

er Transfer · Schließung · Information und Befragung der Arbeitnehmer · Konkurs · Unternehmen in Schwierigkeiten · **Covid-19** · Umstrukturierung · Arbeitslosigkeit mit Betriebszulage · **Coronavirus** · Begleitmaßnahmen · Aktivierungspol
k · Beschäftigungszelle · Outplacement · Europäischer Fonds für die Anpassung an die Globalisierung · **Coronavir**
ollektiventlassung · Sozialplan · Arbeitszeitverringerung · Unternehmenstransfer · Gerichtlich angeordneter Trans
schließung · Information und Befragung der Arbeitnehmer · Konkurs · Unternehmen in Schwierigkeiten · **Covid-1**
nstrukturierung · Arbeitslosigkeit mit Betriebszulage · Begleitmaßnahmen · Aktivierungspolitik · Beschäftigungszelle
utplacement · **Covid-19** · Europäischer Fonds für die Anpassung an die Globalisierung · **Coronavirus** · Kollektive
ung · Sozialplan · Arbeitszeitverringerung · Unternehmenstransfer · Gerichtlich angeordneter Transfer · Schließun
ormation und Befragung der Arbeitnehmer · Konkurs · Unternehmen in Schwierigkeiten · **Covid-19** · Arbeitslosigk
t Betriebszulage · Begleitmaßnahmen · Aktivierungspolitik · Beschäftigungszelle · Outplacement · Europäischer Fon
die Anpassung an die Globalisierung · **Coronavirus** · Europäischer Fonds für die Anpassung an die Globalisierung
Coronavirus · Kollektiventlassung · Sozialplan · Arbeitszeitverringerung · Unternehmenstransfer · Gerichtlich angeor
ter Transfer · Schließung · Information und Befragung der Arbeitnehmer · Konkurs · Unternehmen in Schwierigkei
Covid-19 · Umstrukturierung · Arbeitslosigkeit mit Betriebszulage · Begleitmaßnahmen · Aktivierungspolitik · Besch
ungszelle · Outplacement · **Coronavirus** · Europäischer Fonds für die Anpassung an die Globalisierung · **Coronavir**
ollektiventlassung · Sozialplan · Arbeitszeitverringerung · **Coronavirus** · Unternehmenstransfer · Gerichtlich angeor
ter Transfer · Schließung · Information und Befragung der Arbeitnehmer · Konkurs · Unternehmen in Schwierigkeit
Covid-19 · Arbeitslosigkeit mit Betriebszulage · Begleitmaßnahmen · Aktivierungspolitik · Beschäftigungszelle · O
acement · Europäischer Fonds für die Anpassung an die Globalisierung · **Coronavirus** · Kollektiventlassung · Sozialpl
rbeitszeitverringerung · Unternehmenstransfer · Gerichtlich angeordneter Transfer · Schließung · Information u
rfragung der Arbeitnehmer · Konkurs · **Covid-19** · Unternehmen in Schwierigkeiten · **Covid-19** · Arbeitslosigkeit m
etriebszulage · Begleitmaßnahmen · Aktivierungspolitik · Beschäftigungszelle · Outplacement · Europäischer Fonds
e Anpassung an die Globalisierung · **Coronavirus** · Kollektiventlassung · Sozialplan · Arbeitszeitverringerung · **Covid-**
unternehmenstransfer · Gerichtlich angeordnete
nkurs · Unternehmen in Schwierigkeiten · **C**
rnungspolitik · Beschäftigungszelle · Ou
lisierung · **Coronavirus** · Kollektiventlas
geordneter Transfer · Schließung · Info
keiten · **Covid-19** · Arbeitslosig
utplacement · Europäischer Fonds
lplan · Arbeitszeitverringerung · Unt
d Befragung der Arbeitnehmer · Kor
rbeitslosigkeit mit Betriebszulage
acement · Europäischer Fonds für die
rbeitszeitverringerung · Unternehm
rfragung der Arbeitnehmer · Konkurs
egleitmaßnahmen · Aktivierungspoli
die Globalisierung · **Coronavirus** · Kolle
richtlich angeordneter Tran
Schwierigkeiten · **Covid-19** · Umstruktur
eschäftigungszelle · Outplacement · F
ollektiventlassung · Sozialplan · Arbeit
schließung · Information und Befragung der Arbeitnehm
nstrukturierung · Arbeitslosigkeit mit Betriebszulage · Begleitmaßnahmen · Aktivierungspolitik · Beschäftigungszell
Coronavirus · Outplacement · Europäischer Fonds für die Anpassung an die Globalisierung · **Coronavirus** · Kollektive
lassung · Sozialplan · Arbeitszeitverringerung · **Coronavirus** · Unternehmenstransfer · Gerichtlich angeordneter Trans
schließung · Information und Befragung der Arbeitnehmer · Konkurs · Unternehmen in Schwierigkeiten · **Covid-1**
nstrukturierung · Arbeitslosigkeit mit Betriebszulage · Begleitmaßnahmen · Aktivierungspolitik · Beschäftigungszell
utplacement · Europäischer Fonds für die Anpassung an die Globalisierung · **Coronavirus** · Kollektiventlassung · Sozi
an · Arbeitszeitverringerung · Unternehmenstransfer · Gerichtlich angeordneter Transfer · Schließung · Information u
rfragung der Arbeitnehmer · Konkurs · Unternehmen in Schwierigkeiten · **Covid-19** · Arbeitslosigkeit mit Betriebszula
Covid-19 · Begleitmaßnahmen · Aktivierungspolitik · Beschäftigungszelle · Outplacement · Europäischer Fonds für
passung an die Globalisierung · **Coronavirus** · Kollektiventlassung · Sozialplan · Arbeitszeitverringerung · Unterne
enstransfer · Gerichtlich angeordneter Transfer · Schließung · Information und Befragung der Arbeitnehmer · Konk
unternehmen in Schwierigkeiten · **Covid-19** · Arbeitslosigkeit mit Betriebszulage · Begleitmaßnahmen · Aktivierungsp
k · Beschäftigungszelle · Outplacement · Europäischer Fonds für die Anpassung an die Globalisierung · **Coronavirus**
ollektiventlassung · Sozialplan · Arbeitszeitverringerung · **Covid-19** · Unternehmenstransfer · Gerichtlich angeordne
nstransfer · Schließung · Information und Befragung der Arbeitnehmer · Konkurs · Unternehmen in Schwierigkeiten · **C**
19 · Arbeitslosigkeit mit Betriebszulage · Begleitmaßnahmen · Aktivierungspolitik · Beschäftigungszelle · Outplac
ent · **Coronavirus** · Europäischer Fonds für die Anpassung an die Globalisierung · **Coronavirus** · Kollektiventlassung

Coronavirus und Umstrukturierung



Inhalt



VORWORT	3
LESEHILFE	5
KOLLEKTIVENTLASSUNG	5
Was ist eine Kollektiventlassung?	5
Etappen der kollektiven Entlassungsprozedur	5
Entschädigung bei Kollektiventlassung	7
Aushandlung eines Sozialplans	8
Reduzierung der Arbeitszeit	8
KONVENTIONELLER UNTERNEHMENSTRANSFER UND GERICHTLICH ANGEORDNETER TRANSFER	9
Konventioneller Unternehmenstransfer	9
Gerichtlich angeordneter Transfer	9
SCHLIESSUNG	11
Was versteht man unter Schließung?	11
Pflicht zur vorherigen Information	11
Schließungsentschädigung	11
KONKURS UND VERMÖGENSÜBERNAHME NACH KONKURS	12
Wann gilt ein Unternehmen als insolvent?	12
Informationen für Arbeitnehmer	12
Vermögensübernahme nach dem Konkurs	13
SYSTEM DER ARBEITSLOSIGKEIT MIT BETRIEBSZUSCHLAG (SAB) FÜR UNTERNEHMEN IN SCHWIERIGKEITEN ODER IN UMSTRUKTURIERUNG	14
Was ist ein Unternehmen in Schwierigkeiten oder in Umstrukturierung?	14
Anerkennungsverfahren	14
Ausnahmeregelungen für das Unternehmen	14
BEGLEITMASSNAHMEN: AKTIVES MANAGEMENT DER UMSTRUKTURIERUNGEN UND EINRICHTUNG DER BESCHÄFTIGUNGSZELLE	15
Für welche Unternehmen?	15
Dauer der Beschäftigungszelle	15
Zusammensetzung	15
Für welche Arbeitnehmer?	16
Überbrückungsgeld	16
Outplacement-Angebot	16
Regionale Besonderheiten	17
EUROPÄISCHER FONDS FÜR DIE ANPASSUNG AN DIE GLOBALISIERUNG	18

Vorwort

Auswirkungen der Gesundheitskrise: Wie geht man mit Umstrukturierungen um?

Natürlich hat die Corona-Pandemie direkte Auswirkungen auf die wirtschaftliche Lage und die Tätigkeit von Unternehmen. Wir haben dies bereits mehrfach zur Sprache gebracht. Einige Unternehmen hatten bereits vor der Krise Probleme und ihre Lage hat sich weiter verschlechtert. Zur Unterstützung der Unternehmen, damit sie diese beispiellose Krise bewältigen können, wurden von den verschiedenen Regierungen auf föderaler und regionaler Ebene eine Reihe Maßnahmen ergriffen (flexible Regelung für Kurzarbeit, Zahlungsaufschub von Sozialabgaben und Steuern, direkte öffentliche Beihilfen...), aber dies wird nicht ausreichen, um den Fortbestand aller Unternehmen zu garantieren. Die Krise könnte faktisch zu Entlassungswellen führen.

