

## KOLLEKTIVE ARBEITSABKOMMEN

(Gesetzgebung: G. 05.12.68 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen)

### §1. Was versteht man unter einem kollektiven Arbeitsabkommen (KAA)?

#### 29.

Das kollektive Arbeitsabkommen (KAA) ist eine Vereinbarung zwischen einer (oder mehreren) Arbeitnehmerorganisation(en) und

- einem oder mehreren Arbeitgebern;
- ODER einer oder mehreren Arbeitgeberorganisationen. (G. 1968 Art. 5).

Die CSC, die FGTB und die CGSLB sowie deren jeweilige Berufszentralen und Verbände haben die Befugnis, kollektive Arbeitsabkommen abzuschließen. (Gesetz 1968 Art. 3).

Auf Seite der Arbeitgeber handelt es sich um den Belgischen Arbeitgeberverband und seine beruflichen Verbände sowie die anerkannten Organisationen des Mittelstandes. (G.1968 Art. 3).

Das KAA ist ein sehr wichtiges rechtliches Instrument in der Sozialgesetzgebung. Die Höhe der Löhne wird ausschließlich durch KAA bestimmt.

Neben Löhnen und verschiedenen Vorteilen, können kollektive Arbeitsabkommen sehr unterschiedliche Materien behandeln wie die Arbeitsorganisation, die Arbeitszeitdauer, die Umverteilung der Arbeit, die Beschäftigung und die Beschäftigungssicherheit, die Schulung, die soziale Begleitung, die Konzertierung im Unternehmen, usw.

#### 30.

Durch das Gesetz von 1968 sind die KAA anwendbar für alle Arbeitnehmer, die durch Arbeitsvertrag gebunden sind, und für alle Personen, die unter der Autorität einer anderen Person arbeiten (Praktikanten, Lehrlinge, Arbeitslose in Berufsausbildung im Betrieb ...). (Art. 21)

Dieses Gesetz ist nicht anwendbar:

- im öffentlichen Sektor: Staat, Gemeinschaften, Regionen, Provinzen, Gemeinden, außer was die öffentlichen Kreditinstitutionen und die öffentlichen städtischen und zwischenstädtischen Transporte betrifft;
- für subsidiertes Personal im subventionierten freien Unterrichtswesen;
- für Praktikanten in beruflicher Ausbildung in einem Zentrum des FOREM oder des FN-RSH.

Im öffentlichen Sektor und im Unterrichtswesen benutzt man manchmal die Bezeichnung „Kollektive Konvention“ um eine unterschriebene Vereinbarung zwischen der öffentlichen Hand, den Organisationen und den Gewerkschaften dieses Sektors zu bezeichnen. Es handelt sich nicht um Kollektivabkommen im Sinne des Gesetzes von 1968.

### 31.

Kollektive Abkommen können mit einzelnen Unternehmen oder Unternehmensgruppen ausgehandelt werden. Dann wird es von einem oder mehreren Arbeitgebern und einer oder mehreren Gewerkschaftsorganisationen unterzeichnet (*G. 1968 Art. 6*).

Im Allgemeinen ist es nicht erforderlich, dass alle im Betrieb vertretenen Gewerkschaftsorganisationen, selbst nicht jene, die die meisten Mitglieder zählt, den Vertrag unterzeichnen. Entsprechende Forderungen bestehen in bestimmten Bereichen, z.B. im Rahmen der Abkommen bezüglich Flexibilität und Einführung der Nachtarbeit.

Die KAA können auch innerhalb einer paritätischen Kommission abgeschlossen werden, der die Arbeitgeber und Gewerkschaften eines Aktivitätssektors angehören oder innerhalb einer überberuflichen nationalen Kommission, die man Landesrat der Arbeit nennt. (*Über die paritätische Kommission: Gesetz 1968, Art. 35 und folgende; über den LRA: Gesetz 29/02/1952*).

Die im Rahmen der paritätischen Kommission oder im Landesrat der Arbeit getätigten Abkommen müssen von allen Gewerkschaftsorganisationen und Arbeitgeberverbänden, die in diesen Organen vertreten sind, unterzeichnet werden.

