

KAPITEL 5

Kollektiventlassungen & Betriebsschließung

498.

Die Gesetzgebung über die Kollektiventlassungen beinhaltet zwei wichtige Punkte:

- Eine Prozedur der Konsultierung und Konzertierung der Arbeitnehmer, gebunden an eine Mitteilung an die Beschäftigungsdienste. Dieser Abschnitt, hervorgehend aus europäischen Direktiven, wurde verstärkt durch die Wirren in 1997 aufgrund der Schließung des Renault-Werkes in Vilvorde. Er wurde konkretisiert durch ein Gesetz von 1998 (genannt „Renault-Gesetz“), das die in einem KAA im LRA enthaltenen vorherigen Anordnungen vervollständigt.
- Eine besondere Entschädigung.

Im Rahmen des Generationenpaktes (2005) hat die Regierung einen dritten Punkt hinzugefügt, wo die Rekonversion der Arbeitnehmer im Mittelpunkt steht.

499.

Besondere Anordnungen gelten, wenn die Kollektiventlassung die Folge einer Betriebschließung ist. In diesem Falle kommt ein vierter Punkt hinzu: die Zahlungsgarantie der Summen, die den Arbeitnehmern seitens des Betriebschließungsfonds zustehen.

Das Gesetz über die Betriebschließungen wurde ersetzt durch ein Gesetz vom 26.5.2002 und zwei KE vom 23.3.2007. Dieses neue Gesetz trat am 1.4.2007 in Kraft und gilt für die Schließungen ab diesem Datum (außer einige Verordnungen, die im folgenden Text angegeben werden). Abgesehen von einigen wichtigen Punkten, die im Text angegeben werden, enthält dieses Gesetz nur wenige grundlegende Änderungen.

Für die Anwendung der besonderen Verordnungen in Sachen Betriebschließung versteht man unter „Schließung“ die definitive Beendigung der Hauptaktivität des Unternehmens. Dies ist der Fall, wenn die Anzahl der Arbeitnehmer des Unternehmens auf mindestens ein Viertel des im Laufe des Vorjahres durchschnittlich beschäftigten Personals verringert wird (s. Berechnungsweise im KE Art. 2 und 3). Der Verwaltungsausschuss des Betriebschließungsfonds kann die Verlegung des Firmensitzes oder die Fusion eines Unternehmens als Betriebschließung betrachten. Er kann ebenso eine Betriebsumstrukturierung als Betriebschließung betrachten, wenn sie zur Entlassung von mindestens dem Doppelten der Anzahl Arbeitnehmer führt, die für die Anwendung der Gesetzgebung für Kollektiventlassungen erforderlich ist (s. Kriterien im KE, Art. 4 bis 14).

§1. Information und Konsultation der Arbeitnehmer; Mitteilung an die Obrigkeit

A. KOLLEKTIVENTLASSUNG

(EWG-Verordnung 17.2.1975, G. 13.2.1998, Art. 62 bis 70; KAA Nr. 24 vom 2.10.1976, verpflichtend durch KE 21.1.1976; KE 24.5.1976, G. 29.03.2012)

500.

Diese Gesetzgebung betrifft die Unternehmen, die mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigen. Unter „Unternehmen“ versteht man die technische Wirtschaftseinheit (wie für die Sozialwahlen, usw...).

Als Kollektiventlassung bezeichnet man jede Entlassung aus Gründen, die nicht in Verbindung stehen mit der Person des Arbeitnehmers (schwerwiegender Grund, Krankheit, usw.), einer bestimmten Anzahl Arbeitnehmer, innerhalb einer Periode von 60 Tagen :

- Unternehmen mit weniger als 100 Arbeitnehmern: mindestens 10 Arbeitnehmer.
- Unternehmen mit 100 bis weniger als 300 Arbeitnehmern: mindestens 10% des Personalbestandes.
- Unternehmen mit 300 Arbeitnehmern und mehr: mindestens 30 Arbeitnehmer.

501.