Entlassungen finden bereits statt durch Nichtverlängerung bestimmter befristeter Verträge und Leiharbeitsverträge und der Verträge der Freelancer. Wir stellen außerdem Entlassungen von Arbeitnehmern bei Kurzarbeit fest, da die Arbeitgeber die Tatsache ausnutzen, dass die Kündigungsfrist bei Kurzarbeit aufgrund von höherer Gewalt nicht ausgesetzt wird. Konkurse, Schließungen, Kollektiventlassungen und Umstrukturierungen zeichnen sich daher am Horizont ab.

Keine Panik

Wir dürfen uns nicht durch den Katastrophismus einiger Arbeitgeberlobbys beeindrucken lassen, die kommende wirtschaftliche Dramen androhen, um eine bedingungslose Arbeitswiederaufnahme zu erzwingen. Diese Gruppen haben einen inakzeptablen Druck auf die öffentliche Hand und Wissenschaftler ausgeübt, besonders nach Ostern, um eine möglichst schnelle und breite Wiederaufnahme der Unternehmensaktivitäten zu erreichen, ohne sich um die Gesundheits- und Sicherheitsrisiken der Arbeitnehmer zu sorgen. Es wurde indessen eine vernünftige, progressive Lockerung beschlossen, begleitet von starken wirtschaftlichen Maßnahmen, um den Unternehmen zu helfen, durchzuhalten.

Wir müssen uns jedoch darauf vorbereiten, großen wirtschaftlichen Schwierigkeiten zu begegnen, die zu einem Stellenabbau führen können.

Die Delegierten in den Unternehmen und Institutionen müssen extrem wachsam bleiben und gut gewappnet sein, um mit diesen schwierigen Situationen umzugehen.

Verwendung der vorhandenen Instrumente

Um die Umstrukturierungen zu verkraften, haben wir bereits heute schon eine breite Palette an Regeln und Mitteln, sowohl auf föderaler als auch auf regionaler Ebene, die je nach Situation respektiert werden müssen: obligatorische Informations- und Konzertierungsprozeduren, Rückgriff auf Kurzarbeit, Möglichkeiten der kollektiven Arbeitszeitreduzierung, das System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsausgleich, Begleitsysteme bei Umstrukturierung und beruflicher Neueingliederung, Ausbildung und Umschulung, usw. Eine Unterstützung durch den Europäischen Fonds für die Anpassung an die Globalisierung (EGF) ist auch möglich.

Man muss auch wissen, dass wir nach Angaben der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Ent-

wicklung (OECD), im Vergleich mit anderen europäischen Ländern, über einen guten Schutz vor Kollektiventlassungen verfügen. Dennoch wird unser System ständig durch die Arbeitgeber unter Druck gesetzt, die die Prozeduren für Kollektiventlassungen als „zu komplex“ und „zu rigide“ einstufen. Als CSC setzen wir weiterhin all unsere Energie in die Verteidigung und die Verbesserung dieser Instrumente.

Instrumente mit Raum für Verbesserungen

Wenn unser Schutzsystem vor Kollektiventlassung auch eines der Besten zu sein scheint, ist es dennoch nicht perfekt. Tatsächlich bieten zeitweilige Verträge wenig Schutz. Die Arbeitgeber nehmen Entlassungen in zeitlichen Abständen vor, um den Begriff Kollektiventlassung zu umgehen. Die Kollektiventlassungen innerhalb eines großen Unternehmens haben auch sehr oft Auswirkungen auf ein Netzwerk von kleineren Betrieben und Subunternehmen, in denen die vorherigen Informations- und Konsultationsprozesse nicht respektiert werden und in denen keine Sozialpläne verhandelt werden.

Infolge einer der letzten großen Umstrukturierungen, die von Caterpillar-Gosselies, haben wir erneut versucht, die Reglementierung zu verbessern. Unsere Versuche stießen auf den fehlenden Willen der Michel-Regierung und der kategorischen Ablehnung seitens der Arbeitgeber. Wir konnten nur eine Empfehlung für die Sektoren und Unternehmen erhalten, Informationen zu den Vertragspartnern, einschließlich Subunternehmern und Dienstleistungsanbietern, mitzuteilen. Wir sind also in diese Gesundheitskrise eingetreten mit einem Rahmen, der zweifellos besser ist als anderswo, dennoch

aber sicherlich noch perfektionierbar. In diesem Dossier, verfügbar unter www.diecs.be für alle Militanten, die dies in den kommenden Monaten und Wochen brauchen könnten, geben wir einen Überblick der Regelungen für Umstrukturierungen.

Drei Schlüsselmaßnahmen angesichts des Coronavirus

Die Coronakrise erfordert zusätzliche Unterstützungsmaßnahmen, um Kollektiventlassungen zu vermeiden. Solche Maßnahmen sind bereits nach der Finanzkrise von 2008 ergriffen worden, d.h. eine vorübergehende Reduzierung der Arbeitszeit, der Krisen-Zeitkredit, um Entlassungen zu begrenzen sowie eine Lockerung des Systems der wirtschaftlichen Arbeitslosigkeit. Am 20. Februar brachte das Parlament diese Maßnahmen wieder hervor und legte sie mittels einiger Änderungen auf den Tisch, falls die Europäische Union nicht in der Lage wäre, zum Brexit ein Handelsabkommen mit dem Vereinigten Königreich zu vereinbaren. Wir standen zu diesem Zeitpunkt kurz vor Auftreten des Covid-19-Virus in der Lombardei. Als sich die Gesundheitskrise auf Belgien ausdehnte, haben wir logischerweise vorgeschlagen, diesen Rahmen zu verwenden, um Kollektiventlassungen in Bezug auf das Coronavirus zu begrenzen. Die Föderalregierung scheint uns endlich zuzuhören, auch wenn wir noch nicht wissen, wie das konkret werden wird. Auf jeden Fall scheint man erneut die folgenden drei Maßnahmen vorgeben zu wollen:

1. Eine vorübergehende Reduzierung der Arbeitszeit zur Vermeidung von Entlassungen, mit der Bereitschaft der Regierung, den Lohnverlust vorübergehend dank einer Kürzung der Arbeitgeberkosten zu begrenzen. Ein solches System existiert bereits, aber für einen unbestimmten Zeitraum. In diesem Fall geht es vor allem um eine vorübergehende Maßnahme, mit dem Ziel, die Arbeitszeit erneut zu erhöhen, sobald die Situation sich verbessert.

2. Die Einführung eines speziellen Zeitkredits, wie der Krisen-Zeitkredit, der heute „Corona-Zeitkredit“ genannt wird. Er ermöglicht Arbeitnehmern, vorübergehend zu 4/5 oder halb zu arbeiten, um Entlassungen zu vermeiden. Dieser Zeitkredit darf nicht aus Pflege- oder Ausbildungsgründen genommen werden, wie es der Fall für den normalen Zeitkredit ist.

3. Wirtschaftliche Arbeitslosigkeit (die allmählich die Arbeitslosigkeit aus Gründen Corona bedingter höherer Gewalt ersetzt).

Wir sollten auch das System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsausgleich (SAB) für Unternehmen in Schwierigkeiten oder in Umstrukturierung nicht vergessen. Das überberufliche Abkommen, das von den Sozialpartnern für 2019-2020 getätigt wurde, behält die Altersgrenze bei 59 Jahren. Die Beschäftigung am Ende der Laufbahn bleibt möglich in Unternehmen in Schwierigkeiten oder in Umstrukturierung ab dem Alter von 55 Jahren (für eine 4/5 Beschäftigung) oder 57 Jahren (für eine Halbzeitbeschäftigung) bis zum Ende dieses Jahres (2020). Die Zukunft dieser Systeme hängt von den Verhandlungen ab, die im Rahmen des überberuflichen Abkommens 2020-2021 geführt werden sowie natürlich den Plänen der gegenwärtigen oder zukünftigen Regierung.

Regionale Maßnahmen

Darüber hinaus werden die Maßnahmen auch auf Ebene der Regionen eingesetzt.

In Wallonien hat die Regierung am 18. März beschlossen, einen Fonds von **350 Millionen Euro** einzurichten, um die Auswirkungen der Coronakrise zu lindern, davon: **233 Millionen Euro zur Unterstützung für Unternehmen, KMU und Selbständige** und die massive Mobilisierung finanzieller und wirtschaftlicher Instrumente (SRIW, Sowalfin, Sogepa, Investis); **115 Millionen Euro zur**

Unterstützung für die Gesundheits- und Sozialsektoren und 2 Millionen Euro für die lokale Öffentliche Hand (als Entschädigung für die Abschaffung von Steuern und Gebühren bei Unternehmen und Selbständigen, die Opfer der Krise wurden).

Als Anreiz für Arbeitnehmer, die in Unternehmen beschäftigt sind, die sich in Schwierigkeiten oder in einer Umstrukturierung befinden, hat Flandern nach der Finanzkrise von 2008 eine Sonderprämie für Arbeitnehmer eingeführt, die die Arbeitszeit reduzieren. Nach der Coronakrise wurde diese Prämie vom 1. April bis zum 30. Juni 2020 ausgedehnt auf Unternehmen, die einen starken Rückgang (mindestens 20 %) ihres Umsatzes, ihrer Produktion oder ihrer Aufträge verzeichnen.

Verschiedene Hilfen und Prämien sind ebenfalls in der Region Brüssel erhältlich, insbesondere für die betroffenen Sektoren.

Lesehilfe

In diesem Dossier geben wir einen Überblick über die Regelungen, die anwendbar sind für Umstrukturierungsmaßnahmen mit einer erheblichen Auswirkung auf die Beschäftigung. Abhängig von der Situation (Kollektiventlassungen, Schließungen, Konkurse, Umstrukturierungen bei fortgesetzter Aktivität, Neuausrichtung der Aktivitäten) müssen bestimmte föderale und regionale Regeln und Maßnahmen respektiert werden. Diese werden in diesem Dossier kurz präsentiert.

