

Bedingungen der Laufbahn und des Alters

§1. Gewöhnliche Regelungen

A. SAB MIT 62 JAHREN

1182.

In Anwendung des KAA Nr. 17 des LRA beziehen die ab 62 Jahren entlassenen Arbeitnehmer eine zusätzliche Entschädigung.

Diese Altersbedingung gilt ab dem 1.1.2015. Vorher lag sie bei 60 Jahren. Diese letzte Bedingung bleibt gültig für die Arbeitnehmer, die vor dem 1.1.2015 entlassen wurden, die spätestens am 31.12.2016 60 Jahre alt sind und die die nachstehenden Laufbahnbedingungen erfüllen.

Um das SAB-Statut in der Arbeitslosenregelung nutzen zu können, müssen die Männer eine Berufslaufbahn von mindestens 40 Jahren haben und die Frauen von 31 Jahren. Diese Bedingung wird für die Frauen von Jahr zu Jahr angehoben, um im Jahr 2024 40 Jahre zu erreichen.

B. DAS SAB VOR 62 JAHREN

1183.

Das SAB mit 58 Jahren mittels 35 Jahren Berufslaufbahn ist möglich für weniger gesunde Arbeitnehmer oder für Arbeitnehmer mit seriösen physischen Problemen (KAA Nr. 104 vom 27.4.2015).

Können dieses System nutzen:

- die Arbeitnehmer, die durch eine zuständige Behörde als behindert anerkannt wurden
- die „Arbeitnehmer mit schweren physischen Problemen, die ganz oder teilweise durch ihre Arbeit entstanden sind und die die Fortsetzung ihres Berufes bedeutend beeinträchtigen“; diese Bedingung wird vom mikrotechnischen Ausschuss des Fonds für Arbeitsunfälle überprüft;
- die Arbeitnehmer, die dem Asbest ausgesetzt waren während mindestens 2 Jahren vor 1993 in den Sektoren der Herstellung oder Verarbeitung von Produkten oder Gegenständen auf Asbest- oder Asbestzementbasis.

1184.

Der Arbeitnehmer kann das SAB nutzen, wenn er mindestens 58 Jahre alt ist und 40 Berufsjahre hat (System der „langen Laufbahnen“: KAA Nr. 116 vom 27.04.2015, gültig vom 1.1.2015 bis zum 31.12.2016).

Ab dem 1.1.2017 könnte das Alter auf 60 Jahre erhöht werden.

Übergangsweise kann der Arbeitnehmer auch vom SAB profitieren :

- mit 56 Jahren und 40 Berufsjahren, wenn er vor dem 1.1.2016 entlassen wird und das Alter von 56 Jahren spätestens am 31.12.2015 erreicht;

- wenn er am 31.12.2014 mindestens 58 Jahre alt war und 38 Berufsjahre hatte („Klickprinzip“: Wahrung der vorherigen Regelung für diejenigen, die die Bedingungen erfüllten, die aber weiterhin arbeiteten und nun unter ein strengeres System fallen).

1185.

Der Arbeitnehmer kann ab 58 Jahren vom SAB profitieren, wenn er in bestimmten „schweren Berufen“ beschäftigt war:

a. er hat mindestens 33 Berufsjahre und ist darüber hinaus:

- Arbeiter im Baufach und wurde vom Arbeitsarzt als unfähig anerkannt, in diesem Sektor zu arbeiten;
- oder er hat mindestens 20 Jahre in Schichten mit Nachtarbeit gearbeitet (KAA Nr. 112 vom 27.04.2015, gültig von 1.1.2015 bis zum 31.12.2016):

b. er hat mindestens 35 Berufsjahre und war in Schichten, in unterbrochenen Dienstzeiten oder in Nachtarbeit beschäftigt während 5 Jahren innerhalb der letzten 10 Jahre oder während 7 Jahren innerhalb der letzten 15 Jahre vor dem Ende des Vertrages (diese Modalität muss in einem sektoriellen KAA vorgesehen sein, in dem vom KAA Nr. 113 vom 27.04.2015 vorgegebenen Rahmen).

§2. Unternehmen in Schwierigkeiten oder in Umstrukturierung

A. ALLGEMEINES

1186.

Wenn das Unternehmen in Schwierigkeiten ist oder sich in Umstrukturierung befindet, ist es möglich, das SAB vor dem oben erwähnten Alter zu gewähren. Diese Abweichung muss in einem als verpflichtend geltenden KAA vorgesehen sein (d.h. in einer paritätischen Kommission verhandelt worden sein), oder speziell vom Minister beglaubigt worden sein. Der Arbeitnehmer muss mindestens 10 Jahre Laufbahn innerhalb der letzten 15 Jahre im gleichen Sektor aufweisen oder 20 Jahre als Entlohnter.

In den Jahren 2015 und 2016 beträgt das Mindestalter 55 Jahre (KAA Nr. 117 vom 27.04.2015). Ab 2017 steigt es auf 57 Jahre und wird anschließend jährlich um ein Jahr angehoben, um schließlich 60 Jahre zu erreichen im Jahr 2020.

Unternehmen in Umstrukturierung:

1. Gültiges System in 2012:

- 55 Jahre, wenn das SAB im Rahmen einer Kollektiventlassung von mindestens 10 % aber weniger als 20 % des Personals geschieht;
- 52 Jahre in den anderen Situationen der Unternehmen in Umstrukturierung;
- 50 Jahre durch spezielle Genehmigung des Ministers, nach Gutachten der Beratungskommission.