### 32.

Das KAA kann eine Verpflichtung für die Unterzeichnerorganisationen enthalten.

Die Abkommen können auch Bestimmungen enthalten, die sich in die einzelnen Arbeitsverträge einschreiben.

Letztere Bestimmungen werden angewandt:

- wenn das KAA mit einem oder mehreren Arbeitgebern abgeschlossen wurde : Anwendung auf alle Arbeitnehmer, die bei dem unterzeichnenden Unternehmen beschäftigt sind (oder diejenigen Arbeiter, die im Abkommen angeführt werden); (*G. 1968 Art. 19.4 e*);
- wenn das KAA innerhalb einer paritätischen Einrichtung abgeschlossen wurde: Anwendung auf alle Arbeitnehmer, die dem Anwendungsfeld dieser Einrichtung entsprechen. (*G. 1968 Art. 26*);

Wurde das KAA innerhalb einer paritätischen Einrichtung abgeschlossen, ohne durch Königlichen Erlass zur Verpflichtung geworden zu sein und insofern der Arbeitgeber der unterzeichnenden Arbeitgeberorganisation nicht angehört, ist eine Änderung des KAA durch die schriftliche Klausel eines individuellen Arbeitsvertrages, der nach Inkrafttreten des KAA abgeschlossen wurde, zulässig. (*G. 1968 Art. 26*).

### 33.

Die Unterzeichner eines innerhalb einer paritätischen Einrichtung abgeschlossenen KAA können den König bitten, das Abkommen als allgemein verbindlich zu erklären. (*G. 1968 Art. 28 und folgende*).

Diese Erweiterung der allgemeinen Verbindlichkeit hat zur Folge, dass individuelle Abweichungen vom KAA durch nicht angeschlossene Arbeitgeber verboten werden. Darüber hinaus werden Übertretungen eines „verpflichtenden KAA“ strafrechtlich sanktioniert, zumindest mit einem Bußgeld belegt (siehe diesbezüglich das Kapitel über die Sanktionen des Sozialrechts).

### 34.

Ein Dekret des flämischen Parlamentes sah vor, dass ohne Beeinträchtigung der Verfügungen des Gesetzes vom 5.12.1968 sektorielle KAA oder KAA, die für mehrere

Sektoren gelten, ebenfalls von der flämischen Regierung als verpflichtend erklärt werden können, wenn es sich um Verfügungen handelt, die der gemeinschaftlichen oder regionalen Kompetenz unterstehen (*Dekret vom 29.11.2002*). Dieses Dekret wurde vom Schiedsgerichtshof annulliert (*Erlass 145/2004, 15.9.2004*). Dieser bestätigt, dass das KAA, auch wenn verpflichtend, keine Regelung darstellt, sondern ein Abkommen. Die zuständige Autorität, die den Pflichtcharakter durchsetzt, ist die föderale Autorität, die für das Arbeitsrecht zuständig ist.

## §2. Formregelungen

---

### 35.

Das kollektive Arbeitsabkommen muss von einem offiziellen Vertreter der Gewerkschaftsorganisation unterzeichnet werden (*G. 1968 Art. 14*) (grundsätzlich ein Gewerkschaftssekretär, es sei denn, der Delegierte vom Unternehmen wurde ausdrücklich dazu beauftragt).

### 36.

Das kollektive Arbeitsabkommen wird nichtig, wenn es nicht Gegenstand einer Eintragung bei der Geschäftsstelle der Abteilung „Kollektive Beziehungen“ des Arbeitsministeriums ist. (*G. 1968 Art. 18*). Diese Formalität ist also sehr wichtig.

### 37.

Die kollektiven Abkommen, die innerhalb eines paritätischen Organs verabschiedet wurden, werden veröffentlicht auf [www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be) unter der Rubrik „concertation sociale“.

Auch die Hinterlegung dieser kollektiven Abkommen wird im Belgischen Staatsblatt mitgeteilt (*G. 1968; Art. 25*). Der Königliche Erlass, der das kollektive Abkommen verbindlich macht, wird gültig ab dem Inkrafttreten des Abkommens, ohne jedoch mehr als ein Jahr rückwirken zu dürfen (*G. 1968, Art. 32*).