Die Grundverpflichtungen sind im KAA Nr. 24 beschrieben. Der Arbeitgeber muss vorher die Arbeitnehmer im Betriebsrat oder in Ermangelung dessen, die Gewerkschaftsdelegation oder, wenn keine Gewerkschaftsdelegation besteht, die Arbeitnehmer direkt konsultieren.

Die Konsultierung betrifft alle Aspekte des Problems:

- Möglichkeiten, die Entlassungen zu vermeiden oder zu verringern;
- Soziale Begleitung, vor allem zugunsten der Wiedereingliederung der Arbeitnehmer.

Der Arbeitgeber muss den Arbeitgebervertretern alle notwendigen Informationen liefern. Das KAA Nr. 24 enthält keine besondere Sanktion im Falle der Nichteinhaltung dieser Verpflichtungen. Man kann aber auf die gewöhnlichen Sanktionen der „zur Pflicht erklärten“ Kollektivabkommen zurückgreifen: Schadenersatz, usw... Die Arbeitsgerichte nehmen die Verpflichtungen ernst und gewähren Entschädigungen, die nicht nur symbolischen Charakter haben.

Diese Verpflichtungen gelten auch bei Entlassungen infolge eines Konkurses oder eines Vergleiches.

502.

Das „Renault-Gesetz“ bestärkt die Verfügung des KAA Nr. 24, betrifft aber nicht den Konkurs oder den Vergleich durch Aufgabe der Aktiva. Es gilt für die oben beschriebenen Kollektiventlassungen, aber auch für Entlassungen, die ausgesprochen werden:

- zwischen der eigentlichen Kollektiventlassung und der Betriebsschließung;
- innerhalb der 60 Tage nach der eigentlichen Periode der Kollektiventlassung, wenn die Schließung nicht vorgesehen ist.

Das Gesetz sieht eine besondere Entschädigung vor, wenn die Konsultierungsprozedur nicht eingehalten wird. In diesem Rahmen beschreibt er die Etappen der Konsultierungsprozedur genau, die der Arbeitgeber einhalten muss. Die Sanktionen betreffen nur die Prozedur und nicht zum Beispiel die daraus erfolgten eventuellen Abkommen.

503.

Wurde die Konzertierungsprozedur durchgeführt, informiert der Arbeitgeber den Direktor des subregionalen Arbeitsamtes (Forem, Activis, ADG) per Einschreiben über das Projekt der Kollektiventlassung. Die Arbeitnehmervertreter erhalten eine Kopie dieses Schreibens. Wenn das Renault-Gesetz angewandt wird, muss es im Unternehmen ausgehängen werden und den Arbeitnehmern mitgeteilt werden, die von der Kollektiventlassung betroffen sind und deren Vertrag schon am Tag des Aushangs endete.

Geschieht die Entlassung infolge der Betriebsschließung, kann der Arbeitgeber diese erst 30 Tage nach der Bekanntgabe des Projektes durchführen. Diese Frist kann durch den Direktor des Subregionalen Dienstes für Beschäftigung reduziert werden; sie kann auch bis auf 60 Tage verlängert werden.

Gleichzeitig muss der Arbeitgeber dem Betriebsrat, oder in Ermangelung dessen, der Gewerkschaftsdelegation eine Kopie der Bekanntgabe übermitteln. Eine Kopie muss im Unternehmen ausgehängt werden. Die von der Kollektiventlassung betroffenen Arbeitnehmer, deren Arbeitsvertrag schon am Tag des Aushangs beendet war, müssen ebenfalls, am gleichen Tag, per Einschreiben eine Kopie der Bekanntgabe erhalten.

504.

Der Arbeitgeber kann erst 30 Tage nach Bekanntgabe des Projektes kündigen. Diese Frist kann vom Direktor des Arbeitsamtes verkürzt werden; sie kann aber auch auf 60 Tage verlängert werden.

505.