2. Ab 1.1.2013: 55 Jahre. Wenn es sich aber um eine Kollektiventlassung von mindestens 20 % des Personals handelt und alle Arbeitnehmer einer technischen Betriebseinheit betrifft, wird die Altersbedingung progressiv angehoben entsprechend der für die Unternehmen in Schwierigkeiten gültigen Tabelle.

1187.

Der Arbeitgeber, der als in Schwierigkeiten oder in Umstrukturierung anerkannt wird, kann von der Ersetzungspflicht befreit werden.

1188.

Wenn es sich um ein verpflichtendes (in einer paritätischen Kommission verhandelt) oder speziell durch den Minister beglaubigtes KAA handelt, können die Arbeitnehmer mit einer verkürzten Kündigungsfrist im Falle der Pensionierung entlassen werden (siehe 2. Teil). Der Arbeitgeber muss die normale Kündigung bekannt geben, aber die Kündigungsfrist kann über ein Abkommen verkürzt werden, das nach der Bekanntgabe vereinbart wird.

B. WAS IST EIN UNTERNEHMEN IN SCHWIERIGKEITEN?

1. Die Kriterien

1189.

Ein Unternehmen kann als in Schwierigkeiten anerkannt werden, wenn:

- Im Laufe der beiden Geschäftsjahre vor der Antragstellung: negative Ertragsresultate, d.h. Verlust (vor Steuer) resultierend aus der normalen Betriebstätigkeit;
- im Laufe des letzten Geschäftsjahres: cash drain, d.h. ein Verlust (vor Steuer), der höher ist als der Betrag der Abschreibungen und der Wertminderungen auf die Einrichtungskosten und auf die materielle und immaterielle Aktiva.

Das Unternehmen muss die Jahreskonten der 5 letzten Geschäftsjahre vorlegen.

Für die Unternehmen, die Teil einer juristischen, wirtschaftlichen oder finanziellen Einheit mit konsolidierten Jahreskonten sind, trägt man nur diesen Jahreskonten der Einheit Rechnung.

2. Die Prozedur

1190.

Um als Unternehmen in Schwierigkeiten anerkannt zu werden, muss das Unternehmen beim Minister für Beschäftigung und Arbeit einen Antrag einreichen, der Folgendes beinhaltet:

- Beweis, dass die Kriterien erfüllt sind;
- KAA über SAB;
- dem Betriebsrat/der Gewerkschaftsdelegation/dem AGS/dem Gewerkschaftssekretär ein Umstrukturierungsplan zur Begutachtung unterbreiten, der einen positiven Aktionsplan für Frauen enthält;
- Beweis, dass das Unternehmen die notwendigen Garantien zur Zahlung des Zuschlags für das SAB zwischen 50 (oder das Alter des SAB) und 55 Jahren gewährleisten kann. Eine Befreiung von dieser Garantie ist möglich, wenn es materiell unmöglich ist, diese Garantie zu geben und nach einstimmigem Gutachten des Verwaltungsrates des Betriebsschließungsfonds.

Dauer der Anerkennung: Maximal 2 Jahre

C. WAS IST EIN UNTERNEHMEN IN UMSTRUKTURIERUNG?

1. Kriterien

1191.

3 Möglichkeiten bestehen:

a. Kollektiventlassung:

- Unternehmen mit mehr als 100 Arbeitnehmer: Entlassung von mindestens 10% des Personals;
- Unternehmen mit mehr als 20 und weniger als 100 Arbeitnehmer: Entlassung von mindestens 10 Arbeitnehmern;
- Unternehmen mit 12 bis 20 Arbeitnehmer: Entlassung von mindestens 6 Arbeitnehmern;
- Unternehmen mit weniger als 12 Arbeitnehmer: Entlassung von mindestens der Hälfte des Personals.

Die Kollektiventlassung muss entsprechend der Prozedur des KAA Nr. 24 (vom 02.10.1975) angekündigt werden; die KMU (20 Arbeitnehmer oder weniger) müssen ebenfalls diese Informations- und Untersuchungsprozedur der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter einhalten.

Dieser Bekanntgabe muss eine effektive Kollektiventlassung folgen in den 6 Monaten nach dem Antrag auf Anerkennung.

- #### b. Wirtschaftliche Arbeitslosigkeit in den Unternehmen, in denen mindestens die Hälfte des Personals Arbeiter sind: Wirtschaftliche Arbeitslosigkeit während mindestens 20 % der Gesamtanzahl der an die LASS angegebenen Tage für die Arbeitnehmer im Laufe des Jahres, das dem Anerkennungsantrag vorangeht.
- #### c. Institutionen (öffentlicher Sektor) mit einem vom Ministerrat oder einer Exekutive genehmigten Sanierungsplan

2. Die Prozedur

1192.

Begründeter Antrag beim Minister für Beschäftigung und Arbeit, wie für das Unternehmen in Schwierigkeiten. Die Anerkennung gilt für eine maximale Dauer von 2 Jahren; sie ist dem vorherigen Gutachten einer paritätischen Kommission des Dienstes für kollektive Arbeitsbeziehungen unterworfen.