|  |
| --- |
| **Muster eines KAA zur Einführung einmaliger ergebnisgebundener Vorteile** |

|  |
| --- |
| **Bei der Kanzlei der Generaldirektion Kollektive Arbeitsbeziehungen des Föderalen Öffentlichen Dienstes Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung zu hinterlegen**, ENTWEDER in der rue Ernest Blerot 1, 1070 Brüssel ODER auf eine andere vom FÖD festgelegte Weise, gegebenenfalls elektronisch.[[1]](#footnote-1).  Dieses KAA muss bei der Kanzlei hinterlegt werden, bevor ein Drittel des Bezugszeitraums, in dem die Ziele erreicht werden sollen, abgelaufen ist[[2]](#footnote-2) .  Achtung! Die Registrierung des KAA durch die Kanzlei bedeutet nur, dass das KAA den Formvorschriften des Gesetzes vom 5. Dezember 1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen entspricht. Die Verwaltung äußert sich damit also nicht zur Übereinstimmung des KAA mit der Regelung der einmaligen ergebnisgebundenen Vorteile. |

**Zwischen** den Arbeitgeber(n):

\* Name des Unternehmens:

\* Adresse[[3]](#footnote-3) :

\* Vertreten durch (Name, Vorname und Funktion):

\* ZDU-Nummer:

\* Niederlassungseinheitsnummer der Körperschaften, auf die das Abkommen anwendbar ist[[4]](#footnote-4):

\* Nummer der für die betroffenen Arbeitnehmer zuständige(n) paritätische(n) Kommission(en):

**Und**

\* Name der Gewerkschaftsorganisation(en):

\* Adresse:

\* Vertreten durch (Name, Vorname und Funktion):

1. Der Arbeitgeber erklärt, dass das Unternehmen  EIN /  KEIN Informations- und Konsultationsverfahren in Bezug auf Massenentlassungen mit Schließung des Unternehmens eingeleitet hat, so wie es im kollektiven Arbeitsabkommen Nr. 24 vom 2. Oktober 1975 über das Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmervertreter in Sachen Massenentlassungen festgelegt ist[[5]](#footnote-5).

*Wenn das Unternehmen dieses Verfahren eingesetzt hat, sind die Bedingungen für die Hinterlegung des KAA nicht erfüllt.*

2. Der Arbeitgeber erklärt, dass die aktuelle Regelung:

EINE /  KEINE bestehende Regelung einmaliger ergebnisgebundener Vorteile ersetzt[[6]](#footnote-6)

oder

EIN /  KEIN zuvor eingetragenes KAA ersetzt, das einmalige ergebnisgebundene Vorteile vorsieht.

*Falls eine bestehende Regelung neu gestaltet wird, muss diese bestehende Regelung dem KAA beigelegt werden.*

*Bei einem zuvor eingetragenen KAA sind das Datum der Unterzeichnung und die Registrierungsnummer dieses KAA anzugeben.*

3. Der Arbeitgeber erklärt, dass es im Unternehmen  EINEN /  KEINEN Präventionsplan gibt.[[7]](#footnote-7).

**Folgendes wurde vereinbart:**

Artikel 1: Dieses Abkommen gilt für[[8]](#footnote-8):

Artikel 2: Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer [[9]](#footnote-9) zum Zeitpunkt der Ausarbeitung des KAA:

Artikel 3: Ziel(e):

Artikel 4: Bezugszeitraum (-räume):

Artikel 5: Verfahren zur Überwachung und Kontrolle, um festzustellen, ob die Ziele erreicht wurden.

\* Verfahren zur Überwachung:

\* Verfahren zur Kontrolle:

Artikel 6: Eigenes praktikables Verfahren, das im Fall einer Streitigkeit über die Bewertung der Ergebnisse anzuwenden ist[[10]](#footnote-10):

Artikel 7: Vorteile, die gewährt werden können:

Artikel 8: Berechnungsmodalitäten für die Vorteile:

Artikel 9: Zeitpunkt und Zahlungsmodalität für die Vorteile

\* Zeitpunkt der Zahlung:

\* Zahlungsmodalität:

Artikel 10: Dauer des Abkommens:

\* Das vorliegende Abkommen tritt in Kraft am:

\* und[[11]](#footnote-11):

**-** endet am (bei Abkommen für einen bestimmten Zeitraum):

oder

**-**  ist von unbestimmter Dauer

Artikel 11[[12]](#footnote-12): Kündigungsklausel, NUR wenn das Abkommen für eine unbestimmte Dauer oder für einen bestimmten Zeitraum mit Verlängerungsklausel gilt:

\* die Art der Kündigung:

\* die Kündigungsfristen:

Erstellt in       am

Für den/die Arbeitgeber: Für die Gewerkschaftsorganisation/en:

