



Neues aus dem Arbeits- und Sozialrecht

ein Beitrag von Guido ZIANS, Rechtsanwalt, guido.zians@zians-haas.be
Stand : Januar 2005

1. Keine gleichlautenden Kopien

Die Sozialpartner haben am 21.12.2004 im Nationalen Arbeitsrat ein Kollektivabkommen abgeschlossen, aufgrund dessen ein Arbeitgeber keine gleichlautenden Kopien von Diplomen, Bestätigungen, ... mehr vom Arbeitnehmer fragen darf. Der Arbeitgeber hat jedoch das Recht eine gut lesbare Kopie anzufordern und im Zweifelsfall sich ein Original vorlegen zu lassen.

Diese Neuerung hat mit der Vereinfachung von Verwaltungswegen zu tun, die auf föderaler und regionaler Ebene zum 1.4.2004 in Kraft getreten ist.

In der Regel ist es in der Tat mit unnötigem Aufwand und Kosten verbunden, derart „beglaubigte“ Unterlagen zu besorgen.

Der Arbeitgeber hat jedoch alles Interesse daran, die Unterlagen auf ihre Echtheit zu prüfen, da es mit dieser „Vereinfachung“ leider auch „einfacher“ geworden ist, gefälschte Dokumente einzureichen...

2. Teilzeitarbeit

Das Programmgesetz vom 27.12.2004 hat die rechtliche Lage der Teilzeit Änderungen bezüglich der Teilzeitarbeit.

Der Stundenplan der Teilzeitarbeitnehmer muss schriftlich festgehalten werden und zusammen mit der Arbeitsordnung einzusehen sein. Abweichungen davon müssen ebenso schriftlich festgehalten werden.

Die Frage ist, welche Folge eine Zuwiderhandlung hat. In den vergangenen Jahren ist es mehrfach zu Änderungen gekommen. Nunmehr ist es wieder so, dass in Ermangelung der Veröffentlichung der Stundenpläne von einer Vollzeitarbeit ausgegangen werden kann. Unter der neuen Regelung ist es dem Arbeitgeber nicht mehr erlaubt, den eventuellen Gegenbeweis dazu zu erbringen. Wenn die Abweichungen vom normalen Stundenplan nicht ordnungsgemäß verzeichnet worden sind, wird ebenso ohne Möglichkeit des Gegenbeweises davon ausgegangen, dass die Leistungen gemäß des normalen Stundenplans erbracht worden sind.

3. Neue Lohngrenzen

Das Gesetz über Arbeitsverträge sieht vor, dass die Anwendung gewisser seiner Bestimmungen von einem definierten Jahresbruttogehalt abhängt. Die im Gesetz erwähnten Beträge werden jedes Jahr zum ersten Januar erwähnt.

Zum 1.1.2005 bedeutet dies, dass die gesetzlichen Basisbeträge derzeit wie folgt lauten :

Basisbetrag	Betrag ab dem 1.1.2005
16.100 €	26.912 €
19.300 €	32.261 €
32.200 €	53.825 €

Im Prinzip kann ein Konkurrenzverbot im Arbeitsvertrag ab dem 1.1.2005 nur dann rechtswirksam vereinbart werden, wenn das Jahresbruttogehalt 53.825 € übersteigt.

Liegt das Jahresbruttogehalt unter 32.261 €, darf die Probeklausel im Arbeitsvertrag eines Angestellten oder Handelsvertreters höchstens 6 Monate betragen. Bei einem höheren Einkommen darf die maximale Dauer bei 12 Monaten liegen.

Auch bei den Kündigungsfristen haben diese Lohngrenzen ihre Wichtigkeit:

- Angestellte, die nicht mehr als 26.912 € verdienen, haben nur Anspruch auf eine Kündigungsfrist von 3 Monaten pro angefangener 5-Jahres-Periode.
- Liegt der Lohn höher als 26.912 € muss der Arbeitgeber gegebenenfalls höhere Kündigungsfristen gewähren, die von der Lohnhöhe, dem Alter und dem Dienstalter abhängen.
- Falls der Jahresbruttolohn 53.825 € überschreitet, ist es möglich beim Abschluss des Arbeitsvertrages (spätestens bei Dienstantritt) die Länge der zu wählenden Kündigungsfristen zu bestimmen, so kann man z.B. für diese gut verdienenden Angestellten vorsehen, dass ihnen nur das gesetzliche Minimum zusteht, d.h. 3 Monate pro angefangener 5-Jahres-Periode.

4. Aktuelle Lohnpfändungsgrenzen

Zum 1.1.2005 sind folgende Pfändungs- und Abtretungsgrenzen zu beachten

Nettolohn	% des zulässigen Abzugs	Betrag
bis 889 €	0 %	0 €
889,01 – 954 €	20 %	13 €
954,01 – 1.053 €	30 %	29,70 €
1053,01 – 1152 €	40 %	36,60 €
mehr als 1152 €	100 %	alles

Die Grenzwerte sind jetzt wegen Kinder zu Lasten um 54 € (pro Kind zu Lasten) zu erhöhen. Die Anwendungsbedingungen hierzu wurden – nach langer Wartezeit – durch einen Königlichen Erlass vom 27.12.2004 festgelegt.