

KAPITEL 3

Die Entlohnung

§1. Der Betrag der Entlohnung

A. DIE LOHNTARIFE UND DER GARANTIERTE MINDESTLOHN

227.

In Belgien werden die Lohntabellen (Tarife) in der Regel durch Kollektivabkommen festgelegt.

Sektorielle Abkommen bestimmen die Mindestlöhne; betriebliche Kollektivabkommen oder der Arbeitsvertrag können höhere Gehälter vorsehen. Die Einkommen für leitende Angestellte werden nicht in Tabellen in Kollektivabkommen, sondern direkt durch den Arbeitsvertrag festgehalten.

Lohnblockaden oder –wachstumsnormen werden manchmal im Rahmen der Gesetzgebung über die Wettbewerbsfähigkeit des Landes auferlegt.

228.

Ein überberuflicher Mindestlohn, „garantiertes durchschnittliches Monatsmindesteinkommen“ genannt, wird in zwei Kollektivabkommen des LRA festgelegt:

- Das KAA Nr. 43, durch spätere Abkommen angepasst, legt dieses Mindesteinkommen für die Arbeitnehmer ab 18 Jahren fest, die Leistungen aufgrund eines Arbeitsvertrages erbringen, mit Ausnahme der Arbeitnehmer von 18, 19 und 20 Jahren, die im Rahmen von Studentenarbeitsverträgen beschäftigt werden;
- Das KAA Nr. 50, angepasst durch die KAA Nr. 50bis und 50ter, das für Jugendliche unter 18 Jahren mit einem Arbeitsvertrag gilt, einschließlich einem Studentenvertrag, und für Arbeitnehmer von 18, 19 und 20 Jahren mit einem Studentenvertrag. Das KAA Nr. 50 gilt für die Sektoren und Aktivitäten, die keiner anderen paritätischen Kommission unterstehen oder die einer paritätischen Kommission unterstehen, die nicht gebildet wurde, und für Sektoren, für die die paritätische Kommission keine Mindestbeträge oder Löhne für Arbeitnehmer unter 21 Jahren festgelegt hat. Die paritätischen Kommissionen können also für diese Jugendlichen ein niedrigeres oder höheres Mindesteinkommen festlegen. Das KAA Nr. 50 gilt nur, wenn sie dies nicht tun.

229.

Das Kollektivabkommen Nr. 50 vom 13.07.93 sieht einen Mindestlohn für jugendliche Arbeitnehmer eines Sektors oder einer Aktivität vor, welche nicht einer paritätischen Kommission angehören, oder einer nicht-gebildeten paritätischen Kommission unterliegen.

Alter des Arbeitnehmers	% des Mindestlohnes
20 Jahre mit Studentenvertrag	94%
19 Jahre mit Studentenvertrag	88%
18 Jahre mit Studentenvertrag	82%
17 Jahre mit Studentenvertrag	76%
16 Jahre und weniger	70%

Für die Arbeitnehmer von 18, 19 und 20 Jahren ohne Studentenvertrag gilt das garantierte durchschnittliche Mindesteinkommen zu 100 %.

B. HANDHABUNG DER LOHNKOSTEN

230.

Das Gesetz vom 26. Juli 1996 legt einen neuen Verhandlungsrahmen „für die Förderung der Beschäftigung und die Wahrung der Wettbewerbsfähigkeit“ fest. Dieser neue Rahmen gründet auf folgende Grundsätze:

- a) Die Lohnentwicklung ist vorsichtshalber ausgerichtet auf die Entwicklung der Löhne bei unseren drei hauptsächlichsten Handelspartnern (Deutschland, Frankreich, Niederlande):
 - nur der Lohnentwicklung wird Rechnung getragen, um zu vermeiden, dass die Wettbewerbsfähigkeit gewahrt wird durch künstliche Erhöhung der Produktivität.
 - vorbeugende Ausrichtung, um zu vermeiden, im nachhinein in die Festlegung der zukünftigen Löhne eingreifen zu müssen.
- b) Die Sozialpartner müssen über diese Angleichung der belgischen Lohnentwicklung wachen. Aber in Ermangelung eines Abkommens bietet die Regierung ihre Vermittlung an, und wird dann entscheiden.
- c) Die Angleichung muss die Grundsätze der automatischen Lohnindexierung und der Tarifierhöhungen wahren. Die Indexierung und die Tarifierhöhungen werden normal angewandt, gleich was geschieht, unabhängig von der verfügbaren Spanne.
- d) Das zugrundeliegende Ziel dieser Lohnangleichung besteht darin, dass sich die Beschäftigung parallel zu den drei Nachbarstaaten entwickelt. Oder wenigstens, dass die globale überberufliche Beschäftigung gewahrt bleibt.

§2. Lohnformen

231.

Das Gesetz vom 12.04.1965 über den Schutz des Lohnes der Arbeitnehmer beruht auf folgendem Prinzip: „Es ist dem Arbeitgeber verboten, in irgendeiner Weise die Freiheit des Arbeitnehmers einzuschränken, über seinen Lohn nach seinem Gutdünken zu verfügen.“

Um dem Arbeitnehmer diese Freiheit zu garantieren, legt das Gesetz verbindliche Regeln

für die Zahlung von Löhnen, für die Einbehaltung von Löhnen und für Pfändungen und Abtretungen fest.

A. ZAHLUNGEN IN NATURA

232.