1. Siehe die Website des FÖD: [www.beschaeftigung.belgien.be](http://www.werk.belgie.be) [↑](#footnote-ref-1)
2. Artikel 8 Nr. 3 des KAA Nr. 90. [↑](#footnote-ref-2)
3. Briefe werden an die Adresse in der Zentralen Datenbank der Unternehmen geschickt. [↑](#footnote-ref-3)
4. Gemäß Artikel 16 Nr. 9 des Gesetzes vom 5. Dezember 1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen, der wie folgt lautet: "Im Abkommen muss Folgendes vermerkt werden:

   9. die Unternehmensnummer oder die Unternehmensnummern für die für ein Unternehmen oder eine Unternehmensgruppe abgeschlossenen Abkommen,

   die Niederlassungseinheitsnummern der Körperschaften, auf die das Abkommen anwendbar ist, in den Fällen, in denen das oder die Unternehmen aus mehreren autonomen Körperschaften bestehen."

   Daraus folgt, dass es ausreicht, die ZDU-Nummer anzugeben, wenn das KAA für alle bestehenden und zukünftigen Niederlassungen gilt. Ist das KAA nur auf eine bestimmte Anzahl von Niederlassungen anwendbar, so ist auch die entsprechende Niederlassungseinheitsnummer anzugeben. [↑](#footnote-ref-4)
5. Programmgesetz vom 25. Dezember 2017 Artikel 79. [↑](#footnote-ref-5)
6. Wie in Artikel 6 §2 des Gesetzes vom 21. Dezember 2007 über die Ausführung des überberuflichen Abkommens 2007-2008 festgelegt. [↑](#footnote-ref-6)
7. Diese Rubrik ist nur auszufüllen, wenn der Artikel 10bis des KAA Nr. 90 Anwendung findet, der Folgendes vorsieht:

   "§ 1. Die Ziele in Bezug auf die Verringerung der Zahl der Arbeitsunfälle oder der Ausfalltage infolge eines Arbeitsunfalls können nur berücksichtigt werden, wenn der Arbeitgeber für den Bezugszeitraum die Bestimmungen der Artikel 10 bis 12 des Königlichen Erlasses vom 27. März 1998 über die Politik des Wohlbefindens der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit erfüllt.

   § 2. Die Ziele in Bezug auf die Verringerung der Zahl der Abwesenheitstage können nur berücksichtigt werden, wenn der Arbeitgeber für den Bezugszeitraum die Bestimmungen der Artikel 10 bis 12 des Königlichen Erlasses vom 27. März 1998 über die Politik des Wohlbefindens der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit erfüllt, einschließlich der Ziele und Maßnahmen, die im kollektiven Arbeitsabkommen Nr. 72 des Nationalen Arbeitsrats über das Management der Vorbeugung von arbeitsbedingtem Stress (insbesondere das spezifische Vorgehen gegen Stressrisiken) festgelegt sind." [↑](#footnote-ref-7)
8. Artikel 10 des Gesetzes vom 24. Juli 1987 über die zeitweilige Arbeit, die Leiharbeit und die Arbeitnehmerüberlassung findet Anwendung. Der Artikel lautet wie folgt:

   "Die Entlohnung des Leiharbeitnehmers darf nicht weniger betragen als die Entlohnung, auf die er Anrecht gehabt hätte, wenn er unter denselben Bedingungen als ständiger Arbeitnehmer vom Entleiher eingestellt wäre.  
   Vom ersten Absatz kann abgewichen werden, wenn gleichwertige Vorteile durch ein innerhalb der Paritätischen Kommission für Leiharbeit abgeschlossenes und vom König für allgemein verbindlich erklärtes kollektives Arbeitsabkommen gewährt werden." [↑](#footnote-ref-8)
9. Artikel 3 Kommentar 2 und Artikel 8 Kommentar 1 des KAA Nr. 90. [↑](#footnote-ref-9)
10. Wenn es keine Gewerkschaftsvertretung im Unternehmen gibt und die paritätische Kommission kein Verfahren zur Beilegung von Streitsachen festgelegt hat, sieht der Zuteilungsplan ein eigenes praktikables Verfahren im Fall einer Streitigkeit über die Bewertung der Ergebnisse vor. [↑](#footnote-ref-10)
11. Entweder muss das Datum angegeben werden, an dem das auf bestimmte Zeit abgeschlossene kollektive Arbeitsabkommen endet, oder die Angabe "ist von unbestimmter Dauer" ist anzukreuzen. [↑](#footnote-ref-11)
12. Diese Rubrik muss bei Abkommen für einen bestimmten Zeitraum ohne Verlängerungsklausel nicht ausgefüllt werden. [↑](#footnote-ref-12)