Wie auch immer die Situation ist, die Informations- und Konsultationsprozeduren müssen ernst genommen werden und

die alternativen Gewerkschaftsvorschläge müssen gründlich geprüft werden. Alle Möglichkeiten zur Verhinderung oder Begrenzung von Kollektiventlassungen und zur Linderung deren Folgen durch soziale Begleitmaßnahmen müssen mit den Konzertierungsorganen und den Gewerkschaften diskutiert werden. Auch wenn keine strukturierte Arbeitnehmervertretung innerhalb eines Unternehmens besteht, wird die CSC alles in ihrer Macht Stehende tun, um die Arbeitnehmer in diesem Informations- und Konzertierungsprozess und im Falle von eventuellen Arbeitsplatzverlusten zu unterstützen.

Kollektiventlassung

Was ist eine Kollektiventlassung?

(KAA Nr. 24, Gesetz vom 13. Februar 1998, bekannt als Renault-Gesetz, KAA Nr. 10).

Man spricht von Kollektiventlassung, wenn die folgenden Bedingungen erfüllt sind:

- Es betrifft Unternehmen des Privatsektors (die unter den Anwendungsbereich des Gesetzes von Dezember 1968 fallen). Darüber hinaus sind die Bestimmungen bezüglich der Kollektiventlassung anwendbar sowohl für Unternehmen mit wirtschaftlichem und industriellem Zweck, wie für Unternehmen ohne wirtschaftlichen Zweck, wie zum Beispiel VOG, Krankenhäuser, Pflegeheime, usw.
- Sie erfolgt aus wirtschaftlichen oder technischen Gründen und nicht aus individuellen Gründen (zum Beispiel, die Entlassung aus schwerwiegenden Gründen, mangelnde berufliche Kompetenz, Fehler oder Unzulänglichkeiten usw., werden nicht berücksichtigt).

- Sie betrifft Arbeitnehmer unter Arbeitsvertrag oder unter Vertrag für eine duale Ausbildung (Lehrlingsausbildung), unter Leiharbeitsvertrag, die keine Arbeitnehmer mit ausgesetztem unbefristetem Vertrag ersetzen.
- Die Entlassung von Arbeitnehmern in Hinblick auf das System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsausgleich (SAB) und die vorzeitige Beendigung von befristeten Verträgen oder für eine klar definierte Aufgabe, sind ebenfalls betroffen.
- Eine Mindestanzahl von Entlassungen wurde innerhalb einer Periode von 60 Tagen überschritten. Diese Mindestanzahl hängt von der Größe des Unternehmens (Technische Einheit) gemäß der folgenden Tabelle ab:

Etappen der kollektiven Entlassungsprozeduren

(Gesetz vom 13. Februar 1998, bekannt als das Renault-Gesetz).

Die verschiedenen Etappen bei Kollektiventlassungen sind die folgenden:

Etappe 1. Ankündigung durch den Arbeitgeber, an die Arbeitnehmer, von der Absicht, Kollektiventlassungen vorzunehmen.

Etappe 2. Information und Konsultierung der Arbeitnehmervertreter im BR (in Abwesenheit des BR, die Gewerkschaftsdelegation; in Ermangelung einer GD, der AGS und, in Abwesenheit von Konzertierungsorganen, direkt die Arbeitnehmer). Die Informationen werden schriftlich in einem Dokument festgehalten, das mindestens Folgendes enthält: die Gründe für die Entlassungspläne; die Anzahl und Kategorien betroffener Arbeitnehmer; die Anzahl und Kategorien von Arbeitnehmern, die normalerweise beschäftigt werden; der Zeitraum während dem Entlassungen vorgenommen werden; die vorgesehenen Kriterien für die Auswahl der zu entlassenden Arbeitnehmer; die vorgesehene Berechnungsmethode für jede eventuelle Kündigungsentschädigung, die nicht aus einem Gesetz oder einem KAA hervorgeht.

Der Arbeitgeber übermittelt dem FOREM (für die Wallonische Region), Actiris (für die Brüsseler Region), VDAB (für die Flämische Region) oder ADG (für die Deutschsprachige Gemeinschaft) sowie dem Vorsitzenden des Verwaltungsrates des FÖD Beschäftigung, Arbeit und sozi-

Durchschnittliche Anzahl Beschäftigter während des Ziviljahres vor der Kündigung	Anzahl Kündigungen innerhalb einer Periode von 60 Tagen
21-99	10
100-299	10 %
≥300	30

ale Konzertierung eine Kopie des schriftlichen Dokuments.

Bei einer Versammlung mit den Arbeitnehmervertretern liefert der Arbeitgeber eine mündliche erläuternde Analyse des Inhalts dieses Dokuments, frühestens einen Tag nach Übermittlung des schriftlichen Dokuments. Diese Erklärungen sollen den Arbeitnehmervertretern erlauben, ihre Anmerkungen und Vorschläge formulieren zu können. Der Arbeitgeber muss sich mit diesen Fragen, Vorschlägen oder Anmerkungen befassen und darauf antworten. Arbeitgeber und Arbeitnehmervertreter werden gemeinsam die Möglichkeiten zur Vermeidung der Kollektiventlassungen prüfen oder deren Konsequenzen durch soziale oder begleitende Maßnahmen lindern.

Diese Periode der Information und Konsultation ist von unbestimmter Dauer. Sie endet nur, wenn die Arbeitnehmervertreter im Betriebsrat (oder GD, AGS oder Arbeitnehmer) der

Meinung sind, dass sie ausreichend informiert wurden oder wenn der Arbeitgeber einseitig entscheidet, diese Periode zu beenden. Kein Abkommen ist daher notwendig.

Etappe 3. Benachrichtigung über Kollektiventlassung (Tag X)

Wenn der Arbeitgeber der Ansicht ist, dass die Informations- und Konsultationsprozedur abgeschlossen ist, benachrichtigt er das Forem, Actiris, VDAB oder ADG über seine Entlassungsabsicht (Tag X). Diese Mitteilung enthält genaue Informationen und muss auch dem Vorsitzenden des Verwaltungsrates des FÖD Beschäftigung, Arbeit und soziale Konzertierung übermittelt werden (Ad-hoc-Formular).

Gleichzeitig muss der Arbeitgeber auch eine Kopie der Benachrichtigung im Unternehmen aushängen und den Arbeitnehmervertretern eine Kopie zur Verfügung stellen (BR, GD, AGS oder den in der betroffenen paritätischen Kommission vertretenen

Gewerkschaften). Ihre eventuellen Kommentare können an den Direktor des subregionalen Beschäftigungsdienstes gerichtet werden. Eine Kopie muss auch an die Arbeitnehmer geschickt werden, denen bereits im Rahmen der kollektiven Entlassungsprozedur gekündigt wurde und deren Arbeitsvertrag bereits am Tag X beendet war.

Etappe 4. Einspruchsfrist

Innerhalb von 30 Tagen ab Tag X können die Arbeitnehmervertreter, die konsultiert wurden, Einwände in Bezug auf die Einhaltung der Prozedur erheben. Während dieser Zeit kann der Arbeitgeber nicht kündigen.

Nach Ablauf der 30 Tage (X+30) kann der Arbeitgeber kündigen, es sei denn, die Frist wurde durch den Direktor des subregionalen Dienstes für Beschäftigung (bis max. 60 Tage) verlängert oder wenn die Arbeitnehmervertreter begründete Einwände erhoben haben bezüglich der Durchführung der Prozedur. In diesem

Der Arbeitgeber muss die Arbeitnehmervertreter konsultieren und mit ihnen prüfen, ob kollektive Entlassungen vermieden oder deren Folgen gemindert werden können.



Fall muss der Arbeitgeber sich in Bezug auf den Respekt der Prozedur anpassen. Er muss außerdem eine neue Mitteilung machen (zurück zu Tag X).

Etappe 5. Entlassung (Tag Y)

Der Arbeitgeber kann nach Ablauf der 30-Tage-Frist (X+30) oder der verlängerten Frist (bis zu X+60) kündigen.

Während der 30 Tage nach der Entlassung (Y+30) kann der entlassene Arbeitnehmer die Einhaltung der Prozedur (die vier Schritte) anfechten. Damit ein Arbeitnehmer die Prozedur individuell anfechten kann, müssen die Arbeitnehmervertreter kollektiv ihren Einspruch gegen die Einhaltung der Prozedur innerhalb einer Frist von 30 Tagen nach der Mitteilung des Arbeitgebers erhoben haben.

Wenn der Arbeitnehmer innerhalb der 30 Tage nach Aushang (während der Einspruchsfrist) entlassen wurde, ist die Kündigung regelwidrig und kann angefochten werden. Der Arbeitnehmer, dessen Arbeitsvertrag bereits aufgelöst wurde, muss die Wiedereinstellung in einem an den Arbeitgeber adressierten Einschreiben beantragen (auch wenn keine kollektiven Einwände vorliegen).

Entschädigung bei Kollektiventlassung

Bei Kollektiventlassung ist der Arbeitgeber zur Zahlung einer besonderen Entschädigung an die betroffenen Arbeitnehmer verpflichtet, um die sozialen Folgen des Arbeitsplatzverlustes zu mildern (KAA Nr. 10 vom 8. Mai 1973 betreffend die Kollektiventlassungen).

Als Kollektiventlassung gilt im Rahmen der Entschädigung jede Entlassung aus Gründen wirtschaftlicher oder technischer Art, die eine Reihe von Arbeitnehmern über einen kontinuierlichen Zeitraum von 60 Tagen betrifft.