Ein Teil der Entlohnung kann jedoch auch in Form von Sachleistungen unter bestimmten Bedingungen und Einschränkungen vorgenommen werden. Diese Zahlungsmodalität muss in dem betreffenden Industriesektor oder in der Berufssparte gewöhnlich und erwünscht sein.

Können lediglich als „natura“ angesehen werden:

- die Unterkunft;
- Gas, Strom, Wasser, Heizung und Brennstoff;
- die Nutznießung eines Grundstückes;
- die am Arbeitsplatz eingenommenen Speisen, ausgenommen alkoholische Getränke und schädliche Produkte;
- Werkzeuge und deren Unterhalt; für die Arbeit nötige Materialien und Werkstoffe; insofern sie zu Lasten des Arbeitnehmers gehen.

233.

Der Wert der Sachleistungen muss schriftlich festgehalten werden, und dem Arbeitnehmer bei dessen Einstellung mitgeteilt werden.

Nahrung muss pauschal, wie in Sachen der sozialen Sicherheit, gewertet werden. Gleiches gilt für die Unterkunft, es sei denn es handelt sich hierbei um ein Haus oder ein Appartement; die Pauschale bezieht sich hier auf Strom, Wasser und Heizung.

Was Häuser, Appartements und Grundstücke angeht ist die Einschätzung frei.

Die anderen Vorteile müssen zum Selbstkostenpreis, der den geläufigen Preis nicht übersteigen darf, geleistet werden. Der Beweis, dass diese Bedingung erfüllt wurde, obliegt dem Arbeitgeber.

234.

Die Sachleistungen dürfen die Hälfte des Bruttolohnes nicht übersteigen, wenn es sich um Hausangestellte, Hausmeister, Lehrlinge und Praktikanten handelt, denen der Arbeitgeber Kost und Logis zur Verfügung stellt.

Stellt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer ein Haus oder ein Appartement zur Verfügung, beträgt die Grenze 2/5.

In allen anderen Fällen beträgt sie 1/5.

B. DIE BESONDEREN FORMEN DES LOHNES

235.

Die oben genannten Verfügungen beziehen sich auf den „Lohn“, d.h. auf den Geldbetrag, auf das Trinkgeld oder die in Geld messbaren Dienstleistungen und Vorteile, auf die der Arbeitnehmer aufgrund seiner Beschäftigung Anrecht hat (*Artikel 2 des Gesetzes vom 12.4.1965*).

In den letzten Jahren haben sich verschiedene alternative Entlohnungsweisen entwickelt in Form vom Mahlzeitschecks, Geschenkschecks und andere Vorteile dieser Art. Die Gewerkschaftsorganisationen versuchen, diese Entwicklung einzuschränken, die in ge-

wissem Maße das Prinzip gefährdet, nach dem der Lohn in Geld ausbezahlt wird, was jedem auch das Recht gibt, frei darüber zu verfügen. Auch die Steuergesetzgebung und die soziale Sicherheit bemühen sich, diese Entwicklung zu bremsen, denn diese Vorteile haben im Allgemeinen als erstes Ziel, die Zahlung der Steuern und der Sozialbeiträge zu vermeiden. Im dritten Teil befindet sich die Gesetzgebung über das Statut der Mahlzeitschecks in Bezug auf die soziale Sicherheit; das steuerliche Statut dieser Vorteile ist gleich.

Wie auch immer sie in Bezug zur Steuer und zur ONSS stehen, diese Vorteile gelten als Entlohnung und daher gelten auch für sie die gleichen Schutzregelungen wie o.a..

C. DIE FINANZIELLE BETEILIGUNG DER ARBEITNEHMER

(G. 22.5.2001, i.K. 1.1.2002)

236.

Einige Unternehmen schlagen vor, ihre Arbeitnehmer teilweise in Form von Betriebsaktien oder unter anderen Formen der Gewinnbeteiligung zu bezahlen. Traditionell dachte man, dass diese Form der Arbeitsbezahlung im Gegensatz steht zum Statut des Entlohten. Die finanziellen Resultate des Unternehmens hängen von vielen Faktoren ab, auf die die Arbeitnehmer individuell kaum Einfluss haben. Es ist also nicht gesagt, dass die Arbeitnehmer in Formeln dieser Art auf ihre Kosten kommen. Das Gesetz bietet daher gewisse Garantien, damit diese Bezahlungsweise unter guten Bedingungen eingeführt wird. Außerhalb des vom Gesetz geschaffenen Rahmens ist diese Bezahlungsweise verboten.

237.

Das Gesetz gilt für die Arbeitgeber, die der Gesellschaftssteuer oder der Nicht-Residierenden-Steuer unterworfen sind, mit Ausnahme der Koordinierungszentren. Die Verwaltungen, die meisten öffentlichen Institutionen und die GoE sind also nicht betroffen.

238.

Das System muss folgende Bedingungen erfüllen:

- Für alle Arbeitnehmer des Unternehmens gelten.
- Mit Lohnerhöhungen einhergehen.
- Höchstgrenze:
 - 10 % der Bruttolohnmasse;
 - 20 % des Nettogewinns nach Steuer.
- die Einführung der finanziellen Beteiligung darf nicht zu einer Reduzierung der Beschäftigung.
- Keine Auswirkung auf die anderen Bestandteile des Lohnes.

239.

