



Gut zu wissen

Die Rechte der Arbeitnehmer



Einleitung

Diese kleine Broschüre gibt Ihnen einen Überblick über die für die Arbeitnehmer aus der Privatwirtschaft geltende Sozialgesetzgebung (November 2015).

In diesem Bereich hat es 2014 und Anfang 2015 eine ganze Reihe Neuheiten gegeben. Die Föderalregierung hat eine Reihe restriktiver Maßnahmen in Sachen Zeitzredit, Arbeitslosigkeit, SAB (Ex- Frühpension) und Rente getroffen.

Diese Broschüre erhebt nicht den Anspruch, alle Fragen zu beantworten, die man sich in Sachen Arbeitsrecht und der soziale Sicherheit stellen könnte. Eine detailliertere Darstellung der Gesetzgebung finden Sie im Handbuch der Sozialgesetzgebung oder in einer der vielen speziellen Broschüren der CSC. Mehr Informationen auch auf der Website der CSC (www.lacsc.be), wo Sie die neuesten Entwicklungen in diesen Dossiers finden.

Für die persönliche Beratung wenden Sie sich an eines unserer CSC Dienstleistungszentren (siehe Seite 18). Wenn Ihre Frage sich speziell auf Ihr Unternehmen oder Ihren Sektor beziehen, können Sie sich auch an Ihren CSC Gewerkschaftsdelegierten in Ihrem Betrieb wenden. Denken Sie daran, dass Sie bei den Sozialwahlen unter den Militanten wählen können, die Sie in den Konzertierungsgremien für einen Zeitraum von vier Jahren vertreten werden.

Inhalt

1. Der Arbeitsvertrag
2. die Einstellung
3. Der Lohn
4. Die Arbeitszeit
5. Die Teilzeitarbeit
6. Die Arbeitsunfähigkeit
7. Der Arbeitsunfall
8. Der Urlaub
9. Die Geburt eines Kindes
10. Unterbrechung der Berufslaufbahn
11. Die psychosozialen Risiken
12. Die Kündigung
13. Die Eigenkündigung
14. Das SAB (Ex-Frühpension)
15. Die Pension



1. Der Arbeitsvertrag

Sollte man einen schriftlichen Vertrag haben?

Eine vollzeitige und unbefristete Einstellung muss nicht unbedingt schriftlich getätigt werden. Das Einzige, was zählt, ist, dass eine gegenseitige Verpflichtung des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers besteht. Aber natürlich macht ein schriftlicher Vertrag die Dinge einfacher, wenn das Bestehen eines Vertrages nachgewiesen werden muss. Einige wesentliche Daten, wie die genaue Identität des Arbeitgebers, Anfangsdatum des Arbeitsverhältnisses (was zum Beispiel zählt, um das Dienstalter zu berechnen), die ausgeübte Funktion, der gezahlte Lohn und die gewährten Sozialleistungen, besonders wenn Sie übertariflich bezahlt werden, und den Arbeitsplatz, sollte der Arbeitsvertrag beinhalten.

Ein schriftlicher Vertrag ist auch obligatorisch, wenn Sie teilzeitig beschäftigt sind. Schließlich ist ein schriftlicher Vertrag auch Pflicht für Verträge, die Besonderheiten gegenüber normalen Arbeitsverträgen aufweisen. Vor allem, wenn Sie als Student (Studentenjob) oder als Zeitarbeitnehmer eingestellt werden oder wenn Sie im Sektor der Dienstleistungsschecks beschäftigt sind.

Die befristeten Verträge

- » Der **befristete Vertrag** bindet die Parteien im Prinzip für die vereinbarte Dauer. Das Gesetz begrenzt die Möglichkeit aufeinanderfolgende befristete Verträge zu tätigen: Man darf 4 aufeinanderfolgende befristete Verträge abschließen, unter der Bedingung, dass jeder Vertrag eine Mindestdauer von 3 Monaten hat und dass die Gesamtdauer der aufeinanderfolgenden Verträge 2 Jahre nicht überschreitet.
- » Der **Vertrag für eine bestimmte Aufgabe** wird für die Erledigung einer bestimmten Arbeit getätigt.
- » Der **Ersatzvertrag** wird abgeschlossen, um einen abwesenden Arbeitnehmer zu ersetzen, dessen Namen im schriftlichen Vertrag vermerkt sein muss.
- » Der **zeitweilige Vertrag** ist ein befristeter Vertrag, um einen Arbeitnehmer zu ersetzen, um außergewöhnlicher Mehrarbeit zu begegnen oder um gewisse Arbeiten zu erledigen, die per Reglementierung festgelegt wurden.

