Paritair comité voor de gezondheidsinrichtingen en –diensten

3320040 Instellingen gesubsidieerd door de Duitstalige gemeenschap

Collectieve arbeidsovereenkomst van 1 juli 1975 (4.101) Berekening van de anciënniteit bij de indienstneming 2
Collectieve arbeidsovereenkomst van 31 mei 2013 (115715) 3
Kollektives Arbeitsabkommen vom 31. Mai 2013 (115715) 5

Collectieve arbeidsovereenkomst van 1 juli 1975 (4.101)
Berekening van de anciënniteit bij de indienstneming

Artikel 1. - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op het werklieden- en bediendenpersoneel van de instellingen welke onder het Paritair Comité voor de gezondheidsdiensten ressorteren, met uitsluiting van deze voor de tandprothese.

Art. 2. - De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst leggen de regels vast welke op alle werknemers van toepassing zijn, onverminderd de bepalingen van de hoofdstukken II, 2 en III, 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 januari 1971 van het Nationaal Paritair Comité voor de gezondheidsdiensten tot vaststelling van de beloningsvoorwaarden van de werknemers der gezondheidsdiensten, gewijzigd bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 november 1971 en van de hoofdstukken II, 2 en III, 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 maart 1974, gesloten in het Nationaal Paritair Comité voor de gezondheidsdiensten, tot vaststelling van de arbeids- en loonvoorwaarden van sommige werknemers, respectievelijk algemeen verbindend verklaard bij de koninklijke besluiten van 28 mei 1971, 10 februari 1972 en 3 december 1974.

Art. 3. - De werknemer die, voor zijn indienstneming, was tewerkgesteld in een instelling van dezelfde aard als deze welke hem in dienst heeft genomen en waarvan de arbeidsonderbreking minder dan een jaar bedraagt, ontvangt, gedurende de eerste drie maanden na zijn indienstneming, het aanvangsminimumloon van de categorie waarbij hij is ingedeeld.
Vanaf de vierde tot en met de twaalfde maand tewerkstelling, wordt de werknemer een anciënniteit toegekend vastgesteld op de helft van het aantal jaren dienst in de instelling waarbij hij laatst was tewerkgesteld. Voor de toepassing van dit lid moet onder « laatste instelling » worden verstaan, de instelling waar de werknemer voor het laatst gedurende ten minste dertien maanden was tewerkgesteld. Vanaf de dertiende maand tewerkstelling, kan de resterende helft van het aantal jaren dienst al dan niet gedeeltelijk of volledig worden aangerekend.

Art. 4. - De werknemer die voor zijn indienstneming was tewerkgesteld in een instelling van een andere aard dan deze welke hem in dienst heeft genomen of waarvan de arbeidsonderbreking meer dan een jaar bedraagt, ontvangt gedurende de eerste zes maanden na zijn indienstneming het aanvangsminimumloon van de categorie waarbij hij is ingedeeld.
Vanaf de zevende tot en met de twaalfde maand tewerkstelling, wordt de werknemer een anciënniteit toegekend vastgesteld op de helft van het aantal jaren dienst in de instelling waar hij laatst was tewerkgesteld. Voor de toepassing van dit lid moet onder « laatste instelling » worden verstaan de instelling waar de werknemer voor het laatst gedurende ten minste dertien maanden was tewerkgesteld. Vanaf de dertiende maand tewerkstelling kan de resterende helft van het aantal jaren dienst al dan niet gedeeltelijk of volledig worden aangerekend.

Art. 5. - Indien het resultaat van de deling, bij de berekening van de helft van het aantal jaren dienst bedoeld in de artikelen 3 en 4, een breuk is, wordt het naar de hogere eenheid afgerond.

Art. 6. - Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 mei 1974 en is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij kan door een van de partijen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van drie maanden, bij een ter post aangetekend schrijven, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de gezondheidsdiensten.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 31 mei 2013 (115715)

Verhoging van de loonschalen in toepassing van het kaderakkoord van 19 mei 2011 in de Duitstalige Gemeenschap

Voorwoord :

De loonschalen die gelden in de Duitstalige Gemeenschap werden achtereenvolgens opgetrokken door de akkoorden voor de non-profitsector 2001 - 2006 en 2006 - 2009.

Voor de sectoren die onder het paritair comité vallen kregen deze bepalingen concrete uitwerking via de collectieve arbeidsovereenkomst van 3 mei 2002 (ref. : 63395/CO/305.02 - koninklijk besluit van 17 juni 2003) en de overeenkomst van 24 maart 2010 (ref. : 99911/CO/332 - koninklijk besluit van 5 december 2012).

Deze overeenkomst regelt de toepassing van het nieuwe kaderakkoord van 19 mei 2011.

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers en op de werkgevers van de instellingen en diensten erkend en/of gesubsidieerd in de Duitstalige Gemeenschap die ressorteren onder het Paritair Comité voor de Franstalige en Duitstalige welzijns- en gezondheidssector.