Ein System der finanziellen Beteiligung kann entweder durch KAA oder durch einen „Beitrittsakt“ eingeführt werden, das heißt durch ein Verfahren, das der Erstellung oder Abänderung der Arbeitsordnung ähnlich ist. Sonderregelungen gelten für Unternehmensgruppen.

240.

Aus der Sicht des Arbeitgebers ist die Beteiligung der Arbeitnehmer Teil des Nettogewinns

nes nach Abzug der Gesellschaftssteuer. Sie untersteht nicht der ONSS.

Aus der Sicht des Arbeitnehmers ist die Beteiligung nicht im Lohn integriert (Berechnung des garantierten Lohnes, des Urlaubsgeldes, der Kündigungsentschädigung, der Sozialschädigungen). Diese Vorteile sind nicht von der Lohnnorm betroffen. Im Falle des Konkurses des Unternehmens erhalten sie den gleichen Vorzug wie die Löhne.

Die Gewinnbeteiligungen unterstehen einem Solidaritätsbeitrag an die ONSS (13,07 %) und einer Steuer von 25 %.

Die Kapitalbeteiligungen und die Investierungssparpläne unterstehen einer Steuer von 15 % (25 % wenn die Anteile verkauft werden oder das Kapital zurückerstattet wird vor der vorgesehenen Frist).

D. DIE SICH NICHT WIEDERHOLENDEN VORTEILE, DIE AN DIE RESULTATE GEBUNDEN SIND

(KAA 90 vom 21.12.2007; G. 21.12.2007 (Ausführung Überberuf. Abk.) Art. 7 bis 20, gültig ab 1.1.2008, abgeändert durch KAA 90bis, 21.10.2010)

241.

Die in der Referenz erwähnten Texte regeln die Gewährung der sich nicht wiederholenden Vorteile, die an die Resultate gebunden sind, d.h. die Vorteile (z.B. eine Geldprämie), die auf die Realisierung von kollektiven Zielen des Unternehmens, der Unternehmensgruppe oder einer bestimmten Gruppe von Arbeitnehmern zurückzuführen sind. Diese Ziele müssen „klar, transparent, definierbar, messbar und überprüfbar“ sein; es kann sich um finanzielle Ziele handeln (z.B. das Erreichen eines bestimmten Umsatzes), aber auch um andere Ziele. Es darf sich nicht um individuelle Ziele handeln. Um zu vermeiden, dass diese Vorteile den gewöhnlichen Lohn ersetzen, wurde vorgesehen, dass die Realisierung dieser Ziele zum Zeitpunkt der Einführung des Systems nicht „offensichtlich sicher“ sein darf.

Die Gewährung solcher Vorteile geht im Prinzip aus einem betrieblichen KAA hervor. In den Unternehmen, in denen keine Gewerkschaftsdelegation besteht, kann dieses System jedoch eingeführt werden über einen „Beitrittsakt“. Das Gesetz regelt die Prozedur der Ausarbeitung dieser Beitrittsakte minutiös. In einer ersten Phase wird das Projekt den Arbeitnehmern mitgeteilt nach den Modalitäten, wie sie in der Arbeitsordnung stehen. In einer zweiten Phase wird es bei der Dienststelle der kollektiven Arbeitsbeziehungen des SPF Beschäftigung, Arbeit und Sozialkonzertierung eingetragen. Diese leitet es weiter an die Paritätische Kommission, die überprüft, ob die Bedingungen erfüllt werden. Äußert sich die Paritätische Kommission nicht innerhalb von 2 Monaten, so wird die Überprüfung durch die Arbeitsinspektion durchgeführt.

242.

In dem Maße wo sie einen bestimmten Jahresbetrag nicht überschreiten, unterstehen diese Vorteile einem besonderen Arbeitgeberbeitrag von 33 % an das LASS, es werden aber keine weiteren Sozial- oder Steuerabzüge abgehalten. Diese Vorteile eröffnen keinerlei Anrecht auf sozialer Ebene; ein KAA kann das Gegenteil vorsehen, außer im Bereich der Sozialen Sicherheit und des Jahresurlaubs und ohne die administrativen Pflichten gegenüber dem LASS zu verändern. Diese Vorteile gelten nicht bei der Feststellung, ob der Lohn dem durchschnittlichen monatlichen Mindesteinkommen entspricht.

E. DIE ÖKOSCHECKS

(KAA 98 vom 20.2.2009; KE 28.11.1969; Art.17quater, eingeführt durch KE 14.4.2009)

243.

Die Öko-Schecks sind Gutscheine, um sich ökologische Produkte oder Dienste anzueignen (Einsparung von Energie, Wasser, Umweltverschmutzung durch das Auto, Abfallentsorgung, usw....). Das KAA enthält eine begrenzte Liste der betreffenden Produkte und Dienste; diese Liste wird regelmäßig angepasst. Die Öko-Schecks sind Teil des Lohnes, sind aber, unter gewissen Bedingungen von Steuern und Sozialbeiträgen befreit. (Siehe Teil 3).

Zeit- und Teilzeitarbeitnehmer müssen mindestens eine Anzahl an Ökoschecks erhalten, die im Verhältnis zu ihrem Arbeitsvolumen steht. Die Anzahl der Ökoschecks darf nicht wegen Mutterschaftsurlaub und auch nicht während den 30 ersten Tagen der Arbeitsunfähigkeit reduziert werden

Die CSC verfügt über eine Internetseite (www.ecocheque.be), die alle nützlichen Einzelheiten dieser Regelung enthält.