- » Der **Zeitarbeitsvertrag** ist ein zeitweiliger Vertrag, der mit einer Zeitarbeitsagentur abgeschlossen wurde, um für einen Nutzerbetrieb zu arbeiten. *



2. Die Einstellung

KAMPF DER DISKRIMINIERUNG BEI DER EINSTELLUNG!

Die Anwerbung

Im Privatsektor besteht keine einheitliche, geregelte Anwerbungsprozedur für Arbeitnehmer. Aber verschiedene Gesetze garantieren den Respekt gewisser Regeln, wie das Prinzip der Nicht-Diskriminierung, der Respekt des Privatlebens, usw. Diese Prozeduren gelten auch für die spezialisierten Büros auf die manche Arbeitgeber zurückgreifen.



Die Probezeit

Bis vor kurzem erlaubte das Gesetz dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer eine Probezeit zu vereinbaren, in der es möglich war, den Arbeitsvertrag mit einer verkürzten Frist zu beenden. Seit dem 1. Januar 2014 ist dieses Konzept in den meisten Arbeitsverträgen verschwunden (es besteht noch bei Zeitarbeitsverträgen und bei der Studentenarbeit). Aber nichts hindert den Arbeitgeber, den Arbeitnehmer zu bewerten und diese Bewertung an die Aufrechterhaltung des Vertrages oder an eine Gehaltserhöhung zu binden.

Der Empfang des Arbeitnehmers im Betrieb

Wenn Sie eingestellt werden, muss der Arbeitgeber einen geführten Besuch des Betriebes für Sie organisieren und Ihnen eine Dokumentation geben, insbesondere über die Struktur des Betriebes, die Sozial- und medizinischen Dienste, die Namen der Gewerkschaftsdelegierten, usw.

Die Arbeitsordnung

Die Arbeitsordnung ist die interne Ordnung des Betriebes. Sie gibt insbesondere die verschiedenen Arbeitszeiten an, die Überwachungsmodalitäten an der Arbeit, usw.

Eine Kopie derselben muss Ihnen bei Ihrer Einstellung ausgehändigt werden. Außerdem muss sie im Betrieb ausgehängt werden.

3. Der Lohn

Der Mindestlohn

Die Höhe Ihres Lohnes wird im Prinzip durch Ihren Arbeitsvertrag festgelegt. Mindesttarife werden über Kollektivabkommen (KAA) auferlegt, die auf Betriebsebene oder Sektorebenen (Paritätische Kommission) getätigt werden. Der nationale Mindestlohn, „monatliches garantiertes Mindesteinkommen“ genannt, wird im Landesrat der Arbeit (LRA/CNT) per KAA festgelegt. Zur Zeit beträgt dieser monatlich (brutto - April 2015):

- » 1.501,82 Euro, wenn Sie mindestens 18 Jahre alt sind;
- » 1.541,67 Euro, wenn Sie mind. 19 Jahre alt sind und mind. 6 Monate im Betrieb arbeiten;
- » 1.559,38 Euro, wenn Sie mind. 20 Jahre alt sind und 12 Monate im Betrieb arbeiten

Abzüge und Lasten

Von Ihrem Lohn muss der Arbeitgeber folgende Abzüge tätigen:

- » Ihren Beitrag zur sozialen Sicherheit (13,07% von Ihrem Brutto-Lohn);
- » Den Berufssteuervorabzug (eine Vorauszahlung auf Ihre Steuern);
- » Eine Vorauszahlung auf den Sonderbeitrag für die soziale Sicherheit.

