

Wertes Mitglied,

zunächst einmal möchten wir Ihnen und Ihrer Familie alles Gute und beste Gesundheit für das Neue Jahr 2021 wünschen.

Das vergangene Jahr war im Kontext des Coronavirus besonders turbulent. Corona hat unsere gesamte Gesellschaft erschüttert. Zuerst ein vollständiger Lockdown, dann eine teilweise Lockerung für bestimmte Sektoren und schließlich, nach dem Sommer, eine zweite Welle, die plötzlich noch mehr Ansteckungen verursachte. Seit März 2020 ist nichts mehr normal: Einschränkungen bei Einkäufen, fast keine sozialen Kontakte, auch nicht im familiären Umfeld, eine Ausgangssperre,... All das ist für viele von uns schwer zu ertragen.

Und in dieser Krise war und ist das Hotel- und Gaststättengewerbe (Horeca) sehr stark betroffen! Die meisten Einrichtungen sind seit Monaten geschlossen, einige haben teilweise wieder geöffnet, während andere mit reduzierten Aktivitäten, Bestell-Service usw. geöffnet geblieben sind.

Die Herausforderung für die kommende Zeit wird enorm sein, mit unzähligen Umstrukturierungen und Arbeitsplatzverlusten. Hinzu kommen die vielen Menschen in „Corona“-Kurzarbeit, die nicht wissen, ob es ihren Arbeitsplatz nach der Krise noch geben wird.

Seitens der CSC haben wir alle Anstrengungen unternommen, um den enormen Zustrom von Anträgen auf Kurz- und Vollarbeitslosigkeit zu bewältigen. Die Kollegen haben wirklich ihr Bestes gegeben. Wir sind uns jedoch bewusst, dass wir nicht in der Lage waren, allen Mitgliedern in kürzester Zeit zu antworten, da diese massive Welle von Fragen viel zu groß war, als dass wir dies hätten bewältigen können. Wir bedauern dies und organisieren uns nun mit der gesamten CSC, um dieses Problem so schnell wie möglich zu beheben.

Dennoch gibt es auch positive Nachrichten: Die Krise hatte starke Auswirkungen auf die Auszahlung der Jahresendprämie, insbesondere auf die langen Zeiten der Kurzarbeit, die nicht berücksichtigt werden sollten, aber durch unsere schnelle Intervention bei der Regierung konnte dieses Problem gelöst werden. Die Regierung wird Anpassungen vornehmen, damit die Zahlung der vollen Jahresendprämie für alle Horeca-Beschäftigten gewährleistet ist und bleibt!

Wir wünschen Ihnen viel Mut in dieser sehr schwierigen Zeit und hoffen, dass dieser Alptraum bald ein Ende hat. Wir stehen unseren Mitgliedern weiterhin zur Verfügung und werden dies auch in Zukunft tun.

Fraus Dirix
Nationalsekretär

ARBEITSDAUER

Für die Vollzeitbeschäftigten beträgt die durchschnittliche wöchentliche Arbeitsdauer **38 Stunden**.

Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitsdauer wird auf Jahresbasis ausgerechnet (die Anzahl geleisteter Stunden pro Kalenderjahr geteilt durch die Anzahl gearbeiteter Wochen).

(Siehe auch **U** wie Überstundenkredit)

Im Hotel- und Gaststättengewerbe ist es immer noch möglich, Arbeitnehmer im 6 Tage/Woche System zu beschäftigen. Die Gewerkschaften und Arbeitgeber haben eine Empfehlung akzeptiert, um die Arbeitnehmer in einem System von maximal 5 Tagen pro Woche zu beschäftigen.

ARBEITSKLEIDUNG - ENTSCHÄDIGUNG

Entsprechend den Traditionen und Gebräuchen im Hotel- und Gaststättengewerbe müssen die Arbeitnehmer, deren Funktion für die Ausübung ihres Berufes das Tragen einer Uniform vorschreibt, Standard-Arbeitsuniformen besitzen.

Beispiel einer Standard-Arbeitsuniform für einen Koch: weiße Jacke und Hose aus Leinen oder Baumwolle, Kochmütze, Schürze und Halstuch.

Alle einheitlichen Arbeitsbekleidun-

gen, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zur Verfügung stellt und die Pflicht sind, werden mit den Standard-Arbeitsuniformen gleichgestellt.

Um den einheitlichen Charakter der Uniformen beizubehalten, wird die Auswahl der Art der Standard-Uniform innerhalb des Unternehmens bestimmt.

Wenn der Arbeitgeber die Arbeitsuniform nicht stellt und unterhält, erhalten die Arbeitnehmer für diese Kosten folgende Entschädigungen:

- **1,78 € pro gearbeiteten Tag für den Ankauf der Arbeitskleidung und**

- **1,78 € pro gearbeiteten Tag für den Unterhalt und die Reinigung der Arbeitskleidung.**

Der Arbeitnehmer, der seine Arbeitskleidung selbst kaufen und unterhalten muss, erhält somit eine Entschädigung von **3,56 €** pro Tag.

Diese Beträge sind anwendbar ab dem 1. Januar 2021. Die Entschädigung wird jedes Jahr am 1. Januar indiziert.

Wenn Sie Ihre Arbeitskleidung selber kaufen müssen, raten wir Ihnen, sämtliche Kassenzettel und Quittungen (Kauf und Reinigung) aufzubewahren, um Diskussionen zu vermeiden.

ACHTUNG! Wenn der Arbeitgeber keine Uniform vorschreibt, muss er Arbeitskleidung zur Verfügung stellen. Er darf

dem Arbeitnehmer keine Entschädigung für den Kauf oder Unterhalt zahlen. Wenn er die Arbeitskleidung nicht liefert und/oder nicht unterhält, ist er im Fehler und Sie können ihn vor Gericht verklagen.

ARBEITSLOSIGKEIT AUS WIRTSCHAFTLICHEN GRÜNDEN

Im Falle des vollständigen oder teilzeitigen Arbeitsmangels infolge wirtschaftlicher Arbeitslosigkeit hat der Arbeitnehmer Anrecht auf eine Zusatzentschädigung von **0,5187 Euro** pro Stunde, zu multiplizieren mit der Anzahl Stunden, die er normalerweise laut Stundenplan an dem Tag hätte arbeiten sollen, an dem er aus wirtschaftlichen Gründen arbeitslos ist. Diese Entschädigung wird auch Existenzsicherheitszulage genannt.

Pro Kalenderjahr wird diese Entschädigung für die **110** ersten Werktage gezahlt, während derer der Arbeitnehmer effektiv wegen Mangel an Arbeit aus wirtschaftlichen Gründen arbeitslos ist.

Um Anrecht auf diese Entschädigung zu haben, muss der Arbeitnehmer einen Vollzeit- oder Teilzeitvertrag haben und mindestens 6 Monate Dienstalter im Unternehmen zählen.

ACHTUNG! Die Entschädigung darf nicht niedriger als 2 Euro pro Tag ausfallen. Damit erhält der Arbeitnehmer also von Amts wegen mindestens eine Entschädigung für 4 Stunden wirtschaftlicher Arbeitslosigkeit. Ist die Anzahl der Stunden höher, wird er auch mehr erhalten.

Diese Leistung gilt also nur bei vorübergehender Arbeitslosigkeit aus wirtschaftlichen Gründen. Seit März 2020 wurde die Mehrheit der Arbeitnehmer in Corona-Kurzarbeit versetzt. Für diese Art von vorübergehender Arbeitslosigkeit gibt es leider keinen sektoriellen Zuschlag.

ARBEITSVERTRAG

Der Arbeitsvertrag wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer abgeschlossen und zwar entweder für eine bestimmte Arbeit, für eine bestimmte Dauer oder auf unbefristete Zeit.

Der Arbeitsvertrag muss schriftlich erstellt werden für:

- einen befristeten Arbeitsvertrag oder für eine bestimmte Arbeit (sonst wird der Vertrag als unbefristet betrachtet)

- einen Teilzeitarbeitsvertrag (siehe auch **T** Teilzeitarbeit)



©Robert.Kneschke-stock.adobe.com

- einen Ersatzvertrag
- einen Studentenarbeitsvertrag

Ein schriftlicher Arbeitsvertrag ist nicht nötig, wenn der Arbeitnehmer für eine maximale Dauer von 2 Tagen als Extra vollzeitlich eingestellt wird.
(siehe auch **E Extras**)

Für die Flexi-Jobs gelten spezifische Regeln.
(siehe auch **F Flexi-Jobs**)

Außer für die schriftliche Erstellung eines Arbeitsvertrages auf befristete Dauer (oder für eine bestimmte Arbeit) und für Teilzeit-Arbeitnehmer, ist die Vereinbarung eines Arbeitsvertrages im Prinzip keiner formellen Bedingung unterworfen.

Ein schriftlicher Vertrag ist jedoch wünschenswert:

- Um die Existenz des Arbeitsvertrages zu beweisen (das Eintrittsdatum!)
- Um die Bedingungen des Arbeitsvertrages beweisen zu können (Arbeits- und Lohnbedingungen).

Die Funktion, die Sie ausüben, muss in Ihrem Arbeitsvertrag vermerkt sein, auf Basis der Benennung der Funktion, die sich in der Liste der Referenzfunktionen befindet.

Die Arbeitnehmer können einen Arbeitsvertrag ab dem Alter von 18 Jahren abschließen. Sind sie noch keine 18, ist das formelle Einverständnis des Vaters, der Mutter oder des Vormundes notwendig.

AUSSCHUSS FÜR GEFAHRENVERHÜTUNG UND SCHUTZ AM ARBEITSPLATZ (AGS)

Ein AGS kann **in Unternehmen mit mindestens 50 Arbeitnehmern** eingesetzt werden. Er setzt sich aus Arbeitnehmervertretern und Arbeitgebervertretern zusammen. Die Delegation der Arbeitnehmer wird im Rahmen der Sozialwahlen gewählt.

Im AGS haben Sie als Delegierter der CSC u.a. Mitentscheidungsrecht über:

- die Vorbeugung von Arbeitsunfällen
- die korrekte Anwendung der Gesetzgebung in Sachen Sicherheit
- die Kontrolle durch den Gefahrenverhütungsdienst und die Arbeitsmedizin.

BETRIEBSRAT (BR)

Ein Betriebsrat (BR) wird eingesetzt in Unternehmen die **durchschnittlich 100 Arbeitnehmer** beschäftigen.

Der BR setzt sich aus einer Delegation des Arbeitgebers und einer Delegation der Arbeitnehmer zusammen. Je nach Anzahl Arbeitnehmer der verschiedenen Personalkategorien setzt sich diese Delegation aus jungen Arbeitnehmern, Arbeitern, Angestellten,... zusammen.

Die Arbeitnehmervertreter im BR werden durch die Arbeitnehmer im Rahmen der Sozialwahlen gewählt.

Der BR hat eine Reihe Entscheidungskompetenzen, wie:

- die Erstellung und Abänderung der Arbeitsordnung
- die Festlegung des Jahresurlaubs und der Ersatztage für Feiertage.

Andere Kompetenzen und/oder Rechte des BR sind:

- Erhalt der Informationen (finanzielle und ökonomische Informationen, Informationen bezüglich Personalverwaltung und Beschäftigung im Betrieb, Infos bezüglich Weiterbildung)
- Kontrolle der Anwendung der sozialen Gesetzgebung

BÜRGERLICHE ABWESENHEITEN

Die Arbeitnehmer haben das Recht, bei besonderen familiären Ereignissen, oder um gewisse bürgerliche Pflichten wahrzunehmen, der Arbeit fernzubleiben, mit Erhalt ihres normalen Lohnes.

Es handelt sich hierbei u.a. um: die Hochzeit des Arbeitnehmers oder eines Kindes des Arbeitnehmers, die Geburt eines Kindes des Arbeitnehmers, das Ableben des Partners, die Ausübung der Funktion des Beisitzers bei Wahlen, usw.

CATERING - FLEXIBILITÄTSZUSATZ

Die Arbeitnehmer (Arbeiter und Angestellte) in den Betrieben des Catering haben Anrecht auf einen Flexibilitätszusatz, wenn sie regelmäßig oder oft (im Laufe des Tages, der Woche oder des Monats) mehrere Funktionen ausüben (dieses Arbeitssystem wird „flexibles System“ genannt). Der Betrag des Lohnzusatzes hängt ab von:

- der Referenzfunktion des Arbeitnehmers
- der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers.

Der Flexibilitätszusatz wird zusätzlich zum Mindestlohn gezahlt. Der Betrag des Zusatzes wird jährlich indiziert.

Die Unternehmen, die bereits einen Lohn gewähren (einschl. Flexibilitätsprämie), der dem Mindestlohn plus Flexibilitätszusatz entspricht oder darüber liegt, können von der Anwendung freigestellt werden.



©Petra Bork / Pixelio.de

Betrag des Flexibilitätszusatzes (anwendbar ab 1. Januar 2021)			
Dienstalter	Betrag pro Stunde (zusätzlich zum Mindestlohn)		
	A	B	C
weniger als 5 Jahre	€ 0,1449	€ 0,2242	€ 0,2637
5 bis 10 Jahre	€ 0,1844	€ 0,2901	€ 0,3298
10 bis 15 Jahre	€ 0,2374	€ 0,3560	€ 0,3953
mindestens 15 Jahre	€ 0,2770	€ 0,4221	€ 0,4615

A: für die Arbeitnehmer, die verschiedene Referenzfunktionen der Funktionskategorie 2 ausüben.

B: für die Arbeitnehmer, deren Hauptfunktionskategorie niedriger ist als Kategorie 8 und die verschiedene Referenzfunktionen ausüben, wovon eine Kategorie 3 oder 4.

C: für die Arbeitnehmer, deren Hauptfunktionskategorie niedriger ist als Kategorie 8 und die verschiedene Referenzfunktionen ausüben, die zu anderen Kategorien gehören, wovon eine Kategorie die Kategorie 5 oder eine höhere ist.

CORONA-KURZARBEIT

Seit März erleben fast alle Arbeitnehmer Perioden von Corona-Kurzarbeit. Dafür erhalten sie eine Zulage in Höhe von 70 % ihres Lohnes + eine Prämie von 5,63 Euro pro Tag.

NEU! Für Arbeitnehmer, die zwischen dem 01.03. und 30.11. länger als 52 Tage in Kurzarbeit waren, wurde eine neue „Schutz“-Prämie geschaffen. Der Brutto-Betrag dieser Prämie wird wie folgt berechnet: (Gesamtanzahl Tage der Arbeitslosigkeit - 52 Tage) x 10 Euro. Mit einem Brutto-Mindestbetrag von 150 Euro.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer ist seit 202 Tagen arbeitslos. Er erhält eine Prämie von 1650 Euro brutto.

(siehe auch **C** von Coronavirus)

CORONAVIRUS

Die durch die Corona-Epidemie verursachte sanitäre - und Wirtschaftskrise hatte sehr große Auswirkungen auf die Arbeitnehmer. Der Horeca-Sektor musste in 2020 für 5 Monate seine Türen schließen! Die Arbeitnehmer waren einen guten Teil des Jahres wegen vorübergehender Schließungen oder fehlender Kunden in Kurzarbeit. Welche Folgen hat das für die Arbeitnehmer?

Steuern: Während der Zeiten der Arbeitslosigkeit erhielten Sie nicht mehr Ihren Lohn, sondern eine Entschädigung des LfA. Dies wird Konsequenzen für Ihre Steuern haben, die unangenehm sein können. Wenn Sie im Mai 2021 Ihre Steuererklärung ausfüllen, machen Sie eine Simulation, um herauszufinden, ob Sie Steuern zahlen müssen oder nicht.

Jahresendprämie: Die Tage der Kurzarbeit werden für die Berechnung der Prämie gleichgestellt. Unabhängig davon, ob Sie gearbeitet haben oder in Kurzarbeit waren, haben Sie Anspruch auf eine volle Prämie, wenn Sie die Grundvoraussetzungen erfüllen (siehe unten). Diese Prämie besteht aus 2 Teilen:

- Einem Teil für die Perioden der Corona-Kurzarbeit (vom Staat bezahlt)
- Einem Teil für die gearbeiteten und gleichgestellten Perioden (aus einem anderen Grund als Corona-Kurzarbeit! (Zum Beispiel Jahresurlaub oder bestimmte Krankheitstage zu Lasten Ihres Arbeitgebers).

Wenn Ihr Arbeitgeber seine Erklärung korrekt ausgefüllt hat und das geschuldete Geld für Ihre Prämie an den Sozialfonds gezahlt hat, erhalten Sie Ihre volle Prämie (beide Teile) vor Ende Januar. Wenn Ihr Arbeitgeber

seine Erklärung korrekt abgegeben, aber die Prämie nicht an den Sozialfonds gezahlt hat, erhalten Sie den Teil der Prämie für die Perioden der Arbeitslosigkeit (vom Staat gezahlt) und der zweite Teil kommt später (sobald Ihr Arbeitgeber die Zahlung getätigt hat). Wenn Ihr Arbeitgeber die Erklärung nicht korrekt ausgefüllt hat, wird Ihre Prämie später eintreffen (die Zeit, die es braucht, um Ihre Situation zu regeln).

(siehe **J** von Jahresendprämie)

Öko-Schecks: Tage der Kurzarbeit werden bei der Berechnung Ihrer Öko-Schecks nicht berücksichtigt. Wenn Sie arbeitslos waren, reduziert sich daher Ihre Anzahl an Öko-Schecks.

(siehe **Ö** von Öko-Schecks)

Urlaubsgeld 2021: Die Tage der Kurzarbeit werden bei der Berechnung Ihres Urlaubsgeldes 2021 und Ihrer Urlaubstage 2021 gleichgestellt.

