

7.5. Ab 1.1.2012 : andere Kündigungsfristen für Arbeitnehmer

Ein Gesetz vom 12.4.2011 (Belgisches Staatsblatt vom 28.4.2011) führt zu einer Verlängerung der Kündigungsfristen bei Arbeitern und einer Verkürzung der Fristen bei Angestellten.

Ziel des Gesetzgebers ist es den Unterschied zwischen dem Arbeiter- und Angestelltenstatut mit der Zeit zu verringern.

Die neue Regelung gilt für Verträge, die nach dem 1.1.2012 ausgeführt werden. Das Datum des Vertragsabschluss ist dabei nicht wichtig.

Falls schon ein Arbeitsvertrag besteht, bleibt er dem bisherigen Recht unterworfen. Wenn es jedoch eine Unterbrechung von mehr als 7 Tagen zwischen dem alten und neuen Vertrag geben sollte, gilt das neue Recht.

1. Situation für Arbeiter

Die bisherigen Kündigungsfristen werden prinzipiell um 15 % erhöht. Daraus ergibt sich folgende Regelung:

Dienstalter	Jetzige Frist	ab dem 1.1.2011
Weniger als 6 Monate	28 Tage	28 Tage
Von 6 Monaten bis 5 Jahren	35 Tage	40 Tage
Von 5 Jahren bis 10 Jahren	42 Tage	48 Tage
Von 10 Jahren bis 15 Jahren	56 Tage	64 Tage
Von 15 Jahren bis 20 Jahren	84 Tage	97 Tage
20 Jahren und mehr	112 Tage	129 Tage

Die Kündigungsfristen, die der Arbeiter zu wahren hat, bleiben unverändert (14 Tage bei einem Dienstalter unter 20 Jahren und 28 Tage bei einem Dienstalter von mehr 20 Jahren).

In zahlreichen Paritätischen Kommission gibt es bereits längere Kündigungsfristen. Falls es dort bis zum 1.1.2013 nicht zu einem Vorschlag zu den zu wahren Kündigungsfristen kommen sollte (Beibehaltung oder Erhöhung), werden diese ab dem 1.1.2013 pauschal um 15 % erhöht, wobei die ab dem 1.1.2012 festgelegten Fristen nicht überschritten werden dürfen.

Während der ersten 6 Vertragsmonate kann nach wie vor eine kürzere Kündigungsfrist vereinbart werden, die jedoch nicht unter 7 Tagen liegen darf.

2. Situation der Angestellten

Es kommt zu einer Senkung der Kündigungsfristen für die mittlere (zum 1.1.2011 : 30.535 €) und die höhere Gehaltsstufe (zum 1.1.2011 : über 61.071 € als Bruttobetrag).

Bei Angestellten, die der unteren Gehaltsstufe angehören (unter 30.535 zum 1.1.2011) ist nach wie vor mindestens eine Kündigungsfrist von 3 Monaten für jede angefangene Beschäftigungsdauer von 5 Jahren zu gewähren.

Für Angehörige der höchsten Gehaltsstufe kann nach wie vor beim Dienstantritt eine verkürzte Kündigungsdauer vereinbart werden, die das gesetzliche Minimum von 3 Monaten pro angefangene Beschäftigungsdauer nicht unterschreiten darf.

Eine große Neuerung ist, dass die üblichen Berechnungsformeln (z.B. Claeys) dann nicht mehr zur Anwendung kommen. Diese Änderung im belgischen Arbeitsrecht kann sicherlich als Revolution bezeichnet werden, da dies insbesondere bei Angestellten mit hohem Dienstalter, höherem Lebensalter und Gehalt zu einer wesentlichen Reduzierung der Kündigungsfrist kommt. Die Höhe der Kündigungsfristen und -entschädigungen werden damit einfach zu berechnen. Unter der jetzigen Rechtslage hing die Festlegung der Kündigungsfristen immer von Ermessensfragen ab.

Künftig wird die Kündigungsfrist in Tagen und nicht mehr in Monaten ausgedrückt werden.

Die Reduzierung erfolgt stufenweise zum 1.1.2012 und zum 1.1.2013 :

- Ab dem 1.1.2012 vom Arbeitgeber zu beachtende Fristen :

Dienstalter	Kündigungsfrist
Weniger als 3 Jahre	91 Tage
3 Jahre – weniger als 4 Jahre	120 Tage
4 Jahre – weniger als 5 Jahre	150 Tage
5 Jahre – weniger als 6 Jahre	182 Tage
6 Jahre oder mehr	30 Tage für jedes angefangene Jahr

- Ab dem 1.1.2013 vom Arbeitgeber zu beachtende Fristen :

Dienstalter	Kündigungsfrist
Weniger als 3 Jahre	91 Tage
3 Jahre – weniger als 4 Jahre	116 Tage
4 Jahre – weniger als 5 Jahre	145 Tage
5 Jahre – weniger als 6 Jahre	182 Tage
6 Jahre oder mehr	29 Tage für jedes angefangene Jahr

- Kündigung des Angestellten

Der Angestellte hat für die neuen Verträge beenden möchte, hat er folgende Fristen zu wahren:

Dienstalter	Kündigungsfrist
Weniger als 5 Jahre	45 Tage
5 Jahre und weniger 10 Jahre	90 Tage
Wenigstens 10 Jahre	135 Tage
15 Jahre und mehr	180 Tage insofern das Gehalt 61.071 € (Stand 1.1.2011) übersteigt

Um die Kündigungsentschädigung pro Tag zu berechnen, wird das laufende Monatsgehalt verdreifacht und durch 91 geteilt. Sollte der Lohn zum Teil oder vollständig aus variablem Gehalt besteht, wird der Durchschnitt der letzten 12 Monate berücksichtigt. Geldwerte Vorteile (Auto, Versicherung, Telefon, ...) werden bei dieser Berechnung ebenfalls berücksichtigt.