Zu respektierende Regeln

Der Arbeitgeber muss gewisse Regeln einhalten:

Der Lohn muss innerhalb der in der Betriebsordnung vorgesehenen Frist gezahlt werden und spätestens 7 Werktage nach der Arbeitsperiode auf die sich die Bezahlung bezieht. Besteht keine Regelung beträgt die Frist 4 Werktage.

Wenn sie Angestellte(r) sind, muss Ihr Gehalt mindestens einmal im Monat bezahlt werden. Wenn Sie Arbeiter(in) sind, muss der Lohn im Prinzip zweimal im Monat bezahlt werden, mit maximal 16 Tagen Intervall; andere Modalitäten werden manchmal durch sektorielle KAA vorgesehen.

Die Fahrtunkosten

Wenn Sie die Fahrten zwischen Ihrem Arbeitsplatz und Ihrem Wohnsitz mit öffentlichen Verkehrsmitteln zurücklegen, haben Sie Anrecht auf eine Intervention Ihres Arbeitgebers bei Ihren Kosten in Höhe von 75 %. Neben dieser nationalen Regelung bestehen sektorielle KAA und verschiedene Systeme auf Betriebsebene für Fahrten mit dem Privatfahrzeug, dem Fahrrad, usw.

4. Die Arbeitszeit

Die maximale Arbeitsdauer

Die maximale gesetzliche Arbeitsdauer in Belgien beträgt 38 Stunden pro Woche und 9 Stunden pro Tag. Man versteht unter „Arbeit“ für die Anwendung dieser Regel die Zeit, während der Sie Ihrem Arbeitgeber zur Verfügung stehen.

In vielen Sektoren und Betrieben wurde die wöchentliche Arbeitszeit gesenkt. Gewisse Überschreitungen der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeitdauer sind erlaubt im Rahmen von besonderen Arbeitssystemen, z. B. bei Schichtarbeit.

Das Messen der Arbeitszeit

Die Arbeitsdauer sowie die Arbeitszeit (die Uhrzeiten, wann die Arbeit anfängt und endet, die Pausen, usw. müssen in der Arbeitsordnung stehen. Diese legt auch fest, wie die Arbeitszeit gemessen wird (z. B. durch eine Stempeluhr).

Wenn die Grenzen der Arbeitsdauer überschritten werden, hat der Arbeitnehmer Anrecht auf Ausgleichsurlaub und auf Überstundenbezahlung.



5. Die Teilzeitarbeit

Die gleichen Rechte

Allgemein haben Sie als Teilzeitarbeitnehmer die gleichen Rechte wie die Vollzeitbeschäftigten. Für die Entlohnung bedeutet dieses Prinzip, dass Sie Anrecht auf die gleichen Vorteile haben wie die Vollzeitbeschäftigten, proportional zu Ihrer gearbeiteten Zeit.

Teilzeitarbeit und Arbeitslosigkeit

Ein Arbeitnehmer, der während einer Periode der Arbeitslosigkeit eine Teilzeitbeschäftigung annimmt, sollte unbedingt die „Aufrechterhaltung der Rechte“ beantragen. Denn wenn der Arbeitnehmer diese Stelle wieder verlieren sollte, erhält er das System der Arbeitslosenzulage, das er zu dem Zeitpunkt hatte, als er die Teilzeitbeschäftigung angenommen hat.

Unter gewissen Bedingungen, kann ein Arbeitsloser in den Nutzen einer „Einkommensgarantiezulage“ kommen, d. h. eine Arbeitslosenzulage, die garantiert, dass Ihr Gesamteinkommen mindestens so hoch ist wie die Arbeitslosenzulage, die Sie hatten, bevor Sie angefangen haben, teilzeitig zu arbeiten, erhöht um einen Bonus. Aber die Regierung hat die Höhe dieser Zulage reduziert und seine Absicht bekundet diese nach 2 Jahren in Teilzeitarbeit um die Hälfte zu reduzieren.

6. Die Arbeitsunfähigkeit

Der garantierte Lohn

Wenn ein Arbeitnehmer aufgrund einer Krankheit oder eines Unfalls nicht mehr in der Lage ist zu arbeiten, wird sein Vertrag ausgesetzt.