Es sei darauf hingewiesen, dass einige Kategorien von Arbeitnehmern vom Anwendungsbereich des KAA ausgeschlossen sind. Dazu gehören die



Der Nationale Arbeitsrat hat Empfehlungen ausgesprochen mit dem Ziel, die Information und Konsultierung der Arbeitnehmer zu verbessern und Maßnahmen zur Sicherung der Beschäftigung zu fördern.

Empfehlungen an Unternehmen und paritätische Kommissionen

Im Rahmen der Umsetzung des ÜBA 2017-2018 wurden die Stellungnahme Nr. 2149 und die Empfehlung Nr. 28 von den Sozialpartnern im Nationalen Arbeitsrat im Dezember 2019 angenommen.

Die erste Achse der Empfehlung zielt auf die Verbesserung der Qualität und Effizienz der Information und Konsultation ab, d.h. die Qualität der Diskussionen zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmervertretern bei der Ankündigung der Absicht, eine Kollektiventlassung vorzunehmen.

Konkreter gesagt, die Modalitäten für die Durchführung der Informationskonsultation mit dem Ziel, die Qualität und Effizienz von Versammlungen zu verbessern, die insbesondere die Planung und Tagesordnung der Versammlungen betrifft, die Festlegung der Modalitäten für die rechtzeitige Übermittlung von Fragen und die Antworten der Direktion (schriftlich...), die Definition der Vertraulichkeit bestimmter Informationen, das Ersuchen um Intervention Dritter, die Objektivierung der Vorschläge und Alternativen und eine motivierte Antwort auf alles.

Die Empfehlung soll auch dazu ermutigen, Maßnahmen zur Erhaltung der Beschäftigung und Konsolidierung der Aktivität zu treffen sowie über die potentiellen Auswirkungen der Umstrukturierung auf Leiharbeiter und zeitweilig Beschäftigte innerhalb des Unternehmens zu kommunizieren.

Die zweite Achse der Empfehlung zielt auf die Kommunikation von Informationen an Vertragspartner, insbesondere Subunternehmern und Dienstleistungsanbieter, ab. Die Vertragspartner, die wahrscheinlich durch die Umstrukturierung betroffen sein werden, müssen tatsächlich zum gleichen Zeitpunkt oder unmittelbar nach der Mitteilung über die Umstrukturierungsabsicht im Betriebsrat des „auftraggebenden“ Unternehmens informiert werden. Die Subunternehmer müssen in der Lage sein, die eventuellen Folgen dieser Umstrukturierung auf ihre eigenen Aktivitäten zu untersuchen und zu bewerten und ihrerseits ihre Arbeitnehmer, wie in KAA Nr. 9 vorgesehen, zu informieren. Eine Kontaktperson muss in den Räumlichkeiten des Auftraggebers benannt werden, um die Subunternehmer weiterhin zu informieren. Die Arbeitnehmervertreter des umstrukturierenden Unternehmens ihrerseits müssen auch darüber informiert werden, dass die Vertragspartner die Informationen erhalten haben.

Durchschnittliche Zahl der Beschäftigten in dem Kalenderjahr vor der Entlassung	Zahl der entlassenen Arbeitnehmer in einem Zeitraum von 60 Tagen
20-59	6
≥ 60	10 % der durchschnittlich Beschäftigten im Ziviljahr vor der Entlassung

Arbeitnehmer mit befristetem Vertrag oder für eine klar definierte Arbeit, Leiharbeiter, Bauarbeiter, Arbeitnehmer mit Anspruch auf Betriebsschließungsentschädigung...

Das KAA Nr. 10 findet auch keine Anwendung für Arbeitnehmer, die sektoralen KAA oder Betriebsabkommen unterliegen, die gleichwertige oder zusätzliche Vorteile vorsehen. Die zusätzlich gewährten Vorteile aufgrund von sektoralen KAA oder Betriebsabkommen werden von der Entschädigungssumme für Kollektiventlassungen abgezogen. Darüber hinaus kann diese Entschädigung weder mit einer gesetzlichen Entschädigung bei Betriebsschließung kumuliert werden, noch mit besonderen Entschädigungen an geschützte Arbeitnehmer (Arbeitnehmersvertreter im BR,

AGS und Gewerkschaftsdelegierte).

Aushandlung eines Sozialplans

Der Sozialplan ist Gegenstand von Verhandlungen zwischen dem Arbeitgeber und den Gewerkschaften. Diese können zur gleichen Zeit oder nach Konsultationsverfahren des Betriebsrats (BR) stattfinden. In Unternehmen ohne gewerkschaftliche Vertretung kann der Sozialplan einseitig durch den Arbeitgeber erstellt werden, aber dies geschieht nicht sehr häufig.

Ein Sozialplan ist keine gesetzliche Auflage und sein Inhalt ist auch nicht geregelt. Sein Zweck ist es, Kollektiventlassungen zu vermeiden oder zu reduzieren und die Auswir-

kungen zu mildern. Er sieht Maßnahmen vor, die über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehen.

Reduzierung der Arbeitszeit

Die Reduzierung der Arbeitszeit kann eine Alternative zur Umstrukturierung sein. Das Gesetz erlaubt einem Unternehmen in den Genuss von Vorteilen zu kommen, wenn die durchschnittliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer oder eines Teils von ihnen reduziert wird, oder wenn das Personal zur Vier-Tage-Woche übergeht.

Der Vorteil geschieht in Form einer Senkung der Sozialbeiträge.



Ein Sozialplan muss zwischen dem Arbeitgeber und der Gewerkschaftsdelegation ausgehandelt werden. Dabei handelt es sich um Maßnahmen, bei denen der Arbeitgeber mehr als seine gesetzlichen Verpflichtungen erfüllt.

Konventioneller Unternehmenstransfer und gerichtlich angeordneter Transfer

Konventioneller Unternehmenstransfer

Konzept

Das KAA Nr. 32bis ist die diesbezügliche legale Grundlage. Es garantiert die Aufrechterhaltung der Arbeitnehmerrechte im Falle eines Arbeitgeberwechsels nach einem konventionellen Unternehmenstransfer.

Damit man von einem Unternehmenstransfer sprechen kann, müssen die folgenden Bedingungen alle erfüllt sein:

- ein Arbeitgeberwechsel;
- ein Transfer des Unternehmens oder eines Teils des Unternehmens;
- ein Abkommen zwischen dem Arbeitgeber, der sein Unternehmen überträgt und dem Arbeitgeber, der das Unternehmen übernimmt.

Die betroffenen Arbeitnehmer sind die, die am Tag des Transfers unter Arbeitsvertrag mit dem Übertragenden stehen und in der Firma beschäftigt sind. Das gleiche gilt für Arbeitnehmer, die nachweisen können, dass sie wegen des Transfers entlassen wurden.

Informationsprozedur und Konsultierung

Der Übertragende und der Übernehmer müssen vor der Übergabe die Arbeitnehmervertreter im BR oder, in Ermangelung eines BR, die GD oder, in Ermangelung einer GD, die von der Übertragung betroffenen Arbeitnehmer informieren und konsultieren.

Folgen der Unternehmenstransfers

Der Transfer eines Unternehmens führt automatisch zur Übertragung der Arbeitsverträge von Arbeitnehmern, die bei dem Übertragenden beschäftigt sind und der individuellen und kollektiven

Arbeitsbedingungen, die sich daraus ergaben und die zum Zeitpunkt des Transfers anwendbar waren.

Kündigungsschutz

Der konventionelle Unternehmenstransfer stellt an sich keinen Entlassungsgrund für den Übertragenden und den Übernehmer dar.

Die Arbeitnehmer können jedoch aus schwerwiegenden Gründen entlassen werden oder aus wirtschaftlichen, technischen oder organisatorischen Gründen, die zu Veränderungen im Beschäftigungsbereich führen. Im letzteren Fall obliegt es dem Arbeitgeber zu beweisen, dass die Entlassung aus diesen Gründen aufgetreten ist, die nicht im Zusammenhang mit dem Transfer stehen und dass alle Möglichkeiten der beruflichen Wiedereingliederung in Betracht gezogen wurden.

Gerichtlich angeordneter Transfer

Konzept

Das Verfahren der gerichtlichen Reorganisation ist vorgesehen in Buch XX, Titel V des Wirtschaftsgesetzbuches (WGB). Es erlaubt einem Arbeitgeber in Schwierigkeiten einen Aufschub zu nutzen, während dem er mit der Unterstützung eines gerichtlichen Bevollmächtigten eine der drei Möglichkeiten nutzt: eine gütliche Einigung, eine kollektive Einigung oder ein gerichtlich angeordneter Transfer.

Wir gehen hier nur auf den gerichtlich angeordneten Transfer ein.

Der Transfer unter der Autorität der Justiz zielt darauf ab, alle oder Teile des Unternehmens oder seiner Aktivitäten auf freiwilliger oder nicht freiwilliger Basis zu erhalten.

Der Transfer eines Unternehmens führt automatisch zur Übertragung der Arbeitsverträge und der Arbeitsbedingungen.



Der Übergabe an die Justizbehörde geht die Information und Konsultation der Arbeitnehmervertreter im Betriebsrat voraus.



Rechte der Arbeitnehmer

Das KAA Nr. 102 bildet die rechtliche Grundlage in der Sache. Zu erwähnen ist, dass eine Unterscheidung getroffen werden muss zwischen den übernommenen und den nicht übernommenen Arbeitnehmern. Tatsächlich erlaubt das KAA dem Erwerber die Arbeitnehmer zu wählen, die er übernehmen möchte, insofern seine Wahl aus technischen, wirtschaftlichen oder organisatorischen Gründen ohne verbotene Unterscheidung erfolgt (1).

