischer Urlaub: 282-283, 308-311
Europäischer Wirtschaftsraum: 6, 1136
Europarat: 3-5, 8
Existenzsicherheitsfonds: 749

F

Familienrat: siehe bürgerliche Abwesenheit
Familienunternehmen: 38, 521
Familienzulagen: 1173-1227
Feierliche Kommunion: siehe bürgerliche Abwesenheiten
Feiertag: 109, 131, 267-275, 287-288, 562, 569, 582, 636, 639, 646, 650-651, 990
Finanzielle Beteiligung der Arbeitnehmer: 209-213
Firmenwagen: 778
Fischerei, Meeresfischer: 38, 85, 782
Flexi-Job: 93, 199-200, 1154, 1256
Fonds der Berufskrankheiten: 669, 950
Fonds für Arbeitsunfälle: 897, 905-906
Fonds für Asbestopfer: 955, 958
FOREM (Ausbildung-Beschäftigung): 452, 968, 1020, 1024, 1249-1252, 1290-1296, 1374-1375
Freelancer: 27, 68-78

G

Garantierte Familienzulagen: 764, 1183
Garantierter monatlicher durchschnittlicher Mindestlohn: 195
Geburt eines Kindes: siehe bürgerliche Abwesenheiten
Gefahrenberater: 324, 337-343, 348-350, 454, 660, 663-665, 674, 679, 681, 682
moralische und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz: 680-688, 692, 719
Arbeitsarzt: 180, 379, 620, 622, 663-667, 673-679, 681, 919, 1061
Gehalt: siehe Lohn
Gemeinschaften (Belgien): 15-18, 755, 764
Geschenkescheck: 172, 797
Gesetz: 12-14, 48
Gesetzesentwurf: 21
Gesundheitspflege (Versicherung): 811-861, 906-908
Gewerkschaftliche Freiheit: 2, 4, 198, 728
Gewerkschaftsdelegation, Gewerkschaftsdelegierter (G.D.): 41, 44, 137, 143, 655-656, 660-661, 730-739, 742, 751, 1161, 1354-1355

Gruppenversicherung: siehe Zusatzpension

H

Handelsvertreter: 83-84, 446-448

Handlung, die einem Bruch gleichkommt: 437-438

Hausarbeit (-personal, Vertrag): 41, 74

Heimarbeit (Beschäftigungsvertrag): 38, 90, 107, 112, 207, 521, 593, 790

Heirat des Arbeitnehmers oder eines Familienmitglieds: siehe bürgerliche Abwesenheiten

Hilfe für ältere Personen: siehe Personen mit Behinderung (Beihilfe)

Hilfe von Drittpersonen (Zulage): 873, 922-923, 925, 1183

Hinterbliebenenrente: 1109-1118

Hof:

- Schiedsgerichtshof (Verfassungshof): 11, 18, 50, 56

- Kassationshof: 55, 61, 413

- europäischer Menschenrechtshof: 4, 689

Höhere Gewalt: 258, 260, 273-274, 283, 336, 400-401, 403, 406-408, 412, 453, 497, 569, 1009, 1280