Während der ersten Tage seiner Arbeitsunfähigkeit muss der Arbeitgeber bezahlen. Für die Angestellten deckt der garantierte Lohn 30 Kalendertage ab. Für die Arbeiter deckt er 7 Tage ab. Vom 8. bis zum 14. Tag hat der Arbeiter Anrecht auf 60 % seines Brutto-Lohnes zu Lasten des Arbeitgebers. Ab dem 15. Tag wendet der Arbeiter sich an seine Krankenkasse. Bis zum 30. Tag hat er Anrecht auf einen Zusatz zu Lasten seines Arbeitgebers, der dem Unterschied zwischen seinem Netto-Lohn und dem Krankengeld entspricht.

Danach, wird der Arbeitnehmer normalerweise von der Krankenkasse bezahlt (Krankenversicherung).

Der Karenztag

Man nennt Karenztag den ersten Tag einer Krankheit von weniger als zwei Wochen. Dieser Tag wurden den Arbeitern nicht bezahlt. Dieser Begriff wurde seit dem 1.1.2014 aus der Gesetzgebung gestrichen.

Verpflichtung gegenüber dem Arbeitgeber

- » Die erste Pflicht des Arbeitnehmers ist es, **den Arbeitgeber über seine Abwesenheit zu informieren**. Das Gesetz sieht nicht vor, wie dies geschehen sollte. Mehrere Methoden sind möglich: Anruf, E-Mail, usw.
- » Häufig sieht der Arbeitsvertrag, die Arbeitsordnung oder andere Regeln die Verpflichtung vor, **ein ärztliches Attest innerhalb einer Frist von 48 Stunden zu schicken**.
- » Der Arbeitgeber **kann die Arbeitsunfähigkeit durch einen von ihm bezeichneten und bezahlten Arzt kontrollieren lassen**. Der Arzt kann die Arbeitsunfähigkeit am Wohnsitz des Arbeitnehmers kontrollieren. Ein Kollektivabkommen oder eine Arbeitsordnung kann einen Zeitraum des Tages von maximal 4 aufeinanderfolgenden Stunden zwischen 7 und 20 Uhr festlegen, während dem der Arbeitnehmer sich für einen Besuch des Kontrollarztes an seinem Wohnsitz oder an einer dem Arbeitgeber mitgeteilten Adresse zur Verfügung hält.

7. Der Arbeitsunfall

Der Unfallbericht

Alle Arbeitnehmer müssen von ihrem Arbeitgeber gegen Arbeitsunfälle und Unfälle auf dem Weg zur Arbeit versichert werden. Man nennt „Arbeitsunfall“ die Unfälle die während der Arbeit und in Ausübung des Arbeitsvertrages auftreten. Man nennt „Weg zur Arbeit“ den normalen Weg zwischen dem Wohnsitz des Arbeitnehmers und dem Ort, wo er seine Arbeitsvertrag ausübt. Wenn Sie Opfer eines solchen Unfalls sind, ist Ihr Arbeitgeber verpflichtet, innerhalb von 8 Tagen den Versicherer zu benachrichtigen.

Zwei Basisratschläge

- Versuchen Sie so gut wie möglich, Zeugen des Unfalls zu haben;
- Seien Sie so klar wie möglich bei Ihren eigenen Ausführungen und ändern Sie diese nicht.



8. Der Urlaub

Der Jahresurlaub

Die Arbeitnehmer haben Anrecht auf Jahresurlaub in Funktion zu den Arbeitstagen des vorangegangenen Kalenderjahres. Wenn Sie das ganze Jahr gearbeitet haben, haben Sie Anrecht auf vier Wochen oder 20 Tage Urlaub im nächsten Jahr, wenn sie in der 5-Tagewoche arbeiten. Gewisse Zeiten der Untätigkeit werden Arbeitszeiten gleichgestellt, einschließlich die 12 ersten Monate Krankheit.