Die Rechte und Pflichten, die sich aus den Arbeitsverträgen der übernommenen Arbeitnehmer ergeben, werden dem Übernehmer übermittelt, vorbehaltlich der Möglichkeit für letzteren die Arbeitsbedingungen im Rahmen einer kollektiven oder individuellen Verhandlungsprozedur zu ändern. Darüber hinaus ist der Übernehmer nur an die ihm schriftlich mitgeteilten Verpflichtungen gebunden.

Information, Konsultation und Anhörung der Arbeitnehmervertreter

Dem Transfer unter der Autorität der

Justiz geht eine Information und Konsultierung der Arbeitnehmervertreter vorher und zwar über den BR, mangels BR über die GD oder falls nicht vorhanden, an die durch den Transfer betroffenen Arbeitnehmer (übernommen oder nicht). Dazu besteht auch eine individuelle Informationspflicht durch den gerichtlichen Bevollmächtigten über die Beschreibung von Rechten, Ansprüchen, Pflichten und Schulden, die aus dem Arbeitsvertrag, der im Begriff ist übertragen zu werden, hervorgehen.

Die Arbeitnehmervertreter müssen auch gehört werden bei drei Hypothesen: 1. wenn der Schuldner der Übertragung zugestimmt hat (Art.

XX.84 CDE); 2. im Falle der Genehmigung des geplanten Transferabkommens (2) (Art. XX.86,§5 CDE); 3. im Falle eines Verkaufs von Vermögenswerten, beweglichem oder unbeweglichem Vermögen, die für die Aufrechterhaltung der Gesamtheit oder eines Teils der Tätigkeit notwendig oder nützlich sind (Art. XX.89 WGB). In den zwei letzten Hypothesen präzisiert das Gesetz, dass sie vom zuständigen Gericht gehört werden. Für die erste und die letzte Hypothese definiert das Gesetz die Arbeitnehmervertreter als diejenige, die im BR tagen oder mangelndenfalls im AGS oder, falls nicht vorhanden, in der GD oder andernfalls in einer Personaldelegation.

- (1) Halten wir fest, dass der Gerichtshof der Europäischen Union das belgische Recht in dem Plessers-Urteil vom 16. Mai 2019 verurteilt hat im Hinblick auf die Möglichkeit des Übernehmers, die Arbeitnehmer, die er übernimmt, zu wählen. Dies steht im Widerspruch zur Richtlinie 2001/23/EG, die das Grundprinzip des Transfers der Arbeitsverträge des übertragenden Arbeitgebers auf den übernehmenden Arbeitgeber durch die bloße Tatsache der Übertragung vorsieht. Für das Gericht müssen die Entlassungen, die im Zusammenhang mit einem Betriebstransfer aufgetreten sind, aus wirtschaftlichen, technischen oder organisatorischen Gründen der Beschäftigung motiviert sein, die nicht untrennbar mit dem Transfer verbunden sind. Wir werden Sie über den Ausgang dieses Dossiers auf dem Laufenden halten.
- (2) Dasschriftliche Abkommen zwischen dem Schuldner oder dem gerichtlichen Bevollmächtigten und dem Übernahmekandidaten.

Schließung

Was versteht man unter Schließung?

(Gesetz vom 26. Juni 2002)

Eine „Betriebsschließung“ liegt vor, wenn:

- die Haupttätigkeit des Unternehmens oder einer Abteilung desselben definitiv eingestellt wird (freiwillig oder infolge eines Konkurses);
- die Zahl der Entlassungen 75 % oder mehr der durchschnittlichen Zahl der Arbeitnehmer beträgt, die in den vier Quartalen vor dem Quartal, in dem die Schließung erfolgt, im Unternehmen beschäftigt waren.

Pflicht zur vorherigen Information

Unternehmen, die durchschnittlich mindestens 20 Arbeitnehmer in den vier Quartalen vor dem Quartal, in dem die Schließung erfolgt, beschäftigten, sind zu vorheriger Information verpflichtet. Diese Verpflichtung gilt weder für Unternehmen ohne kommerziellen oder industriellen Zweck noch für Freiberufler.

Grundsätzlich obliegt es den paritätischen Kommissionen, die Art und Weise der vorherigen Information festzulegen. In Ermangelung eines sektoralen kollektiven Arbeitsabkommens (KAA) muss der Arbeitgeber, der eine Unternehmensschließung beabsichtigt, unverzüglich folgende Personen/Stellen darüber informieren:

- die Arbeitnehmer durch Aushang einer datierten und unterschriebenen Stellungnahme an gut sichtbarer Stelle in den Räumlichkeiten des Unternehmens;
- den Betriebsrat oder in Ermangelung dessen die Gewerkschaftsdelegation;
- die Behörden (den Vorsitzenden des Verwaltungsrates des FÖD Beschäftigung, Arbeit und soziale Konzentrierung, den regionalen Arbeitsminister, den regionalen Wirtschaftsminister).

Die Informationen umfassen den Namen und die Anschrift des Unternehmens; die Art der Tätigkeit des Unternehmens oder der Abteilung des Unternehmens; das mutmaßliche

Datum der Einstellung der Haupttätigkeit des Unternehmens oder der Abteilung; die vollständige Liste des Personals, das zum Zeitpunkt der Information in dem Unternehmen oder der Abteilung beschäftigt ist.

Schließungsentschädigung

Im Falle einer Betriebsschließung ist der Arbeitgeber zur Zahlung einer Pauschalabfindung, der sogenannten Schließungsentschädigung, verpflichtet. Diese wird auf der Grundlage des Alters und des Dienstalters des Arbeitnehmers im Unternehmen berechnet.

Dies gilt für Unternehmen, die in den vier Quartalen vor dem Quartal, in dem die Haupttätigkeit definitiv eingestellt wurde, durchschnittlich mindestens 20 Arbeitnehmer beschäftigten.

Diese Verpflichtung gilt auch für Unternehmen, die während desselben Bezugszeitraums durchschnittlich zwischen 5 und 19 Arbeitnehmer beschäftigten, sofern sie für insolvent erklärt wurden und das Datum der Schließung

Bei einer Betriebsschließung ist der Arbeitgeber zur Zahlung einer Pauschalabfindung, der sogenannten Schließungsentschädigung, verpflichtet.



nach dem Datum des Konkurses lag.

Arbeitnehmer, die in Unternehmen ohne industriellen oder kommerziellen Zweck beschäftigt sind, sowie Freiberufler haben keinen Anspruch auf eine Schließungsentschädigung.

Um Anrecht auf die Schließungsentschädigung zu haben, muss der Arbeitnehmer bestimmte Bedingungen erfüllen:

- im Rahmen eines unbefristeten Arbeitsvertrags eingestellt sein;
- ein Dienstalter von mindestens einem Jahr aufweisen;
- nicht wegen einer schweren Verfehlung entlassen worden sein;
- vom Arbeitgeber entlassen worden sein oder wegen schuldhaften Verhaltens des Arbeitgebers innerhalb einer bestimmten Frist gekündigt haben;
- nicht sofort von seinem Arbeitgeber oder auf dessen Intervention in einem anderen Unternehmen beschäftigt worden sein, mit Wahrung seines Lohnes und seiner Betriebszugehörigkeit. Der Anspruch auf Schließungsentschädigung bleibt jedoch erhalten, wenn der Arbeitnehmer innerhalb von sechs Monaten von dem neuen Arbeitgeber entlassen wird;
- ein schriftliches Wiedereingliederungsangebot (Outplacement) mit einer schriftlichen Zusage des Arbeitgebers, der ihn einstellen möchte, nicht abgelehnt haben;
- das Rentenalter noch nicht erreicht haben.

Wenn der Arbeitgeber insolvent ist oder fällige Zahlungen nicht leistet, kann der Betriebsschließungsfonds (BSF) eingreifen, um den Arbeitnehmern verschiedene Entschädigungen zu zahlen (Schließungsentschädigung, vertragliche Entschädigungen, Betriebszuschlag, Übergangsentschädigung bei einer Betriebsübernahme usw.).

Konkurs und Vermögensübernahme nach Konkurs

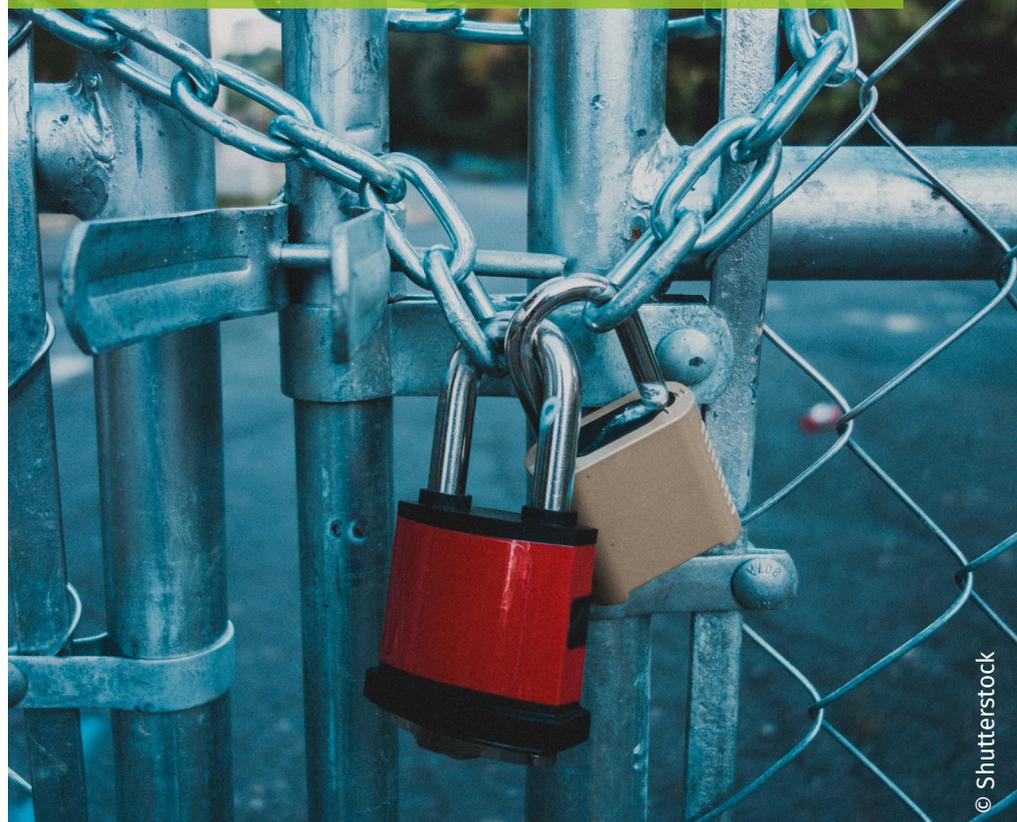
Wann gilt ein Unternehmen als insolvent?

