

# KAPITEL 1

## Aufhebung des Vertrages Allgemeines

### §1. Einige allgemeine Regeln

#### A. BEIDERSEITIGES EINVERSTÄNDNIS UND HÖHERE GEWALT

##### 282.

Der Arbeitsvertrag kann unterbrochen werden aus Gründen, die für alle Verträge bestehen, vor allem aufgrund des Einverständnisses der Parteien (z. B. für einen unbezahlten Urlaub) oder der höheren Gewalt.

Es kommt vor, dass sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber über eine Unterbrechung des Arbeitsvertrages einigen z. B. bezüglich eines unbezahlten Urlaubs oder eines «Erholungsjahres». In bestimmten Unternehmen oder Sektoren wird dieser Urlaub durch Kollektivabkommen oder unter anderen Formen geregelt. Das Gesetz sieht seinerseits bestimmte Formen der Laufbahnunterbrechung vor.

Höhere Gewalt nennt man unvorhergesehene und von dem Willen der Parteien unabhängige Ereignisse, die die normale Ausführung des Vertrages behindern. Ist dieses Hindernis zeitweilig, hebt es die Ausführung des Vertrages auf. Ist es permanent, bringt es dessen Auflösung mit sich. Bestimmte Formen höherer Gewalt werden durch das Gesetz geregelt, z. B. die Krankheit des Arbeitnehmers, der technische Unfall oder die Unmöglichkeit für den Arbeitnehmer, zeitig an seinen Arbeitsort zu gelangen.

#### B. GESETZLICH VORGESEHENE FÄLLE

##### 283.

Das Gesetz über die Arbeitsverträge sieht bestimmte Umstände für die Unterbrechung der Vertragsausführung vor.

So wird der Vertrag unterbrochen, wenn der Arbeitnehmer in Vorbeugehaft gestellt wird.

Andere Unterbrechungsfälle werden nachstehend erörtert.

Hinsichtlich der Wichtigkeit dieser Themen widmen wir der Arbeitsunfähigkeit, der Mutterschaft, dem Jahresurlaub, der Laufbahnunterbrechung und dem Bildungsurlaub spezielle Kapitel.

Das Problem des Streiks und der Aussperrung wird in einem anderen Teil untersucht.

Grundsätzlich gilt, dass wenn der Arbeitnehmer von seiner Arbeitspflicht befreit ist, der

Arbeitgeber von der Pflicht befreit ist, den Lohn zu zahlen. Dieser Grundsatz kennt aber mehrere Abweichungen, wie später zu ersehen ist.

## C. DER „GARANTIERTE TAGESLOHN“ (ART. 27)

### 284.

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

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

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

In beiden Fällen muss der Arbeitnehmer arbeitsfähig an seinem Arbeitsplatz ankommen.

## §2. Bürgerliche Abwesenheit und der Urlaub aus zwingenden Gründen

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

### A. DIE BÜRGERLICHE ABWESENHEIT

#### 285.

Der Arbeitnehmer hat Anrecht auf bezahlten Gelegenheitsurlaub, genannt „bürgerliche Abwesenheit“, bei Familienereignissen und bürgerlichen Verpflichtungen. Die Tabelle fasst die Regelung zusammen. Der Vaterschafts- und Adoptionsurlaub wird ebenfalls erwähnt, wird aber später eigens erläutert.

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

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

Für den vorgesehenen Urlaub bei Sterbefall werden Schwager, Schwägerin, Großeltern und Urgroßeltern des Partners denen des Arbeitnehmers gleichgestellt (Art. 4, eingefügt durch KE 22.03.1999). Siehe auch „Abwesenheit aus zwingenden Gründen“.