§ 3. Die Rückerstattung der Unkosten

A. DIE UNKOSTEN ZU LASTEN DES ARBEITGEBERS

244.

Es kann vorkommen, dass der Arbeitnehmer im Rahmen seiner Aktivität bestimmte Unkosten für den Arbeitgeber verursacht: Fahrtkosten, Repräsentationsunkosten, Übernachtungskosten, Geschäftsessen,... Diesbezüglich besteht keine nationale Gesetzgebung. Bestimmte Sektorenabkommen sehen solche Rückerstattungen auf pauschaler Basis vor (z.B. AAO-Entschädigung im Transportsektor, die die warmen Getränke und die gewöhnlichen Erfrischungen, die vom Unternehmen zu den Kaffeepausen oder im Falle anormaler Temperaturen am Arbeitsplatz angeboten werden; „Mobilitätsentschädigung“ im Bausektor, die die Fahrten zwischen dem Sitz des Unternehmens und der Baustelle mit dem persönlichen Fahrzeug des Arbeitnehmers abdeckt). Bei den Fahrtkosten handelt es sich gewöhnlich auch um pauschale Rückerstattungen (z.B. in Bezug auf die Kilometerentschädigung der Beamten). Diese Rückerstattungen sind keine Löhne. Wenn bewiesen ist, dass sie reelle Kosten abdecken, oder wenn es sich um Pauschalen eines vernünftigen Betrages handelt, müssen weder Steuern noch Sozialbeiträge darauf bezahlt werden.

B. DIE TRANSPORTKOSTEN ZWISCHEN WOHN- UND ARBEITSORT

KAA 19octies vom 20.2.2009 mit Wirkung ab dem 1.2.2009. Dieses KAA gilt im Prinzip für alle Sektoren, die von dem KAA-System betroffen sind (Privatsektor). Die Sozialpartner fragten die Ausdehnung der nachstehenden Gesetze und Regelungen, auf die Sektoren, die nicht durch das KAA-System abgedeckt sind (öffentlicher Sektor). Diese Anpassung war zum Zeitpunkt des Drucks dieser Broschüre noch nicht durchgeführt worden. Für die betroffenen Sektoren bleiben das G. 27.7.1962, KE und ME 10.12.1990 gültig, die eine Intervention in das SNCB-Abonnement vorsehen.

245.

Was den Transport durch die Eisenbahn betrifft wird die Intervention des Arbeitgebers aufgrund einer Tabelle von Pauschalbeträgen berechnet. (Der Text des KAA und die Tabelle können von der Internetseite des Landesrates der Arbeit heruntergeladen werden)

246.

Was die anderen öffentlichen Verkehrsmittel betrifft (TEC, STIB, De Lijn), wird nur eine Intervention gezahlt, wenn die Strecke mindestens 5 Kilometer ab der Starthaltestelle erreicht.

- a.) Wenn der Preis für den Transport proportional zur Distanz ist, ist die Intervention dieselbe wie für die Eisenbahn, ohne 75 % des tatsächlichen Preises überschreiten zu können.
- b) Wenn der Preis unabhängig von der Distanz ist, entspricht die Intervention 71,8 % des tatsächlich gezahlten Preises, ohne die Rückerstattung für die Zugkosten für einen Weg von 7 km zu überschreiten.

247.

Wenn der Arbeiter mehrere öffentliche Transportmittel benutzt, hat er für jedes Verkehrsmittel Anspruch auf eine Intervention, die nach den oben genannten Regeln berechnet wurde.

Allerdings, wenn die Gesamtstrecke mit nur einer Transportkarte durchgeführt wird, ohne dass diese Karte nach den benutzten Verkehrsmitteln unterteilt ist, wird die Intervention nach der Tabelle der „Eisenbahn“ berechnet.

Wenn der Arbeiter Transportmittel auf dem Territorium eines anderen Mitgliedstaates der Europäischen Union benutzt („Grenzgänger“), wird die Intervention in die Fahrtkosten zwischen dem Wohnort und der belgischen Grenze berechnet, als ob die Strecke in Belgien erfolgte; sie ist in allen Fällen gemäß der Tabelle „Eisenbahn“ begrenzt, in Anbetracht der Gesamtdistanz, in Belgien und im Ausland, zwischen dem Wohnsitz und dem Arbeitsort.

248.

Um diese Intervention zu erhalten:

- übergibt der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber eine unterzeichnete Erklärung, die belegt, dass er regelmäßig ein öffentliches Verkehrsmittel benutzt für eine Distanz von mindestens 5 km zwischen seinem Wohn- und Arbeitsort; er präzisiert die effektiv hinterlegte Kilometerzahl; der Arbeitgeber kann diese Erklärung überprüfen;
- der Arbeitnehmer präsentiert dem Arbeitgeber die Fahrkarte.

Die Arbeitgeberintervention wird gezahlt:

- einmal monatlich, wenn es sich um ein Monatsabonnement handelt;
- entsprechend der Periodizität der Lohnzahlung, was die Wochenkarten angeht;
- in den anderen Fällen auf Präsentation der Fahrkarte.

249.

Was die Transportmittel betrifft, die keine öffentlichen Transporte sind, besteht weder ein KAA noch eine intersektorielle Gesetzgebung. Mehrere betriebliche oder sektorielle KAA sehen eine Rückerstattung für die Transportkosten mit dem Privatwagen vor.