Ein Unternehmen ist insolvent, wenn das Handelsgericht es als insolvent erklärt. Dies geschieht, wenn das Unternehmen seine Zahlungen dauerhaft eingestellt hat, wenn seine Kreditwürdigkeit erschüttert ist (insbesondere bei den Banken, Lieferanten) und wenn keine Aussicht auf Verbesserung der Lage besteht. Es obliegt dem Konkursverwalter zu entscheiden, ob die Arbeitnehmer bleiben oder entlassen werden. Im Falle der Entlassung übermittelt der Konkursverwalter den Arbeitnehmern das C4-Formular und es ist ein Verfahren beim Handelsgericht einzuleiten.

Information der Arbeitnehmer

Spätestens zu dem Zeitpunkt, an dem der Arbeitgeber eine Empfangsbestätigung des Konkursgeständnisses erhält, müssen das Geständnis und Angaben zur Untermauerung des Konkurses dem Betriebsrat (BR) oder - in dessen Ermangelung - dem Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz (AGS) oder - in dessen Ermangelung - der Gewerkschaftsdelegation oder - in deren Ermangelung - einer Personaldelegation mitgeteilt werden. Diese Informationen werden in Anwesenheit des Revisors besprochen.

Ist der Arbeitgeber insolvent oder unterlässt er fällige Zahlungen, kann der Betriebsschließungsfonds eingreifen.





© Shutterstock

Der Revisor prüft, ob es Fakten gibt, welche die Fortführung des Unternehmens gefährden.

Die Beurteilung des Fortbestands des Unternehmens ist ebenfalls ein integraler Bestandteil des Prüfungsauftrags des Revisors. Er muss bestimmen, ob es Ereignisse oder Gegebenheiten gibt, die erhebliche Zweifel an einer möglichen Fortführung der Unternehmenstätigkeit aufwerfen könnten. Er sollte dem BR die Teile seines Berichts, in denen er die Frage des Fortbestands behandelt, ausführlich erläutern. Stellt er bei seiner Prüfung schwerwiegende und übereinstimmende Begebenheiten fest, die den Fortbestand des Unternehmens gefährden könnten, so unterrichtet er das Verwaltungsorgan, das innerhalb eines Monats Maßnahmen ergreift oder in Erwägung zieht, um den Fortbestand des Unternehmens während eines angemessenen Zeitraums zu gewährleisten. Wenn das Nettovermögen infolge von Verlusten auf weniger als die Hälfte des Gesellschaftskapital gesunken ist, muss die Hauptversammlung innerhalb einer Frist von höchstens zwei Monaten ab dem Zeitpunkt, an dem der Verlust verzeichnet wurde oder hätte verzeichnet werden müssen, zusammentreten, um gegebenenfalls über die mögliche Auflösung der Gesellschaft und mögli-

cherweise andere Maßnahmen zu beraten. Der Betriebsrat wird über dieses sogenannte „Alarmverfahren“ informiert. Schlägt der Verwaltungsrat die Fortführung der Aktivitäten vor, legt er in einem Sonderbericht dar, welche Maßnahmen er zur Verbesserung der Finanzlage des Unternehmens zu ergreifen gedenkt.

Vermögensübernahme nach dem Konkurs

Ein als insolvent erklärtes Unternehmen kann ganz oder teilweise übernommen werden. In diesem Fall findet Kapitel III des KAA 32bis Anwendung.

Damit diese Bestimmungen anwendbar sind, muss die Vermögensübernahme innerhalb von sechs Monaten nach dem Konkursurteil erfolgen.

Betroffen sind Arbeitnehmer:

- die zum Zeitpunkt des Konkurses noch durch einen Arbeits- oder Lehrvertrag gebunden sind;
- oder
- die während des Monats vor dem Konkurs entlassen wurden (soweit

sie Anspruch auf eine Kündigungsentschädigung haben, die nicht vollständig ausgezahlt wurde).

Diese Arbeitnehmer müssen überdies entweder bei der Vermögensübernahme oder innerhalb einer Frist von sechs Monaten danach wieder eingestellt werden. Der Übernehmer entscheidet, welche Arbeitnehmer er übernehmen möchte. Der Arbeitnehmer seinerseits kann frei wählen, ob er den Dienst beim neuen Arbeitgeber antritt oder nicht.

Unter bestimmten Bedingungen zahlt der Betriebsschließungsfonds den betroffenen Arbeitnehmern eine Übergangentschädigung. Dieses „Überbrückungsgeld“ stellt eine Entschädigung für den Lohnausfall der Arbeitnehmer während ihrer Inaktivitätsperiode, d.h. zwischen ihrer Entlassung und ihrer Wiedereinstellung durch den Übernehmer, dar.

System der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag (SAB) für Unternehmen in Schwierigkeiten oder in Umstrukturierung

Ein Unternehmen, das sich anerkanntermaßen in Schwierigkeiten befindet oder umstrukturiert wird, kann auf flexiblere Regelungen der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag zurückgreifen, insbesondere in Bezug auf Alter, Kündigungsfrist, Ersatz des Arbeitnehmers und die Berufsjahre des SAB-Arbeitnehmers.

Was ist ein Unternehmen in Schwierigkeiten oder in Umstrukturierung?

Unter Unternehmen in Schwierigkeiten versteht man Unternehmen, die im Jahresabschluss der beiden Geschäftsjahre, die der Beantragung der Anerkennung vorausgehen, einen Verlust aus der normalen beruflichen Tätigkeit vor Steuern erleiden, wenn dieser Verlust für das letzte Geschäftsjahr den Betrag der Abschreibungen und Wertminderungen auf Gründungskosten, immaterielle und materielle Vermögenswerte überschreitet.

Darüber hinaus gilt als Unternehmen in Umstrukturierung:

- entweder ein Unternehmen, das eine Kollektiventlassung durchführt, die spätestens sechs Monate nach dem Datum der Anerkennung als in Umstrukturierung befindliches Unternehmen geplant ist (in Übereinstimmung mit den unten genannten Kriterien, die für das „aktive Management der Umstrukturierung“ gelten);
- oder ein Unternehmen, das im Jahr vor dem Antrag auf Anerkennung eine Anzahl von Tagen zeitweiliger Arbeitslosigkeit aufweist, die mindestens 20 % der Gesamtzahl der dem Landesamt für Arbeitsbeschaffung (LfA) gemeldeten Tage für Arbeiter beträgt (nur wenn das Unternehmen mindestens 50 % Arbeiter beschäftigt).

Anerkennungsverfahren

Ein Arbeitgeber, der eine Anerkennung als Unternehmen in Schwierigkeiten oder in Umstrukturierung anstrebt, muss verschiedene Formalitäten erfüllen.

Auf betrieblicher Ebene ist ein KAA bezüglich des Alters und der Verkürzung der Kündigungsfrist abzuschließen und der Arbeitgeber muss verschiedene Dokumente vorlegen. Dazu zählt ein Umstrukturierungsplan, in dem die Situation des Unternehmens, die Umstände, die zu der Situation geführt haben, wirtschaftliche Prognosen und andere obligatorische Informationen dargelegt werden. Dieser Plan muss insbesondere gewisse Begleitmaßnahmen für Arbeitnehmer enthalten, denen die Entlassung droht, und zwar die Einrichtung einer Beschäftigungszelle und ein Outplacement-Angebot.

Der Arbeitsminister gewährt die Anerkennung für einen Zeitraum von maximal zwei Jahren. Es ist zu beachten, dass dieser Zeitraum am Tag, an dem die Absicht einer Kollektiventlassung mitgeteilt wird, beginnen und zwei Jahre nach der Mitteilung dieser Absicht durch den Arbeitgeber enden kann.

Ausnahmeregelungen für das Unternehmen

Als Ausnahme zur allgemeinen Regel, die eine Verpflichtung zur Ersetzung von SAB-Arbeitnehmern (frühpensionierten Arbeitnehmern) vorsieht, hat ein dieses Sondersystem nutzender Arbeitgeber die Möglichkeit, SAB-Arbeitnehmer nicht zu ersetzen. Diese Regelung gilt automatisch für SAB, die zum Zeitpunkt der Anerkennung noch nicht laufen, muss jedoch für bereits laufende SAB beim Arbeitsminister

beantragt werden.

Eine weitere Ausnahmeregelung betrifft das Mindestalter für das SAB-System: bis zum 30. Dezember 2020 beträgt es 59 Jahre, am 31. Dezember 2020 wird es auf 60 Jahre angehoben. Das Alter muss zu dem Zeitpunkt erreicht sein, an dem die Kollektiventlassung den Arbeitnehmervertretern angekündigt wird.