GRUND DER ABWESENHEIT		DAUER – BEDINGUNGEN	
<b>Familiäre Ereignisse</b>			
<b>Heirat</b>	Arbeitnehmer	2 Tage, die in der Woche der Heirat oder der ihr folgenden Woche nach Wunsch des Betroffenen genommen werden können	
	Kind des Arbeitnehmers oder des Ehegatten; Bruder, Schwester, Schwager, Schwägerin, Vater, Mutter, Schwiegervater, Schwiegermutter, 2. Gatte der Mutter, 2. Gattin des Vaters, Enkelkind des Arbeitnehmers	Tag der Heirat	
<b>Geburt, Adoption</b>		5. Geburts- und Adoptionsurlaub	
<b>Tod</b>	Partner; Kind des Arbeitnehmers oder des Partners; Vater, Mutter; Schwiegervater, -mutter; 2. Gatte der Mutter, 2. Frau des Vaters; Enkelkind des Arbeitnehmers	3 Tage zu wählen zwischen dem Todestag und dem Tag der Beerdigung	
	Bruder, Schwester; Schwager, Schwägerin; Großeltern, Urgroßeltern; Enkel, Urenkel; Schwiegersohn oder -tochter	Der Verstorbene wohnte beim Arbeitnehmer	2 Tage zu wählen zwischen Todestag und Beerdigung
		Der Verstorbene wohnte nicht beim Arbeitnehmer	Tag der Beerdigung
<b>Feierliche Kommunion oder „Jugendweihe“:</b> Kind des Arbeitnehmers oder des Ehegatten		Tag des Ereignisses oder normaler Arbeitstag unmittelbar davor oder danach, wenn dieses auf einen Sonntag, Feiertag oder einen gewöhnlichen freien Tag fällt.	
<b>Weihe oder Ordenseintritt:</b> Kind des Arbeitnehmers oder des Partners; Bruder; Schwester; Schwager; Schwägerin		Tag der Zeremonie	
<b>Bürgerliche Verpflichtungen</b>			
<b>Wahlen:</b> Beisitzer in einem Wahl- oder Hauptzählbüro (Wahlen auf gemeinschaftlicher, provinzieller, föderaler oder europäischer Ebene)		Die notwendige Zeit, mit einem Maximum von 5 Tagen	

<b>Ge- richt</b>	Vorladung als Zeuge; persönliches Erscheinen vor Gericht auf Veranlassung des Arbeitsgerichtes (1); Teilnahme als Geschworener	Die notwendige Zeit mit einem Maximum von 5 Tagen
	Teilnahme an der Sitzung des durch den Friedensrichter einberufenen Familienrates	Die notwendige Zeit mit einem Maximum von 1 Tag.
<b>Militär:</b> - Aufenthalt der Milizpflichtigen im Rekrutierungs- und Auswahlzentrum; im Militärkrankenhaus nach seiner Anwesenheit im Rekrutierungs- und Auswahlzentrum - Aufenthalt des Wehrdienstverweigerers aus Gewissensgründen in der Verwaltungsabteilung von Pflegediensten oder in einem Krankenhaus im Rahmen der Auswahl		Die notwendige Zeit mit einem Maximum von 3 Tagen

(1) Das persönliche Erscheinen ist eine Anordnung des Richters. Es handelt sich nicht um die Situation der Person, die sich alleine vor Gericht verteidigt.

## B. URLAUB AUS ZWINGENDEN GRÜNDEN

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

### 286.

Die Arbeitnehmer haben Anrecht auf 10 Abwesenheitstage pro Jahr für zwingende Gründe.

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

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

Es steht dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer frei, gemeinsam andere Ereignisse als „zwingende Gründe“ anzuerkennen. In bestimmten Sektoren und Unternehmen hat man diesen Urlaub z.B. auf die Krankheit eines Kindes erweitert.

### 287.

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

Der Urlaub „aus zwingenden Gründen“ wird der Arbeitszeit gleichgestellt:

- für die Vorteile, die durch Kollektivabkommen in Bezug auf die anerkannte Betriebs-

- zugehörigkeit vorgesehen sind (Jahresendprämie, usw.);
- für die meisten Sektoren der sozialen Sicherheit (Krankenkasse, Pension, Arbeitslosigkeit, Familienzulagen, usw...).
- Er ist aber nicht gleichgestellt in Sachen Jahresurlaub.