(siehe **U** von Urlaub)

ENDE DES ARBEITSVERTRAGES

Wie jeder Vertrag nimmt der Arbeitsvertrag ein Ende, wenn die betroffenen Parteien sich einverstanden erklären, diesen Vertrag zu beenden.

Man kann den Arbeitsvertrag beenden:

- mittels einer Kündigung, entweder seitens des Arbeitgebers oder seitens des Arbeitnehmers,
- mittels Zahlung einer Kündigungsentschädigung (in diesem Fall wird der Arbeitsvertrag ohne Leistung einer Kündigungsfrist beendet, aber durch Zahlung einer Entschädigung),
- aus schwerwiegenden Gründen,
- aus höherer Gewalt (z.B. Krankheit),
- infolge des Versterbens des Arbeitnehmers oder Arbeitgebers,
- infolge eines Konkurses.

Ein Arbeitsvertrag, vereinbart auf befristete Dauer oder für eine bestimmte Arbeit endet, wenn die vereinbarte Dauer abgelaufen ist oder wenn die bestimmte Arbeit fertiggestellt wurde.

(siehe auch **K** wie Kündigung)

(siehe auch **K** wie Kündigungsfristen)

EXTRAS

Es gibt viele Extras (oder Gelegenheitsarbeiter) im Hotel- und Gaststättengewerbe. Die Grenze zwischen Beschäftigung von Teilzeitarbeitnehmern und Extras ist minimal. Ein Extra ist ein Arbeitnehmer, der gelegentliche oder zeitweilige Arbeit ausübt. Ein Arbeitgeber darf zum Beispiel Extras einstellen bei außergewöhnlicher Arbeitsanhäu-

fung. Die Extras oder die Gelegenheitsarbeiter gehören nicht zum festen Personal.

Die Beschäftigung von „Extras“ unterscheidet sich von der Teilzeitarbeit, weil es sich um individuelle und unregelmäßige Leistungen handelt.

- Ein Restaurateur kontaktiert einen Kellner. Sie einigen sich darauf, dass der Kellner einzig am 23. Januar arbeitet. Der Kellner ist dann ein Extra.

- Ein Bistrosbesitzer kontaktiert einen Kellner. Sie einigen sich darauf, dass der Kellner jeden Samstag und Sonntag arbeiten soll. Dieser Kellner ist ein Teilzeitbeschäftigter.

Wenn ein Extra vollzeitig während zwei aufeinander folgenden Tagen arbeitet, ist kein schriftlicher Vertrag notwendig. Arbeitet ein Extra aber nicht vollzeitig während diesen zwei aufeinander folgenden Tagen, muss ein schriftlicher Arbeitsvertrag für Teilzeitarbeit auf befristete Dauer erstellt werden.

(siehe auch **A** wie Arbeitsvertrag)

Die Jahresendprämie der „Extras“

Die als Extras arbeitenden Arbeitnehmer haben Anrecht auf eine Jahresendprämie unter der Bedingung, dass sie im Laufe des Jahres mindestens 44 Tage beim gleichen Arbeitgeber gearbeitet haben.

Ein System, das besonders für die Arbeitgeber vorteilhaft ist.

Das Statut des „Extra Arbeitnehmers“ gibt Anrecht auf eine sehr vorteilhafte Pauschale auf Ebene der Soziallasten pro Stunde oder pro Tag. Er hat das Recht, dieses System für 200 Tage im Jahr zu nutzen.

Die Arbeitnehmer ihrerseits können nur während 50 Tagen im Jahr unter diesem Statut beschäftigt werden. Über diese Quote hinaus können die Arbeitgeber immer noch „Extras“ beschäftigen, müssen jedoch die Soziallasten wie für einen „normalen“ Arbeitnehmer zahlen.

Es ist möglich, die Quoten von Studenten und „Extras“ unter gewissen Bedingungen zu kumulieren!

FAHRRADZULAGE

Fahrrad

Die Arbeitnehmer haben Anrecht auf eine Entschädigung von **0,24 Euro** pro gefahrenen Kilometer für die Fahrt vom Wohnort bis zur Arbeit und zurück.

(siehe auch **F** wie Fahrtunkosten)

FAHRTUNKOSTEN

Die Arbeitnehmer haben Anrecht auf die Rückerstattung der Fahrtunkosten. Der Betrag der Intervention hängt vom benutzten Transportmittel ab und von der gefahrenen Strecke.

Transport mit der Bahn

Die Intervention des Arbeitgebers ist auf 75 % (im Durchschnitt) des Preises der Zugkarte festgelegt (2. Klasse), berechnet auf Basis der Anzahl Kilometer. Die aktuellen Beträge befinden sich in nachstehender Tabelle.

Öffentliche Verkehrsmittel (außer SNCB)

Beträgt die gefahrene Strecke zwischen der Abfahrts- und der Ankunftsstation **mindestens 1 Kilometer**, ist die Intervention des Arbeitgebers auf 80 % des gezahlten Preises festgelegt, mit einer monatlichen maximalen Grenze von 50 Euro. Kostet Ihr monatliches Abo also mehr als 62,50 Euro ($\times 80\% = 50$ Euro), erstattet Ihr Arbeitgeber Ihnen monatlich nicht mehr als 50 Euro zurück.

Fahrrad

Die Arbeitnehmer haben Anrecht auf eine Entschädigung von **0,24 Euro** pro Kilometer für die Fahrt vom Wohnort bis zur Arbeit und zurück.

Andere Transportmittel

Insofern die gefahrene Strecke zwischen der Abfahrts- und der Ankunftsstation **mindestens 1 Kilometer** beträgt, ist die Intervention des Arbeitgebers festgelegt auf 70 % des Preises der Zugkarte zweiter Klasse für diese Distanz.

Für die Teilzeitarbeitnehmer wird der private Transport wie folgt errechnet: pro gearbeiteten Tag zahlt der Arbeitgeber für die gefahrene Distanz 1/21,66 von 70 % der wöchentlichen Bahnkarte zweiter Klasse.

Für die Extras zahlt der Arbeitgeber für die gefahrene Distanz pro gearbeiteten Tag 1/26 von 70 % der wöchentlichen Bahnkarte zweiter Klasse.

Sollte der Arbeitnehmer aufeinander folgend verschiedene der oben genannten Transportmittel nutzen, wird die Intervention des Arbeitgebers auf jede gefahrene Distanz angewandt (die Intervention des Arbeitgebers entspricht der Gesamtsumme der Interventionen für die verschiedenen Transportmittel).

Arbeitnehmer, die unterbrochene Arbeitszeiten leisten (unterbrochener Dienst)

Arbeitnehmer, deren Arbeitsleistungen im Laufe eines Tages unterbrochen sind (und diese Unterbrechung werden weder als Pause noch als Es-

Fahrtkostenerstattung vom Arbeitgeber - 1. Februar 2021							
KM	Privater PKW	Öffentliche Verkehrsmittel		KM	Privater PKW	Öffentliche Verkehrsmittel	
	pro Monat	Railflex	Abo pro Monat		pro Monat	Railflex	Abo pro Monat
1	26,6	-	21	31-33	84,7	27	81
2	26,6	-	23	34-36	89,6	29	85
3	26,6	9	25	37-39	94,5	30	90
4	29,05	9,35	28	40-42	99,4	32	95
5	31,15	10,33	30	43-45	104,3	34	99
6	33,25	11,20	32	46-48	109,2	36	104,41
7	35	11,96	34	49-51	114,1	37	109,84
8	37,1	12,62	36	52-54	117,6	38	113,11
9	39,2	13,16	37	55-57	120,4	39	116,37
10	41,3	13,70	39	58-60	123,9	41	120,72
11	43,4	14,25	41	61-65	128,8	42	125,07
12	45,5	15,00	43	66-70	134,4	44	130,51
13	46,9	15,44	45	71-75	140,7	46	137,03
14	49	16	47	76-80	146,3	48	143,56
15	51,1	17	49	81-85	151,9	50	149,00
16	53,2	17	50	86-90	158,2	51	155,52
17	55,3	18	53	91-95	163,8	53	160,96
18	57,4	19	55	96-100	169,4	55	166,40
19	59,5	19	57	101-105	175,7	57	174,01
20	60,9	20	58	106-110	181,3	59	179,45
21	63	21	60	111-115	186,9	61	185,97
22	65,1	21	62	116-120	192,5	63	192,50
23	67,2	22	64	121-125	198,8	64	196,85
24	69,3	22	66	126-130	204,4	67	203,37
25	71,4	23	68	131-135	210	69	208,81
26	72,8	24	70	136-140	216,3	70	215,34
27	74,9	25	71	141-145	221,9	72	220,77
28	77	25	74	146-150	230,3	75	229,47
29	79,1	26	76	151-155	/	/	/
30	81,2	26	77	156-160	/	/	/

senzpause betrachtet), haben Anrecht auf die doppelte Intervention des Arbeitgebers für ihre Transportkosten. Arbeitnehmer, deren Arbeitsleistungen unterbrochen werden und die ausschließlich ein Abonnement des öffentlichen Transports benutzen, mit dem mehrere Fahrten pro Tag hinterlegt werden können, haben kein Anrecht auf die doppelte Intervention.



a b c d e F g h i j k l m n o p q r s t u v w x y z

FEIERTAGE - ZUSATZ

Im Hotel- und Gaststättengewerbe wird die Arbeit an Feiertagen als ganz normal angesehen und ist somit erlaubt.

Pro Jahr gibt es 10 bezahlte Feiertage:

- 1. Januar (Neujahr)
- Ostermontag
- 1. Mai (Tag der Arbeit)
- Christi Himmelfahrt
- Pfingstmontag
- 21. Juli (Nationalfeiertag)
- 15. August (Maria Himmelfahrt)
- 1. November (Allerheiligen)
- 11. November (Waffenstillstand)
- 25. Dezember (Weihnachten)

Was geschieht, wenn Sie an einem Feiertag arbeiten müssen?

Wenn ein Arbeitnehmer an einem Feiertag arbeiten muss, hat er Anrecht auf:

- den Lohn für die am Feiertag geleistete Arbeit
- auf einen bezahlten Ersatzruhetag
- auf einen Zusatz (Prämie)

Zusatz (Prämie)

Die vollzeitigen oder teilzeitigen Arbeitnehmer, die an einem Feiertag arbeiten, haben Anrecht auf eine Prämie von **2 Euro pro geleistete Stunde** zwischen 0 und 24 Uhr mit einem Maximum von **12 Euro**. (Es gibt keinen Unterschied zwischen Vollzeit- und Teilzeitarbeitnehmern).

Bezahlte Ausgleichsruhetage

Der Arbeitgeber muss die Ausgleichsruhe innerhalb von 6 Wochen nach dem Feiertag gewähren. Die Dauer der Ausgleichsruhe hängt von der Dauer der geleisteten Arbeit am Feiertag ab.

Mehr als 4 Stunden am Feiertag gearbeitet: ganzer Tag Ausgleichsruhe

Weniger als 4 Stunden am Feiertag gearbeitet: halber Tag Ausgleichsruhe

Wenn ein Feiertag auf einen Sonntag fällt oder auf einen gewöhnlichen Ruhetag in Ihrem Unternehmen...

... wird Ihnen ein bezahlter Ersatztag gewährt. Das Datum dieses Ersatztages wird im Unternehmen festgelegt, entweder kollektiv für alle oder für jeden Arbeitnehmer individuell. Wenn diesbezüglich keine Entscheidung getroffen wurde, ist der Ersatztag der erste normale Arbeitstag nach dem Feiertag. In jedem Fall ist der Arbeitgeber verpflichtet, vor dem 15. Dezember jedes Jahres die Ersatztage der Feiertage bekannt zu geben.

(siehe auch **S: Sonntagsarbeit**)

Die Beschäftigung junger Arbeitnehmer (unter 18) an Feiertagen

Das Gesetz sieht eine spezifische Regelung für die Beschäftigung junger Arbeitnehmer unter 18 (Minderjährige)



©shutterstock

an Feiertagen vor.
(siehe **J: junge Arbeitnehmer**)

FLEXI-JOBS

Dies ist eine neue Art im Hotel- und Gaststättengewerbe zu arbeiten. Sie ist sehr interessant für die Arbeitgeber. Dies kann zwar für die Arbeitnehmer auch so erscheinen, aber Vorsicht!

Wer kann von dieser Maßnahme profitieren?

Jeder Arbeitnehmer, der bereits einen Arbeitsvertrag von mindestens 4/5 bei einem anderen Arbeitgeber des Horeca-Sektors oder anderswo hat, kann einen Flexijob ausüben. Die Überprüfung dieser Angaben wird durch das LFA gemacht, das sich auf die Situation des Arbeitnehmers basiert, die drei Monate vor Beginn des Flexijobs bestand.

Wenn Sie also drei Monate vor Ihrem Flexijob begonnen haben zu arbeiten, müssen Sie weitere 6 Monate warten, damit das LFA Ihre Beschäftigung auf mindestens 4/5 für gültig erklärt. Die Arbeitsverträge für Flexijobs, Studentenjobs, Lehrlinge oder Gelegenheitsarbeiter kommen für das 4/5 nicht in Betracht.

Wie geht das?

Vor jeder Leistung müssen Arbeitnehmer und Arbeitgeber einen Rahmenvertrag vereinbaren. Dieser Rahmenvertrag ist in den Augen des Gesetzes kein Arbeitsvertrag. Es ist eine Art zivilrechtlicher Vertrag, der einen Rahmen vorgibt, in dem wirkliche Arbeitsverträge getätigt werden können.

Der Rahmenvertrag muss folgende Angaben enthalten:

- die Identität des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers,

- die Art wie der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Leistungen vorschlagen muss, sowie die Fristen innerhalb welcher er diese Leistungen erbringen muss,
- eine kurze Beschreibung der durchzuführenden Funktion,
- den Flexi-Lohn unter Berücksichtigung des gesetzlich vorgesehenen Mindestlohnes.

Ein Arbeitsvertrag kann für jede Leistung schriftlich oder mündlich abgeschlossen werden. Dies wird immer ein befristeter Vertrag sein oder ein Vertrag für festgelegte Leistungen.

Stundenplan?

Die Arbeitgeber müssen die geltenden Vorschriften für die Veröffentlichung der Stundenpläne nicht einhalten. Sie müssen also den Arbeitnehmer nicht eine Mindestanzahl an Tagen im Voraus informieren (dies kann am Vorabend geschehen) und die geltenden Stundenpläne müssen nicht in der Arbeitsordnung vermerkt werden.

Lohn?

Der Arbeitnehmer kann ein Nettogehalt mit dem Arbeitgeber aushandeln. Der von der Regierung festgelegte Mindestlohn ist 9,55 Euro netto pro Stunde. Dazu kommt das Flexi-Urlaubsgeld von 7,67 %, das direkt bezahlt wird. Der Mindestlohn beträgt daher 10,28 Euro pro Stunde. Der Arbeitgeber zahlt nur einen Sonderbeitrag von 25 %. Dieser Mindestnettolohn wird indiziert.

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf die geltenden Prämien im Sektor: Nachtarbeit, Sonntagsarbeit, Feiertage, Ökoschecks. Sie haben ebenfalls Anspruch auf die im Sektor geltenden Entschädigungen: Rückerstattung der Transportkosten, Arbeitsuniform.

Der Arbeitnehmer kann die Jahresendprämie erhalten, wenn der Flexijob-Vertrag die Bedingungen zum Erhalt der Prämie erfüllt (ununterbrochener Vertrag von 2 Monaten) und wenn der Arbeitgeber akzeptiert, diese Prämie zu zahlen.

Urlaub?

Der Arbeitgeber muss ebenfalls ein Flexi-Urlaubsgeld zahlen, welches 7,67 % des Flexi-Lohnes entspricht (Prämien inbegriffen). Die Zahlung erfolgt gleichzeitig mit dem Lohn. Der Flexi-Arbeitnehmer erhält also kein einfaches oder doppeltes Urlaubsgeld wenn er seinen Urlaub nimmt. Er hat also Anrecht auf Urlaub, aber unbezahlt.

Fallen?

- Dies ist ein Leistungssystem auf Anfrage. Die Arbeitnehmer werden nie die Garantie haben, eine Mindestanzahl an Stunden leisten zu können. Sie müssen darauf warten, dass der Arbeitgeber sie kontaktiert und ihnen Arbeit anbietet.
- Diese Leistungen zählen nicht für die Zusatzrente, die im Horeca-Sektor besteht.
- Das Urlaubsgeld wird zusammen mit dem Lohn ausbezahlt. Das bedeutet, dass, wenn der Arbeitnehmer einen Urlaubstag bei dem Arbeitgeber nimmt, bei dem er den Flexijob ausübt oder bei einem anderen Arbeitgeber, muss kein Lohn und auch kein doppeltes Urlaubsgeld gezahlt werden.
- Der Mindest-Flexilohn liegt unter dem geltenden Mindestlohn des Sektors.
- Der Arbeitgeber muss keine Klassifizierung anwenden: zwei Arbeitnehmer, die die gleiche Funktion ausführen, können nun unterschiedliche Löhne erhalten.
- Dieses System bedroht eindeutig die feste Anstellung im Hotel- und Gaststättengewerbe.

FUNKTION DES ANGESTELLTEN

Siehe am Ende die Tabelle der Referenzfunktionen. Die Funktionen im Angestelltenstatut sind mit einem „E“ vermerkt (E=employé).