Onder "werknemers" wordt verstaan : de mannelijke en vrouwelijke arbeiders en bedienden.

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst geeft uitvoering aan het Kaderakkoord 2011-2014 van 19 mei 2011 voor de Duitstalige non-profitsector en meer in het bijzonder aan de loonbepalingen waarin is voorzien vanaf 2013.

Art. 3. De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst leggen de regels vast die van toepassing zijn op alle werknemers en doelen enkel op het bepalen van de minimumlonen waarbij aan de partijen de mogelijkheid wordt gelaten om voordeligere voorwaarden af te spreken.

Deze bepalingen mogen geen afbreuk doen aan gunstigere bepalingen voor de werknemers daar waar die situatie zich voordoet.

Art. 4. De partijen komen uitdrukkelijk overeen dat de voordelen die op basis van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden toegekend, enkel daadwerkelijk aan de werknemers zullen worden toegekend voor zover de werknemers op grond van hun activiteiten ressorteren onder de bevoegdheid van de Duitstalige Gemeenschap en de Regering van de Duitstalige Gemeenschap voormeld akkoord integraal uitvoert en de middelen hiervoor toekent.

HOOFDSTUK IV. *Geldelijke anciënniteit*

Art. 15. Voor de berekening van de geldelijke anciënniteit, wordt op de volgende wijze rekening gehouden met de effectief gepresteerde dienstperiodes of met de periodes gelijkgesteld door sociale wetgeving bij de vorige werkgevers, op de volgende wijze :

De jaren voltijdse of deeltijdse tewerkstelling, voor zover de deeltijdse tewerkstelling minstens halftijds was, in de sociale sector of de gezondheidssector die in verband kan worden gebracht met de zogenaamde persoonsgebonden materies, worden tegen 100 pct. in aanmerking genomen als deze tewerkstelling gebeurde in een functie met een hogere of gelijkwaardige kwalificatie; tegen 50 pct. als deze tewerkstelling gebeurde in een functie met een lagere kwalificatie.

Art. 15bis. Voor de functie van eerste geschoolde arbeider, evenals voor de functies van het administratief personeel, zal voor de berekening van de geldelijke anciënniteit rekening gehouden worden met alle tewerkstellingsjaren bij andere werkgevers, voor zover deze tewerkstelling minstens halftijds was in een functie met een hogere of gelijkwaardige kwalificatie, en dit in afwijking van de bepalingen van artikel 15 dat van toepassing is op alle andere functies.

Art. 16. Voor de berekening van de geldelijke anciënniteit wordt rekening gehouden met de tewerkstellingsjaren in de instellingen, ondernemingen of diensten in België of elders, waarbij rekening wordt gehouden met de volledige kalendermaanden.

Art. 17. Met het oog op de erkenning van de anciënniteit vloeit het bewijs dat door de betrokkenen moet worden geleverd voor bewezen diensten voort uit de stortingen bij een organisme voor sociale zekerheid of een pensioenkas. De bevoegde diensten kunnen alle andere bewijsdocumenten opeisen.

Art. 18. In geval van wijziging van functie of overgang naar een hogere functie blijft de gehele anciënniteit die de werknemer in zijn vroegere functie heeft verworven gelden in zijn nieuwe functie.

Art. 19. De anciënniteit van alle werknemers tewerkgesteld bij de inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst zal herzien worden op basis van het voorafgaande, en dit zonder geldelijke terugwerkende kracht voor deze datum van inwerkingtreding.

Art. 20. Daar waar zij bestaan blijven de beste individuele of collectieve bepalingen inzake de berekening van de geldelijke anciënniteit van kracht.

HOOFDSTUK V. *Slotbepalingen*

Art. 21. Vanaf de ondertekening vervangt deze overeenkomst, binnen de grenzen van het toepassingsgebied bepaald in artikel 1, de overeenkomst van 24 maart 2010, geregistreerd onder nummer 99911/CO/332.

Art. 22. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur en treedt op januari 2013 in werking.

Kollektives Arbeitsabkommen vom 31. Mai 2013 (115715)

Aufwertung der Lohntabellen in Anwendung des Rahmenabkommens vom 19. Mai 2011 in der Deutschsprachigen Gemeinschaft

Vorwort :

Die in der Deutschsprachigen Gemeinschaft anwendbaren Lohntabellen wurden aufeinanderfolgend durch die Abkommen für den nicht-kommerziellen Sektor 2001 -2006 und 2006 - 2009 erhöht.

Für die Sektoren, die zur paritätischen Kommission gehören, wurden diese Bestimmungen im kollektiven Arbeitsabkommen vom 3. Mai 2002. (Ref. : 63395/C0/305.02 – KE vom 17. Juni 2003) und im kollektiven Arbeitsabkommen vom 24 März 2010 (Ref. : 99911/C0/332 - KE vom 5. Dezember 2012) verwirklicht.

Dieses kollektive Arbeitsabkommen regelt die Anwendung des neuen Rahmenabkommens 2011-2014 vom 19. Mai 2011.