### **288.**

Um sein Recht für diesen Urlaub zu erlangen, muss der Arbeitnehmer:

- seinem Arbeitgeber, wenn möglich im Voraus Bescheid geben;
- bei Nachfrage des Arbeitgebers einen Beweis für den angegebenen Grund erbringen können.

## **§3. Die Feiertage**

---

### **A. WELCHES SIND DIE GESETZLICHEN FEIERTAGE?**

(Gesetz 04.01.1974 und KE 18.04.1974).

### **289.**

Das Gesetz erkennt 10 Feiertage an:

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

In gewissen Regionen, Sektoren oder Betrieben bestehen außergesetzliche Feiertage, oder bestimmte gesetzliche Feiertage sind durch regionale oder sektorielle Feiertage ersetzt.

### **290.**

Die Arbeit an Feiertagen ist nur in den Fällen erlaubt, in denen die Sonntagsarbeit erlaubt ist (G. Artikel 10). Ein bezahlter Ausgleichsruhetag muss innerhalb der 6 folgenden Wochen gewährt werden (G. Artikel 11).

Betrag die Arbeitsdauer mehr als 4 Stunden, muss die Ausgleichsruhe einen vollen Tag betragen. Betrag die Arbeit nicht mehr als 4 Stunden, muss der Ausgleich mindestens einen halben Tag betragen, vor oder nach 13 Uhr, und an diesem Tag darf die Arbeit 5 Stunden nicht überschreiten. Befindet sich ein Arbeitnehmer in der Kündigungsfrist, muss die Ausgleichsruhe vor Beendigung derselben gewährt werden.

Wenn die Ausgleichsruhe aufgrund einer Unterbrechung des Vertrages nicht innerhalb von 6 Wochen gewährt wird, so muss sie innerhalb der 6 Wochen nach der Unterbrechung gewährt werden.

### **291.**

Fällt der Feiertag auf einen Sonntag oder auf einen anderen arbeitsfreien Tag, muss er durch einen anderen Tag ersetzt werden (Artikel 6). Grundsätzlich handelt es sich um den ersten folgenden Arbeitstag (G. Artikel 9). Es kann aber auch ein anderer Tag festgelegt werden durch die paritätische Kommission oder durch den Betriebsrat, oder durch ein Abkommen zwischen dem Arbeitgeber und der Gewerkschaftsdelegation oder dem betroffenen Arbeitnehmer (G. Artikel 7 und 8).

## B. DIE ENTLOHNUNG DER FEIERTAGE

### 292.

Der Arbeitnehmer hat Anrecht auf seinen Lohn während dieser Feiertage, unter der Bedingung, dass er nicht ungerechtfertigterweise am normalen Arbeitstag vor oder nach dem Feiertag abwesend war (K. E., Art 10 und 11).

Werden als gerechtfertigte Abwesenheiten angesehen:

- gesetzliche Gründe für die Unterbrechung des Arbeitsvertrages (Krankheit, bürgerliche Abwesenheiten, Teilarbeitslosigkeit, usw.);
- jedes Motiv, das vorher durch den Arbeitgeber akzeptiert wurde;
- jeder Fall von höherer Gewalt;
- bezahlter Bildungsurlaub;
- ein Betriebsstreik, unter der Bedingung :
  - . für die Streikenden, dass er durch eine anerkannte Gewerkschaftsorganisation anerkannt wurde;
  - . für die Nicht-Streikenden, dass sie durch die Arbeitslosigkeit entschädigt worden sind;
- eine Aussperrung;
- Gewerkschaftspflichten;
- Teilnahme an Gewerkschaftszusammenkünften, bis zu 12 Tage im Jahr (ein Kollektivabkommen kann eine längere Dauer vorsehen).

Wenn der Arbeitnehmer im Voraus weiß, dass er abwesend sein wird, muss er seinen Arbeitgeber spätestens am Tag zuvor in Kenntnis setzen. Im gegenteiligen Fall muss er seine Abwesenheit spätestens am Tag seiner Rückkehr begründen.