§4. Der Lohnschutz

(Gesetz 12.04.1965 bezüglich des Lohnschutzes der Arbeitnehmer)

A. ZAHLUNGSFRIST

250.

Die Entlohnung erfolgt spätestens am 4. Arbeitstag nach Beendigung der Arbeitsperiode für die der Lohn zu zahlen ist (Art. 9, Abs. 8).

Eine andere Frist, kürzer oder länger, kann durch ein Kollektivabkommen festgelegt werden (Art. 9, Abs. 9).

Die Arbeitsordnung oder „jede andere in Kraft stehende Regelung“ kann ebenfalls eine andere Frist bestimmen, welche aber nicht über 7 Arbeitstage nach Beendigung der zu entlohnenden Arbeitsperiode hinausgehen darf (Art. 9, Abs. 7).

Wird der Lohn in Form einer Überweisung oder eines Schecks gezahlt, gilt die Zahlung als erfolgt (K. E. 05.03.1986, Art. 2) :

- bei einer Überweisung : am Tag der Gutschreibung auf dem Konto des Arbeitnehmers;
- bei einem Scheck:
 - wurde der Scheck durch die Post zugestellt, 3 Arbeitstage nach dem auf dem Scheck angegebenen Datum;
 - wurde der Scheck dem Arbeitnehmer ausgehändigt, am darauffolgenden Tag;

Im Falle einer Verspätung der Lohnzahlung muss der Arbeitgeber Verspätungszinsen zahlen.

B. REGELMÄSSIGKEIT (Art. 9 Abs. 1)

251.

Die Entlohnung muss in regelmäßigen Abständen stattfinden, wenigstens zweimal im Monat bei einem maximalen Abstand von 16 Tagen, außer :

- für Angestellte, die mindestens einmal im Monat entlohnt werden;
- wenn ein zwingendes Kollektivabkommen andere Bestimmungen vorsieht;
- Provisionen, die alle 3 Monate bezahlt werden, oder gemäß Bestimmungen, die für Handelsvertreter vorgesehen sind;
- Gewinnbeteiligungen und ähnliche Bezüge.

C. ZAHLUNGSMODALITÄTEN (Art. 5 und K. E. 05.03.1986)

252.

Der Lohn muss in Buchgeld gezahlt werden. Unter Buchgeld versteht man Postanweisungen, Zirkularschecks oder Überweisungen auf ein Bank- oder Postkonto.

Es ist jedoch möglich, vom Prinzip des Buchgeldes abzuweichen. Der Lohn kann noch von Hand zu Hand ausgezahlt werden, wenn diese Zahlungsweise in einem KAA vorgesehen ist, das innerhalb eines paritätischen Organs abgeschlossen wurde, oder durch eine stillschweigende Vereinbarung oder durch eine sektorale Anwendung, die die Bedingungen erfüllt, die im KA vom 26.12.2015 über die Formalisierung und Veröffentlichung eines impliziten Sektorenabkommens oder einer sektoralen Verwendung in Sachen Lohnauszahlung von Hand zu Hand vorgesehen sind.

Wenn der Lohn von Hand zu Hand gezahlt wird, muss der Arbeitnehmer einen Zahlungsbeleg zur Unterzeichnung erhalten.

D. ABZÜGE

(Art.203)

253.

Der Arbeitnehmer verfügt nach eigenem Ermessen über sein Einkommen. Es ist dem Arbeitgeber untersagt, dieses zu beeinflussen. Die Umwandlung der Entlohnung in Mahlzeitschecks zum Beispiel, steht im Gegensatz zu dieser Regel.

Die einzigen Abzüge, die der Arbeitgeber vornehmen kann, abgesehen von den Steuervorabzügen, die der sozialen Sicherheit, die gewährten Lohnvorschüsse und eventuelle Kauttionen, sind:

- Lohnpfändungen und -abtretungen;
- Geldbußen, die gemäß der Arbeitsordnung auferlegt wurden;
- Schadenersatz, den der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber schuldig ist.

Die Gesamthöhe der Geldbußen und des Schadenersatzes darf 1/5 des ausgezahlten Nettolohnes nicht überschreiten, außer der Arbeitnehmer hat einen absichtlichen Fehler begangen, oder seinen Arbeitsvertrag vor Begleichung der Schuld gebrochen.

E. ABRECHNUNG

(Art. 14; KE 27.9.1966)

254.

Bei jeder definitiven Regelung muss dem Arbeitnehmer eine Lohnabrechnung ausgestellt werden. Unter bestimmten Bedingungen kann diese Lohnabrechnung in elektronischer Form geliefert werden (G. 3.6.2007, Art. 16).