FRÜHPENSION

Vollzeitige Frühpension ab 62 Jahren (bis 31.12.2022)

Bedingungen:

- Für Männer: mindestens 40 Jahre als entlohnter Arbeitnehmer.
- Für Frauen: Mindestarbeitsjahre:
 - 35 Jahre in 2019

- 36 Jahre in 2020
- 37 Jahre in 2021
- ...
- 40 Jahre in 2024

Vollzeitige Frühpension ab 59 Jahren (bis zum 30/06/2021)

Bedingung:

- Berufslaufbahn von mind. 40 Jahren ODER
- 5 oder 10 Jahre schwerer Beruf in den 7 oder 15 Jahren vorher.
- Seit 10 Jahren in Dienst seines Arbeitgebers sein.

Einkommen des Frühpensionierten:

- Einerseits die Arbeitslosenzulagen
 - Andererseits einen Zusatz, gezahlt durch den Sozialfonds des Hotel- und Gaststättengewerbes.
- Die eventuelle Verlängerung der anderen Frühpensionssysteme hängt vom überberuflichen Abkommen ab, welches Anfang 2021 verhandelt wird. Sobald wir nähere Informationen dazu haben, werden wir Sie informieren.

GEWERKSCHAFTS-DELEGATION

Eine Delegation kann in Betrieben eingesetzt werden, die durchschnittlich 40 Arbeitnehmer beschäftigen.

Die Gewerkschaftsdelegation hat unter anderem folgende Kompetenzen:

- kollektive Arbeitsabkommen (KAA) im Betrieb verhandeln
- die Anwendung der sozialen Gesetzgebung, der Abkommen und der Arbeitsregelung kontrollieren.

Wenn das Mandat eines Delegierten endet, hat die Gewerkschaftsorganisation, der der Delegierte angehört, das Recht, in Konzertierung mit dem Arbeitgeber eine Person zu bestimmen, die das Mandat zu Ende führen wird.

Seit dem 1. Januar 2018 haben die Delegierten 3 statt 2 Kreditstunden, um ihre Versammlungen mit der Direktion vorzubereiten.

GEWERKSCHAFTLICHE WEITERBILDUNG

Die Anzahl Tage für gewerkschaftliche Weiterbildung ist 9 Tage pro Jahr für die Arbeitnehmer, die ein effektives Mandat im AGS, BR oder in der Gewerkschaftsdelegation haben. Teilzeitarbeitnehmer haben Anrecht auf den Lohn der Anzahl Stunden gewerkschaftlicher Weiterbildung, die sie effektiv gemacht haben. Das bedeutet, dass ein Teilzeitarbeitnehmer, der an einem Tag, an dem er normalerweise nicht den ganzen Tag hätte arbeiten müssen, an einer Weiterbildung wäh-

rend eines ganzen Tages teilnimmt, trotzdem Anrecht auf seinen Lohn für einen ganzen Tag hat.

GEWERKSCHAFTSPRÄMIE

Die Gewerkschaftsprämie beläuft sich auf 145 Euro für einen vollzeit beschäftigten Arbeitnehmer (Referenzperiode 2020 - Zalung in 2021).

Die Bescheinigung, um diese Prämie zu erhalten, wird den Arbeitnehmern im Hotel- und Gaststättengewerbe per Post zugestellt.

GLEICHGESTELLTE TAGE

Es handelt sich um nicht gearbeitete Tage, die aber entlohnt werden. Diese werden für verschiedene Berechnungen geleisteten Tagen gleichgestellt, z.B. bei der Berechnung der Ökoschecks. Die Liste ist sehr lang, hier einige Beispiele:

- Jahresurlaub und gesetzliche Feiertage
- Entlohnte Abwesenheitstage
- Ersatz-Ruhetage im Rahmen der Arbeitszeitverkürzung
- Freie Tage aus schwerwiegenden Gründen
- Teilzeitige Arbeitslosigkeit wegen Schlechtwetter
- Laufbahnverringering und Verringerung der Arbeitsleistungen auf Halbzeit (Zeitkredit)
- Arbeitszeitaufhebung im Rahmen der Krisenmaßnahmen

HYGIENE

Das Gesetz über den Umgang mit Lebensmitteln hat sich verändert. Die Arbeitnehmer in Kontakt mit Lebensmitteln müssen sich nicht mehr jedes Jahr einer ärztlichen Untersuchung unterziehen. Seit dem 1. Januar 2016 müssen die Arbeitnehmer alle drei Jahre ein ärztliches Attest aushändigen. Wenn der Arbeitgeber nicht selber die medizinische Kontrolle im Unternehmen organisiert und dem Arbeitnehmer die Erlaubnis erteilt, alle drei Jahre von seinem eigenen Hausarzt das obligatorische Attest zu erhalten, muss der Arbeitgeber die Eigenbeteiligung des Arbeitnehmers übernehmen.

INDEX

✓ Löhne

Die Löhne werden jährlich am 1. Januar indiziert.

✓ Prämien und Zusätze

Neben den Löhnen werden auch verschiedene Prämien und Zusätze jedes Jahr am 1. Januar indiziert.

Prämie für Nacharbeit

[Siehe auch **N** Nacharbeit - Zusatz].

Entschädigung Arbeitskleidung

[Siehe auch **A** Arbeitskleidung - Entschädigung].

Flexibilitätszusatz Catering

[Siehe auch **C** Catering - Flexibilitätszusatz].

JAHRESENDPRÄMIE

Um Anrecht auf eine Jahresendprämie zu haben, muss der Arbeitnehmer mindestens zwei Monate ununterbrochen im Laufe des Ziviljahres beim gleichen Arbeitgeber gearbeitet haben. Dies gilt sowohl für die vollzeitigen Arbeitnehmer als auch für die teilzeitigen.

Besonderer Fall:

- Wenn ein Arbeitnehmer (der länger als 1 Jahr im Betrieb ist) länger als 7 Tage krank ist, werden die ersten 7 Tage gleichgestellt (und bezahlt).
- Die Bedingung von 2 Monaten ununterbrochener Dienst, um die Jahresendprämie zu erhalten wird beibehalten, aber diese Bedingung kann zwischen 2 Kalenderjahren erfüllt werden. Vorher galt es diese 2 Monate innerhalb eines Kalenderjahres nachzuweisen. Beispiel: ein Arbeitnehmer wird am 15. November eingestellt. Er wird am 31. Januar entlassen. Er hat also 2,5 Monate Dienstalter (1,5 Monate in 2019 und 1 Monat in 2020). Er hat demnach Anrecht auf eine Jahresendprämie.
- Eine Periode der Arbeitsunfähigkeit von mehr als 6 ununterbrochenen Monaten wird für die Jahresendprämie gleichgestellt. Seit dem 1. Januar 2016 kann diese Periode von 6 ununterbrochenen Monaten auch über 2 Kalenderjahre gehen. Beispiel: ein Arbeitnehmer ist 7 Monate krank, von September 2019 bis März 2020. In 2019 sind dies 4 Monate Krankheit und in 2020 3 Monate. Vorher hatte er kein Anrecht auf Gleichstellung der 6 Monate in einem Jahr. Nun werden die 7 Monate gleichgestellt (laut der aktuellen Regeln der Gleichstellung).

Die Kurzarbeit wird zur Berechnung der Jahresendprämie gleichgestellt. Das bedeutet, dass die Tage der Kurzarbeit für die Berechnung der Jahresendprämie zählen. Ein Arbeitnehmer, der 6 Monate gearbeitet hat und 6 Monate aufgrund der Gesundheitskrise in Kurzarbeit war, erhält die vollständige Jahresendprämie, wenn er die Grundbedingungen erfüllt (siehe oben).

Diese Prämie besteht aus 2 Teilen:

- Ein Teil für die Corona-Kurzarbeit (zu Lasten des Staates)

- Ein Teil für die gearbeiteten und gleichgestellten (aus anderen Gründen als die Corona-Kurzarbeit, z.B. Jahresurlaub oder Krankheit) Perioden zu Lasten Ihres Arbeitgebers.

Wenn Ihr Arbeitgeber seine Erklärung korrekt ausgefüllt hat und den korrekten Betrag für Ihre Prämie an den Sozialfonds gezahlt hat, erhalten Sie vor Ende Januar Ihre vollständige Prämie (beide Teile). Hat Ihr Arbeitgeber seine Erklärung korrekt ausgefüllt, aber Ihre Prämie nicht an den Sozialfonds gezahlt, erhalten Sie den Teil der Prämie für die Arbeitslosigkeit (vom Staat bezahlt) und der 2. Teil folgt später (wenn Ihr Arbeitgeber den Betrag überwiesen hat). Wenn die Erklärung Ihres Arbeitgeber nicht ordnungsgemäß erfolgte, erhalten Sie Ihre Prämie später (wenn Ihre Situation geregelt wurde).

Spezifische Regeln werden für Extras (Gelegenheitsarbeiter) angewandt.

[Siehe auch **E** für Extras]

Normalerweise wird die Jahresendprämie vor Ende Januar des Kalenderjahres nach dem Jahr bezahlt auf welches es sich bezieht. Die Zahlung der Jahresendprämie wird vom Sozialfonds Horeca vorgenommen.

Studenten: In den Unternehmen, die über eine Registrierkasse verfügen, haben die Studenten, die dem Solidaritätsbeitrag unterstehen (Quote von 475 Std. auf „student@work“) und die die Bedingungen zum Erhalt einer Jahresendprämie erfüllten, ab dem Referenzjahr 2020 kein Anrecht mehr darauf.

HAT DER ARBEITNEHMER ANRECHT AUF DIE JAHRESENDPRÄMIE BEI KÜNDIGUNG?

Wenn er vom Arbeitgeber entlassen wird:

- ✘ Er wird vom Arbeitgeber entlassen: Er behält das Anrecht auf die Jahresendprämie insofern er im Laufe des Jahres während mindestens zwei Monaten ununterbrochen bei dem Arbeitgeber gearbeitet hat (außer bei Kündigung aus schwerwiegenden Gründen). Der Betrag der Prämie wird auf Basis der gearbeiteten Monate berechnet.

- ✘ Er wird aus Gründen der höheren Gewalt entlassen (z.B. Krankheit): Er behält das Anrecht auf die Jahresendprämie insofern er im Laufe des Jahres während mindestens zwei Monaten ununterbrochen bei dem Arbeitgeber gearbeitet hat. Der Betrag der Prämie wird auf Basis der gearbeiteten Monate berechnet.

Der Arbeitnehmer kündigt selbst:

Der Arbeitnehmer, der freiwillig das Unternehmen verlassen hat, hat kein Anrecht auf die Jahresendprämie, gleich wie lange er im Betrieb ist, außer:

- a) Wenn die Kündigung am 31. Dezember eingereicht wird (nach Ende des Dienstes, je nach Stundenplan)
- b) Wenn die effektiv geleistete Kündigungsfrist frühestens am 31. Dezember endet
- c) Wenn auf Anfrage des Arbeitgebers die Kündigungsfrist nicht geleistet werden muss und diese frühestens am 31. Dezember endet.

DER BETRAG DER JAHRESENDPRÄMIE?

- **Für die Arbeitnehmer, die das ganze Jahr gearbeitet haben:**

Der maximale Betrag der Jahresendprämie beträgt 4 und 1/3 Wochen Lohn, dies entspricht einem 13. Monat.

- **Für die Arbeitnehmer, die nicht das ganze Jahr gearbeitet haben:**

Der Betrag der Jahresendprämie wird auf Basis der gearbeiteten Periode errechnet (Anzahl gearbeiteter Monate).

Wenn Sie genauere Auskünfte erhalten möchten, so zögern Sie nicht, eines unserer Dienstleistungszentren aufzusuchen oder kontaktieren Sie Ihren Gewerkschaftsdelegierten oder den Berufssekretär.

JUNGE ARBEITNEHMER - JUGENTARIFE - STUDENTENARBEIT

Seit dem 1. Januar 2016 wurden die Jugendtarife für alle normalen Arbeitsverträge abgeschafft. Künftig müssen also die normalen sektoriellen Tarife angewandt werden. Die Jugendtarife gelten jedoch weiterhin für Studentenjobs unter dem System des Solidaritätsbeitrags.

Die Mindestlöhne, die Sie in dieser Zeitschrift finden, gelten für Arbeitnehmer ab 18 Jahren.

- Die Studenten von 17 Jahren haben Anrecht auf 90 % der vermerkten Löhne
- Die Studenten von 16 Jahren haben Anrecht auf 80 % der vermerkten Löhne
- Die Studenten von 15 Jahren haben Anrecht auf 70 % der vermerkten Löhne

Die eingestellten Studenten erhalten einen Lohn von zwei niedrigeren Funktionskategorien als die, in der sie eigentlich laut ihrer Referenzfunktion eingeführt wurden. Diese Ausnahme gilt nicht für Hotelfachschulstudenten.

✓ Beschäftigung junger Arbeitnehmer (unter 18) an einem Feiertag

Junge Arbeitnehmer unter 18 Jahren dürfen an einem Feiertag beschäftigt werden. Die Ausgleichsruhe muss innerhalb von sechs Tagen nach dem Feiertag gewährt werden.

Die Arbeitgeber, die einen jungen Arbeitnehmer an einem Feiertag beschäftigen möchten, müssen den Chefinspektor des Distrikts der Sozialinspektion schriftlich mindestens fünf Tage vorher darüber informieren.

[siehe auch **F** wie Feiertage]

✓ Beschäftigung junger Arbeitnehmer unter 18 Jahren am Sonntag

Die jungen Arbeitnehmer unter 18 Jahren dürfen an Sonntagen beschäftigt werden. Die Ausgleichsruhe muss innerhalb von sechs Tagen nach dem gearbeiteten Sonntag gewährt werden.

Die Arbeitgeber, die Jugendliche an einem Sonntag beschäftigen möchten, müssen den Chefinspektor des Distrikts der Sozialinspektion schriftlich mindestens fünf Tage vorher darüber informieren.

[siehe auch **S** wie Sonntagsarbeit - Zusatz]

Ab 1. Januar 2017 werden die 50 Tage, während denen die Studenten ein besonderes Statut hatten (reduzierte Sozialbeiträge), in Stunden umgewandelt. Ein Student hat dieses Statut nun während 475 Stunden pro Jahr. Diese Maßnahme der Regierung dient zur Flexibilisierung der Studenten-arbeit.

KRANKHEIT - KONTROLLE

Die Sozialpartner haben sich über ein Kontrollverfahren durch einen Kontrollarzt geeinigt. Wenn ein KAA oder die Arbeitsordnung Ihres Unternehmens diese Frage bereits regelt, gelten nachstehenden Regeln nicht für Sie!

Bei fehlenden Regeln in Sachen Verfügbarkeit am Wohnort für einen Besuch des Kontrollarztes gilt folgendes Verfahren:

Ein Arbeitnehmer, der wegen Krankheit während mindestens 5 Tagen der vorgesehenen Arbeitsleistung arbeitsunfähig ist und die Erlaubnis hat, die Wohnung zu verlassen, muss an seinem Wohnsitz oder an einem dem Arbeitgeber mitgeteilten Wohnort für den Besuch des Kontrollarztes zur Verfügung stehen; die ersten 3 Arbeitstage, während denen er arbeitsunfähig ist.

Während dieser Zeit müssen die Arbeitnehmer dem Kontrollarzt zu Beginn ihrer Arbeitszeit zur Verfügung

stehen. Dies während der ersten 4 Stunden für Vollzeitbeschäftigte. Für Teilzeitbeschäftigte werden diese 4 Stunden im Verhältnis zu ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit berechnet.

Beispiel:

Ein Arbeitgeber reicht ein ärztliches Attest für eine Dauer von 5 Tage bei seinem Arbeitgeber ein (Montag bis Freitag). Laut seinem Stundenplan arbeitet er nur Montag, Dienstag und Donnerstag. Der Arbeitgeber darf also nicht den Kontrollarzt schicken, weil dafür eine Abwesenheit von 5 vorgesehenen Arbeitstagen da sein muss.

Wenn hingegen der Arbeitnehmer normalerweise alle Tage von montags bis freitags arbeitet, darf der Arbeitgeber den Kontrollarzt während der 3 ersten Tage schicken. Beginnt der Arbeitstag um 9 Uhr, muss der Kontrollarzt zwischen 9 und 13 Uhr kommen.

Ist dieser Arbeitnehmer teilzeitbeschäftigt (aber mit täglicher Arbeitszeit von 11 bis 14 Uhr), darf der Kontrollarzt nur innerhalb von 2 Stunden nach 11 Uhr kommen.

KÜNDIGUNG DES ARBEITSVERTRAGES

Der Arbeitsvertrag kann vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer gekündigt werden.

Der Arbeitgeber kann einen Arbeitnehmer kündigen:

- entweder mittels Einschreibebrief
- oder mittels Gerichtsvollzieher

Der Arbeitnehmer kann kündigen:

- entweder mittels Einschreibebrief,
- mittels Gerichtsvollzieher,
- oder durch Übergabe eines Kündigungs

schreibens, wobei die Kopie vom Arbeitgeber gegengezeichnet wird (eine mündliche Kündigung ist ungültig).

Das Kündigungsschreiben muss den Anfang und die Dauer der Kündigungsfrist vermerken.

KÜNDIGUNGSFRISTEN

Um eine Kündigungsfrist zu errechnen, musste man früher zwischen der Kündigung des Arbeiters und der des Angestellten unterscheiden. Seit dem 1. Januar 2014 gibt es keinen Unterschied mehr zwischen Arbeitern und Angestellten was die Kündigung angeht. Es sind selbstverständlich Entschädigungen vorgesehen.

KÜNDIGUNG DURCH DEN ARBEITGEBER

1. Vertrag begonnen ab dem 1.1.2014:

Die Dauer der Kündigungsfrist hängt vom Dienstalster im Betrieb ab.

