

KAPITEL 3

Die Verpflichtungen nach Beendigung des Arbeitsvertrages

§1. Allgemeine Regeln

462.

Grundsätzlich enden die gegenseitigen Verpflichtungen mit dem Ende des Arbeitsvertrages.

Das Verbot, Geheimnisse in Verbindung mit der beruflichen Aktivität zu verbreiten oder ungesetzliche Konkurrenzaktionen zu tätigen, besteht auch nach Beendigung des Vertrages.

Der Arbeitnehmer wird außerdem dazu angehalten, die Arbeitskleidung sowie ihm anvertraute Materialien oder ungebrauchte Rohstoffe dem Arbeitgeber in gutem Zustand zurückzugeben. (Gesetz 3.7.1978, Art. 17.)

§2. Die Nicht-Konkurrenz-Klausel

(Gesetz vom 03.07.1978, Art. 65, 86, 104 bis 106, KAA Nr. 1 bis vom 21.12.1978, KE vom 06.03.1979).

463.

Diese Klausel verbietet dem Arbeitnehmer, nach seinem Ausscheiden aus dem Betrieb, leichartige Aktivitäten auszuüben, weder bei einem anderen Arbeitgeber, noch auf eigene Rechnung.

Da es sich hier um eine Eingrenzung der Arbeitsfreiheit handelt, die als grundsätzliche Freiheit in unserer Gesellschaft gilt, sind solche Klauseln nur unter strikten Bedingungen zugelassen.

Das Gesetz sieht für die Arbeiter und Angestellten einerseits und für die Handelsvertreter andererseits unterschiedliche Bedingungen vor.

A. ARBEITER UND ANGESTELLTE, MIT AUSNAHME DER HANDELSVERTRETER

464.

Die Nicht-Konkurrenz-Klausel gilt nicht, wenn das Jahreseinkommen unter 33.221 Euro liegt.

Zwischen 33.221 Euro und 66.441 Euro Jahreseinkommen ist sie nur für die Funktionen oder Kategorien anwendbar, die per Kollektivabkommen im Prinzip in einer paritätischen Kommission oder einer paritätischen Subkommission festgelegt wurden.

Funktionieren diese paritätischen Organe nicht (z.B. für die Arbeiter aus der Nebenkommision) oder bei Scheitern der Verhandlungen auf dieser Ebene, können diese Funktionen durch Einigung zwischen Arbeitgeber und Gewerkschaftsorganisationen festgelegt werden; bei bestehender Uneinigkeit kann die dringlichste Partei die Meinung einer ver-

mittelnden Kommission, die im Rahmen des LRA funktionierte, einholen.

Liegt das Einkommen über 66.441 Euro gilt die Klausel, außer was die ausgeschlossenen Funktionen angeht, die nach der u.a. Prozedur festgelegt werden.

465.

Die Nicht-Konkurrenz-Klausel ist nur gültig wenn:

- sie sich auf ähnliche Aktivitäten bezieht;
- sie eine einmalige Pauschalentschädigung vorsieht, zahlbar durch den Arbeitgeber, außer wenn dieser innerhalb von 14 Tagen nach dem Vertragsende auf die Anwendung der Klausel verzichtet. Diese Entschädigung muss mindestens der Hälfte des Bruttogehaltes über die Anwendungsperiode der Klausel entsprechen;
- sie schriftlich die Anwendungsmodalitäten festhält.

466.

Zusätzlich muss die Nicht-Konkurrenz-Klausel:

- geographisch auf die Orte begrenzt sein, in denen der Arbeitnehmer tatsächlich Konkurrenz machen könnte; auf keinen Fall darf dies über belgisches Territorium hinausgehen;
- sie darf 12 Monate nach Vertragsende nicht überschreiten;
- sie ist nicht anwendbar, wenn der Vertrag während den ersten 6 Monaten endet oder wenn der Arbeitnehmer nach dieser Periode ohne schwerwiegenden Grund entlassen wird oder wenn der Arbeitnehmer aus schwerwiegendem Grund selbst kündigt.