KAPITEL I. *Anwendungsbereich*

Artikel 1. Das vorliegende kollektive Arbeitsabkommen ist anwendbar auf die Arbeitnehmer und Arbeitgeber der anerkannten und/oder bezuschussten Einrichtungen in der Deutschsprachigen Gemeinschaft, die der paritätischen Kommission für den französischsprachigen und den deutschsprachigen Sozialhilfe- und Gesundheitspflegebereich unterliegen.

Als "Arbeitnehmer" ist das männliche und weibliche Arbeiter- und Angestelltenpersonal zu verstehen.

Art. 2. Vorliegendes kollektive Arbeitsabkommen bringt das Rahmenabkommen 2011-2014 vom 19 Mai 2011 für den nicht-kommerziellen Sektor der Deutschsprachigen Gemeinschaft zur Ausführung, insbesondere die Lohnanpassungen ab 2013.

Art. 3. Die Bestimmungen des vorliegenden kollektiven Arbeitsabkommens legen die für alle Arbeitnehmer geltenden Regeln fest und haben lediglich zum Ziel die Mindestlöhne zu bestimmen, wobei den Parteien die Freiheit gelassen wird günstigere Bedingungen zu vereinbaren.

Sie können günstigere Bestimmungen für die Arbeitnehmer, dort wo eine solche Situation existiert, nicht antasten.

Art. 4. Die Parteien vereinbaren ausdrücklich, dass die durch vorliegendes kollektive Arbeitsabkommen gewährten Vorteile den Arbeitnehmern nur gegeben werden, indem die Arbeitnehmer aufgrund ihren Aktivitäten dem Befugnis der Deutschsprachigen Gemeinschaft unterliegen, und indem die Regierung der Deutschsprachigen Gemeinschaft integral ihren Verpflichtungen des Abkommens nachkommt und hierzu die nötigen Mittel zur Verfügung stellt.

KAPITEL IV. *Lohndienstalter*

Art. 15. Für die Berechnung des Lohndienstalters, wird den effektiv geleisteten oder durch die Sozialgesetzgebung gleichgestellten Dienstperioden bei vorherigen Arbeitgebern wie folgt Rechnung getragen :

Dienstjahre, vollzeitig oder teilzeitig, insofern die Teilzeitbeschäftigung mindestens einem Halbzeitbeschäftigungsverhältnis im Sozial- oder Gesundheitssektor entsprach und, insofern zu den personengebundenen Angelegenheiten gehörend, werden zu 100 Prozent anerkannt, falls diese Beschäftigung in einer gleichhohen oder höheren Funktion erfolgte. Sie werden zu 50 Prozent anerkannt, erfolgte diese Beschäftigung in einer geringeren Funktion.

Art. 15 bis. Für die Funktion des ersten Facharbeiters, sowie die Funktionen des Verwaltungspersonals, gelten für die Anrechnung des Lohndienstalters das für die Berechnung des Lohnes maβgebend ist, alle Beschäftigungsverhältnisse bei anderen Arbeitgebern, insofern diese mindestens Halbzeitbeschäftigungs-Verhältnisse waren, und sie in einer gleichen oder höheren Qualifikation erfolgten, und dies abweichend von den Bestimmungen des Artikels 15, der für alle anderen Funktionen anwendbar ist.

Art. 16. Für die Berechnung des Lohndienstalters gelten die Dienstzeiten in den Unternehmen, Einrichtungen und Diensten in Belgien und anderswo, wobei nur die vollen Kalendermonate berücksichtigt werden.

Art. 17. Hinsichtlich der Anerkennung des Dienstalters geht der von den Arbeitnehmern zu erbringende Beweis aus den Überweisungen hervor, die an eine Sozialsicherheitskasse oder eine Pensionskasse getätigt wurden. Jedes andere Beweisdokument kann von den zuständigen Stellen gefordert werden.

Art. 18. Bei Funktionsänderung oder bei Zugang zu einer anderen Funktion bleibt das durch den Arbeitnehmer in seiner vorherigen Funktion erreichte Dienstalter erhalten.

Art. 19. Das Lohndienstalter jedes am Tag des Inkrafttretens des vorliegenden kollektiven Arbeitsabkommens beschäftigten Arbeitnehmers wird entsprechend den vorher

angeführten Bestimmungen berechnet, jedoch ohne rückwirkenden Lohneffekt vor dem Datum dessen Inkrafttretens.

Art. 20. Individuelle oder kollektive Bestimmungen in Sachen Lohndienstalter die vorteilhafter sind, bleiben da wo sie existieren, gültig.

KAPITEL V. *Schlussbestimmungen*

Art. 21. Sobald dieses kollektive Arbeitsabkommen unterzeichnet wird, ersetzt es im Rahmen des im Artikel 1 bestimmten Anwendungsbereichs das kollektive Arbeitsabkommen vom 24. März 2010 (eingetragen unter der Nummer 99911/CO/332).

Art. 22. Das vorliegende kollektive Arbeitsabkommen wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen, und tritt am 1. Januar 2013 in Kraft.