• Beispiel:

- Ein Arbeiter wird entlassen. Er ist seit 8 Jahren im Dienst. In diesem Fall beträgt die Kündigungsfrist 27 Wochen.
- Ein Angestellter wird entlassen. Er war 20 Jahre im Betrieb. In diesem Fall beträgt seine Kündigungsfrist 62 Wochen.

Es gibt keine verkürzten Kündigungsfristen mehr für die Kündigungen im Rahmen der Frühpension.

2. Vertrag begonnen vor dem 1.1.2014:

Wenn ein Arbeitnehmer durch seinen Arbeitgeber entlassen wird, wird die Kündigungsfrist in 2 Teilen errechnet:

A Kündigungsfristen ab dem 1.1.2014 Kündigung durch den Arbeitgeber			
Dienstalster (in Jahren)	Kündigung (in Wochen)	Dienstalster (in Jahren)	Kündigung (in Wochen)
0	2	10	33
3 Monate	4	11	36
6 Monate	6	12	39
9 Monate	7	13	42
1 Jahr	8	14	45
15 Monate	9	15	48
18 Monate	10	16	51
21 Monate	11	17	54
2 Jahre	12	18	57
3	13	19	60
4	15	20	62
5	18	21	63
6	21	22	64
7	24	23	65
8	27	24	66
9	30	...	+1 Woche/zusätzl. Jahr Dienstalster

2.1. Periode vor dem 1. Januar 2014

Um die Kündigungsfrist der Periode des Anfangs des Vertrages bis zum 31. Dezember 2013 zu errechnen, muss man die alten Regeln anwenden.

- a) für die Arbeiter wird Tabelle B angewandt:
 - Wenn ein Arbeiter im Rahmen der **Frühpension** entlassen wird, ist die Kündigungsfrist für die Periode vor dem 31.12.2013 verringert:
 - 56 Tage bei 20 Dienstjahren und mehr
 - 28 Tage bei weniger als 20 Dienstjahren.
- b) Für die Angestellten wird Tabelle C angewandt:

2.2. Periode nach dem 1. Januar 2014

Die Kündigungsfrist für die Periode ab dem 1.1.2014 bis zur Benachrichtigung der Kündigung wird laut den neuen Regeln errechnet. Bei dieser Berechnung wird das Dienstalter ab dem 1.1.2014 auf null zurückgesetzt.

- Beispiel:
 - Ein Arbeiter wird durch seinen Arbeitgeber entlassen. Der Arbeiter ist seit 15 Jahren im Dienst. Ihm wird am 1. Januar 2021 gekündigt. In diesem Fall ist die Kündigungsfrist 9,1 Wochen für die Periode vor dem 31.12.2013 und 24 Wochen für die Periode ab dem 1. Januar 2014. Insgesamt hat der Arbeiter 33,1 Wochen Kündigungsfrist.
 - Hat er Anrecht auf einen Ausgleich? Ja, denn er hat zum Zeitpunkt seiner Kündigung (1.1.2021) 20 Jahre Dienstalter. Der Ausgleich erhebt sich auf: 48 Wochen - 33,1 Wochen = 14,9 Wochen in Form einer Entschädigung.

Diese Ausgleichsentschädigungen wurden für die Arbeitnehmer eingeführt, die eine lange Laufbahn vor 2014 haben und entlassen werden. Sie erhalten:

- eine Kündigungsausgleichsentschädigung, gezahlt vom Arbeitgeber ⁽¹⁾
- oder
- eine Kündigungsentschädigung, gezahlt vom Arbeitsamt ⁽²⁾

⁽¹⁾ Es handelt sich um den Unterschied zwischen der Kündigungsfrist, wenn alle Jahre nach dem neuen Regime berechnet würden und der Kündigungsfrist wie oben erklärt, wenn der Arbeitsvertrag vor 2014 begann. Dieses Resultat wird in eine Entschädigung umgewandelt, die vom Arbeitgeber gezahlt wird.

⁽²⁾ Die Arbeitnehmer, die kein Anrecht auf die Entschädigung (Kündigungsausgleichsentschädigung) haben, haben Anrecht auf:

B Kündigungsfristen ARBEITER bis 31.12.2013 Kündigung durch den Arbeitgeber			
Dienstalter (in Jahren)	Kündigung (in Wochen)	Dienstalter (in Jahren)	Kündigung (in Wochen)
0	1	17	13,9
1	5,7	18	13,9
2	5,7	19	13,9
3	5,7	20	18,4
4	5,7	21	18,4
5	6,9	22	18,4
6	6,9	23	18,4
7	6,9	24	18,4
8	6,9	25	18,4
9	6,9	26	18,4
10	9,1	27	18,4
11	9,1	28	19
12	9,1	29	19,6
13	9,1	30	20,1
14	9,1	31	20,6
15	13,9	32	21,1
16	13,9	33	+0,5 W/J

C Kündigungsfristen ANGESTELLTE bis 31.12.2013 Kündigung durch den Arbeitgeber		
Jährlicher Bruttoloohn		
Weniger als 32.254 Euro	Zwischen 32.254 und 64.508 Euro	64.508 Euro oder mehr
3 Monate pro angefangene Periode von 5 Jahren	Arbeitnehmer und Arbeitgeber müssen eine Kündigungsfrist über ein Abkommen vereinbaren, frühestens zu dem Zeitpunkt der Kündigung (mindestens 3 Monate pro angefangene Periode von 5 Jahren)	Zu verhandeln zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber spätestens zum Zeitpunkt der Einstellung (mindestens 3 Monate pro angefangene Periode von 5 Jahren)
	Für die Verträge, die ab dem 01.01.2012 vereinbart wurden	
	weniger als 3 Jahre	91 Tage
	3 Jahre, aber weniger als 4 J.	120 Tage
	4 Jahre, aber weniger als 5 J.	150 Tage
	5 Jahre, aber weniger als 6 J.	182 Tage
	6 Jahre, aber weniger als 7 J.	210 Tage
	mindestens 7 Jahre	30 Tage pro angefangenes Dienstjahr

D Kündigungsfristen ARBEITER bis 31.12.2013 Kündigung durch den Arbeitnehmer	
Dienstalter (in Jahren)	Kündigungsfrist (in Tagen)
weniger als 1 Jahr	3 Tage
zwischen 1 und 20 Jahre	14 Tage
20 Jahre und mehr	28 Tage

E Kündigungsfristen ANGESTELLTE bis 31.12.2013 Kündigung durch den Arbeitnehmer		
Lohn am 31.12.2013	Kündigungsfrist	Maximum
weniger als 32.254 Euro	1,5 Monate pro angefangene 5 Jahre	3 Monate
mehr als 32.254 Euro	1,5 Monate pro angefangene 5 Jahre	4,5 Monate
mehr als 64.508 Euro	1,5 Monate pro angefangene 5 Jahre	6 Monate

- Arbeitsvertrag nach 01.01.2012: 1.250 Euro netto
- Arbeitsvertrag vor 01.01.2012:
 - . weniger als 5 Dienstjahre: 1.250 Euro netto,
 - . 5-9 Dienstjahre: 2.500 Euro netto
 - . 10 oder mehr Dienstjahre: 3.750 Euro netto

KÜNDIGUNG SEITENS DES ARBEITNEHMERS

1. Der Vertrag hat nach dem 1.1.2014 begonnen

Kündigt ein Arbeitnehmer selbst, hat er Anrecht auf die Hälfte der vorgesehenen Kündigungsfrist des Arbeitgebers, nach unten abgerundet und höchstens 13 Wochen.

- Beispiel:
 - Ein Arbeiter kündigt bei seinem Arbeitgeber. Er ist seit 6 Jahren im Dienst. In diesem Fall beträgt die Kündigungsfrist 10 Wochen.

Eine Gegen-Kündigung ist noch immer möglich und ist auf 4 Wochen begrenzt.

2. Der Vertrag hat vor dem 1.1.2014 begonnen

Wenn ein Arbeitnehmer bei seinem Arbeitgeber kündigt, wird die Kündigungsfrist in 2 Teilen errechnet:

2.1. Periode vor dem 1. Januar 2014

Um die Kündigungsfrist der Periode des Anfangs des Vertrages bis zum 31. Dezember 2013 zu errechnen, muss man die alten Regeln anwenden.

- Für die Arbeiter gilt Tabelle D
- Für die Angestellten gilt Tabelle E

2.2. Periode nach dem 1. Januar 2014

Die Kündigungsfrist für die Periode ab dem 1.1.2014 bis zur Mitteilung der Kündigung wird laut den neuen Regeln errechnet (Hälfte der Kündigungsfrist nach unten abgerundet mit einem Maximum von 13 Wochen). Bei dieser Berechnung wird das Dienstalder ab dem 1.1.2014 auf null zurückgesetzt.

- Beispiel:
 - Ein Arbeiter kündigt bei seinem Arbeitgeber. Der Arbeiter ist seit 10 Jahren im Dienst. Er hat am 1. Januar 2006 angefangen und kündigt am 1. Januar 2016. In diesem Fall ist die Kündigungsfrist 2 Wochen bis zum 31.12.2013 und 6 Wochen bis zum 1. Januar 2016. Also eine Kündigungsfrist von 8 Wochen.

WANN BEGINNT DIE KÜNDIGUNGSFRIST?

- Die Kündigung beginnt am Montag nach der Woche, in der die Kündigung mitgeteilt wurde.

- Die Kündigung wird „mitgeteilt“:
 - am dritten Werktag nachdem der Einschreibebrief verschickt wurde (Werktag= alle Tage der Woche außer Sonn- und Feiertage)
 - Am selben Tag, wenn die Kündigung durch einen Gerichtsvollzieher überreicht wird oder durch Übergabe eines Eigenkündigungsbriefes.

ANRECHT AUF DIE JAHRESENDPRÄMIE?

Je nach dem Zeitpunkt, wann der Arbeitnehmer kündigt, kann er das Anrecht auf die Jahresendprämie verlieren.

[siehe J wie Jahresendprämie]

LAUFBAHNENDE

Sein Laufbahnende zu gestalten ist sehr wichtig, besonders im Hotel- und Gaststättengewerbe.

- Seit dem 1. Januar 2016 haben die Arbeitnehmer, die 56 Jahre alt sind, Anrecht auf einen zusätzlichen außergesetzlichen Urlaubstag, den sie jedes Jahr nehmen können. Dieser Urlaubstag kumuliert sich nicht jedes Jahr (dieser Tag, den man mit 56 erhält, wird auch mit 60 Jahren immer nur ein Tag sein).

Die älteren Arbeitnehmer können auch einen Zeitkredit für das Laufbahnende in Anspruch nehmen. Die verschiedenen Möglichkeiten werden im Kapitel **Zeitkredit** erklärt.

LEIHARBEIT (Interim)

Leiharbeiter - die Arbeitnehmer, die über ein Interim- oder Leiharbeitsbüro eingestellt sind - haben ebenfalls Anrecht auf die Löhne und Entschädigungen, die in dieser Zeitung vermerkt sind.

Bezüglich des zweiten Pensionspfeilers zahlen die Arbeitgeber keinen Beitrag. Diese Arbeitnehmer haben keinen Zugang zur sektoriellen Zusatzpension. Als Ausgleich erhalten sie einen Lohnzusatz (die sogenannte Pensionsprämie).

LÖHNE - MINDESTLÖHNE

Am Ende dieser Zeitung finden Sie die Mindestlöhne, die ab dem 1. Januar 2021 anwendbar sind.

Die angegebenen Löhne sind Mindestlöhne. Wenn Ihr Lohn höher ist, behalten Sie selbstverständlich diesen höheren Lohn.

Die Tabellen enthalten die Mindestlöhne, die in den 9 Funktionskategorien angewandt werden (siehe Tabelle Referenzfunktionen am Ende).

Die Löhne wurden am 1. Januar 2021 um 1,003 % indexiert.

MEDIZINISCHE KONTROLLE

[siehe auch K wie Krankheit]



©Magryt-stock.adobe.com

NACHTARBEIT - ZUSATZ

Im Hotel- und Gaststättengewerbe versteht man unter Nachtarbeit alle Arbeitsleistungen zwischen 24 Uhr und 5 Uhr morgens.

Die Arbeitnehmer, die Nachtarbeit leisten, haben Anrecht auf einen Lohnzusatz.

Ab dem 1. Januar 2021 beträgt dieser Zusatz **1,3131 Euro** pro Stunde und wird zusätzlich zum Lohn gezahlt.

Dieser Zusatz wird jedes Jahr am 1. Januar indiziert.

- Die Arbeitsdauer pro Tag der Arbeitnehmer, die Nachtarbeit leisten, kann auf mindestens 2 Stunden beschränkt werden (unter der Bedingung, dass der Arbeitgeber über ein Register spezifischer Anwesenheit oder über das automatische Registrierungssystem der Arbeitszeit verfügt).
- Die jungen Arbeitnehmer (zwischen 16 und 18 Jahren) dürfen im Hotel- und Gaststättengewerbe bis 23 Uhr beschäftigt werden. Der Arbeitgeber, der diese Derogation nutzen möchte, muss hierüber den Chefinspektor der Sozialinspektion informieren.

ÖKOSCHECKS

Für 2020 haben die Arbeitnehmer des Hotel- und Gaststättengewerbes Anrecht auf Ökoschecks. Sie werden auch weiterhin Anrecht haben, insofern dieses System bestehen bleibt.

Für wen?

Alle Arbeitnehmer, mit Ausnahme der Studenten mit Studentenvertrag, haben Anrecht auf Ökoschecks.

Ersatz der Ökoschecks?

Die Ökoschecks können durch andere Vorteile ersetzt werden. Dazu bedurfte es eines Abkommens auf Betriebsebene, dieses musste vor dem 31. Dezember 2019 zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmern abgeschlossen werden. Die Ökoschecks konnten durch Einführung von Mahlzeitschecks ersetzt werden oder durch eine Erhöhung der Mahlzeitschecks oder durch jegliche gleichwertige Vorteile. Die Gewährung musste auf jeden Fall genau nachweisbar für jeden Arbeitnehmer sein (z.B. über einen Vermerk auf dem Lohnzettel).

Wie viel?

Für den Anspruch auf die Ökoschecks in 2020 muss ein Arbeitnehmer zwischen dem 1. Dezember 2019 und 30. November 2020 im Hotel- und Gaststättengewerbe gearbeitet haben. Hat er während der Referenzperiode vollzeitlich gearbeitet, erhält er die maximale Summe von 250 Euro. Hat er

teilzeitlich gearbeitet oder hat während der Referenzperiode angefangen, ist die Summe proportional zu den Leistungen. Die Rechnung basiert auf die effektiv geleisteten und gleichgestellten Tage.

[siehe auch G wie Gleichgestellte Tage]

Leider werden Tage der Corona-Kurzarbeit bei der Berechnung Ihrer Schecks nicht als Arbeitstage angerechnet. Wenn Sie dieses Jahr vorübergehend in Corona-Kurzarbeit waren, werden Sie weniger Öko-Schecks bekommen.

Für die Teilzeit-Arbeitnehmer (und Gelegenheitsarbeiter/Extras) wird wie folgt gerechnet:

$$\frac{\text{Maximale Summe} \times \text{Anzahl Arbeitstage}}{260 \text{ (312 im 6-Tage-System)}}$$

Beispiel: Ein Arbeitnehmer arbeitet vollzeitlich seit dem 15.04.2020. Die Rechnungsperiode geht vom 15. April bis zum 30. November 2020.

Er war in Kurzarbeit im Mai und im November (vollständige Monate).

- Im April hat er 12 Tage gearbeitet (im 5 Tage/System):

$(250 \times 12) : 260 = 11,54 \text{ Euro}$

- Folgende Monate sind komplett (von Juni bis Oktober):

$(250 \times 5) : 12 = 104,17 \text{ Euro}$

Gesamtbetrag: $11,54 + 104,17 = 115,71 \text{ Euro}$

Mindestsumme

Liegt der Betrag für eine komplette Periode unter 10 Euro, erhält der Arbeitnehmer diesen Betrag in Form eines Ökoschecks oder eines Bruttolohnes (um 50 % erhöht).

Ich habe 2020 nichts erhalten...

Die Arbeitnehmer, die in 2020 Anrecht auf Ökoschecks hatten, hätten diese im Dezember 2020 erhalten müssen. War dies nicht der Fall, sind Sie entweder Student unter Studentenvertrag oder Sie haben während der Referenzperiode nicht gearbeitet, oder die Ökoschecks wurden in andere Vorteile umgewandelt. Wenn Sie sich nicht in einer dieser Situationen befinden, dann schuldet Ihr Arbeitgeber Ihnen diese Ökoschecks noch.

Was kann ich mit meinen Ökoschecks bezahlen?

Die Isolation Ihrer Wohnung, Heizung, Thermostatventile für Ihre Heizkörper, einen Kühlschrank mit dem Label A+, einen Trockner mit dem Label A+, eine Sparlampe, einen Spar-Duschkopf, ein Fahrrad (Ankauf, Reparatur und Unterhalt), Fahrscheine für den öffentlichen Transport, aufladbare Batterien und Ladegerät, Küchenpapier, Taschentü-

cher, Toilettenpapier, Reinigungsmittel für Sanitär, Fenster, Böden, usw., Bettwäsche, Fernseher, Badetücher, usw. Eine vollständige Liste der Produkte finden Sie unter www.ecocheques.be

Gültigkeit?

Die Ökoschecks sind 2 Jahre gültig.