Hygiene am Arbeitsplatz: siehe Wohlbefinden

HZKI (Hilfskasse für Kranken- und Invalidenversicherung): 767, 801, 803, 804

I

Integrationslohn: 837, 876, 1275-1284, 1298, 1386, 1399

Interim (Leiharbeit): 134-165, 178, 217, 275, 415, 758

Internationale Organisation der Arbeit: 2

Invalidität: 808, 869-881

J

Jahresendprämie: 152, 218, 300, 494, 941

Jahresurlaub: 80, 91, 131, 203, 264, 273, 279-311, 412, 766, 773, 864

Jugendweihe: siehe bürgerliche Abwesenheit

Junge Arbeitnehmer: 304, 306-307, 629-638

K

Kader: 82, 194, 690, 733, 737

Kamera (Überwachung der Arbeitsorte): 39, 709, 714

Karenztag: 80

Kinderarbeit: 630

Kindergeld: 1173-1227

Kodex des sozialen Strafrechts: 719

Kollektive Entlassung: 476-501

Kollektive Schuldenregelung: 244

Kollektiver Arbeitskonflikt: 760-763; siehe auch Streik, Lock-out

Kollektives Arbeitsabkommen (KAA): 26-36, 44, 96-99
- Definition: 26
- Anwendungsfeld: 27
- Ausdehnung des verpflichtenden Charakters: 29
Königlicher Erlass über Sondervollmachten: 21-23
Konkurrenz:
- Unlautere: 184, 439
- Nichtkonkurrenzklausele: 441-448
Konkurs des Arbeitgebers: 403, 408, 464, 477, 479, 489, 502-503
Kontrolle der Sozialgesetze (auch Sozialinspektion): 600, 719, 723
Kontrolle des Wohlbefindens: 676, 719
Kontrollierte Arbeitslosigkeit (Krankenversicherung): 814, 862
Kranken- und Invalidenversicherung: 800-810
Krankenkasse: 800-805
Kündigung: 411-413
- Entschädigung: 403, 434, 501
Kündigungsausgleichsentschädigung: 429
Kündigungsschutz: 42, 278, 344, 370, 454-457
Kurzarbeit: 42, 118, 158, 274, 284, 288, 329, 391-401, 412, 427, 543, 773, 965, 982, 984, 1009, 1015, 1031

L

Landespensionsamt: 881, 1042, 1399
LASS: 772-774
Laufbahnunterbrechung: 236, 258, 365-369, 380, 383, 1095, 1106
Entschädigung: 365-369
Lehrling, Lehre: 782, 898, 1108, 1123, 1201, 1219
- Allgemeines: 789
- Industrielehre: 978-979, 1040
- Mittelstand: 978, 1040, 1196
Leiharbeit (Interim): 134-165, 178, 217, 275, 415, 758
Leistungen im öffentlichen Interesse in Friedenszeiten: 761
LIKIV: 767, 801-805, 844-848, 886, 995
Liquidation (GoE, Gesellschaft): 504
Lock-out: 759
Lohn : garantierter Lohn (Krankheit): 153, 330-332
Lohn: 39, 131-132, 194-244, 794-799
- Tarif: 194-196
- Schutz: 225-227
- Zahlungsfrist: 226
- Pfändung und Abtretung: 231-244
Lohnabtretung: siehe Lohn
Lokale Beschäftigungsagentur (LBA)(Arbeitsvertrag -): 87-92
Luftfahrt: 38

M

Mahlzeitscheck: 216, 798
Massenentlassung: 476-501
Matrose der Handelsmarine: 85, 765, 811

Maximale Gesundheitsrechnung: 840-841
Medizinische Untersuchung (Einstellung, Arbeitswiederaufnahme, usw.): 320, 349, 665-679
Militärdienst: 262 288, 290, 866, 1098
Minderjährige (Arbeitsvertrag): 177
Missbräuchliche Entlassung: 430-435, 991
Mobilität: 1025
Motivationsprämie (Flandern, Laufbahnunterbrechung): 1327-1330
Mutterschaft (Urlaub, Entschädigung, Schutz): 351-354, 358, 456, 890-895
Mutterschaft: 351-354, 358, 456, 890-895

N

Nacharbeit: 28, 44, 347, 645, 610-628, 644-645, 670
Nationaler Arbeitsrat (NAR): 8, 28, 48, 288, 444, 550, 751
Neue Arbeitssysteme: 28, 640-657
Neue Technologien (Einführung): 456, 735
Nutznießler der erhöhten Intervention (Krankenversicherung): 808, 836, 840, 1199