### 293.

Die Entlohnung für die Feiertage beinhaltet alle Elemente des Einkommens, auch Prämien, Provisionen, usw., jedoch unter Ausschluss von Zahlungen am Jahresende (Jahresendprämien, 13. Monat, usw.) (KE Art. 12).

Regelungen sehen vor wie der Lohn des Arbeitnehmers bestimmt wird.

Art der Lohnberechnung	Lohn des Feiertages
pro Stunde (KE, Art. 3)	Stundenlohn x verlorene Stunden. Der Stundendurchschnitt der Prämien berechnet sich auf die Zahlungsperiode vor dem Feiertag.
nach Leistung (KE, Art. 4)	Entlohnung der letzten 14 Tage, geteilt durch: - 10 (5 Tage-Woche) - 12 (6 Tage-Woche)
pro Stück oder Unternehmen (KE, Art. 5)	Entlohnung der letzten 4 Arbeitswochen geteilt durch die Anzahl effektiv gearbeiteter Tage.
nach Trinkgeld oder Gewinnanteile (KE, Art. 6)	Pauschale der LSS Beiträge
Pauschal (KE, Art. 7)	Lohnzahlung zur gewohnten Zeit.
auf Kommission (Angestellte) (KE, Art. 8)	- eventueller Fixlohn - Tagesdurchschnitt der Kommission basierend auf dem Vorjahr.

## C. WAS GESCHIEHT MIT DEM FEIERTAG, DER IN EINE PERIODE DER VERTRAGSUNTERBRECHUNG ODER -AUFLÖSUNG FÄLLT?

### 294.

Der Arbeitnehmer behält sein Recht auf Entlohnung von Feiertagen, die in die Zeit fallen:

- während des Jahresurlaubes;
- während 30 Tagen nach Beginn der Vertragsunterbrechung wegen Krankheit, Unfall, Arbeitsunfall, Berufskrankheit, Schwangerschaftsurlaub;
- während Streik oder Aussperrung;
- während 14 Tagen bei einer Vertragsunterbrechung aus einem anderen, im Gesetz über den Arbeitsvertrag festgelegten Grund, oder bei schwerwiegenden Gründen.

### 295.

Der Arbeitgeber muss den Lohn für jeden Feiertag zahlen, der auf einen Arbeitslosigkeitstag fällt innerhalb einer Periode der Teilarbeitslosigkeit (in Anwendung der Art. 49-51 des Gesetzes vom 3. Juli 78).

Für eine bestimmte Anzahl von Feiertagen, die in eine Teilarbeitslosigkeitsperiode fallen, muss der Arbeitgeber nur eine Entschädigung zahlen in Höhe des Bruttolohnes weniger die Sozialbeiträge.

Diese Anzahl wird bestimmt durch die Anzahl Teilarbeitslosigkeitstage im Laufe des Ziviljahres (siehe Tabelle). Dieser Entschädigung wurden keine Sozialbeiträge entnommen.

Ab X Tagen Arbeitslosigkeit ... (5 Tage-Woche)	... wird der Lohn für Y Feiertage reduziert
x	y
26	1
51	2
76	3
101	4
126	5
151	6
176	7
201	8
226	9

### 296.

Der Arbeitgeber muss auch die Feiertage bezahlen, die innerhalb von 30 Tagen nach dem Vertragsende auftreten, wenn dieser Vertrag mindestens ein Monat ununterbrochen dauerte. Wenn er weniger als einen Monat betrug, aber mindestens 15 Tage, hat der Arbeitnehmer Anrecht auf die Zahlung der Feiertage, die innerhalb von 14 Tagen nach Vertragsende auftreten.

Diese Regel gilt auch für Studenten- und Interimverträge. Außer bei einem Streik wendet sich diese Regel nicht bei einer Kündigung aus schwerwiegenden Gründen, sowie bei einem Rücktritt ohne schwerwiegenden Grund, an.

Sie wendet sich ebenfalls nicht an, wenn der Arbeitnehmer seine Arbeit bei einem anderen Arbeitgeber wieder aufnimmt.