OUTPLACEMENT

Das Ziel ist, dem gekündigten Arbeitnehmer die notwendigen Mittel zur Verfügung zu stellen, um eine neue Arbeitsstelle zu finden.

Die professionelle Wiedereingliederung beinhaltet eine Reihe von Diensten sowie Beratung und Leitung, die von einem Dienstleistungszentrum geboten werden, individuell oder für Gruppen, im Auftrag des Arbeitgebers, um den Arbeitnehmern zu helfen, eine neue Arbeitsstelle bei einem neuen Arbeitgeber zu finden oder um ihnen zu helfen, eine Tätigkeit als Selbständiger zu entwickeln.

WER HAT ANRECHT DARAUF?

Jeder gekündigte Arbeitnehmer, der Anrecht auf eine Kündigungsfrist von mindestens 30 Wochen hat (oder eine Kündigungsschädigung), kann von diesem System der beruflichen Wiedereingliederung profitieren.

Es gibt einige Ausnahmen: Der Arbeitnehmer, der aus schwerwiegenden Gründen gekündigt wird und der Arbeitnehmer, der eine aktive Verwaltung einer Umstrukturierung erhält.

WIE VERBINDET SICH DAS NEUE SYSTEM DES OUTPLACEMENT MIT DEM SPEZIFISCHEN SYSTEM FÜR DIE ARBEITNEHMER ÜBER 45 JAHRE?

Ziel ist, so weit wie möglich die wirkliche Anwendung des neuen Systems zu fördern. Das spezifische System für die Arbeitnehmer über 45 Jahre wird nur anwendbar, wenn der Arbeitnehmer über 45 Jahre nicht die Bedingungen des allgemeinen Systems erfüllt.

• Beispiel 1:

Ein Arbeitnehmer, älter als 45, wird entlassen mit einer Kündigungsfrist von 35 Wochen: Er profitiert von der beruflichen Wiedereingliederung, wie im neuen allgemeinen System vorgeesehen.

• Beispiel 2:

Ein Arbeitnehmer, älter als 45, wird entlassen mit einer Kündigungsfrist von 25 Wochen: Er hat Anrecht auf eine berufliche Wiedereingliederung, wie durch das spezifische System für Arbeitnehmer über 45 vorgeesehen.

WIE VERLÄUFT KONKRET EINE PROZEDUR DER BERUFLICHEN WIEDEREINGLIEDERUNG?

Man muss unterscheiden, je nachdem ob der Arbeitnehmer eine Kündigungsfrist oder eine Kündigungsentschädigung erhält.

Der entlassene Arbeitnehmer erhält eine Kündigungsfrist

Der Arbeitnehmer leistet normal seine Kündigungsfrist von mindestens 30 Wochen. Während der Kündigungsfrist hat er Anrecht auf eine berufliche Wiedereingliederung von 60 Stunden, die er während seiner freien Tage für die Arbeitsuche nutzt.

Der entlassene Arbeitnehmer erhält eine Kündigungsentschädigung

Die berufliche Wiedereingliederung dauert 60 Stunden und entspricht 1/12 des Gehalts des vorherigen Ziviljahres, mit einem Minimum von 1.800 Euro (ohne MwSt) und einem Maximum von 5.500 Euro (ohne MwSt). Diese Mindest- und Maximalwerte werden natürlich bei einer Teilzeitbeschäftigung proportional angepasst.

Die berufliche Wiedereingliederung muss notwendigerweise nach dem Ende der beruflichen Verbindung absolviert werden. Der Arbeitnehmer erhält eine Kündigungsentschädigung, die auf Basis einer Kündigungsfrist von mindestens 30 Wochen errechnet wird, verringert um 4 Wochen.

DARF EIN ENTLASSENER ARBEITNEHMER MIT EINER KÜNDIGUNGS-ENTSCHÄDIGUNG DIE BERUFLICHE WIEDEREINGLIEDERUNG UND DIE VERWIERUNG SEINER ENTSCHEIDUNG VERWEIGERN?

Die Kündigungsentschädigung wird sowieso aufgrund einer verkürzten Kündigungsfrist von 4 Wochen berechnet, egal ob der Arbeitnehmer eine berufliche Wiedereingliederung akzeptiert oder nicht.

SPEZIFISCHES SYSTEM FÜR ARBEITNEHMER ÜBER 45 JAHRE

Die Begleitung des Outplacement ist zu Lasten des Arbeitgebers und dies für eine Dauer von 12 Monaten.

Eine Reihe von Arbeitnehmern wurden für das Outplacement ausgeschlossen:

- Diejenigen, die ihre Rente nehmen können
- Diejenigen, die einen Arbeitsvertrag mit einer wöchentlichen Arbeitsdauer von weniger als einer Halbzeit haben. Der Arbeitnehmer muss also mindestens halbezeitig beschäftigt sein, um von einem Outplacement profitieren zu können.
- Diejenigen, die dem Arbeitsmarkt

nicht mehr zur Verfügung stehen müssen: nach dem Ende der Periode der Kündigungsentschädigung oder nach der Kündigungsfrist. Dazu müssen 2 Kriterien beachtet werden: das Alter (60 J. oder mehr), oder die Berufslaufbahn (38 J.).

Es ist auch zu beachten, dass wenn ein entlassener Arbeitnehmer, der zu einer der zwei oben vermerkten Kategorien gehört (Teilzeit und für den Arbeitsmarkt verfügbar), ein Outplacement beantragt, der Arbeitgeber dem, trotz der Ausnahmen, zustimmen muss.

PAUSCHALLÖHNE

Der Lohn bestimmter Personalmitglieder kann festgelegt werden aufgrund eines Prozentsatzes des realisierten Verkaufs im Unternehmen. Diese Arbeitnehmer gehen jedoch ein gewisses Risiko ein, wenn an einem Tag oder während einer gewissen Zeit wenig oder fast nichts verkauft wird.

Um dieser Situation vorzubeugen hat die Paritätische Kommission des Hotel- und Gaststättengewerbes eine Reihe von Mindestlöhnen festgelegt in Form von Tagesbeträgen, d.h. pauschale Tageslöhne.

Die pauschalen Löhne haben ein doppeltes Ziel:

1. einerseits dienen sie als Mindestlohn: Fällt der Prozentsatz des Verkaufs niedriger aus als der tägliche Pauschalloon, hat der Arbeitnehmer immer Anrecht auf diesen täglichen Pauschalloon (=Mindestlohn)
2. andererseits dienen sie als Berechnungsbasis für die soziale Sicherheit: Die Beiträge (des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers) sowie die Entschädigungen (Krankheit, Arbeitslosigkeit, Urlaub, Pension, usw.) werden aufgrund der Pauschalbeträge berechnet.

Sie finden die aktuellen anwendbaren Pauschallohne am Ende dieser Zeitung.

PROBEZEIT

Die Probezeit wurde abgeschafft in der Perspektive der Annäherung der Statute. Es gibt jedoch einige Ausnahmen:

1. Die Studenten: Die ersten drei Arbeitstage gelten als Probezeit. Wird der Student innerhalb dieser 3 Tage entlassen, gibt es keine Kündigungsfrist.
2. Die Interim-Arbeitnehmer: Die ersten drei Arbeitstage gelten als Probezeit. Wird der Interim-Arbeitnehmer innerhalb dieser 3 Tage entlassen, gibt es keine Kündigungsfrist. Es

gibt keine Probezeit, wenn mehrere aufeinander folgende Verträge für die gleiche Funktion am gleichen Posten und beim gleichen Nutzer abgeschlossen werden.

Für befristete Verträge oder Verträge für eine genau definierte Arbeit bestehende Besonderheiten:

Wenn ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer vor dem Ende des Vertrages entlässt, muss dieser eine Kündigungsfrist leisten. Ist die Kündigungsfrist vor dem Ende der ersten Hälfte des Vertrages zu Ende, erhält der Arbeitnehmer nichts zusätzlich. Diese Periode (Hälfte des Vertrags) wird auf maximal 6 Monate begrenzt. Wenn der Arbeitnehmer (insgesamt) mehr als die Hälfte des Vertrages beschäftigt ist (oder mehr als 6 Monate), dann muss der Arbeitgeber eine Kündigungsentschädigung zahlen.

Beispiele:

- Ein Arbeitnehmer hat einen befristeten Vertrag von 8 Monaten. Entlässt der Arbeitgeber ihn nach 2,5 Monaten, muss der Arbeitnehmer eine Kündigungsfrist von 2 Wochen leisten (siehe Kündigungsfristen). Der Arbeitnehmer ist weniger als 4 Monate im Betrieb (die Hälfte von 8 Monaten), er erhält also nichts zusätzlich.
- Ein Arbeitnehmer hat einen befristeten Vertrag von 2 Jahren Entlässt der Arbeitgeber ihn nach 5,5 Monaten, muss der Arbeitnehmer eine Kündigungsfrist von 4 Wochen leisten (siehe Kündigungsfristen). Der Arbeitnehmer ist dann über 6 Monate im Betrieb (die Hälfte von 2 Jahren ist 1 Jahr, die maximale Begrenzung ist aber 6 Monate). Er erhält also noch eine Kündigungsentschädigung.

RENTE: SEKTORIELLE ZUSATZRENTE

2011 haben die Sozialpartner beschlossen, ein sogenanntes zusätzliches Rentensystem einzuführen. Dies bedeutet, dass die Arbeitnehmer des Hotel- und Gaststättengewerbes am Ende ihrer Laufbahn einen Zusatz zusätzlich zu ihrer gesetzlichen Rente erhalten. Diese Rente wird vollständig durch den Arbeitgeber finanziert. Der Arbeitnehmer zahlt nichts.

Seit dem 1. Januar 2013 müssen die Arbeitgeber einen Beitrag von 0,5 % des Monatsgehalts ihrer Arbeitnehmer an den Pensionsfonds des Horeca-Sektors zahlen. Seit dem 1. Januar 2015 wurde dieser Beitrag auf 1 % erhöht. Und seit dem 1. Januar 2020 steigt dieser Beitrag auf 1,1 %. Die Beiträge werden für jeden Arbeitnehmer auf ein

a
b
c
d
e
f
g
h
i
j
k
l
m
n
o
p
q
r
s
t
u
v
w
x
y
z

individuelles Konto überwiesen. Die angesparten Summen bringen Zinsen ein, bis dass der Arbeitnehmer seine Zusatzrente erhält.

Alle Arbeitnehmer des Hotel- und Gaststättengewerbes haben Anrecht auf diese Rente, außer:

- Lehrlinge, Studenten und Gelegenheitsarbeitnehmer (Extras).
- Interim-Arbeitnehmer: sie erhalten einen Lohnzusatz (Pensionsprämie) statt der Zusatzrente.
- die Arbeitnehmer, deren Arbeitgeber entschieden hat, aus dem sektoriellen Plan auszuschneiden, um einen eigenen Pensionsplan im Betrieb einzuführen (der gleichwertig oder besser als der sektorielles sein muss).

Ab 1. Januar 2019 wurden die Eintrittsbedingungen abgeschafft. Die Arbeitnehmer im Sektor haben Anrecht auf Ihre Zusatzrente ab ihrem ersten Arbeitstag ohne jegliche Altersbeschränkung oder einer Mindestanzahl zu leistender Tage!

Hat Ihr Betrieb keinen Pensionsplan, sind Sie automatisch im sektoriellen Pensionsplan eingetragen. Hat Ihr Arbeitgeber jedoch bereits einen eigenen Pensionsplan, ist es möglich, dass Sie erst unter gewissen Bedingungen darin eingetragen werden. Er kann auch entscheiden, Sie im sektoriellen Plan einzutragen.

Respektiert ein Arbeitgeber, der aus dem sektoriellen Pensionsplan ausgetreten ist, die minimalen Bedingungen des Plans nicht, muss er sich diesem wieder anschließen.

Die Arbeitgeber, die an den sektoriellen Pensionsplan gebunden sind, müssen sich auch den Solidaritätsverpflichtungen anschließen. Es handelt sich um zusätzliche Vorteile.

Drei Solidaritätsverpflichtungen wurden in den sektoriellen Pensionsplan aufgenommen:

- im Todesfall des Arbeitnehmers während seiner Laufbahn wird den Erben eine Summe von 1.250 Euro ausbezahlt.
- Bei Konkurs erhält der Arbeitnehmer trotzdem seine Pensionsbeiträge bis zu maximal einen Monat nach der Konkurserklärung.
- Wird der Arbeitgeber Opfer einer langfristigen Arbeitsunfähigkeit von mindestens 200 Tagen nach der Periode des garantierten Lohnes innerhalb einer Periode von 5 aufeinander folgenden Trimestern, erhält er unabhängig von seinem Arbeitssystem eine Summe von 150 Euro.

Der Arbeitnehmer kann diese Entschädigung im Laufe seiner Laufbahn nur ein einziges Mal erhalten. Es wird aus-

schließlich Perioden der Arbeitsunfähigkeit Rechnung getragen, die nach dem 01.01.2013 stattfinden.

Wenn Sie den Arbeitgeber wechseln, sind zwei Situationen möglich:

1. Ihr neuer Arbeitgeber gehört der paritätischen Kommission 302 an (Horeca):
 - a) Wenn Ihr Arbeitgeber dem sektoriellen Pensionsplan angeschlossen ist, werden die Beiträge ab ihrem Eintrittsdatum von diesem neuen Arbeitgeber gezahlt.
 - b) Hat Ihr neuer Arbeitgeber für seine Arbeitnehmer einen eigenen Pensionsplan im Betrieb, werden Sie als Austretender angesehen. Er zahlt trotzdem Beiträge für Sie auf Ebene des Pensionsplanes im Betrieb.

2. Ihr neuer Arbeitgeber gehört nicht der PK 302 (Horeca) an: In diesem Fall werden die Beitragszahlungen beim sektoriellen Pensionsplan ab dem Austrittsdatum gestoppt. Der austretende Arbeitnehmer hat drei Möglichkeiten:

- a) Er kann sein angespartes Kapital beim Pensionsfonds lassen und es wird ausgezahlt, wenn er pensioniert wird oder im Falle seines Todes
- b) Er kann es an den Pensionsorganismus seines neuen Arbeitgebers überstellen, wenn er dort Mitglied ist
- c) Er kann es an einen anderen Pensionsorganismus überstellen

Wenn der Arbeitnehmer innerhalb von 30 Tagen keine ausdrückliche Wahl trifft, wird davon ausgegangen, dass er die Möglichkeit 2.a) gewählt hat.

Auf der Internetseite www.F2P302.be können Sie alle Informationen bezüglich des Systems des sektoriellen Pensionsplans wiederfinden: kollektive Arbeitsabkommen, die Regelung der Rente, Regelung der Solidarität, ein Beispiel des jährlichen Pensionsauszuges,...

Wenn Ihr Betrieb aus dem sektoriellen Plan ausgetreten ist und seinen eigenen Plan hat, müssen Sie sich bei Ihrem Arbeitgeber informieren.

RUHEZEIT ZWISCHEN ENDE UND WIEDERAUFNAHME DER ARBEIT

Zwischen zwei Arbeitsleistungen hat der Arbeitnehmer Anrecht auf eine Ruhezeit von mindestens 11 Stunden. Die jungen Arbeitnehmer (unter 18 Jahren) haben Anrecht auf mindestens 12 Stunden.

Eine kürzere Ruhezeit (von weniger als 11 Stunden) ist in folgenden Situationen möglich:

- bei höherer Gewalt (z.B. infolge eines Unfalls oder eines Maschinendefekts)
- für Aktivitäten, die als unterbrochene Arbeitsperioden gelten

Eine kürzere Ruhezeit (von weniger als 11 Stunden) ist ebenfalls bei aufeinander folgender Schichtarbeit möglich, aber nur für die Funktionen des Rezeptionisten, Nacht-Rezeptionisten und Night-Auditors. Für diese Funktionen kann die Ruhezeit im Moment der Änderung der Stundenpläne oder bei der Schichtauflösung auf 8 Stunden reduziert werden.

Wenn der Arbeitgeber dieses Flexibilitätssystem auch für andere Funktionen (in Verbindung mit Schichtarbeit) einführen möchte, muss er die Genehmigung der Paritätischen Kommission einholen.

SAISONARBEITER

Für die Saisonarbeiter werden spezifische Bestimmungen angewandt.

Das Dienstalder betroffenen Arbeitnehmer wird berechnet, indem man alle im Laufe des Jahres (auf verschiedene Ziviljahre) gearbeiteten Tage zusammenzählt, mit der Bedingung, dass der Arbeitnehmer zwischen dem 1. Mai und dem 30. September einen Arbeitsvertrag von mindestens 2 Monaten hat, mit einer wöchentlichen Arbeitsdauer, die mindestens 3/4 einer Vollzeit beim selben Arbeitgeber, in Seebädern, Luftkurorten und touristischen Zentren entspricht.

Beim Diensteantritt erhalten die Saison-Arbeitnehmer den Lohn des Funktionsjahres 0. Nach 130 geleisteten Tagen (in einem 5-Tage-System) in der gleichen Referenzfunktion beim selben Arbeitgeber (oder 156 Tage im 6-Tage-System), hat er Anrecht auf den Lohn des Funktionsjahres 1. Anschließend hat er Anrecht, nach 390 gearbeiteten Tagen (5-Tage-System) auf den Lohn des Funktionsjahres 2 (oder nach 468 Tagen im 6-Tage-System). Jedes Mal wenn er anschließend 260 Tage gearbeitet hat (im 5-Tage-System), hat er Anrecht auf den Lohn des nächsten Funktionsjahres (oder jedes Mal nach 312 Tagen im 6-Tage-System).