Was die Angestellten angeht, ist es in gewissen Fällen und unter gewissen Bedingungen möglich, von den letzten Bedingungen abzuweichen und zwar wenn:

- der Betrieb ein internationales Aktivitätsfeld oder internationale Wirtschaftsinteressen hat;
- der Angestellte wirklich durch seine Funktionen in der Lage ist, Kenntnisse zu erwerben, deren Gebrauch außerhalb des Betriebes demselben Schäden zufügen kann.

Diese Abweichung muss vertraglich festgelegt werden:

- durch ein sektorielles KAA;
- mangelndenfalls durch ein betriebliches KAA;
- in Ermangelung dessen durch Arbeitsvertrag.

467.

Eine Expertenkommission, innerhalb des LRA ist berechtigt, sich zur Gültigkeit der Nicht-Konkurrenz-Klausel zu äußern, außer zu denen die durch sektorielles KAA vorgesehen sind. Diese Kommission statuiert auf Antrag des Arbeitgebers, des Arbeitnehmers oder einer Gewerkschaftsorganisation.

468.

Bei Übertreten der Nicht-Konkurrenz-Klausel muss der Arbeitnehmer :

- die durch den Arbeitgeber gezahlte Entschädigung zurückzahlen;
- dem Arbeitgeber eine gleichwertige Entschädigung zahlen.

Wenn der Vertrag während der Probeklausel gebrochen wird, kann diese Entschädigung durch den Richter erhöht oder verringert werden und zwar Rechnung tragend mit dem durch die Konkurrenz wirklich verursachten Schaden.

B. HANDELSVERTRETER

469.

Im Gegensatz zu den Angestellten und den Arbeitern unterliegen die Handelsvertreter recht häufig einer Nicht-Konkurrenz-Klausel.

Die Nicht-Konkurrenz-Klausel schafft die Vermutung, dass der Vertreter eine Kundschaft eingebracht hat (was eine der Bewilligungsbedingungen für die Ausschließungsentschädigung ist); der Arbeitgeber kann den gegenteiligen Beweis erbringen.

470.

Diese Klausel ist nur gültig, wenn:

- das Jahresgehalt über 33.221 Euro liegt;
- sie sich auf gleichartige Aktivitäten bezieht;
- sie 12 Monate nicht überschreitet;
- sie sich auf das ursprüngliche geographische Tätigkeitsfeld des Vertreters begrenzt;
- sie schriftlich festgelegt wird.

Sie ist nicht anwendbar:

- wenn der Vertreter ohne schwerwiegenden Grund entlassen wird;
- wenn der Vertrag während den ersten sechs Monaten beendet wird;
- wenn der Vertreter den Vertrag aus schwerwiegenden Gründen beendet.

471.

Die im Vertrag vorgesehene Entschädigung im Falle der Übertretung der Klausel darf 3 Monatsgehälter nicht überschreiten. Aber der Arbeitgeber kann eine höhere Entschädigung fordern, wenn er eine größere Schädigung nachweist.

§3. Die berufliche Umorientierung

G. 5.9.2011, abgeändert durch das G. 26.12.2013

472.

Zunehmend wird die Entlassung ausgestattet mit einer Maßnahme der beruflichen Umorientierung, manchmal auch „Outplacement“ genannt. Es handelt sich um ein Paket an Beratungs- und Hilfsdiensten, die individuell oder in Gruppen durch einen Dienstleister im Auftrag des Arbeitgebers erteilt werden, um dem Arbeitnehmer zu ermöglichen, selbst und möglichst schnell einen Arbeitsplatz bei einem anderen Arbeitgeber zu finden oder eine selbstständige Tätigkeit zu entwickeln.

Das Gesetz sieht ein Recht auf eine solche Begleitung vor:

- für die Arbeitnehmer, die mit einer Kündigungsfrist von mindestens 30 Wochen entlassen werden;
- für die Arbeitnehmer über 45 Jahren.

Das Gesetz legt auch Kriterien für die Qualität der Dienstleistung fest.

Sondermaßnahmen sind vorgesehen im Falle der Umstrukturierung des Unternehmens; sie werden im Kapitel über die Kollektiventlassung erläutert.