Der Inhalt dieser Abrechnung wird durch die Paritätischen Kommissionen festgelegt. In Ermangelung einer sektoriellen Regelung muss diese Abrechnung Folgendes beinhalten:

- Name und Adresse des Arbeitgebers
- Name und Initialen des Vornamens des Arbeitnehmers, sowie seine Kennnummer beim Arbeitgeber;
- die Periode, auf die sich die Abrechnung bezieht;
- die Arbeitsleistungen (Anzahl Tage, Stunden, usw.)
- der Basislohn (Stunden-, Monatslohn, usw.)
- der gesamte Bruttolohn;
- gegebenenfalls die Zusammensetzung des Bruttolohnes:
 - o Barzahlungen
 - . Geleistete Arbeit
 - . Überstunden
 - . Lohn für gleichgestellte Tage (Feiertage, Krankheit, usw.)
 - . Vorteile in Natura
- die Sozialsicherheitsbeiträge;
- die Summen, die nicht sozialabgabepflichtig sind;
- der steuerbare Betrag
- der Berufssteuervorabzug
- die nicht steuerpflichtigen Summen

- der gewährte Nettobetrag
- die abzuziehenden Beträge (Vorschüsse, Vorteile in Natura, Pfändung oder Abtretung, Bußgelder, Schadensersatzzahlungen, usw.)
- der netto in bar auszahlende Betrag

F. INDIVIDUELLES KONTO

255.

Das individuelle Konto ist ein soziales Dokument, das der Arbeitgeber führen muss. Das individuelle Konto führt auf :

- die Identität des Arbeitgebers, vor allem die Bezeichnung der zuständigen paritätischen Kommission ;
- die Identität des Arbeitnehmers, vor allem seine Funktion und die Qualifikation, die ihm nach den Klauseln der kollektiven Abkommen zugewiesen wurden;
- Die dem Arbeitnehmer gezahlten oder zustehenden Beträge, vor allem:
 - * pro Zahlungsperiode und pro Trimester: die Anzahl gearbeiteter Tage und der Abwesenheitstage, mit Angabe des Grundes (für diese Angaben kann der Arbeitgeber das individuelle Konto durch eine Tabelle ersetzen, die pro Tag die Anzahl Arbeitsstunden angibt und den Grund der Abwesenheit);
 - * pro Zahlungsperiode eine vollständige Zusammensetzung des Lohnes;
 - * pro Trimester und pro Jahr die Gesamtbeträge, auf die LASS-Beiträge eingezogen wurden und der Betrag der LASS-Beiträge des Arbeitnehmers;
 - * pro Jahr: der steuerbare Betrag und der Betrag des Steuervorabzugs.

Eine Kopie des individuellen Kontos (und gegebenenfalls der oben beschriebenen Leistungstabelle) für das vergangene Kalenderjahr muss dem Arbeitnehmer vor dem 1. März des folgenden Jahres zugestellt werden; endet der Vertrag im Laufe des Jahres, muss diese Kopie innerhalb von 2 Monaten nach dem Trimester, in dem der Vertrag endete, zugestellt werden.

§5. Lohnpfändungen und -abtretungen

A. WAS IST EINE PFÄNDUNG?

256.

Pfändungen sind Vollstreckungsmaßnahmen gegen Schuldner, die ihre Schulden nicht bezahlen. So wie es möglich ist, materielle Güter zu pfänden (Möbel, Immobilien, ...), ist es auch möglich Geldbeträge einzuziehen, die Dritte dem Schuldner schulden. Diese Prozedur wird bei den Lohnpfändungen angewandt. Der Arbeitgeber zahlt dem Gläubiger einen Teil des durch den Arbeitnehmer verdienten Lohnes. Seltener ist diese Lohnpfändung eine erhaltende Maßnahme, um strittige Summen zu blockieren.

Wir weisen darauf hin, dass sich diese Prozedur z. B. auch auf Pfändungen von Sozialentschädigungen anwendet.

257.

Die normale Pfändungsprozedur wird im Strafgesetzbuch beschrieben. Der Arbeitnehmer erhält durch den Gerichtsvollzieher eine „Zustellungsurkunde über die Pfändung“, die ihn davon in Kenntnis setzt, dass sein Arbeitgeber die Anweisung erhalten hat, seinen

Lohn zugunsten eines Gläubigers zurückzuzahlen. Auf diesem Dokument sind die Gesetzestexte, die das Verfahren regeln, und insbesondere die Möglichkeiten der Berufung gegen diese Maßnahme vermerkt.

Bestimmte Gesetzgebungen sehen besondere Pfändungsprozeduren vor. So können bestimmte Steuerverwaltungen Gebrauch einer vereinfachten Pfändung machen.

Das Gericht (im Allgemeinen der Friedensrichter), das zur Zahlung einer Unterhaltsrente verurteilt, kann den Gläubiger dazu ermächtigen, die Summe der Unterhaltsrente direkt vom Einkommen des Schuldners zu beziehen.

B. WAS IST EINE ABTRETUNG?

258.

Im Gegensatz zur Pfändung ist die Abtretung ein freiwilliger Akt. Wie man einen materiellen Gegenstand abgeben oder verkaufen kann, kann man einer anderen Person ein Recht abtreten (z. B. das Recht einen Geldbetrag zu erhalten). Die Gründe, aus denen ein Arbeitnehmer dazu kommt, seinen Lohn abzutreten, sind theoretisch sehr unterschiedlich. In der Praxis handelt es sich meistens um eine Art der Zahlungsgarantie der Schulden: Um Prozedur- und Pfändungskosten zu vermeiden, akzeptiert der Schuldner freiwillig, einen Teil seines Lohnes abzutreten.

Eine Lohnabtretung wird fast immer im Rahmen eines Kreditvertrages vereinbart. Sie wird gleichzeitig mit dem Kreditvertrag abgeschlossen, gelangt aber erst zur Ausführung, wenn der Nutznießer des Kredits seine Verpflichtungen nicht einhält.