SOZIALFONDS

Der Horeca-Fonds ist ein Existenzsicherheitsfonds des und für den Horeca-Sektor. Der Fonds zahlt alle Arten Sozialvorteile an die Arbeitgeber und Arbeitnehmer des Sektors. Er kümmert sich insbesondere um die Zahlung

der Jahresendprämie, der Gewerkschaftsprämie und der Frühpension.

SOZIALWAHLEN

Die Sozialwahlen für den Ausschuss für Gefahrenschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz - AGS (Betriebe mit 50 Arbeitnehmern oder mehr) und für den Betriebsrat - BR (Betriebe mit 100 Arbeitnehmern oder mehr) werden alle vier Jahre organisiert.

[siehe auch **A** wie Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz]

[siehe auch **B** wie Betriebsrat]

STUNDENPLAN

Der Stundenplan gibt an, zu welchem Zeitpunkt des Tages oder der Woche gearbeitet werden muss und welches die Pausenzeiten sind.

Der Stundenplan muss in der Arbeitsordnung des Unternehmens vermerkt sein.

Der Stundenplan der Teilzeitbeschäftigten muss nicht mehr obligatorisch in der Arbeitsordnung des Unternehmens aufgeführt werden.

[siehe auch **T** wie Teilzeitarbeit]

Ab jetzt muss der Arbeitgeber in seiner Arbeitsordnung einen generellen Rahmen für die Anwendung variabler Teilzeit-Stundenpläne vermerken. Die Arbeitsordnung muss also beinhalten:

- die Mindestanfangszeit und die maximale Endzeit eines Arbeitstages;
- die Wochentage, während derer Arbeitszeit geleistet werden kann;
- die Mindest- und Höchstdauer eines Arbeitstages
- die minimale und maximale Wochenarbeitsdauer (wenn das Arbeitsregime ebenfalls flexibel ist)
- die Art und die Fristen, nach denen

die Teilzeitbeschäftigten über ihren Stundenplan informiert werden.

Was die festen Stundenpläne angeht, müssen diese ebenfalls nicht mehr in die Arbeitsordnung eingetragen werden, weil sie schon im Arbeitsvertrag vermerkt sind.

Die Teilzeitbeschäftigten mit veränderlichem Stundenplan

Es gibt eine spezifische Regelung für den Aushang des Stundenplanes der Teilzeitbeschäftigten.

Für die Teilzeitbeschäftigten, die einen variablen Stundenplan haben, müssen die täglichen Stundenpläne dem Arbeitnehmer mindestens 5 Arbeitstage im Voraus durch Aushang einer datierten Nachricht mitgeteilt werden.

Der Arbeitgeber kann die täglichen Stundenpläne dem betroffenen Arbeitnehmer 48 Stunden vorher mitteilen (per Aushang einer datierten Mitteilung), unter der Bedingung, eine spezielle Prozedur zu respektieren und dafür die Erlaubnis der Paritätischen Kommission zu erhalten.

Achtung! Diese Regelung gilt nicht für die Flexijobs. Der Arbeitgeber hat keinerlei Verpflichtung, die Stundenpläne im Voraus mitzuteilen. dies kann z.B. am Vorabend der Leistung geschehen.

TEILZEITARBEIT

Der Arbeitsvertrag der Teilzeitbeschäftigten muss folgende Bedingungen einhalten:

- spätestens zu Beginn der Ausführung des Arbeitsvertrages
- der Arbeitsvertrag muss schriftlich und für jeden Arbeitnehmer individuell erstellt werden

Außerdem muss der Teilzeitarbeitsvertrag die wöchentliche Arbeitsdauer und den Stundenplan aufführen (es handelt sich um die konkrete Verteilung

der Anzahl Arbeitsstunden auf die verschiedenen Wochentage).

Der Stundenplan, die Tage und Stunden, an denen gearbeitet werden muss, können variabel sein. Es bestehen drei Arten von Teilzeitarbeitsverträgen:

- mit festem Stundenplan (und daher mit einer festgelegten Arbeitsdauer)
- mit variablem Stundenplan und einer festgelegten Arbeitsdauer (die Anzahl Stunden pro Woche ist immer gleich)
- mit variablem Stundenplan und einer variablen Arbeitsdauer (die Anzahl Stunden pro Woche kann variieren).

Seit dem 1. Januar 2018 ist die Mindestarbeitsdauer der Teilzeitbeschäftigten:

- mindestens 13 Stunden pro Woche, eine Abweichung auf 10 Stunden pro Woche ist möglich. Der Arbeitgeber muss dafür die Erlaubnis der Paritätischen Kommission erhalten.
- mindestens drei Stunden pro geleistete Arbeitsperiode. Eine Abweichung auf 2 Stunden ist möglich, aber auch hierfür muss der Arbeitgeber die Erlaubnis der Paritätischen Kommission erhalten.

Von dieser minimalen wöchentlichen Arbeitsdauer kann abgewichen werden, falls der Teilzeit-Arbeitnehmer über einen Arbeitsvertrag verfügt, der tägliche Leistungen von mindestens 4 Stunden, auf Basis eines festen Stundenplanes vorsieht und wenn man eine gewisse Anzahl von zusätzlichen Bedingungen beachtet (man muss unter anderem eine Kopie des Arbeitsvertrages bei der Sozialinspektion einreichen).

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den betroffenen Arbeitnehmern die variablen Stundenpläne der Teilzeitbeschäftigten mindestens fünf Arbeitstage vorher mitzuteilen.

SONNTAGSARBEIT - ZUSATZ

Im Hotel- und Gaststättengewerbe wird die Arbeit an Sonntagen als ganz normal angesehen und ist damit erlaubt. Die Arbeitnehmer dieses Sektors haben Anrecht auf einen Zusatz für die Arbeit an Sonntagen (Prämie). Ein Zusatz von **2 Euro pro geleistete Stunde** mit maximal 12 Euro.

Sie müssen an einem Sonntag arbeiten?

Die Arbeitnehmer, die sonntags arbeiten, haben Anrecht auf einen Ausgleichsruhetag. Der Arbeitgeber muss diese Ausgleichsruhe innerhalb von 6 Tagen nach dem gearbeiteten Sonntag gewähren. Die Dauer der Ausgleichsruhe hängt von der Dauer der geleisteten Arbeit am Sonntag ab.

[siehe auch **F** wie Feiertag - Zusatz]

Dauer der Leistungen am Sonntag	Dauer der Ausgleichsruhe
mehr als 4 Stunden	ganzer Tag
weniger als 4 Stunden	halber Tag

Einstellung von jungen Arbeitnehmern am Sonntag (unter 18 Jahren)

Es gibt eine spezifische Gesetzgebung, was die Sonntagsarbeit für Minderjährige angeht.

[siehe **J** junge Arbeitnehmer]

Von dieser Regelung kann abgewichen werden, wenn der Arbeitgeber die Genehmigung der Paritätischen Kommission eingeholt hat.

ACHTUNG! Die Regelung gilt nicht für Flexijobs.

[siehe auch **F Flexijobs**]

Eine Kopie des Arbeitsvertrages (oder ein Auszug auf dem das Arbeitssystem und der Stundenplan des Teilzeitarbeitnehmers vermerkt ist und seine Unterschrift) muss an dem Ort aufbewahrt werden, wo auch die Arbeitsordnung konsultiert werden kann. Diese Kopie kann in Papierform oder in digitaler Form aufbewahrt werden.

TRINKGELD

Die Trinkgelder oder die Dienstprozentsätze können in einen gemeinsamen „Topf“ im Unternehmen gelegt werden, um nach genau festgelegten Regeln verteilt zu werden. Dieses System wird auch TRONC-System genannt.

Das Tronc-System kann nicht einfach so im Unternehmen eingeführt werden. Es muss in der Arbeitsordnung vorgesehen sein (u.a. durch die Aufzählung der Arbeitnehmer, die Anrecht auf einen Teil der Trinkgelder haben). Die Funktionen, die für das Tronc-System in Betracht gezogen werden, sind begrenzt.

Der Tronc (oder der „Topf“) wird nach genau festgelegten Regeln verteilt (ein Arbeitnehmer in einer höheren Funktion hat Anrecht auf einen höheren Anteil der Trinkgelder).

ÜBERSTUNDEN

In den letzten Jahren ist das System der Überstunden sehr komplex geworden.

Man unterscheidet jetzt zwischen zwei Arten von Überstunden:

- unbegründete Überstunden: Das sind die Überstunden, für die es keinerlei Begründung bedarf. Ein Arbeitnehmer muss eine schriftliche Vereinbarung mit dem Arbeitgeber unterzeichnen, um 100 freiwillige Überstunden im Jahr leisten zu können. Diese Quote steigt auf 360 Stunden jährlich, wenn der Arbeitnehmer in einem Betrieb arbeitet, in dem eine elektronische Kasse existiert. Diese Stunden sind freiwillig und der Arbeitnehmer ist absolut nicht verpflichtet, eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber zu treffen und Überstunden zu leisten!

- begründete Überstunden: Das sind Überstunden, die begründet werden müssen (Mehrarbeit oder un-

vorhergesehene Dringlichkeit). Ein Arbeitnehmer darf 300 Überstunden jährlich leisten (360 wenn der Arbeitnehmer in einem Betrieb arbeitet, in dem eine elektronische Kasse existiert).

Diese Überstunden mit oder ohne Motiv können unter bestimmten Bedingungen kumuliert werden. Ein Arbeitnehmer könnte also so bis zu 720 Stunden jährlich zusätzlich arbeiten.

AUSGLEICHSRUHE FÜR ÜBERSTUNDEN

- Die unbegründeten Überstunden können nicht ausgeglichen werden.

- Die begründeten Überstunden können ausgeglichen werden. Der Arbeitnehmer hat die Wahl, alle Überstunden auszugleichen, nur einen Teil oder keine. Die Konsequenzen sind dann unterschiedlich bei der Zahlung der Stunden.

BEZAHLUNG

Es gibt keine Änderung für:

- Begründete Überstunden, die die Arbeitnehmer in Form von Ausgleichsruhetagen nehmen. Der Zusatzlohn wird am Ende des Monats, an dem die Überstunden geleistet wurden, gezahlt. Der normale Lohn der Überstunden wird am Ende des Monats, in dem die Ausgleichsruhe genommen wurde, gezahlt.

- Unbegründete Überstunden in einem Unternehmen ohne elektronische Kasse (100 freiwillige Stunden, nicht zurücknehmbar). Der Lohn und Zusatzlohn werden am Ende des Monats, in dem die Überstunden geleistet wurden, gezahlt.

- Überstunden mit Zusatzlohn (Teilzeitarbeitnehmer). Der Zusatzlohn (50 %, 100 % oder mehr) wird am Ende des Monats bezahlt, in dem die Überstunden geleistet wurden. Der normale Lohn der Überstunden wird am Ende des Monats gezahlt, in dem die Ausgleichsruhe genommen wurde.

DIE ÄNDERUNG GESCHIEHT FÜR:

- die begründeten Überstunden, die die Arbeitnehmer nicht in Form von Ausgleichsruhe ausgleichen möchten.

- die unbegründeten Überstunden in einem Unternehmen mit elektronischer Kasse (360 freiwillige Stunden).

Für diese Überstunden wird der Bruttolohn direkt in Nettolohn umgewandelt. Allerdings verschwindet der Zusatzlohn. Arbeitnehmer und Arbeitgeber zahlen also den klassischen Sozialbeitrag auf diese Löhne nicht mehr. Sie zahlen darauf auch keine Steuern.

Dieses System ist limitiert auf die 360 ersten Überstunden (mit oder ohne Begründung).

Die Zahlung der nicht ausgeglichenen Stunden geschieht immer am Ende des Monats, in dem die Überstunden geleistet wurden.

GRENZE

Am Ende eines Arbeitsjahres (der Arbeitgeber kann das Datum festlegen, ab wann dieses Arbeitsjahr beginnt), kann ein Arbeitnehmer eine gewisse Anzahl Überstunden geleistet haben, die er nicht aufgeholt hat. Er kann maximal 300 Stunden leisten (360 bei einer elektronischen Kasse). Damit diese Quote nicht zu schnell erreicht wird, darf der Arbeitnehmer nicht mehr als 143 Stunden innerhalb von 4 Monaten anhäufen.

URLAUB

Im Allgemeinen hat ein Arbeitnehmer Anrecht auf Urlaub, wenn er im Vorjahr gearbeitet hat.

Das Anrecht auf Urlaub während des Jahres (Urlaubsjahr genannt) ergibt sich aus der geleisteten Arbeitszeit vom Vorjahr.

So hat ein Arbeitnehmer, der während des ganzen Vorjahres im 5-Tage-Woche-System gearbeitet hat, Anrecht auf 20 bezahlte Urlaubstage. Der Arbeitnehmer, der im Vorjahr im 6-Tage-Woche-System gearbeitet hat, hat Anrecht auf 24 bezahlte Urlaubstage.

Manche Tage, an denen nicht gearbeitet wurde, werden den Arbeitstagen zur Berechnung der Urlaubstage gleichgestellt.

Für die Arbeitnehmer in Flexijobs bestehen Besonderheiten.

[siehe **F Flexijobs**]

[siehe **U Urlaub für Dienstalster**]

Eine Empfehlung wurde akzeptiert, damit die Arbeitnehmer mit schulpflichtigen Kindern einen Teil ihres Jahresurlaubs während der Schulferien ihrer Kinder nehmen können.

Das Urlaubsgeld für die Angestellten wird sofort vom Arbeitgeber gezahlt.

Das Urlaubsgeld der Arbeitnehmer wird von den Urlaubsgeldkassen oder vom Nationalen Amt für Jahresurlaub (ONVA: Office National des Vacances Annuelles) gezahlt.

GUTE NEUIGKEITEN! Die Corona-Kurzarbeit wird für Ihre Urlaubstage und Ihr Urlaubsgeld im Jahr 2021 gleichgestellt. Auch wenn Sie im Jahr 2020 nur wenige Monate gearbeitet haben, haben Sie 2021 mindestens 20 bezahlte Urlaubstage!

URLAUB FÜR DIENSTALTER

In den Unternehmen, die durchschnittlich 50 Arbeitnehmer oder mehr beschäftigen, haben die Arbeitnehmer Anrecht, **nach jedem 5. Jahrestag** ihres Arbeitsvertrages, auf einen zusätzlichen Urlaubstag. Also nach jeder Periode von 5 Jahren Dienstalter im gleichen Betrieb erhält der Arbeitnehmer einen zusätzlichen Urlaubstag.

- 5 bis 9 Jahre Dienstalter:
1 zusätzlicher Urlaubstag
- 10 bis 14 Jahre Dienstalter:
2 zusätzliche Urlaubstage
- 15 bis 19 Jahre Dienstalter:
3 zusätzliche Urlaubstage
- usw.

Seit dem 1. Januar 2016 haben die Arbeitnehmer in den Unternehmen, die weniger als 50 Arbeitnehmer beschäftigen, **nach jedem 5. Jahrestag** ihres Arbeitsvertrages, Anrecht auf einen zusätzlichen Urlaubstag ab 10 Jahren Dienstalter:

- 10 bis 14 Jahre Dienstalter:
1 zusätzlicher Urlaubstag
- 15 bis 19 Jahre Dienstalter:
2 zusätzliche Urlaubstage
- usw.

Die Teilzeitbeschäftigten erhalten diesen zusätzlichen Urlaubstag im Verhältnis zu ihrer vertraglichen Arbeitsdauer.

- Ein Teilzeitbeschäftigter, der z.B. 19 Stunden pro Woche arbeitet (eine Vollzeit beträgt 38 Stunden), erhält einen zusätzlichen Arbeitstag von 4 Stunden (also im Verhältnis zu seinem Arbeitsvertrag).

Die zusätzlichen Urlaubstage werden vom Arbeitgeber gezahlt. Der Lohn für diese zusätzlichen Urlaubstage wird laut der Regelung für die Zahlung der Feiertage errechnet. Diese Regelung ist nicht anwendbar in Unternehmen, die bereits einen gleichwertigen Vorteil gewähren.

WEITERBILDUNG

Im Hotel- und Gaststättengewerbe kümmert sich das Zentrum für Weiterbildung und Perfektionierung (Horeca Formation) um die Organisation der Weiterbildung für die Arbeitnehmer des Horeca-Sektors.

Horeca Formation arbeitet mit Spezialisten und erfahrenen Ausbildern. Für die Auswahl der Weiterbildung hat Horeca Formation ein offenes Ohr für die Betriebe des Sektors, vom kleinsten bis zum größten, überall im Land. Dies ermöglicht die praktischsten und interessantesten Weiterbildungen.

Zudem sind alle Weiterbildungen von Horeca Formation kostenlos.

Ab dem 1. Januar 2020 haben sich die Sozialpartner darauf geeinigt, dass jeder Arbeitnehmer im Hotel- und Gaststättengewerbe 2 Weiterbildungstage pro Jahr wahrnehmen kann. Jeder Betrieb muss das für seine Arbeitnehmer vorsehen.

www.horecanet.be

Centre Wallon de Formation et de Perfectionnement du secteur Horeca
Tel. 081/72 18 84
formationwallonie@horeca.be

ZEITKREDIT

ZEITKREDIT

Zeitkredit ohne Motiv

Der Zeitkredit ohne Motiv besteht seit dem 1. April 2017 nicht mehr.