Was schließlich die Laufbahn (Berufsjahre) betrifft, so beträgt sie 10 Jahre für entlohnte Arbeitnehmer in ein und demselben Sektor im Laufe der 15 Jahre vor dem Ende des Arbeitsvertrags oder 20 Jahre als entlohnter Arbeitnehmer (unabhängig vom Sektor).

Das Unternehmen kann in seinem Antrag auf Anerkennung als Unternehmen in Schwierigkeiten oder in Umstrukturierung auch eine Verkürzung der Kündigungsfrist für die entlassenen Arbeitnehmer mit Blick auf das SAB beantragen. Dazu befolgt es ein besonderes Verfahren, das insbesondere die Unterzeichnung einer spezifischen Vereinbarung mit dem betroffenen Arbeitnehmer und die Einhaltung einer Konzertierungsprozedur mit den Arbeitnehmervertretern umfasst. Die Kündigungsfrist muss mindestens 26 Wochen betragen.

Um in den Genuss aller Ausnahmeregelungen zu kommen, muss die Kündigungsfrist oder der Zeitraum, auf den sich die Kündigungsschädigung bezieht, in jedem Fall während der Gültigkeitsdauer des betrieblichen KAA und der Anerkennung als Unternehmen in Schwierigkeiten oder in Umstrukturierung ablaufen.

Begleitmaßnahmen: Aktives Management der Umstrukturierungen und Einrichtung der Beschäftigungszelle

Mit Ausnahme der Arbeitgeber, die unter die paritätischen Kommissionen 225 und 328 fallen, betrifft das aktive Management von Umstrukturierungen alle Arbeitgeber im Privatsektor, die eine Kollektiventlassung ankündigen. Laut KAA Nr. 24 vom 2. Oktober 1975 und Königlichem Erlass vom 24. Mai 1976 ist in folgenden Fällen von einer Kollektiventlassung die Rede:

Anzahl Arbeitnehmer	Anzahl entlassener Arbeitnehmer
< 12	50 %
12-20	6
21-99	10
≥ 100	10 %

Bei der Definition einer Kollektiventlassung werden nur die Arbeitnehmer berücksichtigt, die seit zwei Jahren im besagten Unternehmen beschäftigt sind. Unter bestimmten Umständen muss ein Arbeitgeber, der eine Kollektiventlassung angekündigt hat, eine Beschäftigungszelle einrichten. Diese soll den entlassenen Arbeitnehmern optimale Chancen für eine Wiedereingliederung auf dem Arbeitsmarkt bieten.

Für welche Unternehmen?

Arbeitgeber, die eine Kollektiventlassung wie oben definiert ankündigen, müssen eine Beschäftigungszelle einrichten. Eine Ausnahme bilden:

- Arbeitgeber, die maximal 20 Arbeitnehmer beschäftigen. Sie können jedoch freiwillig eine Beschäftigungszelle einrichten. Sie sind allerdings dazu verpflichtet, wenn sie Arbeitnehmern unter dem normalen Eintrittsalter das SAB anbieten;
- Arbeitgeber, die unter PK 225 (subventioniertes freies Unterrichtswesen) und PK 328 (Stadt- und Nahverkehr) fallen;
- Arbeitgeber, die unter die (Unter-)Kommission für beschützende Werkstätten und soziale Werkstätten (PK 327) fallen, und zwar für ihre

Arbeitnehmer mit Behinderung. Es steht diesen Arbeitgebern jedoch frei, eine Beschäftigungszelle einzurichten.

Unternehmen, die mindestens 100 Arbeitnehmer entlassen oder eine Kollektiventlassung von mindestens 20 Arbeitnehmern vornehmen, können sich einer bestehenden gemeinsamen Beschäftigungszelle für mehrere sich in Umstrukturierung befindlichen Unternehmen anschließen.

Dauer der Beschäftigungszelle

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Beschäftigungszelle spätestens zum Zeitpunkt der ersten Entlassung, die im Rahmen der Umstrukturierung erfolgt, einzurichten. Die Auflösung der Zelle hängt von der Entlassung des letzten Arbeitnehmers ab. Es muss also möglich sein, die Dienste der Zelle mindestens in Anspruch zu nehmen bis zum Ende eines Zeitraums:

- von 3 Monaten nach der letzten Entlassung eines Arbeitnehmers, der jünger als 45 Jahre ist;
- oder von 6 Monaten nach der letzten Entlassung eines Arbeitnehmers, der mindestens 45 Jahre alt ist.

Der Arbeitsminister, der die Stellungnahme der „SAB“-Beratungskommission einziehen kann, legt nach Erhalt einer Kopie der Mitteilung den Zeitraum fest, der als Umstrukturierungszeitraum betrachtet wird. Dieser Zeitraum beginnt mit dem Datum der Ankündigung der Kollektiventlassung und endet an einem vom Minister zu bestimmenden Datum, spätestens zwei Jahre nach der Mitteilung der Kollektiventlassung.

Zusammensetzung

Die Beschäftigungszelle umfasst mindestens den Arbeitgeber des sich in Umstrukturierung befindlichen Unternehmens, eine der repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen und den sektoralen Ausbildungsfonds (falls es einen solchen für den Sektor gibt, dem der Arbeitgeber angehört). Grundsätzlich gehört auch das zuständige regionale Amt für Arbeitsvermittlung und Berufsausbildung dieser Zelle an und übernimmt ihre Leitung.

Alternativ können Arbeitgeber unter bestimmten Bedingungen ihren Verpflichtungen nachkommen, indem sie eine regionale Beschäftigungs- oder Umschulungszelle oder eine gemeinsame Beschäftigungszelle in Anspruch nehmen.

Für welche Arbeitnehmer?

Im Rahmen einer Umstrukturierung entlassene Arbeitnehmer sind verpflichtet, sich bei der Beschäftigungszelle einzutragen. Anderenfalls riskieren sie, dass das Landesamt für Arbeitsbeschaffung (Lfa) ihren Anspruch auf Arbeitslosengeld aussetzt.

Die betroffenen Arbeitnehmer müssen folgende Bedingungen erfüllen:

- zum Zeitpunkt der Ankündigung der Kollektiventlassung im Dienst des Arbeitgebers stehen;
- während dem vom Arbeitsminister festgelegten Umstrukturierungszeitraum (von der Ankündigung der Kollektiventlassung bis maximal zwei Jahre nach der Mitteilung der Entlassung) entlassen werden. Sowohl die Nichtverlängerung eines befristeten Arbeitsvertrags als auch eines Zeitarbeitsvertrags wird als Entlassung betrachtet. Diese Gleichstellung gilt nur, wenn der Arbeitnehmer eine mindestens einjährige durchgehende Betriebszugehörigkeit hat.

Ist der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Ankündigung der Kollektiventlassung mindestens 45 Jahre alt, muss er mindestens sechs Monate in der Beschäftigungszelle eingetragen sein. Ist er zu diesem Zeitpunkt jünger als 45, muss er mindestens drei Monate lang eingetragen sein.

Eine solche Beschäftigungszelle überwacht auch die Umsetzung der Maßnahmen des Sozialplans. Außerdem muss sie jedem eingetragenen Arbeitnehmer mindestens ein

Outplacement-Angebot unterbreiten. Im Rahmen des Sozialplans ist es somit möglich, die Vorteile der Beschäftigungszelle auch Zeitarbeitern zu gewährleisten.

Der sich in Umstrukturierung befindliche Arbeitgeber übermittelt dem Direktor der Beschäftigungszelle, an der er beteiligt ist, unverzüglich oder unmittelbar nach der Einrichtung der Zelle einen Nachweis über die Einladung des Arbeitnehmers zu einem Gespräch, die Identität des Arbeitnehmers, das Vorliegen bzw. Nichtvorliegen der Entscheidung des Arbeitnehmers bezüglich seiner Teilnahme an der Zelle sowie die Beendigung des Arbeitsvertrags des Arbeitnehmers.

Outplacement-Angebot

Die Beschäftigungszelle muss jedem Arbeitnehmer, der im Rahmen einer Umstrukturierung entlassen wird und bei der Zelle eingetragen ist, mindestens ein Outplacement-Angebot unterbreiten.

Bei Arbeitnehmern unter 45 Jahren muss das Outplacement-Angebot die Qualitätskriterien des KAA Nr. 82 vom 10. Juli 2002 erfüllen, und zwar mindestens während der ersten drei Monate der Eintragung bei der Zelle. Es muss außerdem mindestens 30 Stunden Outplacement umfassen.

Für Arbeitnehmer ab 45 Jahren wird dieser Zeitraum auf sechs Monate verlängert, und das Angebot muss mindestens 60 Stunden Outplacement umfassen. Ab dem Zeitpunkt, an dem der Arbeitnehmer das Rentenalter erreicht, wird kein Outplacement mehr gewährt.

Der sich in Umstrukturierung befindliche Arbeitgeber erhält auf Kosten des LfA eine Beteiligung an den Outplacement-Kosten für Arbeitnehmer, die im Besitz einer „Ermäßigungskarte Umstrukturierungen“ sind. Diese Intervention beschränkt sich auf die Kosten für die Begleitung der Outplacement-Maßnahme, die zwischen dem Datum der Eintragung des

Arbeitnehmers bei der Beschäftigungszelle und dem letzten Tag der Gültigkeit der Ermäßigungskarte stattfindet. Für diese Kosten gibt es eine Obergrenze.

Überbrückungsgeld

Alle entlassenen Arbeitnehmer, die bei der Zelle eingetragen sind und eine mindestens einjährige Betriebszugehörigkeit bei demselben Arbeitgeber vorweisen können, erhalten ein Überbrückungsgeld. Es sei jedoch darauf hingewiesen, dass Arbeitnehmer mit befristeten oder Zeitverträgen, deren Verträge nach einer Umstrukturierung nicht verlängert werden, keinen Anspruch auf diese Entschädigung haben.