Für die Urlaubstage hat der Arbeitnehmer Anrecht auf Urlaubsgeld, das einem doppelten Lohn entspricht. In einigen Fällen haben junge Menschen, die aus der Schule kommen und ältere Arbeitnehmer von mindestens 50 Jahren, die nach einer Zeit der Arbeitslosigkeit oder Invalidität die Arbeit wieder aufnehmen, im folgenden Jahr Anrecht auf Urlaubsgeld.

Bürgerliche Abwesenheiten

Der Arbeitnehmer hat Anrecht auf Gelegenheitsurlaub, genannt „bürgerliche Abwesenheit“, bei Familiereignissen und bürgerlichen Verpflichtungen (z.B. Jurymitglied vor Gericht, Todesfall in der Familie, Hochzeit,...).

Der bezahlte Bildungsurlaub

Dieser Urlaub, der vom Arbeitgeber entlohnt wird erlaubt es Ihnen Ausbildungen zu folgen. Er ist auf eine gewisse Anzahl Tage pro Jahr begrenzt. Er erlaubt es ihnen nicht, während eines ganzen Jahres abwesend zu sein um Volltagsunterricht zu nehmen! Aber er erlaubt es Ihnen z. B. früher zu gehen, um Abendkurse mitzumachen oder einige Tage frei zu nehmen, um die Prüfungen vorzubereiten.



9. Die Geburt eines Kindes

Schutz der schwangeren Frau

Das Gesetz sieht eine Reihe von Schutzmaßnahmen vor, um zu vermeiden, dass die schwangere Arbeitnehmerin schädlichen Arbeitsbedingungen für ihre Gesundheit oder die des Kindes ausgesetzt wird. Es bietet auch Kündigungsschutz. Die schwangere Frau hat das Recht, von der Arbeit abwesend zu sein mit vollem Lohnausgleich, um zu einer pränatalen Untersuchung zu gehen.

Der Mutterschaftsurlaub

Der Mutterschaftsurlaub ist in der Regel 15 Wochen, kann aber im Falle von Mehrlingsgeburten oder Krankenhausaufenthalt des Kindes erweitert werden. Die Arbeitnehmerin kann die Arbeit ab der 6. Woche vor dem voraussichtlichen Geburtstermin unterbrechen. Sie muss die Arbeit mindestens sieben Tage vor diesem Zeitpunkt unterbrechen und während 9 Wochen nach der Entbindung. Während des Mutterschaftsurlaubs, wird sie von der Krankenkasse entschädigt.

Stillen

Die Stillpausen erlauben es, die Arbeit einige Minuten zu unterbrechen (wenn Ihr Kind sich in Nähe Ihres Arbeitsortes befindet) oder etwas später zu kommen bzw. etwas früher zu gehen, um zu stillen. Diese Pausen werden von der Krankenkasse entschädigt.

Und der Vater?

Er kann 10 Tage der Arbeit fernbleiben und zwar innerhalb von 4 Monaten ab der Geburt. Drei dieser Tage werden vom Arbeitgeber entschädigt, die anderen von der Krankenkasse.



10. Unterbrechung der Berufslaufbahn

Der Zeitkredit

Jeder Arbeitnehmer hat das Recht auf einen Zeitkredit, um seine Karriere zu unterbrechen oder vorübergehend seine Leistungen zu verringern. Im Falle von Zeitkredit mit Motiv, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Zulage des LFA. Dieses System soll eine bessere Kombination von Familie und Beruf ermöglichen.

Seit dem 1. Januar 2015 wurde das System des Zeitkredits aufgrund der von der Föderalregierung beschlossenen Sparmaßnahmen überarbeitet. Man muss nun ein Motiv angeben, um Anspruch auf eine Zulage zu haben: Pflege eines kranken Familienmitglieds (bis zu 48 Monate) oder eine Ausbildung mitmachen (bis zu 36 Monate). Darüber hinaus haben die Arbeitnehmer Anrecht auf einen Basis-Zeitkredit ohne Motiv, d.h. vollständige Unterbrechung während eines Jahres auf die gesamte Karriere.