Zeitkredit mit Motiv

- 1) Weiterbildung: 36 Monate zu 1/5 oder 36 Monate halbezeitig oder 36 Monate vollzeitig.
- 2) Palliativpflege: 51 Monate zu 1/5 oder 51 Monate halbezeitig oder 51 Monate vollzeitig.
- 3) Hilfe oder Pflege eines schwerkranken Haushalts- oder Familienmitgliedes: 51 Monate zu 1/5 oder 51 Monate halbezeitig oder 51 Monate vollzeitig.
- 4) Pflege eines Kindes unter 8 Jahren: 51 Monate zu 1/5 oder 51 Monate halbezeitig oder 51 Monate vollzeitig.
- 5) Behindertes Kind: 51 Monate zu 1/5 oder 51 Monate halbezeitig oder 51 Monate vollzeitig.

Um Anrecht zu haben, muss der Arbeitnehmer seit 24 Monaten vor dem schriftlichen Antrag auf Zeitkredit unter Arbeitsvertrag bei seinem Arbeitgeber stehen.

Zeitkredit AM LAUFBAHNENDE (mit Zulage)

1. Die Arbeitnehmer, die am Anfang ihres Zeitkredits für das Laufbahnenende jünger als 60 Jahre sind, haben die Wahl zwischen 2 Optionen:
 - eine halbezeitige Verringerung der Arbeitsleistungen.
 - eine Verringerung der Arbeitsleistungen um 1/5.

Der Arbeitnehmer, der einen Zeitkredit für das Laufbahnenende nehmen möchte, muss folgende Bedingungen erfüllen:

- zu Beginn seines Zeitkredits für das Laufbahnenende mindestens 60 Jahre alt sein,
- 25 Jahre Berufslaufbahn als Arbeitnehmer vorweisen.

2. Die Formeln des Zeitkredits mit 57 und 58 Jahren endeten am 31/12/2020. Man muss die überbetrieblichen Verhandlungen abwarten, um zu sehen, ob diese Formen verlängert werden.

ARBEIT AM LAUFBAHNENDE (ohne Zulage)

Es ist immer noch möglich, einen Zeitkredit am Laufbahnenende ab 55 Jahren zu nehmen. Dazu ist eine Berufslaufbahn von 25 Jahren erforderlich.

ALLGEMEINE BEDINGUNGEN FÜR ALLE DIESE FORMELN

- Vor dem schriftlichen Antrag auf Zeitkredit am Laufbahnenende während 24 Monaten beim Arbeitgeber unter Vertrag gestanden haben;
- Während diesen 24 Monaten mindestens zu 80 % einer Vollzeitbeschäftigung beschäftigt gewesen sein (Reduzierung der Arbeitsleistung um 1/5) / oder mindestens zu 75 % (Reduzierung der Arbeitsleistung auf 1/2).

THEMATISCHE URLAUBE

Außerdem gibt es ebenfalls das Recht auf thematische Urlaube. Diese Urlaube erlauben es Ihnen, unter spezifischen Bedingungen Ihre Berufslaufbahn zu unterbrechen oder Ihren Stundenplan zu reduzieren. Sie können ebenfalls mit dem Zeitkredit kumuliert werden. Es handelt sich um:

1. den Elternurlaub (zusätzlich zum Mutterschafts- oder Vaterschaftsurlaub),
2. den Urlaub zur Pflege eines schwerkranken Familienmitgliedes;
3. den Urlaub zur Palliativpflege.

BESONDERHEITEN FÜR DAS HOTEL- UND GASTSTÄTTENGWERBE FÜR ZEITKREDIT UND ARBEIT AM LAUFBAHNENDE:

In den Betrieben, die (durchschnittlich) 10 Arbeitnehmer beschäftigen, wird das Recht auf Zeitkredit mindestens einem Arbeitnehmer genehmigt (mit mindestens 5 Jahren ununterbrochener Betriebszugehörigkeit).

Mit einem *Arbeitnehmer* ist gemeint: ein Arbeitnehmer, gleichwertig wie ein Vollzeitbeschäftigter, dies bedeutet z.B., dass 2 Halbtagsbeschäftigte auch Anrecht auf einen Zeitkredit haben.

Für die Arbeitnehmer, die von einem System des Zeitkredits zur Frühpension wechseln, wird der Zusatz zur Frühpension, die vom Sozialfonds gezahlt wird, in Bezug auf den Lohn errechnet, als wäre diese Person vollzeitig beschäftigt.

ERHÖHUNG DER LÖHNE UND ENTSCHÄDIGUNGEN AM 1. JANUAR 2021!

Am 1. Januar 2021 wurden die Löhne aller Arbeitnehmer des Hotel- und Gaststättengewerbes infolge einer positiven Indexierung um 1,003 % erhöht. Das betrifft sowohl die Mindestlöhne als auch die effektiv gezahlten Löhne.

Auch folgende Entschädigungen und Zulagen wurden um 1,003 % indexiert. Folgende Beträge gelten ab dem 1. Januar 2021:

Arbeitskleidung

1,78 Euro pro Arbeitstag, wenn der Arbeitgeber die Arbeitskleidung nicht selbst stellt, und 1,78 Euro pro Arbeitstag, wenn der Arbeitgeber sie nicht selbst unterhält (reinigt).

Zulagen für Nachtarbeit

1,3131 Euro pro Stunde für die Leistungen zwischen 24 Uhr und 5 Uhr.

Flexibilitätszulage in Cateringunternehmen

Eine Tabelle mit den indexierten Beträgen befindet sich in der Rubrik „Catering - Flexibilitätszulage“ innerhalb dieser Zeitung.

Am Ende dieser Zeitung finden Sie die neuen Mindestlöhne ab dem 1. Januar 2021 im Hotel- und Gaststättengewerbe (Hotels, Restaurants, Cafés, Catering,...).

Für weitere Informationen können Sie das lokale Sekretariat der CSC Nahrung und Dienste in Ihrer Region kontaktieren. Sie finden die Adressen und Telefonnummern nachstehend.

ENTER

Speziell für die Jugendlichen hat die CSC eine Mitgliedschaft geschaffen, die völlig kostenlos ist: ENTER. Nach ihrer Einschreibung bei ENTER erhalten die Jugendlichen alle Informationen für Studenten und Jugendliche, die auf dem Arbeitsmarkt ankommen. Sie haben auch Anrecht auf kostenlosen juristischen Beistand als arbeitender Student, auf eine vierteljährliche Zeitschrift für Jugendliche, auf Informationen bezüglich Studienbörsen,...

Interessiert? Kontaktieren Sie ein Dienstleistungszentrum der CSC in Ihrer Gegend oder besuchen Sie www.jeunes-csc.be

CSC-GO

Für die Jugendlichen, die anfangen zu arbeiten, hat die CSC einen reduzierten Beitrag vorgesehen. Ein Jugendlicher unter 25 Jahren, der einen Arbeitsvertrag unterzeichnet, zahlt während einem Jahr einen Beitrag von 10 statt 16 Euro. Dieser Beitrag gibt dem jungen Arbeitnehmer Anrecht auf alle gewerkschaftlichen Dienste, einschließlich des juristischen Beistands.

Um jegliche Unklarheit zu vermeiden, erinnern wir daran, dass jeder Student Anrecht auf die Gratis-Mitgliedschaft CSC ENTER hat. CSC-GO beginnt, sobald der Jugendliche seine Ausbildung beendet hat und zu arbeiten beginnt.

UNSERE SEKRETARIATE IMMER ZU IHREN DIENSTEN!

Deutschsprachige Gemeinschaft und Verviers

Pont Léopold 4-6, 4800 Verviers
087/85 99 76
alimentationetservices.verviers@acv-csc.be

Öffnungszeiten

Montags, dienstags, donnerstags:

8.30 bis 12.30 und 13.30 bis 17 Uhr

Mittwochs:

8.30 bis 12 Uhr

Freitags:

Nur auf Vereinbarung

ACHTUNG: Während der Coronakrise empfangen wir Sie nur auf Termin.

Brüssel

Rue Grisar 44 - 1070 Anderlecht
02/500 28 81

Charleroi

Rue Pruniveau 5 - 6000 Charleroi
071/23 08 85

Lüttich

Boulevard Saucy 10 - 4020 Lüttich
04/340 73 70

Luxemburg

Rue Pietro-Ferrero 1 - 6700 Arlon
063/24 20 46 , 063/24 20 47

Mons

Rue Cl. De Bettignies 10 - 7000 Mons
065/37 25 89

Namur

Chaussée de Louvain 510 - 5004 Bouge
081/25 40 22

Nivelles

Rue des Canoniers 14 - 1400 Nivelles
067/88 46 55

Tournai

Avenue des Etats-Unis 10, bte 6 - 7500 Tournai
069/88 07 59

**Nationalsekretariat CSC Nahrung & Dienste
Rue des Chartreux 70 - 1000 Brüssel
02/500 28 11**

V.H.: CSC Nahrung und Dienste - Rue des Chartreux 70 - 1000 Brüssel

Alle Rechte vorbehalten. Kein Ausschnitt dieser Veröffentlichung darf ohne besondere Erlaubnis des Herausgebers kopiert oder öffentlich herausgegeben werden. Trotz der besonderen Vorsicht, die wir dieser Herausgabe widmen, kann kein Recht auf diese Broschüre beansprucht werden. Tatsächlich ist die Regelung komplex und wird regelmäßig angepasst, somit ist es unmöglich, alle individuellen Situationen zu bearbeiten. Wenn Sie konkrete Fragen haben, raten wir Ihnen, eines unserer Sekretariate zu kontaktieren.

TABELLE DER REFERENZFUNKTIONEN UND VERTEILUNG NACH KATEGORIE (auf Französisch)

Funktionskategorie	Küche	Service / Bankett	Maherholung	Housekeeping Raumpflege Spülen	Rezeption	Technischer Dienst	Administration Verwaltung	
1	collaborateur d'office	- débarasseur - préposé à la distribution du café, des boissons et des petits pains		- préposé aux toilettes				
2	- garçon de cuisine - manoeuvre de cuisine - préposé assemblage plateaux - collaborateur snack-bar - spécialiste crustacés/écailler	- collaborateur au self-service - aide-serveur, commis salle, banquet - aide-(commis)barman, -maid - préposé chariots distribution - aide-serveur, commis - aide-serveur, commis étage - livreur à domicile plats prép.	- préposé au vestiaire - collaborateur location de matériel de récréation	- couturier - préposé linge - femme de chambre - blanchisseur - nettoyeuse	- bagagiste - chasseur	- préposé à l'aménagement des salles - commis déménageur		
3	- collaborateur cuit les pizzas - friturier - équipier cuisine, grill	- équipier accueil, salle - serveur au comptoir - garçon banquet - collaborateur buffet déjeuner - serveur au comptoir - garçon pour les pensionnaires - aide caissier	- collaborateur vente et contrôle des cartes d'entrée	- plongeur - plongeur (grosse vaisselle)	- accueil - portier - voiturier			
4	- premier commis - équipier (fast-food) - rôtisseur - cuisinier grill	-caissier (E) - garçon café - employé comptoir boissons, buffetier - serveur comptoir (préparer + servir) - 1/2 chef de rang banquet				- jardinier - préposé à l'approvisionnement des distributeurs automatiques		
5	- demi-chef de partie - chef de brigade (service rapide) - entre-mettier - chef d'équipe (service rapide) - aide diététicien	- garçon brasserie, taverne, bistro - 1/2 chef de rang salle - serveur comptoir (préparer + servir) - vendeur minibar - chef de rang - garçon restaurant - barman - garçon d'étage - vendeur ambulant	- vendeur, collaborateur magasin (E) - disc-jockey	- chef d'équipe plongeurs	- téléphoniste (E) - caissier (E) - employé des réservations (E) - main-courantier de nuit, comptable de nuit	- peintre - chauffeur transport de marchandises, de personnes	- magasinier	
6	- pâtissier - chef de partie cuisine froide, chaude - poissonnier - saucier - boucher - cuisinier service traiteur - garde-manger	- premier chef de rang - chef de bar, chef barman - sommelier - steward - vendeur ur salle	- praticien de soin spa & wellness	- gouvernante d'étage - chef division linge - responsable des nettoyeurs	- veilleur de nuit - réceptionniste de nuit (E) - concierge - réceptionniste (E) - responsable du service téléphone (E)	- collaborateur entretien général - menuisier - agent de sécurité, surveillant	- employé aux écritures comptables (E) - économiste (E) - contrôleur de la restauration (E) - collaborateur administration des salaires, du personnel (E) - secrétaire (E)	
7	- aide-cuisinier travaillant seul	- maître nageur - animateur - responsable de camping (E) - chef d'équipe praticien de soin spa & wellness			- chef concierge - chef réceptionnistes (E) - responsable des réservations (E)	- préposé aux installations thermiques - plombier - électricien	- acheteur, directeur des achats (E) - assistant qualité et prévention	
8	- directeur des banquetts adjoint (E) - diététicien (E) - resp. diététique (E) - resp. production (E) - cuisinier - cuisinier travaillant seul - sous-chef cuisine	- assistant maître d'hôtel, chef d'étage adjoint - Purser, on board services supervisor	- responsable club de détente (E) - responsable récréation (E)	- responsable de plongée		- chef de sécurité, surveillant-chef (E) - responsable adjoint du service technique, responsable d'équipe	- assistant chef des stewards - secrétaire de direction (E) - assistant du responsable du personnel (E) - collaborateur PR (E) - ingénieur système (E) - assistant du gérant (E)	
9	- chef de cuisine - chef gérant	- maître d'hôtel, chef d'étage, responsable de salle	- spa manager	- gouvernante générale (E)	- chef de réception (E)	- responsable service technique (E)	- restaurateur gérant, directeur des restaurants (E) - responsable point de vente (E) - contrôleur qualité (E) - représentant (E) - chef comptable (E) - responsable de formation (E) - chef des stewards (E)	

Die Funktionen mit Angestellten-Statut werden mit „E“ angegeben.

OIRA

OIRA ist ein einfaches und kostenloses Webtool für Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Es ermöglicht die Risikobewertung für das Wohlbefinden der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz. Etappe für Etappe beschreibt das Handbuch den Bewertungsvorgang der Risiken, um sie am Arbeitsplatz aufzuspüren. Danach kann OIRA ebenfalls bei der Festlegung von Präventivmaßnahmen und Aktionsplänen behilflich sein. Der Arbeitgeber (und/oder sein Gefahrenberater) haben Interesse daran, OIRA selber auszufüllen und ihre Arbeitnehmer daran zu beteiligen. Das ermöglicht einen objektiveren Gesamtüberblick.

WARUM DIESES TOOL NUTZEN?

- Weil sich die Aufmerksamkeit auf das Wohlbefinden der Arbeitnehmer auszahlt. Die vorübergehende Arbeitsunfähigkeit eines Arbeitnehmers oder die Unterbrechung der Aktivitäten beeinflussen die Produktivität des Unternehmens erheblich. Im Vergleich zu großen Unternehmen müssen kleinere einen Verlust mit weniger Ressourcen und weniger Personal kompensieren. Durch die Bearbeitung dieses Tools mit den Arbeitnehmern macht der Arbeitgeber sein Unternehmen sicherer, gesünder und wettbewerbsfähiger.
- Vorbeugen ist natürlich auch wichtig, um sicherzustellen, dass die Arbeitnehmer abends sicher nach Hause zurückkehren können und bis zum Ende ihrer Laufbahn gesund bleiben.
- Eine Risikoanalyse ist auch eine rechtliche Verpflichtung für den Arbeitgeber. Diese Tools helfen, dieser Verpflichtung nachzukommen. Nachdem die Risiken identifiziert und bewertet wurden, kann er mit diesem Tool einen Aktionsplan erarbeiten, in dem er Vorbeugungsmaßnahmen für jedes aufgespürte Risiko festlegen kann.

OIRA-TOOL

<https://oiraproject.eu>

Bei der Erstbenutzung fragt OIRA die Einrichtung eines Kontos. Dabei handelt es sich um einen einfachen und schnellen Vorgang. Diese Registrierung ermöglicht es, sich jederzeit einzuloggen, um eine laufende Bewertung fortzusetzen oder um eine neue zu beginnen.

Es ist möglich, diese Etappe zu überspringen und die Bewertung über einen Testlauf zu beginnen und sich dann später zu registrieren. Doch aufgepasst: Wenn Sie den Testlauf beenden ohne sich zu registrieren, geht die geleistete Arbeit verloren.



MÖGLICHE RISIKEN IM HOTEL- UND GASTSTÄTTENGEWERBE

OIRA Horeca wurde vom und für das Hotel- und Gaststättengewerbe entwickelt. Dieses Werkzeug wurde den Besonderheiten des Sektors angepasst, wie die Arbeit in der Küche, im Saal, an der Bar, im Housekeeping, am Empfang und in der Verwaltung. Die psychosozialen Risiken, die Organisation der Prävention, die Sicherheit und der Unterhalt des Gebäudes, die Anlagen und Einrichtungen, die chemischen Produkte und biologischen Wirkstoffe sind ebenfalls integriert.

ÖKOSCHECKS - GEBRAUCHSANWEISUNG

WELCHER BETRAG?

Für 2020 mussten die Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern eine maximale Prämie von 250 Euro zahlen. Um die komplette Prämie zu erhalten, muss ein Arbeitnehmer in 2020 vom 1. Dezember 2019 bis zum 30. November 2020 vollzeitlich gearbeitet haben. Hat er teilzeitlich gearbeitet oder hat während der Referenzperiode angefangen, ist die Summe proportional zu den Leistungen. Beispiele hierfür finden Sie im Inneren der Broschüre.

WAS KANN ICH MIT MEINEN ÖKOSCHECKS BEZAHLEN?