O

Offenkundig unvernünftige Entlassung: 430-435
Ökoschecks: 21, 797, 799
OMNIO (Krankenversicherung): 836
ONEM: 492, 966-967, 987-988, 999, 1034
ONP (Landespensionsamt): 881, 1042, 1399
ONSS: 772-774
ONVA (Landesamt des Jahresurlaubs): 294, 719, 767
ÖSHZ: 52, 105, 240, 244, 830, 1228-1234
Outplacement: 449-453

P

Palliativpflege (Urlaub): 387
Paritätische Kommission (PK): 31, 43-45, 51, 116-119, 123, 627, 719-726
Pausen (Kaffee, Mittag...): 608
Pension, Pensionierte:
- Alterspension, Hinterbliebenenrente: 818, 866, 944, 998, 1074-1118
- Pensionsalter: 491, 998, 1048, 1078-1080
- Zusatzpension: 1072, 1157-1172
Personen mit Behinderung: 693-694, 706-707, 788, 810, 815, 837-838, 981, 1189-1190, 1235-1247, 1266-1269, 1248-1252
- Entschädigungen: 1235-1247
- Beschäftigung: 1248-1252
Persönliches Erscheinen vor Gericht: siehe bürgerliche Abwesenheiten; zwingende Gründe
Pflegeversicherung (flämische Gemeinschaft): 807-810
Plus-Minus-Konto: 549-550
Praktikumsentschädigung: 977-981
Prophylaktische Entfernung vom Arbeitsplatz (Urlaub, „écartement“): 283, 288, 412, 597, 872, 884
Prozedur vor dem Arbeitsgericht: 1405-1425

R

Rechtsmissbrauch: siehe missbräuchliche Entlassung

Rechtsprechung: 49

Region: 1, 15-20, 755, 806, 1248-1254, 1259, 1347

Renault-Gesetz: 476-485

Reso: 1380

Resultatsbezogene Vorteile: 214-215

Revisionsfrist (Arbeitsunfall): 906-908, 925-929, 1384

Richtlinie (Europa): 8, 9, 308, 384, 476, 570, 689, 742

Risikogruppen (Beschäftigung): 772

Risikoposten: 149, 180, 667-668, 919

Ruhezeiten: 593-609

S

SAB (ex-Frühpension): 379, 494-499, 1037-1069

Sabbatjahr: siehe unbezahlter Urlaub

Sachleistungen (Zahlungen, Vorteile): 205-207, 228, 797, 941

Schichtarbeit: 39, 532, 535-538, 547, 561-562, 594, 625, 1061

Schließung des Unternehmens: 476-519

Schließungsentschädigung: 487-489

Schulprämie: 1182

Schulungsklausel: 189-191

Schutz des Privatlebens: 708-718

Schwerwiegender Grund: 39, 115, 144, 147, 191, 275, 436, 460-462

Selbstständigkeit: 27, 59, 73-78, 104-105, 765, 800, 811, 1266, 1303

SINE (Eingliederung in die Sozialwirtschaft): 1307, 1312

SIS-Karte: 827

Soziale werkplaatsen (Soziale Werkstätten, Flandern): 1286

Sonderbeitrag der sozialen Sicherheit: 774

Sondergesetz: 14

Sonntag (Ruhe, Arbeit): 27, 95, 99, 268-269, 529, 536, 562, 569, 582, 593-606

Sozialdokumente: 724-727

Soziale Sicherheit: 75, 104, 247, 785-827

Sozialer Maribel: 782, 1257-1260, 1291

Sozialinspektion: 719-721

Sozialrichter, Sozialberater: 54, 288, 989, 1092

Sozialwahlen: 74, 82, 410, 457-458, 661, 725, 739

Sprachgebrauch: 192-193, 1392-1396

Staatsrat: 11, 19, 22, 50, 257

Ständige Arbeitsunfähigkeit (Arbeitsunfall, Berufskrankheit): 908, 925, 931-933

Stempeluhr: 39, 592

Stillen (Urlaub, Arbeitsverbot, Pausen): 348-350, 355-356, 890-891, 895, 1094

Streik: 158-159, 756-763, 864, 971, 1092

Student (Arbeit): 38, 69, 94, 121-123, 180, 195-196, 199-200, 633, 636, 791, 1201, 1256