Die Anzahl der Entlassungen muss proportional verteilt werden auf die Altersgruppen unter 30 Jahren, von 30 bis 50 Jahren (G. 29.3.2012, Art. 62 bis 64). In Ermangelung dessen verliert der Arbeitgeber das Anrecht auf Beitragsreduzierungen für die Beschäftigung von Arbeitnehmern über 50 Jahren (siehe Teil 4).

506.

Das Renault-Gesetz regelt wie folgt die Sanktionen, die gelten, wenn die Konsultierungsprozedur nicht eingehalten wurde:

- a. Die Arbeitnehmervertreter müssen ihre Einwände innerhalb von 30 Tagen nach dem Aushang der Mitteilung des Entlassungsprojektes formulieren. Tun sie dies nicht, gilt die Prozedur als korrekt durchgeführt und die einzelnen Arbeitnehmer verlieren die Möglichkeit, gegen die Entlassung anzugehen.
- b. Die individuell betroffenen Arbeitnehmer müssen die Respektierung der Prozedur beanstanden innerhalb von 30 Tagen ab der Entlassung oder ab dem Datum an dem die Entlassung den Charakter einer Kollektiventlassung annahm.
- c. Gilt die Forderung als begründet (entweder erkennt der Arbeitgeber sie an oder das Gericht hat in diesem Sinne entschieden), führt dies zu nachstehenden Folgen:
 - Wenn der Vertrag noch nicht beendet ist, wird die Kündigungsfrist unterbrochen bis 60 Tage nach der Mitteilung an das subregionale Arbeitsamt.
 - Ist der Vertrag schon beendet, muss der Arbeitnehmer seine Wiedereingliederung beantragen. Wenn der Arbeitgeber nicht innerhalb von 30 Tagen wieder eingliedert, muss er den Lohn bezahlen ab Ende des Vertrages bis 60 Tage nach der Mitteilung des Entlassungsprojektes. Wenn er den Arbeitnehmer wieder eingliedert, muss er ebenfalls den seit dem Vertragsende verlorenen Lohn bezahlen.

507.

Das Renault-Gesetz sieht auch für den Staat die Möglichkeit vor, die gewährten föderalen Hilfen (z.B. die Reduzierungen der Sozialbeiträge) von den Unternehmen zurückzuverlangen, die die Konsultierungsprozedur nicht einhalten. Die regionalen Regelungen sehen auch die Rückerstattung von bestimmten regionalen Unterstützungen vor im Falle der Übertretung der Konsultierungsprozeduren.

B. DIE BETRIEBSSCHLIESSUNG (G. 28.6.1966, Art. 3 KE 20.9.1967)

508.

Im Falle der Schließung eines Betriebes mit mindestens 20 Arbeitnehmern muss der Arbeitgeber die Arbeitnehmer sowie eine Reihe von Institutionen und Ämtern darüber informieren, und zwar nach den Modalitäten, wie sie per KAA, das in der Paritätischen Kommission verhandelt wurde, festgelegt wurden. Besteht kein solches KAA muss die Information adressiert werden an:

- die Arbeitnehmer, per Aushang;
- den Betriebsrat, oder in Ermangelung dessen, an die Gewerkschaftsdelegation;
- den Präsidenten des Direktionsausschusses des SPF Beschäftigung, Arbeit und Sozialkonzertierung;
- den regionalen Arbeitsminister
- den regionalen Wirtschaftsminister.

§2. Entschädigung

A. KOLLEKTIVENTLASSUNG (KAA Nr. 10 8.5.1973, KE 6.8.1973)

509.

Dieser Abschnitt der Gesetzgebung gilt ebenfalls für die Unternehmen mit weniger als 20 Arbeitnehmern.

Unter Kollektiventlassung versteht man jede Entlassung aus wirtschaftlichen oder technischen Gründen, im Laufe einer Periode von 60 Tagen:

- von 6 Arbeitnehmern in Unternehmen bis 59 Arbeitnehmer;
- von 10 % des Personalbestandes in den anderen Unternehmen.

510.