Ohne ein Recht auf Outplacement als solches aufzuzwingen, zwingt ein KAA des LRA gemeinsame Regeln auf, wenn ein Outplacement in einem anderen Kontext als die oben beschriebenen vereinbart wurde (KAA Nr. 51, 10.02.2015).

A. ARBEITNEHMER, DIE MIT EINER KÜNDIGUNGSFRIST VON MINDESTENS 30 WOCHEN ENTLASSEN WERDEN

473.

Wird der Arbeitnehmer, außer aus schwerwiegendem Grund, entlassen mittels einer Kündigungsfrist von mindestens 30 Wochen (oder einer entsprechenden Entschädigung) hat er Anrecht auf eine berufliche Umorientierung.

Diese Umorientierung dauert 60 Stunden.

Muss der Arbeitnehmer eine Kündigungsfrist leisten, wird er während 60 Stunden beurlaubt, um einen Arbeitsplatz zu suchen. Das Outplacementangebot muss innerhalb von 4 Wochen nach Beginn der Kündigungsfrist erteilt werden; ist dies nicht der Fall muss der Arbeitnehmer das Outplacement innerhalb der vier folgenden Wochen beantragen.

Wird der Arbeitnehmer mittels einer Entschädigung entlassen, werden die Kosten der Umorientierung bis zu 4 Wochen von der Entschädigung abgezogen. Das Outplacementangebot muss innerhalb von 14 Tagen nach Vertragsende erfolgen. Ist dies nicht der Fall, muss der Arbeitnehmer den Arbeitgeber innerhalb der folgenden 39 Wochen dazu ermahnen.

Die Regelung sieht vor, was geschieht, vor allem:

- wenn der Arbeitnehmer während der Umorientierungsprozedur einen Arbeitsplatz findet;
- wenn der Arbeitnehmer, der seine neue Arbeitsstelle verloren hat, eine neue Prozedur anstrebt.

B. ARBEITNEHMER AB 45 JAHREN

G. 5.9.2001, KAA Nr. 82 vom 10.7.2002

474.

Dieser Teil der Regelung gilt nur für die Arbeitgeber, die der Gesetzgebung über die KAA und die paritätischen Kommissionen (Privatsektor) unterstehen. Der Arbeitgeber muss eine Umorientierung anbieten, wenn der Arbeitnehmer folgende Bedingungen erfüllt:

- zum Zeitpunkt der Entlassung mindestens 45 Jahre alt sein, d.h. zu dem Zeitpunkt, wo diese ihm mitgeteilt wird;
- nicht aus schwerwiegendem Grund entlassen worden sein;
- mindestens seit einem Jahr im Betrieb gewesen sein;
- noch nicht pensionsberechtigt sein (siehe Thema „Pensionen“ im 3. Teil dieses Handbuchs).

Der Arbeitgeber muss kein Angebot unterbreiten, aber der Arbeitnehmer hat auf seinen Antrag hin Anrecht auf die Umorientierung (die innerhalb von 2 Monaten nach Vertragsende erfolgen muss):

- wenn der Arbeitnehmer nicht mindestens halbzzeitig beschäftigt war;
- wenn der Arbeitnehmer, sollte er nach der Kündigungs- oder Entschädigungsperiode arbeitslos sein, dem Arbeitsmarkt laut der Regelung der Arbeitslosigkeit nicht zur Verfügung stehen muss.

475.

Die Kosten des Outplacements gehen zu Lasten des Arbeitgebers, aber die sektoriellen Abkommen können vorsehen, dass sie zu Lasten des sektoriellen Fonds gehen. Der Ar-

beitgeber, der seine Verpflichtungen in Sachen Outplacement nicht einhält, muss einen Beitrag von 1.500 Euro pro Arbeitnehmer an die ONSS zahlen (für das ONEM bestimmt); erhöht um 300 Euro für administrative Unkosten (KE 23.1.2003). Dieser Beitrag finanziert die Outplacements für die Arbeitnehmer, die kein Angebot von ihrem Arbeitgeber bekommen. Dieses Outplacement wird vom Onem geleistet; es muss innerhalb von 6 Monaten nach dem Arbeitsverlust beim regionalen Arbeitsamt beantragt werden. Im Rahmen der 6. Staatsreform wird diese Kompetenz des LfA von den Regionen übernommen.