

## 9.3. Outplacement: nicht verfügbare Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt

*Die Sonderregelung zum Outplacement (berufliche Wiedereingliederung) für Arbeitnehmer ab 45 Jahren definiert den Begriff, Verfügbarkeit auf dem Arbeitsmarkt. Diese Situation ist seit dem 01.12.2018 strenger geregelt.*

### WAS BEDEUTET OUTPLACEMENT?

Outplacement besteht aus einer Reihe von Dienstleistungen für einen Arbeitnehmer, der vor der Entlassung steht und auf diesem Weg eine neue Beschäftigung finden oder eine Tätigkeit als Selbstständiger vorbereiten soll. Diese Dienstleistungen werden im Auftrag des Arbeitgebers von spezialisierten Unternehmen erbracht.

Es gibt zwei verschiedene Regelungen: die allgemeine Regelung für Arbeitnehmer, die mit einer Kündigungsfrist oder Abfindung von mindestens 30 Wochen entlassen werden, und die Sonderregelung für Arbeitnehmer ab 45 Jahren, die nicht unter die allgemeine Regelung fallen.

### DIE SONDERREGELUNG ZUM OUTPLACEMENT

#### **Das Outplacement muss allen Arbeitnehmern angeboten werden:**

- die entlassen wurden (aber nicht aus schwerwiegendem Grund) und
- zum Zeitpunkt ihrer Kündigung mind. 45 Jahre alt sind
- und zum Zeitpunkt ihrer Kündigung ein Dienstalter von mindestens 1 Jahr im Unternehmen haben.

#### **Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, folgenden Arbeitnehmern ein Outplacement anzubieten, außer wenn sie es ausdrücklich beantragen:**

- Arbeitnehmern, die weniger als eine Halbezeitstelle haben
- Arbeitnehmern, die anschließend entschädigter Vollarbeitsloser würden und auf dem Arbeitsmarkt nicht mehr verfügbar wären.

### BESONDERHEIT: DIE VERFÜGBARKEIT AUF DEM ARBEITSMARKT

Am Ende der theoretischen Kündigungsfrist oder des mit der Abfindung gedeckten theoretischen Zeitraums wird überprüft, ob der betreffende Arbeitnehmer anschließend auf dem Arbeitsmarkt verfügbar sein muss (Verfügbarkeitspflicht). Die Zeitspannen, in denen die Kündigungsfrist gesetzlich ruht, zählen nicht mit.

#### **Folgende Arbeitnehmer gelten ab dem 01.12.2018 als nicht auf dem Arbeitsmarkt verfügbar (die Altersbedingungen und Anforderungen an die berufliche Vergangenheit wurden angehoben):**

- Arbeitnehmer, die mit einem Betriebszuschlag aufgrund der Regelung ab 58 Jahren unter medizinischer Beeinträchtigung arbeitslos werden;
- Arbeitnehmer, die mit einem Betriebszuschlag im Alter ab 60 Jahren aufgrund des KAA 17 oder ab 62 Jahren aufgrund der neuen allgemeinen Regelung (sofern sie mindestens 62 Jahre alt sind oder eine berufliche Vergangenheit von mindestens 42 Jahren nachweisen können) arbeitslos werden;
- Arbeitnehmer, die mit einem Betriebszuschlag auf Basis einer der folgenden Arbeitsregelungen arbeitslos werden:
  - mit mehreren Jahren Nachtarbeit, in einem schweren Beruf oder im Baugewerbe
  - mit mehreren Jahren in einem schweren Beruf
  - mit einer beruflichen Laufbahn von mindestens 40 Jahrensofern diese Arbeitnehmer mindestens 62 Jahre alt sind oder eine berufliche Vergangenheit von mindestens 40 Jahren nachweisen können;

- Arbeitnehmer, die mit einem Betriebszuschlag im Rahmen der Anerkennung als in Umstrukturierung oder in Schwierigkeiten befindliches Unternehmen arbeitslos werden, sofern sie mindestens 62 Jahre alt sind oder eine berufliche Vergangenheit von mindestens 40 Jahren nachweisen können;
- Andere entlassene Arbeitnehmer (gewöhnliche Arbeitslose), sofern sie mindestens 62 Jahre alt sind oder eine berufliche Vergangenheit von mindestens 42 Jahren nachweisen können.

Die neue Regelung der Bedingungen (Alter und berufliche Vergangenheit) zur Freistellung von der Verfügbarkeit auf dem Arbeitsmarkt im Rahmen des Outplacements nach der Sonderregelung lässt sich wie folgt zusammenfassen: siehe Tabelle.

#### BERUFLICHE VERGANGENHEIT:

Hierbei handelt es sich um die berufliche Vergangenheit im Sinne von Artikel 89 des Erlasses vom 25. November 1991 zur Regelung der Arbeitslosigkeit. Gemeint ist die Anzahl Arbeitstage und gleichgestellter Tage (außer Arbeitslosigkeitstage) sowie bestimmter gleichgestellter Tage (5 Arbeitslosigkeitstage, 3 Jahre Teilzeitarbeit mit Laufbahnunterbrechungszulage, Zeitkredit aus besonderen Gründen, Laufbahnunterbrechung ohne Zulage für die Erziehung eines Kindes bis 6 Jahren + 3 Jahre für die Erziehung eines zweiten Kindes bis 6 Jahren).

#### DATUM DES INKRAFTTRETENS:

Der abgeänderte Text ist am 1. Dezember 2018 in Kraft getreten und gilt für die ab diesem Datum verkündeten Entlassungen. Für entlassene Arbeitnehmer eines als in Umstrukturierung oder in Schwierigkeiten anerkannten Unternehmens gilt die neue Regelung nur dann, wenn das Anfangsdatum der Anerkennung in die Zeit nach dem 30. November 2018 fällt.

#### WIE DAS SOZIALSEKRETARIAT IHNEN HELFEN KANN

Das Sozialsekretariat UCM Lüttich hält Sie das ganze Jahr über alle möglichen sozialrechtlichen Aspekte auf dem Laufenden. Hierzu gehören spezifische Informationen, Internet-Artikel und Newsletter sowie Fortbildungen zu sozialrechtlichen Themen im Unternehmensalltag.

Die Rechtsabteilung steht den angegliederten Arbeitgebern mit Informationen und auch beratend zur Seite.

ARBEITNEHMERKATEGORIEN	BEDINGUNGEN ZUR FREISTELLUNG VON OUTPLACEMENT
Arbeitslose mit Betriebszuschlag aufgrund von medizinischen Beeinträchtigungen	Keine Bedingungen
Arbeitslose mit Betriebszuschlag aufgrund des KAA 17 (einschließlich der Übergangsregelung)	62 Jahre oder berufliche Vergangenheit von 42 Jahren
Arbeitslose mit Betriebszuschlag im Fall von Nachtarbeit, schwerem Beruf, Baugewerbe, langer Laufbahn	62 Jahre oder berufliche Vergangenheit von 40 Jahren
Arbeitslose mit Betriebszuschlag bei Anerkennung als in Umstrukturierung oder Schwierigkeiten befindliches Unternehmen	62 Jahre oder berufliche Vergangenheit von 40 Jahren
Gewöhnliche Arbeitslose	62 Jahre oder berufliche Vergangenheit von 42 Jahren

Nähere Informationen: [juri.liege@ucm.be](mailto:juri.liege@ucm.be) und Tel.: 04/221.64.30.

Sozialsekretariat UCM Liège  
Boulevard d'Avroy 42, 4000 Liège

Kontakt: Juristischer Dienst:  
04/221.64.30, [juri.liege@ucm.be](mailto:juri.liege@ucm.be)