Die Beschäftigung am Ende der Berufslaufbahn

Die Beschäftigung am Ende der Berufslaufbahn berechtigt Arbeitnehmer ab 60 Jahren, ihre Arbeitsleistungen zu reduzieren und zwar mit Erhalt einer Zulage des LFA. Ausnahmen ab 55 Jahren bleiben möglich.

Die thematische Urlaube

Es gibt drei Arten von thematischen Urlauben, alle durch das LFA entschädigt:

- » Der Elternurlaub: 4 Monate zu nehmen bis zum 12. Geburtstag des Kindes.
- » Der Pflegeurlaub, das heißt, um ein schwer erkranktes Haushalts- oder Familienmitglied zu pflegen: 12 Monate.
- » Der Urlaub wegen Palliativpflege: 1 Monat (einmalig verlängerbar).

Die flämischen Förderungsprämie

Neben den Vorteilen des Nationalen Arbeitsamtes gewährt die flämische Regierung einen Förderungsprämie bei Zeitkredit wegen Pflege oder Ausbildung, oder im Falle der thematischen Urlaube. Die Gewährung dieser Prämie ist an den Arbeitsplatz und nicht an den Wohnsitz gebunden.



Mehr Informationen in unserer Broschüre „**Zeitkredit und Laufbahnreduzierung im Privatsektor**“.

11. Die psychosozialen Risiken



Präventionsmaßnahmen

Stress, Burnout, Mobbing, Leiden an der Arbeit: es ist banal geworden darüber „in Gesellschaft“ zu sprechen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, vorbeugende Maßnahmen zu ergreifen, um zu verhindern, dass solche Ereignisse auftreten. Die Reglementierung über die psychosozialen Risiken, die seit dem 1. September 2014 in Kraft ist, erweitert den Bereich der Prävention auf alle psychosozialen Risiken und konzentriert seine Aufmerksamkeit nicht mehr nur noch auf die Gewalt und die Belästigung am Arbeitsplatz.

Der Antrag auf Intervention

Wenn eine Arbeitnehmer trotz der Prävention, unter den negativen Auswirkungen von Stress, Konflikten, Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz leidet, muss er als Erstes mit einem Gewerkschaftsdelegierten sprechen. Der betreffende Arbeitnehmer kann bei der Vertrauensperson oder dem spezialisierten Gefahrenverhütungsberater, die vom Arbeitgeber benannt werden, auch eine „psychosoziale Intervention“ beantragen.

Das Gesetz sieht zwei Arten von psychosozialer Intervention vor: eine informelle (Unterredung, Schlichtung) und eine formale (vom Arbeitgeber getroffene Maßnahmen). Bei der Beantragung einer formalen Intervention wegen Gewalttaten oder Mobbing oder sexueller Belästigung, wird der Arbeitnehmer vor Entlassung geschützt (der Arbeitgeber muss beweisen, dass er den Arbeitnehmer nicht aufgrund seines Antrags auf psychosoziale Intervention entlässt).

12. Die Kündigung

Kündigung mit Kündigungsfrist oder Entschädigung

Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer entlassen, indem er eine Kündigungsfrist respektiert, d. h. eine Periode während der der Arbeitnehmer weiterhin arbeitet, wobei er aber weiß, dass sein Vertrag bald enden wird. Während dieser Zeit hat er die Möglichkeit, eine neue Arbeit zu suchen (siehe Seite 15).

Der Arbeitgeber kann auch entscheiden, den Vertrag ohne Kündigungsfrist oder mit einer inkompletten Kündigungsfrist aufzuheben, indem er eine Entschädigung zahlt, die dem Lohn der fehlenden Kündigungsfrist entspricht. Die Wahl zwischen Kündigungsfrist (abzuarbeiten) oder Entschädigung obliegt dem Arbeitgeber.

Die Dauer der Kündigungsfrist

Ein neues einheitliches System für Arbeiter und Angestellte ist seit dem 1. Januar 2014 in Kraft. Die Frist, in Wochen ausgedrückt, ist je nach Betriebsalter des Arbeitnehmers festgelegt. Sie schwankt zwischen 2 Wochen (weniger als 3 Monate Betriebszugehörigkeit) und 62 Wochen (21 Jahre Betriebszugehörigkeit und mehr, wobei pro zusätzliches Jahr Betriebszugehörigkeit eine hinzugechnet wird).