Dieses Überbrückungsgeld wird gezahlt:

- während sechs Monaten, wenn der entlassene Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Ankündigung der Kollektiventlassung mindestens 45 Jahre alt ist;
- während drei Monaten, wenn der entlassene Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Ankündigung der Kollektiventlassung jünger als 45 ist.

Selbst wenn der Arbeitnehmer bei einem neuen Arbeitgeber zu arbeiten beginnt, bleibt der Anspruch auf Überbrückungsgeld bestehen. Es entspricht dem aktuellen Lohn zuzüglich der normalen Vorteile, die sich aus dem Arbeitsvertrag ergeben. Es wird mit einer Kündigungsentschädigung gleichgestellt, wird aber monatlich gezahlt und ersetzt die Kündigungsabfindung ganz oder teilweise. Ein eventueller Saldo der Kündigungsentschädigung wird nach Ablauf des vom Überbrückungsgeld abgedeckten Zeitraums ausgezahlt.

Die Beschäftigungszelle muss ein Outplacement anbieten.



Regionale Besonderheiten

Wallonische Region: Das System der Umschulungszellen

Unter dem Anstoß der Gewerkschaften und in Zusammenarbeit mit dem Forem wurden Ende der 1970er Jahre die ersten Umschulungszellen eingerichtet. Ein regionaler Erlass erkennt die Umschulungszellen offiziell an und legt einen Begleitplan für Umschulungen für Arbeitnehmer fest, die Opfer von Kollektiventlassungen sind. Die Umschulungszellen werden den Beschäftigungszellen gleichgestellt (Königlicher Erlass vom 9. März 2006). Folglich erfüllen Arbeitnehmer, die in einer Umschulungszelle registriert sind, automatisch ihre Verpflichtungen in Bezug auf die Bestimmungen der föderalen Gesetzgebung. Umschulungszellen werden auf alleinigen Antrag der Gewerkschaften eingerichtet.

Einrichtung einer Umschulungszelle

Bei einer Kollektiventlassung infolge einer Umstrukturierung mit Kollektiventlassungen, Betriebsschließung oder Konkurs wird die Umschulungszelle unmittelbar nach Abschluss der sozialen Verhandlungen eingerichtet.

Die Gewerkschaften richten (über die Gewerkschaftssekretäre) einen Antrag auf Einrichtung einer derartigen Zelle an die regionale Direktion des Forem.

Die Akte wird unter Einbeziehung der betroffenen Gewerkschaftssekretäre und des Koordinators der Umschulungszellen der CSC geprüft.

Anschließend wird sie dem Verwaltungsausschuss des Forem zur Annahme übermittelt.

Die Umschulungszelle steht den Arbeitnehmern 12 Monate lang offen.

Auftrag

Die Arbeitnehmer werden von Bediensteten des Forem, die in der aktiven Arbeitssuche spezialisiert sind, begleitet. So kommen sie in den Genuss der Dienstleistungen, die im KAA Nr. 82bis über die berufliche Wiedereingliederung von entlassenen Arbeitnehmern ab 45 Jahren vorgesehen sind. Die Zellen sind folglich für die Wiederbeschäftigung der entlassenen Arbeitnehmer (Outplacement) zuständig.

Funktionsweise

In Wallonien wurden neunständige Umschulungsplattformen eingerichtet. Sie heißen alle Arbeitnehmer willkommen, die Opfer von Kollektiventlassungen sind (auch wenn die Entlassung weniger als 100 Arbeitnehmer betrifft), sowie Arbeitnehmer mit befristeten Verträgen und Leiharbeiter.

Eine der Besonderheiten der Umschulungszelle ist die Anwesenheit eines Sozialbegleiters. Dies ist im Allgemeinen ein ehemaliger Gewerkschaftsdelegierter, der 12 Monaten lang die Aufgabe hat, ehemalige Kollegen während ihrer beruflichen Wiedereingliederung zu begleiten.

Darüber hinaus gibt es in den Gewerkschaften sieben ständige Berater (3,5 CSC und 3,5 FGTB) sowie Koordinatoren. Sie sind für die Begleitung der Arbeitnehmer verantwortlich und auf die verschiedenen ständigen Plattformen verteilt.

Unmittelbar nach der Mitteilung der Entlassungen wird die Zelle unabhängig von ihrer Größe in der Plattform eingerichtet. Der eingetragene Arbeitnehmer profitiert von einem Begleitvertrag (einschließlich Stunden- und Reisekostenerstattung) und kann an allen Schulungen teilnehmen, die sein berufliches Projekt bereichern.

Die Zellen bieten den entlassenen Arbeitnehmern dank eines guten Partnernetzwerks ein sehr breites Spektrum an hochwertigen Dienstleistungen und Aktivitäten an, die weit über die gesetzlichen Verpflichtungen hinausgehen: Bilanz der Kompetenzen; Unterstützung bei der Arbeitssuche; Beratung; Besuche von Ausbildungszentren; Informationen über gesuchte Arbeitskräfte; Informationen über Aktivitätsgenossenschaften und Inkubatoren; Bewältigung verschiedener sozialer oder administrativer Probleme usw. Die Umschulungszelle ist auch für das Outplacement der Arbeitnehmer zuständig.

Region Brüssel-Hauptstadt: Laufende Diskussionen

Die Region Brüssel hat zurzeit kein eigenes Begleitinstrument für Umstrukturierungen. Diese werden vollständig durch die belgische Gesetzgebung geregelt. Obwohl letztere es zulässt, gibt es zurzeit keine regionale Beschäftigungszelle für Unternehmen, die nicht durch die belgische Gesetzgebung zur Einrichtung einer solchen Zelle verpflichtet sind.

Die Aufgaben, die diese Gesetzgebung den regionalen Arbeitsverwaltungen zuweist, werden von Actiris wahrgenommen.

Actiris:

- legt dem regionalen Arbeitsminister eine von seinem Verwaltungsausschuss validierte Stellungnahme zu den in den Unternehmen ausgehandelten Begleitplänen vor;
- kann sich finanziell an den Outplacement-Kosten beteiligen, die den Arbeitgebern oder Sektorenfonds entstehen.

Auf dringenden Wunsch der Gewerkschaftsorganisationen sieht die Erklärung der Regionalregierung Initiativen zur Verbesserung des Systems vor. Die Diskussionen zu diesem Thema waren kurz vor dem Lockdown im Wirtschafts- und Sozialrat der Region Brüssel eingeleitet worden. Man hatte einen Abschluss noch vor dem Sommer vereinbart. Wir wollen, dass die Coronakrise als Gelegenheit genutzt wird, um den Stillstand in diesem Dossier zu überwinden.

Flämische Region: die Säulen des aktiven Managements der Umstrukturierungen

In den vergangenen Jahren hat Flandern in die Entwicklung eines aktiven Managements der Umstrukturierungen investiert. Dieses beruht auf folgenden Säulen:

- Unterstützung an vorderster Front durch die Sozialberater des VDAB;
- Beschäftigungszellen für aktive Begleitung und Outplacement (Vorsitzender des VDAB);
- ein dynamisches Outplacement-Angebot mit dem Ziel einer raschen beruflichen Wiedereingliederung durch regionale Kontrolle;
- der Soziale Interventionsfonds, der bei Insolvenz des Unternehmens (Konkurs, gerichtlicher Vergleich usw.) die Outplacement-Begleitung finanziert;
- Unterstützung für die Arbeitnehmer eines Unternehmens in Schwierigkeiten oder in Umstrukturierung, um den Lohnausfall der betroffenen Arbeitnehmer im Falle einer Arbeitszeitverkürzung teilweise auszugleichen, sowie die Bereitstellung von Informationen über den Leitfaden „Wegwijs herstructureringen“.

Das Ministerium für Beschäftigung und Sozialwirtschaft koordiniert in Flandern das aktive Management bei Umstrukturierungen. Dieses wird in Form von Partnerschaften zwischen verschiedenen Akteuren (Unternehmen, Sozialpartner, öffentliche und private Arbeitsberater, Sektorenfonds usw.) unter der Aufsicht des VDAB umgesetzt.

Europäischer Fonds für die Anpassung an die Globalisierung

Auf europäischer Ebene gibt es einen Fonds für die Anpassung an die Globalisierung, der zu wenig bekannt ist und zu wenig genutzt wird. Dieser Fonds trägt insbesondere zur Deckung der von den Regionen getragenen Kosten für die Begleitung und Ausbildung von Arbeitnehmern und Selbständigen bei, die ihren Arbeitsplatz infolge einer „neuen globalen Finanz- und Wirtschaftskrise“ verlieren. Wir hoffen,

dass Europa die Coronakrise in diese Definition aufnehmen wird.

Belgien gehört zu den Ländern, die diesen Fonds anteilmäßig am meisten in Anspruch nehmen, was auf die zahlreichen großen Umstrukturierungen in unserem Land zurückzuführen ist. Dieser Fonds ist bis 2020 geplant, soll aber im nächsten Jahr neu gestartet werden, und zwar mit einem umfassenderen Ziel

(insbesondere im Hinblick auf den Klimawandel) und einer verstärkten Aufmerksamkeit für kleinere Entlassungswellen (derzeit deckt der Fonds nur Umstrukturierungen mit Entlassungen von 500 oder mehr Arbeitnehmern ab). Er wird wahrscheinlich in „Übergangsfonds“ umbenannt werden. Die Entscheidung wird vom neuen Mehrjahreshaushalt der Europäischen Union abhängen.