Die Isolation Ihrer Wohnung, Heizung, Thermostatventile für Ihre Heizkörper, einen Kühlschrank mit dem Label A+, einen Trockner mit dem Label A+, eine Sparlampe, einen Spar-Duschkopf, ein Fahrrad (Ankauf, Reparatur und Unterhalt), Fahrscheine für den öffentlichen Transport, aufladbare Batterien und Ladegerät, Küchenpapier, Taschentücher, Toilettenpapier, Reinigungsmittel für Sanitär, Fenster, Böden, usw., Bettwäsche, Fernseher, Badetücher, usw.

Eine vollständige Liste der Produkte finden Sie unter www.ecocheques.be

WARUM HABE ICH NOCH NICHTS ERHALTEN?

Um in 2020 Anrecht auf seine Ökoschecks zu haben (maximal 250 Euro), muss man zwischen dem 1. Dezember 2019 und dem 30. November 2020 gearbeitet haben. Die Studenten, die unter Studen-

tenvertrag während dieses Zeitraumes gearbeitet haben, haben kein Anrecht auf Ökoschecks. Einige Arbeitnehmer haben vielleicht keine Ökoschecks erhalten, weil diese durch andere Vorteile ersetzt wurden. Dieser Ersatz musste zwischen den Arbeitnehmern und dem Arbeitnehmer innerhalb des Betriebes vor dem 31. Dezember 2019 verhandelt worden sein. Andere Vorteile sind zum Beispiel Mahlzeitschecks oder jeder andere gleichwertige Vorteil.

WER ZAHLT MIR MEINE ÖKOSCHECKS UND WANN?

Alle Arbeitnehmer müssen ihren Arbeitnehmern Ökoschecks zahlen, wenn diese während der betreffenden Referenzperioden gearbeitet haben. Die Auszahlung erfolgt im Dezember, der der Referenzperiode folgt. Zum Beispiel muss die Auszahlung für die Referenzperiode Dezember 2019 bis November 2020 im Dezember 2020 erfolgen.

Zusätzliche Informationen finden Sie auf myecocheques.be



PAUSCHALLÖHNE

Die Pauschallöhne gelten für die Arbeitnehmer, die auf Kommission bezahlt werden. Diese Löhne gelten als Berechnungsbasis für die soziale Sicherheit (Arbeitslosigkeit, Krankheit, Frühpension).

PAUSCHALLÖHNE ANWENDBAR AB DEM 1. April 2020

	Funktion	Alter	Tageslohn		Stundenlohn umgewandelt (38 Stunden/ Woche)
			6-Tage-Woche	5-Tage-Woche	
HOTEL	Laufjunge		84,69	101,67	13,37
	Fahrer-Portier		85,20	102,28	13,45
	Gepäckträger		84,69	101,67	13,37
	Zimmermädchen	19+	86,43	103,76	13,65
		18	84,69	101,67	13,37
	Concierge - Hausmeister		102,18	122,67	16,13
Chef Concierge		123,97	148,83	19,57	
ROOMSERVICE	Hilfsetagenkellner		84,69	101,67	13,37
	Etagenkellner		101,18	121,47	15,98
	Beigeordneter Etagenchef		123,88	148,72	19,56
	Etagenchef		132,88	159,52	20,98
RESTAURANT	Commis-Abräumer, Commis de suite		84,69	101,67	13,37
	Commis de rang		84,69	101,67	13,37
	1/2 Chef de rang		97,76	117,36	15,44
	Chef de rang		101,18	121,47	15,98
	1. Chef de rang / Sommelier		104,26	125,16	16,46
	Assistent Oberkellner		123,88	148,72	19,56
	Oberkellner		132,88	159,52	20,98
BANKETT	Hilfsbedienung - Commis		84,69	101,67	13,37
	Bedienung	22+	86,83	104,24	13,71
		18-21	85,58	102,73	13,51
	1/2 Chef de rang		91,17	109,45	14,39
	Chef de rang		101,18	121,47	15,98
	1. Chef de rang		104,26	125,16	16,46
	Assistent Oberkellner		123,88	148,72	19,56
	Oberkellner		132,88	159,52	20,98
BRASSERIE, TAVERNE, BISTROT	Bedienung		101,18	121,47	15,98
CAFE	Bedienung		94,43	113,36	14,91
BAR	Commis Barmann	20+	85,61	102,78	13,52
		18-19	84,69	101,67	13,37
	Barmann/-Frau		101,18	121,47	15,98
	Verantwortlicher Barmann/-Frau		104,26	125,16	16,46
SONSTIGES	Toilettenfrau/-Mann Garderobenfrau/-Mann		84,69	101,67	13,37

MINDESTLÖHNE IM HOTEL- & GASTSTÄTTENGEWERBE

MINDESTLÖHNE AB DEM 1. JANUAR 2021 (Stundenlöhne)

	KAT I = KAT II	KAT III	KAT IV	KAT V	KAT VI	KAT VII	KAT VIII	KAT IX
0	12,2723	12,3433	12,8856	13,6239	13,9845	15,9005	17,1301	18,2178
1 (*)	12,8225	12,9411	13,4800	14,1141	14,5317	16,0979	17,3341	18,4297
2	13,0762	13,1972	13,7959	14,4062	14,8795	16,2859	17,5300	18,6305
3	13,3149	13,4813	14,0458	14,6338	15,1567	16,4750	17,7230	18,8274
4	13,4861	13,7032	14,1745	14,7948	15,3709	16,6605	17,9176	19,0305
5	13,4861	13,7960	14,3606	14,8884	15,5101	16,8511	18,1153	19,2337
6	13,4861	13,8912	14,3606	14,9823	15,6542	17,0381	18,3091	19,4335
7	13,4861	13,8912	14,5466	15,0758	15,7976	17,2306	18,5080	19,6385
8	13,4861	13,8912	14,5466	15,1694	15,9375	17,4239	18,7084	19,8421
9	13,6076	14,0133	14,6752	15,3019	16,0748	17,5794	18,8758	20,0202
10	13,6076	14,0133	14,6791	15,3055	16,0810	17,5879	18,8847	20,0286
11	13,6076	14,0133	14,6835	15,3096	16,0868	17,5965	18,8925	20,0372
12	13,6076	14,0133	14,6871	15,3134	16,0926	17,6048	18,9012	20,0452
13	13,6076	14,0133	14,6910	15,3172	16,0982	17,6086	18,9047	20,0491
14	13,7292	14,1353	14,8162	15,4497	16,2360	17,7653	19,0741	20,2286
15	13,7292	14,1353	14,8204	15,4533	16,2421	17,7748	19,0841	20,2388
16	13,7292	14,1353	14,8204	15,4533	16,2421	17,7804	19,0896	20,2448
17	13,7292	14,1353	14,8204	15,4533	16,2421	17,7860	19,0960	20,2505
18	13,7292	14,1353	14,8204	15,4533	16,2421	17,7860	19,0960	20,2505
19	13,8507	14,2575	14,9416	15,5819	16,3739	17,9338	19,2546	20,4207
20	13,8507	14,2575	14,9416	15,5819	16,3739	17,9338	19,2546	20,4207
21	13,8507	14,2575	14,9475	15,5885	16,3807	17,9381	19,2597	20,4258
22	13,8507	14,2575	14,9475	15,5885	16,3807	17,9381	19,2597	20,4258
23	13,8507	14,2575	14,9475	15,5885	16,3807	17,9435	19,2659	20,4317
24	13,9717	14,3795	15,0692	15,7170	16,5125	18,0911	19,4249	20,6017
25	13,9717	14,3795	15,0692	15,7170	16,5125	18,0911	19,4249	20,6017
26	13,9717	14,3795	15,0752	15,7236	16,5189	18,0959	19,4297	20,6069
27	13,9717	14,3795	15,0752	15,7236	16,5189	18,0959	19,4297	20,6069
28	13,9717	14,3795	15,0752	15,7236	16,5189	18,1018	19,4353	20,6128
29	14,0936	14,5017	15,1962	15,8520	16,6512	18,2485	19,5953	20,7826
30	14,0936	14,5017	15,1962	15,8520	16,6512	18,2485	19,5953	20,7826
31	14,0936	14,5017	15,2030	15,8582	16,6575	18,2532	19,5997	20,7880
32	14,0936	14,5017	15,2030	15,8582	16,6575	18,2532	19,5997	20,7880
33	14,0936	14,5017	15,2030	15,8582	16,6575	18,2592	19,6053	20,7938
34	14,2151	14,6238	15,3240	15,9871	16,7892	18,4070	19,7648	20,9638
35	14,2151	14,6238	15,3240	15,9871	16,7892	18,4070	19,7648	20,9638
36	14,2151	14,6238	15,3304	15,9933	16,7963	18,4115	19,7699	20,9682
37	14,2151	14,6238	15,3304	15,9933	16,7963	18,4115	19,7699	20,9682
38	14,2151	14,6238	15,3304	15,9933	16,7963	18,4168	19,7754	20,9746
39	14,3363	14,7458	15,4514	16,1216	16,9283	18,5643	19,9351	21,1447
40	14,3363	14,7458	15,4514	16,1216	16,9283	18,5643	19,9351	21,1447
41	14,3363	14,7458	15,4582	16,1284	16,9348	18,5690	19,9398	1,1492
42	14,3363	14,7458	15,4582	16,1284	16,9348	18,5690	19,9398	1,1492
43	14,3363	14,7458	15,4582	16,1284	16,9348	18,5742	19,9455	21,1555
44	14,4577	14,8681	15,5791	16,2566	17,0662	18,7220	20,1051	21,3257
45	14,4577	14,8681	15,5791	16,2566	17,0662	18,7220	20,1051	21,3257

(*) Übergang vom Funktionsjahr 0 auf 1 : 6 Monate nach Dienstantritt

Auf dieser Seite finden Sie die Mindestlöhne im Hotel- und Gaststättengewerbe, d.h. in Restaurants, Hotels, Cafés, Tavernen, Bistros, Cateringunternehmen, usw. **UND** in den Großküchen.

MINDESTLÖHNE AB DEM 1. JANUAR 2021 (Monatslöhne)

KAT I = KAT II	KAT III	KAT IV	KAT V	KAT VI	KAT VII	KAT VIII	KAT IX	
0	2.020,84	2.032,53	2.121,83	2.243,40	2.302,78	2.618,28	2.820,76	2.999,86
1 (*)	2.111,44	2.130,97	2.219,71	2.324,12	2.392,89	2.650,79	2.854,35	3.034,76
2	2.153,21	2.173,14	2.271,72	2.372,22	2.450,16	2.681,74	2.886,61	3.067,82
3	2.192,52	2.219,92	2.312,87	2.409,70	2.495,80	2.712,88	2.918,39	3.100,24
4	2.220,71	2.256,46	2.334,07	2.436,21	2.531,07	2.743,43	2.950,43	3.133,69
5	2.220,71	2.271,74	2.364,71	2.451,62	2.554,00	2.774,81	2.982,98	3.167,15
6	2.220,71	2.287,42	2.364,71	2.467,08	2.577,72	2.805,61	3.014,90	3.200,05
7	2.220,71	2.287,42	2.395,34	2.482,48	2.601,34	2.837,30	3.047,65	3.233,81
8	2.220,71	2.287,42	2.395,34	2.497,89	2.624,37	2.869,13	3.080,65	3.267,33
9	2.240,72	2.307,52	2.416,52	2.519,71	2.646,98	2.894,74	3.108,21	3.296,66
10	2.240,72	2.307,52	2.417,16	2.520,30	2.648,00	2.896,14	3.109,68	3.298,04
11	2.240,72	2.307,52	2.417,88	2.520,98	2.648,96	2.897,56	3.110,96	3.299,46
12	2.240,72	2.307,52	2.418,47	2.521,61	2.649,91	2.898,92	3.112,40	3.300,77
13	2.240,72	2.307,52	2.419,12	2.522,23	2.650,84	2.899,55	3.112,97	3.301,42
14	2.260,74	2.327,61	2.439,73	2.544,05	2.673,53	2.925,35	3.140,87	3.330,97
15	2.260,74	2.327,61	2.440,42	2.544,64	2.674,53	2.926,92	3.142,51	3.332,65
16	2.260,74	2.327,61	2.440,42	2.544,64	2.674,53	2.927,84	3.143,42	3.333,64
17	2.260,74	2.327,61	2.440,42	2.544,64	2.674,53	2.928,76	3.144,47	3.334,58
18	2.260,74	2.327,61	2.440,42	2.544,64	2.674,53	2.928,76	3.144,47	3.334,58
19	2.280,75	2.347,73	2.460,38	2.565,82	2.696,23	2.953,10	3.170,59	3.362,61
20	2.280,75	2.347,73	2.460,38	2.565,82	2.696,23	2.953,10	3.170,59	3.362,61
21	2.280,75	2.347,73	2.461,35	2.566,91	2.697,35	2.953,81	3.171,43	3.363,45
22	2.280,75	2.347,73	2.461,35	2.566,91	2.697,35	2.953,81	3.171,43	3.363,45
23	2.280,75	2.347,73	2.461,35	2.566,91	2.697,35	2.954,70	3.172,45	3.364,42
24	2.300,67	2.367,82	2.481,39	2.588,06	2.719,06	2.979,00	3.198,63	3.392,41
25	2.300,67	2.367,82	2.481,39	2.588,06	2.719,06	2.979,00	3.198,63	3.392,41
26	2.300,67	2.367,82	2.482,38	2.589,15	2.720,11	2.979,79	3.199,42	3.393,27
27	2.300,67	2.367,82	2.482,38	2.589,15	2.720,11	2.979,79	3.199,42	3.393,27
28	2.300,67	2.367,82	2.482,38	2.589,15	2.720,11	2.980,76	3.200,34	3.394,24
29	2.320,75	2.387,95	2.502,31	2.610,29	2.741,90	3.004,92	3.226,69	3.422,20
30	2.320,75	2.387,95	2.502,31	2.610,29	2.741,90	3.004,92	3.226,69	3.422,20
31	2.320,75	2.387,95	2.503,43	2.611,32	2.742,93	3.005,69	3.227,42	3.423,09
32	2.320,75	2.387,95	2.503,43	2.611,32	2.742,93	3.005,69	3.227,42	3.423,09
33	2.320,75	2.387,95	2.503,43	2.611,32	2.742,93	3.006,68	3.228,34	3.424,04
34	2.340,75	2.408,05	2.523,35	2.632,54	2.764,62	3.031,02	3.254,60	3.452,04
35	2.340,75	2.408,05	2.523,35	2.632,54	2.764,62	3.031,02	3.254,60	3.452,04
36	2.340,75	2.408,05	2.524,40	2.633,56	2.765,79	3.031,76	3.255,44	3.452,76
37	2.340,75	2.408,05	2.524,40	2.633,56	2.765,79	3.031,76	3.255,44	3.452,76
38	2.340,75	2.408,05	2.524,40	2.633,56	2.765,79	3.032,63	3.256,35	3.453,82
39	2.360,71	2.428,14	2.544,33	2.654,69	2.787,53	3.056,92	3.282,65	3.481,83
40	2.360,71	2.428,14	2.544,33	2.654,69	2.787,53	3.056,92	3.282,65	3.481,83
41	2.360,71	2.428,14	2.545,45	2.655,81	2.788,60	3.057,69	3.283,42	3.482,57
42	2.360,71	2.428,14	2.545,45	2.655,81	2.788,60	3.057,69	3.283,42	3.482,57
43	2.360,71	2.428,14	2.545,45	2.655,81	2.788,60	3.058,55	3.284,36	3.483,60
44	2.380,70	2.448,28	2.565,36	2.676,92	2.810,23	3.082,89	3.310,64	3.511,63
45	2.380,70	2.448,28	2.565,36	2.676,92	2.810,23	3.082,89	3.310,64	3.511,63

(*) Übergang vom Funktionsjahr 0 auf 1 : 6 Monate nach Dienstantritt

Die Zeitung hat Ihnen gefallen?

Zögern Sie nicht, sie Ihren Kollegen zu zeigen!

E
I
N
S
C
H
R
E
I
B
E
F
O
R
M
U
L
A
R

Bei der CSC Nahrung und Dienste werden Sie regelmäßig über Ihre Rechte informiert (Löhne, Prämien, usw.) und im Falle von Problemen rechtlich vertreten. Außerdem erhalten Sie dank der Gewerkschaftsprämie einen Großteil Ihrer Gewerkschaftsbeiträge zurück. Sie haben Fragen oder möchten Mitglied werden? Nehmen Sie Kontakt mit einem Sekretariat in Ihrer Nähe auf oder besuchen Sie unsere Internetseite www.csc-alimentation-services.be

PERSÖNLICHE ANGABEN

Geschlecht: M/W * Sprache: DE/FR/NL *

Name: Vorname:

Straße: Nr/BK:

PLZ: Gemeinde:

Land: Nationalität:

Nationalregister: Geburtsdatum:

IBAN: BIC:

Telefon: Handy:

Email:

Ich erteile der CSC die Erlaubnis, meine Daten zu konsultieren, die in der zentralen Datenbank der sozialen Sicherheit einsehbar sind.
JA/NEIN *

ARBEITGEBER

Grenzgänger: Ja/Nein * Wenn ja: D/L/NL/F *

Name aktueller Arbeitgeber:

Straße: Nr/BK:

PLZ: Gemeinde:

ZDU: ONSS:

Paritätische Kommission: Sektor:

Beginn Anstellung:

Statut: Vollzeit/Teilzeit* Anzahl Stunden

Email:

Ich möchte CSC Mitglied werden ab dem:

Ich komme von der: FGTB/CGSLB* und bin dort Mitglied seit:

Ich möchte meine Beiträge zahlen per SEPA-Mandat (Einzugsermächtigung)/Überweisung*

Datum: Unterschrift:

* Unzutreffendes bitte streichen