Es gelten Übergangsmaßnahmen für Arbeitnehmer, die ab dem 1. Januar 2014 entlassen wurden, aber bereits vor diesem Zeitpunkt im Betrieb gearbeitet haben.

Die Begründung der Kündigung

Historisch muss die Entlassung in Belgien nicht begründet werden. Das KAA 109 führt den Grundsatz einer Begründung für Entlassungen ab dem 1. April 2014 ein. Dieses Kollektivabkommen sieht für den Arbeitnehmer das Recht vor, die Gründe für seine Entlassung zu erfahren. Es sieht auch eine Entschädigung für die „offensichtlich unvernünftige“ Entlassung vor, d.h., „aus Gründen, die in keinem Zusammenhang mit der Fähigkeit oder dem Verhalten des Arbeitnehmers stehen oder die nicht auf den betrieblichen Anforderungen des Unternehmens oder des Dienstes basieren und zu dem ein normaler und vernünftiger Arbeitgeber sich nie entschieden hätte.“



13. Die Eigenkündigung

Die Kündigungsfrist

Wenn Sie einen unbefristeten Vertrag haben, können Sie, genau wie Ihr Arbeitgeber, mittels Kündigungsfrist den Vertrag beenden. Das Gesetz sieht bei Entlassung eine Mindestdauer vor (siehe Seite 14) und eine Höchstdauer bei Eigenkündigung.

Auch hier ist seit 1. Januar 2014 ein neues, gemeinsames System für Arbeiter und Angestellte anwendbar. Die maximale Dauer der Eigenkündigungsfrist, in Wochen ausgedrückt, variiert je nach Dauer der Betriebszugehörigkeit zwischen einer Woche (weniger als 3 Monate Betriebszugehörigkeit) und 13 Wochen (8 Jahre und längere Betriebszugehörigkeit).

Arbeitsuche

Während der Eigenkündigungsfrist wie bei der Kündigungsfrist kann der Arbeitnehmer der Arbeit fern bleiben, um eine neue Arbeitsstelle zu suchen und zwar bei vollem Lohnausgleich. Wenn die Kündigungsfrist unter 26 Wochen liegt, ist diese Abwesenheit ein ganzer Tag oder zwei halbe Tage in der Woche. Wenn die Kündigungsfrist länger als 26 Wochen dauert (Kündigung mit 8 Jahren Betriebszugehörigkeit und mehr), zählt dieser Grenzwert für die 26 letzten Wochen. Für die Zeit davor zählt ein halber Tag pro Woche.



BEGLEITEN SIE DIE DAME ZUR TÜR!

14. Das SAB (Ex-Frühpension)

Zusätzliche Entschädigung

Das Kürzel SAB (System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsausgleich) ersetzt seit dem 1. Januar 2012 offiziell den Begriff „Frühpension“. Wie die alte Frühpension, ist das SAB im Grunde eine soziale Unterstützung der Kündigung älterer Arbeitnehmer, in Form einer Entschädigung zu Lasten des Arbeitgebers, zusätzlich zu den Arbeitslosenzulagen. Die Gesetzgebung sieht zum Vorteil der Arbeitnehmer des privaten Sektors, eine Entschädigung in Höhe der Hälfte der Differenz zwischen dem Nettolohn und dem Arbeitslosengeld vor.

Auf dem Arbeitsmarkt

Seit dem 1. Januar 2015 sehen die Vorschriften der Arbeitslosenregelung eine Verfügbarkeit für den Arbeitsmarkt, einschließlich der Kontrolle des Suchverhaltens auch für die Arbeitnehmer im SAB, vor.

Alters- und Karrierebedingungen

Die entlassenen Arbeitnehmer ab 62 Jahre erhalten eine Zusatzentschädigung. Diese Altersbedingung gilt seit dem 1. Januar 2015. Zuvor war diese 60 Jahre. Die 60-Jahres-Schwelle wird vorläufig in den Sektoren beibehalten, die ein Kollektivabkommen in diesem Sinne unterzeichnet haben.