Tatsächlich funktioniert die Abtretung oft wie eine Form der Pfändung. Deshalb werden bestimmte Regelungen bei der Pfändung auch bei den Abtretungen angewandt.

259.

Die Abtretungsprozedur ist sehr einfach: Es genügt, dass sie dem Dritten (z. B. dem Arbeitgeber) mitgeteilt wird (grundsätzlich per Einschreiben), der sie dann durchführen muss.

Die Lohnabtretung ist Gegenstand einer spezifischen Prozedur, beschrieben im Gesetz über den Lohnschutz (*Gesetz 12.04.1965, Art. 27-35*). Falls das Gesetz über die Ratenkäufe zur Anwendung kommt (dies ist meistens der Fall), muss die Lohnabtretungsurkunde die Gesetzesartikel bezüglich des Verfahrens und der Berufungsmöglichkeiten, die der Arbeitnehmer hat, angeben. Der Arbeitnehmer hat das Recht, sich der Ausführung der Abtretung zu widersetzen; der Gläubiger muss die Abtretung dann vor dem Friedensrichter geltend machen. Diese Prozedur wird nicht angewandt, wenn die Abtretung durch eine authentische Urkunde festgehalten wird, z. B. eine notarielle Urkunde, was im Allgemeinen der Fall ist bei vereinbarten Abtretungen im Rahmen von Hypothekendarlehen. Die Prozedur des Gesetzes über den Lohnschutz ist auch anwendbar bei der Abtretung von Sozialentschädigungen, wenn diese vereinbart wurde im Rahmen von Ratenkäufen.

C. BEGRENZUNGEN VON PFÄNDUNGEN

Justizgesetz, Art. 1409 bis 1412

260.

Die Löhne sind nur zu dem Anteil pfändbar, wie in den folgenden Tabellen beschrieben. Die in diesen Tabellen aufgeführten Beträge werden jedes Jahr ab dem 01. Januar inde-

xiert. Sie können auch über einen königlichen Erlass erhöht werden, nachdem der LRA ein Gutachten abgegeben hat.

Die Pfändung oder die Abtretung von Entschädigungen der sozialen Sicherheit (Pensionen, Arbeitslosenentschädigungen, Entschädigungen der Krankenkasse, Entschädigungen für Arbeitsunfälle oder Berufskrankheiten, Zulagen der Laufbahnunterbrechung) unterliegen ähnlichen Begrenzungen. Gleiches gilt für die Pfändung oder Abtretung von Unterhaltszahlungen.

1. Pfändungen auf Löhne und andere Berufseinkommen

Einkommensklasse (2014)	Pfändbarer Anteil
bis zu 1.073 Euro	0
1.073 bis 1.153 Euro	20%
1.153 bis 1.272 Euro	30%
1.272 bis 1.391 Euro	40%
über 1.391 Euro	100%

2. Pfändungen auf Sozialleistungen und andere nicht-berufliche Einkommen

Einkommensklasse	Pfändbarer Anteil
bis zu 1.073 Euro	0
1.073 bis 1.153 Euro	20%
1.153 bis 1.391 Euro	40%
über 1.391 Euro	100%

3. Beispiel: Nettolohn von 1.500 Euro (Tabelle 1)

Einkommensklasse	Pfändbarer Anteil	Verbleib für den Arbeitnehmer
bis zu 1.073 Euro	0	1.073
1.073 bis 1.153 Euro	16	64
1.153 bis 1.272 Euro	35,7	83,3
1.272 bis 1.391 Euro	47,6	71,4
über 1.391 Euro	109	0
TOTAL	208,30	1291,70

261.

Die vorstehenden Beträge sind um einen Betrag pro Kind zu Lasten zu erhöhen. Der Begriff „Kind zu Lasten“, sowie die entsprechenden Modalitäten werden von 1 KE vom 27.12.2004 und 1 ME vom 23.11.06, gültig ab 30.01.07, geregelt. Es handelt sich um eine Person unter 25 Jahren (oder die sich in einem Zustand der verlängerten Minderjährigkeit befindet), die durch eine Verwandtschaft 1. Grades an die betroffene Person gebunden ist oder wo diese als „soziales Elternteil“ gilt, das die Kosten für Unterkunft, Unterhalt und Erziehung übernimmt. Wer ein Kind als zu Lasten angeben möchte, muss dies mittels eines speziellen Formulars tun, das an den Arbeitgeber, an die Institution der sozialen Sicherheit oder gegebenenfalls an den Gerichtsvollzieher gerichtet wird. Diesem Antrag muss ein Beweis zugefügt werden. Dieser Beweis kann ein Beleg der Krankenkasse sein, eine Bestätigung der Haushaltszusammensetzung oder auch ein Abkommen

der geteilten Verantwortung.

262.

Die Anteile werden auf den monatlichen Nettobetrag berechnet (nach Abzug der Sozialbeiträge und des Steuervorabzuges). Wenn der Arbeitnehmer im Laufe eines Monats mehrere Löhne bezieht (z. B. im Falle eines Teilzeitbeschäftigten bei mehreren Arbeitgebern), müssen diese Löhne kumuliert werden.

Erhält der Arbeitnehmer Löhne und Sozialleistungen, werden diese kumuliert und es gilt der pfändbare Anteil der Löhne.

263.

Diese Begrenzungen gelten bei den Pfändungen (und bei den vereinfachten Pfändungen seitens der Steuerverwaltungen) und bei den Abtretungen.