Die Entschädigung beläuft sich auf die Hälfte des Unterschiedes zwischen Netto-Höchstlohn und der Arbeitslosenentschädigung. Findet der Betreffende wieder eine Arbeitsstelle oder besucht er Kurse zur beruflichen Weiterbildung, beläuft sich die Entschädigung auf den Unterschied zwischen dem Netto-Höchstlohn des alten Arbeitsplatzes und dem Lohn am neuen Arbeitsplatz.

Die Entschädigung wird während 4 Monaten nach Ende des Vertrages oder der Kündigungsentschädigung für Vertragsbruch gewährt. Ist die Kündigungsfrist länger als 3 Monate, wird die Zeitspanne der 4 Monate um die Zeit verkürzt, die über die 3 Monate hinausgeht.

Diese Entschädigung erhalten nur Arbeitnehmer, die einen unbefristeten Arbeitsvertrag haben. Sie wird nicht bezahlt, wenn der Arbeitnehmer eine Betriebsschließungsentschädigung erhält oder im Baugewerbe tätig ist. Auch beziehen Arbeitnehmer, die in den Ge-

nuss einer Entschädigung als Delegierte oder Kandidaten für den Betriebsrat oder den AGS kommen, diese Entschädigungen nicht.

B. BETRIEBSSCHLIESSUNG (G. 26.6.2002, Art. 18 - 22, KE 23.3.2007, Art. 22)

511.

Eine zusätzliche Entlassungsentschädigung, „Schließungsprämie“ genannt, muss den Arbeitnehmern gezahlt werden, die im Rahmen der Schließung eines Betriebes mit mindestens 20 Arbeitnehmern entlassen werden. Erfolgt die Schließung aufgrund eines Konkurses, so wird die Schwelle von 20 Arbeitnehmer auf 5 herabgesetzt (KE 3.6.2007).

Dieser Vorteil ist nicht von den Unternehmen zu gewähren, die „keinen industriellen oder gewerblichen Zweck verfolgen“ (Nonprofitsektor: GoE, Krankenkassen, usw.).

Einige Aktivitätssektoren sind von diesem Vorteil ausgeschlossen: Interimunternehmen, Häfen, Meeresfischerei, Schiffsreparaturen, Diamant.

512.

Um in den Genuss dieser Entschädigung zu kommen, muss der Arbeitnehmer nachstehende Bedingungen erfüllen:

- ein Dienstalter von mindestens einem Jahr aufweisen;
- im Rahmen eines unbefristeten Arbeitsvertrages eingestellt sein;
- im Rahmen der Schließung entlassen worden sein.

Der Arbeitnehmer gilt als im Rahmen der Schließung entlassen, wenn er während der Periode von 12 Monaten (Arbeiter) oder 18 Monaten (Angestellte) vor der Schließung bis 12 Monate nach der Schließung (3 Jahre für die Arbeitnehmer, die sich an den Liquidierungsaktivitäten beteiligen) entlassen wurde (oder selbst wegen eines schwerwiegenden Fehlers des Arbeitgebers gekündigt hat). Unter bestimmten Bedingungen haben die Arbeitnehmer, die nicht infolge eines konventionellen Betriebstransfers oder infolge einer Übernahme nach Konkurs oder Konkordat übernommen wurden, ebenfalls Anrecht auf die Entschädigung (G. 2002, Art. 20-21). Der Verwaltungsausschuss kann entscheiden, dass die Arbeitnehmer, deren Arbeitsvertrag am Schließungsdatum (oder am Datum des gleichgestellten Ereignisses) aufgehoben war, ebenfalls Anrecht auf die Entschädigung haben.