Männer müssen mindestens 40 Jahre Berufslaufbahn verzeichnen, Frauen 31 Jahre. Die Anforderung für Frauen wird Jahr pro Jahr erhöht und erreicht 2024 40 Jahre.

Behinderte Arbeitnehmer oder solche mit schweren körperlichen Problemen können das SAB mit 58 Jahren in Anspruch nehmen, insofern sie 35 Jahre Berufslaufbahn aufweisen. Arbeitnehmer, die gewisse „schwere Berufe“ ausgeübt haben, können auch ab 58 Jahre das SAB nutzen, wenn sie, je nach Fall, 33 oder 35 Jahre Berufslaufbahn verzeichnen.



WIR HABEN
IHREN DIENSTWAGEN
DURCH EINEN
ROLLATOR ERSETZT

15. Die Pension

Ein Prozentsatz der Entlohnung

Die Rentensysteme decken zwei „sozialen Risiken“ ab:

- » Das Alter (die Altersrente);
- » Die Witwenschaft, d.h. die Einkommensverluste durch den Ehepartner eines verstorbenen Arbeitnehmers (Hinterbliebenenrente).

Die Altersrente entspricht einem bestimmten Prozentsatz der durchschnittlichen Entlohnung während der beruflichen Laufbahn. Eine volle Pension setzt 45 Jahre Berufslaufbahn voraus.

Ab welchem Alter?

Das Rentenalter ist in der Regel 65 Jahre. Die Regierung hat beschlossen, das Rentenalter ab 2025 auf 66 Jahre zu erhöhen und ab 2030 auf 67 Jahre.

Arbeitnehmer, die eine ausreichende Karriere aufweisen, können in Vorruhestand gehen, aber die Bedingungen werden mit und mit erschwert. 2016, zum Beispiel, wird es möglich sein, mit 40 Jahren Karriere seine Rente im Alter von 62 zu nehmen (gegenüber 61 ½ Jahren in 2015).

Selbstverständlich wird die vorzeitig gewährte Rente auf Grundlage der Karriere berechnet, die zu diesem Zeitpunkt erreicht wurde. Wenn der Arbeitnehmer im Alter von 62 Jahren eine 40-jährige Karriere verzeichnet, wird seine Pension 40/45tel betragen.

Kein Pensionsantrag notwendig

Wenn Sie in Belgien wohnen und Ihre Pension im gesetzlichen Pensionsalter (65) nehmen, brauchen sie im Prinzip keinen Antrag zu stellen. Das nationale Pensionsamt (ONP) wird Ihre Rechte von Amts wegen prüfen und Sie schriftlich informieren. Sie müssen nur die Richtigkeit der Berechnungen überprüfen.



**GENIESSEN SIE
IHR LAUFBAHNENDE**

...

Kontakt

Für eine individuelle Beratung in Sachen Arbeitsrecht oder soziale Sicherheit, nehmen Sie einen Termin in einem der **CSC Dienstleistungszentren**. In Belgien gibt es etwa 150. Die Kontaktinformationen und Öffnungszeiten finden Sie auf der CSC-Website (www.lacsc.be) oder über die Regionalverbände (siehe unten).

Wenn die Frage zu komplex ist oder die Beschwerde letztlich einer gerichtlichen Intervention bedarf, wird **der juristische Dienst** des Bezirksverbandes dies übernehmen. Eine Er-stunterstützung wird sofort bei CSC-Mitgliedschaft gewährt; muss bei Dritten interveniert werden, ist die Zahlung von mindestens drei Monatsbeiträgen erforderlich.

Wenn Ihre Frage sich speziell auf Ihren Betrieb oder Ihren Sektor bezieht, können Sie sich auch an die Gewerkschaftsdelegierten in Ihrem Betrieb wenden.

CSC Verviers und des deutschsprachigen Gebiets

Pont Léopold 4-6, 4800 Verviers

 087.85.99.99

 verviers@acv-csc.be

 www.csc-ostbelgien.be
www.csc-verviers.be



© Wolf & Wolf



Sozialwahlen

9. - 22. Mai 2016