Sie gelten nicht, wenn es darum geht, Unterhaltszahlungen zu leisten.

Diese werden übrigens vor allen anderen Pfändungen und Abtretungen gezahlt. Letztere werden dann auf den verbleibenden pfändbaren Anteil ausgeführt. Wenn die Unterhaltszahlung im Beispiel 208,30 Euro überschreiten würde, so bliebe im Beispiel der 3. Tabelle nichts mehr für andere Gläubiger.

264.

Bestimmte Beträge sind nicht pfändbar, außer für Unterhaltszahlungen:

- Familienzulagen und Leistungen für Waisen;
- Rückerstattungen der Gesundheitspflege im Rahmen der Krankenversicherung oder der Gesetzgebung über die Arbeitsunfälle und die Berufskrankheiten;
- gewährte Summen für den Unterhalt von Prothesen oder Apparaten der Orthopädie;
- Unterstützungsentschädigungen von dritten Personen in der Gesetzgebung über die Arbeitsunfälle;
- Unterstützungsentschädigungen (Minimex, garantiertes Einkommen für ältere Personen, Entschädigungen für Behinderte).

Die Sozialhilfe des ÖSHZ ist unpfändbar, selbst für Unterhaltszahlungen.

Spezifische Begrenzungen bestehen, wenn unrechtmäßig gezahlte Sozialleistungen zurückgefordert, und von späteren Entschädigungen abgehalten werden. Außer im Falle von Betrug darf dieser Abzug 10% der späteren Entschädigungen nicht überschreiten.

265.

Die Mahlzeitschecks, die die Bedingungen erfüllen, um von Sozial- und Steuerbeiträgen befreit zu sein (s. Teil 3), sind weder pfändbar noch abtretbar (*Art. 1409 §1ter, eingeführt durch G. 6.5.2009*).

266.

Die vorher erwähnten Regelungen gelten für die Pfändungen und Abtretungen von Summen, die dem Schuldner noch zu zahlen sind. Sie sind weder auf Güter anwendbar, noch auf Geldbeträge, über die der Schuldner effektiv verfügt, auch wenn sie bei einem Dritten angelegt sind, zum Beispiel auf einem Bankkonto. Um die Zahlungen per Überweisung auf ein Bankkonto zu fördern, sieht das Gesetz einen Schutz der in Funktion der oben erwähnten Regeln geschützten Summen vor, wenn diese auf ein Bankkonto überwiesen werden (Abänderung des Rechtskodex durch Rahmen-Gesetz 27.12.2005; KE 4.7.2006; gültig 1.1.2007)

Die gegen Pfändung geschützten Einkommen gegenüber denjenigen, die sie zahlen, bleiben innerhalb der gleichen Grenzen geschützt, wenn sie auf ein Sichtkonto gesetzt werden. Normalerweise muss der Schuldner, also der Inhaber des Sichtkontos beweisen, dass es sich um geschützte Einkommen handelt. Das Gesetz erleichtert diese Beweisführung, indem es vorsieht, dass die entsprechenden Summen mit einem speziellen Kode versehen werden, der durch die Bank vermerkt wird und auf den Kontenauszügen eingetragen ist. Die Bank informiert den Schuldner oder seinen Gerichtsvollzieher, der eine Pfändung oder Abtretung durchführt.

Die entsprechenden Summen sind während 30 Tagen ab ihrer Eintragung auf das Konto geschützt. Mit jedem Tag, der vergeht, wird der unpfändbare Teil der Summe um 1/30 reduziert. Das Gesetz sieht eine detaillierte Prozedur vor um eine Pfändung oder eine Abtretung auf ein Bankkonto vorzunehmen, um die pfändbaren Summen zu berechnen und um eventuelle Einwände zu entscheiden.

D. DIE KOLLEKTIVE SCHULDENREGELUNG

267.

Die Pfändungsbegrenzungen bilden nur einen unperfekten Schutz der verschuldeten Person. Die Schuld besteht weiter. Oft erhöht sie sich durch Zinsen oder Gerichtskosten. Das Gesetz sieht eine Prozedur vor, die es der überschuldeten Person ermöglicht, aus dieser Situation herauszukommen, gegebenenfalls durch die Neuordnung der Schulden. Ein bestimmte Anzahl von Personen (Gerichtsvollzieher, Anwälte), Institutionen (ÖSHZ) und Vereinigungen können die Rolle des Vermittlers übernehmen um eine Lösung im Einverständnis mit den Gläubigern zu finden.

Wenn keine friedliche Lösung gefunden werden kann, kann die Person vor Gericht eine kollektive Schuldenregelung beantragen. Der Richter bezeichnet einen Vermittler, der Vorschläge ausarbeitet. In jedem Fall verwaltet der Vermittler während der Phase der Ausarbeitung dieser Vorschläge die gesamten Einkünfte der verschuldeten Person, einschließlich der Löhne und Sozialleistungen. Er gibt der Person, was sie zum Leben braucht. Um diesen Betrag festzulegen ist er nicht an die pfändbaren Anteile gebunden, wie sie oben beschrieben sind.

Wenn aufgrund der ungenügenden Einkünfte der Person keine kollektive Regelung möglich ist, ist es unter gewissen Bedingungen möglich, einen totalen Schuldenerlass zu erhalten.

Der für die kollektive Schuldenregelung zuständige Richter ist zurzeit das Arbeitsgericht.