Subunternehmen: 163-165, 394, 961

Subventionierter Vertragsbediensteter (ACS) (Brüssel, Flandern): 1256, 1297-1300

T

Technischer Unfall: siehe zeitweilige Arbeitslosigkeit oder Kurzarbeit

Teilzeitarbeit: 127-129, 525-526, 571-592, 1007, 1011, 1096

Telearbeit: 107-111

- grenzüberschreitend: 248

Thematische Urlaube: 259, 364, 372, 375, 377, 1095

Tod:

- des Arbeitnehmers: 144, 403, 909-915

- des Arbeitgebers: 403, 405

- eines Familienmitgliedes: siehe bürgerliche Abwesenheiten

Transfers eines Unternehmens: 494, 510-519

U

Überberufliches Abkommen: 754

Übergang (Entschädigung): 982, 1010, 1118

Überstunden: 145, 526, 557-570, 602, 627

Umstrukturierung (Unternehmen): 379, 425, 449, 496, 498-501

Unbezahlter Urlaub: 258, 290, 309, 816

Unkosten:

- zu Lasten des Arbeitgebers: 219

- Transport (Arbeitsweg): 171, 220-224

Unternehmen der angepassten Arbeit (beschützende Werkstätten): 162, 826, 1040, 1286-1287

Ununterbrochene Arbeit: 537

Urlaub aus zwingenden Gründen: 262

Urlaub für Jugendliche und Senioren: 304-307

Urlaub zur Palliativpflege: 387

Urlaub zwecks medizinischem Beistand: 364

V

Variabler Stundenplan: 42, 131-132, 526, 533, 544-548

Vaterschaftsurlaub: 288, 357-361, 456, 893-894, 1094

VDAB: 968, 1020, 1024, 1371-1373

Verfassung (belgische): 10-11

Verjährungsfrist: 1381-1385

Vorbeugehaft: 412, 1099

Vorgeburtliche Untersuchung: 346

Warteentschädigung (neue Bezeichnung: Eingliederungsentschädigung): 864-868, 965, 977-981, 1010

W

Wartegeld (Berufseingliederungsgeld): siehe Eingliederung

Wartezeit (Entschädigung): 977-982

Wartezeit (Krankenversicherung): 864-868

Weiterführung des Unternehmens: 502-510

Wiedereingliederungsprogramme für Arbeitslose: 520

Wirtschafts- und Sozialrat der Region Brüssel: 755

Witwenrente: 1109-1118

Wohlbefinden am Arbeitsplatz: 90, 95, 149, 160, 164, 170, 407, 535, 586, 658-688

Z

Zeitarbeit (Arbeit, Vertrag): 124-126

Zeitkredit: 259, 300, 356, 364, 371-378, 380, 383, 412, 456, 1052, 1095, 1101

Zeitweilige Arbeitslosigkeit: 42, 118, 158, 274, 284, 288, 329, 391-401, 412, 427, 543, 773, 965, 982, 984, 1009, 1015, 1031

Zeitweilige Arbeitsunfähigkeit (Arbeitsunfall, Berufskrankheit): 916-920

Zentralrat der Wirtschaft: 730, 751-752

Zivile Verantwortung (Arbeitnehmer): 169, 185-188, 959

- Arbeitsunfall: 959-964

- des Arbeitgebers: 185, 961

Zu berechnender Höchstbetrag (MAF): 840-841

Zusatzpension: 1072, 1157-1172

Zusatzstunden: 132, 578-586

Zusatzurlaub: 131, 282, 308-311, 534

Zwangsarbeit: 2