Der Arbeitnehmer hat kein Anrecht auf die Entschädigung:

- wenn er das Alter von 65 Jahren erreicht hat;
- wenn er Anrecht auf eine Frührentenentschädigung hat, deren Zahlung durch den Betriebsschließungsfonds garantiert wird (siehe unten);
- wenn er Anrecht auf die Übergangentschädigung hat (siehe unten);
- wenn er aus schwerwiegenden Gründen entlassen wird;
- wenn er sofort in einem anderen Unternehmen beschäftigt wurde, mit Wahrung seines Lohnes und seiner Betriebszugehörigkeit, durch den Arbeitgeber oder durch die Intervention desselben, außer wenn er durch seinen neuen Arbeitgeber innerhalb einer Frist von 6 Monaten entlassen wurde;
- wenn er ein schriftliches Arbeitsangebot abgelehnt hat, konform zum vorherigen Punkt.

513.

Der Betrag der Entschädigung befindet sich in den „grünen Seiten“ und wird pro Dienstjahr gezahlt, mit einem Maximum von 20 Jahren. Die Arbeitnehmer, die älter als 45 Jahre sind, haben zudem Anrecht auf den gleichen Betrag für jedes Lebensjahr über 45 Jahre,

mit einem Maximum von 20 Jahren.

§3. Zahlungsgarantie im Falle der Schließung: der Betriebsschließungsfonds

514.

Innerhalb des Nationalen Arbeitsamtes (ONem) wurde ein Fonds eingerichtet, um Arbeitnehmer, die Opfer einer Betriebsschließung werden, zu entschädigen. Diese Einrichtung wird „Betriebsschließungsfonds“ genannt.

Dieser Fonds hat eine andere juristische Persönlichkeit, ist aber verwaltungsmäßig im Onem integriert. Sein Verwaltungsausschuss besteht aus Mitgliedern des Verwaltungsausschusses des Onem. Für die Unternehmen des Nonprofitsektors gibt es einen besonderen Ausschuss.

Die Ausdehnung der Garantie des Betriebsschließungsfonds auf den Nonprofitsektor ist die wesentliche Neuheit der neuen Gesetzgebung. Diese Abänderung trat am 1.10.2007 in Kraft.

Der Betriebsschließungsfonds wird durch einen Beitrag der Arbeitgeber finanziert, der vom LASS eingezogen wird; der Prozentsatz dieses Beitrages ist in der Tabelle der Sozialbeiträge aufgeführt, im Teil 3 dieses Handbuches, sowie in den grünen Seiten.

515.

Die Hauptaufgabe des Fonds besteht darin, den im Rahmen einer Betriebsschließung entlassenen Arbeitnehmern die Summen auszuzahlen, die der Arbeitgeber ihnen schuldet. Der Fonds interveniert auch in die Finanzierung der Entschädigungen der Teilarbeitslosigkeit der Arbeiter (G. 2002, Art. 53-54).

Der Fonds streckt dem Arbeitnehmer die entsprechenden Summen vor und treibt seine Ausgaben wieder beim Arbeitgeber ein (in dem Maße, wie dieser zahlungsfähig ist).

Die Intervention des Fonds ist begrenzt. Die maximalen Beträge befinden sich in den grünen Seiten.

516.

Bei einer Schließung garantiert der Fonds folgende Summen, wenn der Arbeitgeber diese nicht innerhalb der vorgesehenen Frist bezahlt hat:

- a. die Löhne, d.h. die Lohnrückstände, die noch nicht bezahlt wurden; die Jahresendprämie, usw.; die anderen aufgrund des Gesetzes oder der KAA oder des Arbeitsvertrages zu zahlenden Entschädigungen und Vorteile; das Urlaubsgeld der Angestellten gehört z.B. in diese Kategorie.
- b. die Kündigungsentschädigung oder die anderen Unterbrechungszulagen, einschließlich der Schutzentschädigungen für die Gewerkschaftsvertreter.
- c. die Entschädigung für die Schließung oder die Kollektiventlassung, unter den oben beschriebenen Bedingungen;
- d. die Übergangsentschädigung (s. Kapitel „Betriebsübernahme“ nachstehend);
- e. die Frühpensionsentschädigung zu Lasten des Arbeitgebers, unter den nachstehend erklärten Bedingungen.