## §4. POLITISCHER URLAUB

(G. 19.7.1976, abgeändert G. 23.3.2001, KE 28.12.1976 ; KE 22.2.1977 ; KE 5.4.2001)

### 297.

Die Arbeitnehmer des privaten Sektors (außer subventionierte Unterrichtszweige), die gewisse politische Mandate ausüben, haben das Recht, während einer bestimmten Anzahl Tage pro Woche ihrer Arbeit fernzubleiben um ihr Mandat auszuüben (siehe Tabelle). Diese Regelung betrifft die Gemeindefunktionen (Bürgermeister, Schöffe, Mitglied des Gemeinderates, Präsident des ÖSHZ, Vorstandsmitglied des ÖSHZ, Mitglieder des Polizeirates), die Provinzialmitglieder (mit Ausnahme der Abgeordneten) und die Mitglieder des Rates der Deutschsprachigen Gemeinschaft. Das Gesetz sieht ebenfalls dieses Recht vor für bestimmte Mandate in den Agglomerationen und Gemeindeverbänden (die in Wirklichkeit nicht mehr bestehen), sowie in den Gemeinschaftskommissionen der Region Brüssel-Hauptstadt (besetzt durch Mitglieder des Regionalrates) ; diese Mandate sind nicht in den folgenden Tabellen zu finden.

Mandat oder Funktion	Urlaubstage		
Bürgermeister, Schöffe, ÖSHZ-Präsident, Mitglieder Polizeirat	2 Tage/Woche		
	Anzahl Bewohner pro Gemeinde		
	< 10.000	10.000 – 50.000	> 50.000
Mitglieder des Gemeinderates, Mitglied des ÖSHZ	½ Tag/Monat	1 Tag/Monat	1 Tag/Monat
Vorstandsmitglied des ÖSHZ	1 Tag/Monat	2Tage/Monat	2,5 Tage/Monat
Provinzialmitglieder	Effektive Dauer der Sitzungen		
Parlament der Deutschsprachigen Gemeinschaft	1 Tag/Monat		

Der Urlaub wird nur gewährt zur Ausführung der Aufgaben, die direkt mit der Erfüllung des Mandates oder der Funktion zu tun haben. Wenn es sich um das Mandat des Bürgermeisters, des Schöffen, des ÖSHZ-Präsidenten oder des Mitgliedes des Polizeirates handelt, muss der Arbeitnehmer seine Abwesenheitstage spätestens am Mittwoch der Vorwoche mitteilen.

Der Lohn des politischen Urlaubs wird wie der Lohn eines Feiertages berechnet: Er ist begrenzt auf die Höchstgrenze den Entschädigungen der Krankenkasse. Der Lohn wird vom Arbeitgeber bezahlt, der die Rückerstattung erhält von der Institution, bei der der Arbeitnehmer sein Mandat ausübt; diese Rückerstattung wird von der Vergütung des Mandates abgezogen, bis zur Hälfte dieser Vergütung.

### 298.

Der Arbeitnehmer, der die Funktion oder das Mandat des Bürgermeisters, des Schöffen, des Mitgliedes des Polizeirates oder des ÖSHZ-Präsidenten ausübt, kann seinen Arbeitsvertrag auch vollständig unterbrechen für die Dauer dieses Mandates oder dieser Funktion. Dieses Recht wird nur gewährt für die Ausübung eines einzigen Mandates. Die Dauer dieser Unterbrechung ist auf mindestens 12 Monate festgelegt. Diese Unterbre-



chung kann jedes Mal mit oder ohne Unterbrechung zwischen den Perioden um mindestens einen Monat erneuert werden. Der Arbeitgeber, der diese Wahl trifft, erhält keinen Lohn mehr von seinem Arbeitgeber, sondern lebt von der Vergütung seines Mandates. Diese Mandate gewähren ebenfalls einen Schutz in Sachen soziale Sicherheit.

**299.**

Der Arbeitnehmer, der Kandidat für ein Mandat ist, das Anrecht erteilt auf politischen Urlaub, informiert den Arbeitgeber per Einschreiben innerhalb der 6 Monate vor der Wahl. Ab dieser Mitteilung genießt er Kündigungsschutz.