Im Falle einer Betriebsübernahme im Rahmen eines Vergleiches zahlt der Fonds den übertragenen Arbeitnehmern die Summen, die unter Punkt a angegeben werden und die ihnen noch nicht ausgezahlt wurden (s. diesbezüglich das Kapitel „Konkurs und Ver-

gleich“).

517.

Im Prinzip betrifft die Garantie des Fonds nur die Arbeitnehmer deren Arbeitsvertrag während der Periode endet, die 13 Monate vor dem Datum der Schließung (oder des gleichgestellten Ereignisses) beginnt und 12 Monate nach diesem Datum endet.

Diese Begrenzung betrifft aber nicht:

- die Beträge, die aufgrund einer vor der Schließung gültig eingereichten gerichtlichen Entscheidung gewährt wurden;
- die Unterbrechungsentschädigung, die in Anwendung des Artikels 39bis des Gesetzes über die Arbeitsverträge monatlich ausgezahlt wird (siehe Kapitel „Entlassung mit Kündigungsfrist oder Entschädigung“);
- die Frühpensionsentschädigung.

518.

Für die Auszahlung der Frühpensionsentschädigung im Rahmen der Garantie des Fonds gelten folgende besondere Bedingungen:

- der Arbeitnehmer muss mindestens 55 Jahre alt sein (50 Jahre in den Unternehmen die als in Schwierigkeiten oder in Umstrukturierung anerkannt wurden);
- die Intervention ist begrenzt auf den Betrag, der aus dem KAA 17 des LRA hervorgeht. Der Fonds kann seine Garantie verweigern, wenn die Frühpension in Anwendung eines Betriebsabkommens gewährt wurde, das weniger als 6 Monate vor der Schließung vereinbart wurde. Der Verwaltungsausschuss des Fonds kann von dieser Regelung abweichen, wenn das KAA vor seiner Hinterlegung durch eine repräsentative Arbeitgeberorganisation unterzeichnet wurde, oder wenn der Minister es genehmigt hat nach einstimmigem Gutachten der „Frühpensionskommission“. Diese Möglichkeit der Abweichung besteht nicht, wenn das KAA durch einen Konkursverwalter oder einen Kurator unterzeichnet wurde.

Unter gewissen Bedingungen übernimmt der Fonds die Zahlung der Frühpension zu Lasten des Unternehmens in Schwierigkeiten oder in Umstrukturierung, außerhalb einer Schließung (Art. 36 bis 39, G. 2002).

519.

Ist die Betriebsschließung die Folge einer höheren Gewalt, die als solche das Ende der Arbeitsverträge herbeiführt, zahlt der Fonds den betroffenen Arbeitnehmern die Unterbrechungsentschädigung, die sie erhalten hätten, wenn sie entlassen worden wären (G. 2002, Art. 47-48).

§4. Die aktive Verwaltung der Umstrukturierungen

(G. 23.12.2005 (Generationenpakt), abgeändert G. 2.3.2009; KE 9.3.2006)

Im Laufe der letzten Jahre sind verschiedene Vorkehrungen getroffen worden, um die Umschulung der Arbeiter zu begünstigen, die von der Umstrukturierung ihres Unternehmens betroffen waren. Einige von diesen Maßnahmen werden im 4. Teil dieses Handbuchs kommentiert.

Wir kommentieren nachstehend die Bestimmungen, die direkt in die Rechte und Pflichten der betroffenen Arbeiter eingreifen.

520.

Der Arbeitgeber des Privatsektors, der eine Kollektiventlassung durchführt, ist im Prinzip verpflichtet, die Schaffung einer Beschäftigungszelle durchzuführen, die dazu dient, den betroffenen Arbeitern eine Begleitung zu bieten, insbesondere in Form eines Outplacements.

Diese Pflicht gilt auch für die Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten (die nicht vom Gesetz über die Kollektiventlassung betroffen sind), wenn sie die Arbeitnehmer vor dem normalen Frühpensionsalter in Frühpension versetzen möchten (s. Kapitel Frühpension im 3. Teil).

Die Regelung sieht im Einzelnen vor, wie diese Zellen verwaltet werden, mit der Beteiligung der Gewerkschaften und der regionalen Arbeitsorganismen; sie sieht ebenfalls vor, was passiert, wenn der Arbeitgeber seine Verpflichtung nicht einhält.

Sie sieht ebenfalls bestimmte Ausnahmeregelungen von dieser Verpflichtung vor (in den Sektoren öffentlicher Transport, Unterricht, beschützende Werkstätten) oder die Möglichkeit für mehrere Arbeitgeber, sich an ein und derselben Zelle zu beteiligen.

521.

Die Arbeitnehmer, die im Rahmen der Kollektiventlassung entlassen werden, müssen sich in diese Zelle einschreiben und an den Aktivitäten teilnehmen:

- während 3 Monaten, wenn sie unter 45 Jahren alt sind
- während 6 Monaten, wenn sie mindestens 45 Jahre als sind

andernfalls drohen ihnen Sanktionen, die in der Arbeitslosenregelung im Bereich der Arbeitsverweigerung vorgesehen sind (siehe Kapitel „Arbeitslosigkeit“ im 3. Teil). Diese Verpflichtung gilt auch für frühpensionierte Arbeitnehmer vor dem normalen Frühpensionsalter (siehe Kapitel „Frühpension“ im 3. Teil).

Die Regelung sieht im Einzelnen die Prozedur vor, wie der Arbeitnehmer über sein Recht und seine Pflichten, über die Einschreibungsmodalitäten in die Zelle informiert wird, sowie über die Informierung des ONEm im Falle der Verweigerung der Zusammenarbeit seitens des Arbeitnehmers.

522.

Der Arbeitnehmer, der in dieser Zelle eingetragen ist und der mindestens ein Jahr im Betrieb ist, hat zu Lasten des Arbeitgebers Anrecht auf eine Wiedereingliederungsentschädigung während der Periode der Einschreibung (3 oder 6 Monate).

Die Wiedereingliederungsentschädigung ersetzt ganz oder teilweise die Unterbrechungsentschädigung, auf die der Arbeitnehmer Anrecht hat in Anwendung des Gesetzes über die Arbeitsverträge; sie wird als eine solche Entschädigung berechnet und ist pro Monat zahlbar, nach den Modalitäten, wie sie für die Unternehmen in Schwierigkeiten vorgesehen sind.

Konkret:

- wenn die Kündigungsfrist, auf die der Arbeitnehmer normalerweise Anspruch hat, nicht die Dauer überschreitet, die durch die Wiedereingliederungsentschädigung abgedeckt ist (3 Monate oder 6 Monate, s. oben), wird er mittels der Zahlung der Wiedereingliederungsentschädigung entlassen;
- wenn die Kündigungsfrist diese Dauer überschreitet, muss der Arbeitsvertrag spätestens am letzten Tag des 4. oder 7. Monats vor dem Ende der Kündigungsfrist gebrochen werden; der Arbeitnehmer bekommt dann einerseits die vorgesehene Wiedereingliederungsentschädigung und andererseits den möglichen Saldo seiner Kündigungsfrist in

Form der Unterbrechungsentschädigung.

Wenn der Arbeitnehmer weniger als ein Jahr im Betrieb ist (und daher kein Recht auf die Wiedereingliederungsentschädigung hat), muss er mittels Zahlung einer Entschädigung entlassen werden: Man kann ihn nicht per Leistung der Kündigungsfrist entlassen um seine Einschreibung in die Beschäftigungszelle zu begünstigen.

523.

Das Gesetz stellt die Nicht-Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages oder eines Interimvertrages einer Entlassung gleich. Wenn der betroffene Arbeitnehmer während mindestens einem ununterbrochenen Jahr beschäftigt war, hat er das Recht, an der Beschäftigungszelle teilzunehmen. Aber er ist nicht dazu verpflichtet. Da er kein Anrecht auf eine Kündigungsentschädigung hat, hat er auch kein Anrecht auf eine Wiedereingliederungsentschädigung.