

## FEDERALE OVERHEIDSDIENST BINNENLANDSE ZAKEN

N. 2012 — 2600

[C - 2012/00535]

**12 APRIL 2011. — Wet houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het compromis van de Regering met betrekking tot het ontwerp van interprofessioneel akkoord. — Duitse vertaling**

De hiernavolgende tekst is de Duitse vertaling van de wet van 12 april 2011 houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het compromis van de Regering met betrekking tot het ontwerp van interprofessioneel akkoord (*Belgisch Staatsblad* van 28 april 2011).

Deze vertaling is opgemaakt door de Centrale Dienst voor Duitse vertaling in Malmédy.

## SERVICE PUBLIC FEDERAL INTERIEUR

F. 2012 — 2600

[C - 2012/00535]

**12 AVRIL 2011. — Loi modifiant la loi du 1<sup>er</sup> février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et exécutant le compromis du Gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel. — Traduction allemande**

Le texte qui suit constitue la traduction en langue allemande de la loi du 12 avril 2011 modifiant la loi du 1<sup>er</sup> février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et exécutant le compromis du Gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel (*Moniteur belge* du 28 avril 2011).

Cette traduction a été établie par le Service central de traduction allemande à Malmédy.

## FÖDERALER ÖFFENTLICHER DIENST INNERES

D. 2012 — 2600

[C - 2012/00535]

**12. APRIL 2011 — Gesetz zur Abänderung des Gesetzes vom 1. Februar 2011 zur Verlängerung von Krisenmaßnahmen und zur Ausführung des überberuflichen Abkommens und zur Ausführung des Kompromisses der Regierung in Bezug auf den Entwurf des überberuflichen Abkommens — Deutsche Übersetzung**

Der folgende Text ist die deutsche Übersetzung des Gesetzes vom 12. April 2011 zur Abänderung des Gesetzes vom 1. Februar 2011 zur Verlängerung von Krisenmaßnahmen und zur Ausführung des überberuflichen Abkommens und zur Ausführung des Kompromisses der Regierung in Bezug auf den Entwurf des überberuflichen Abkommens.

Diese Übersetzung ist von der Zentralen Dienststelle für Deutsche Übersetzungen in Malmédy erstellt worden.

## FÖDERALER ÖFFENTLICHER DIENST BESCHÄFTIGUNG, ARBEIT UND SOZIALE KONZERTIERUNG

**12. APRIL 2011 — Gesetz zur Abänderung des Gesetzes vom 1. Februar 2011 zur Verlängerung von Krisenmaßnahmen und zur Ausführung des überberuflichen Abkommens und zur Ausführung des Kompromisses der Regierung in Bezug auf den Entwurf des überberuflichen Abkommens**

ALBERT II., König der Belgier,

Allen Gegenwärtigen und Zukünftigen, Unser Gruß!

Die Kammern haben das Folgende angenommen und Wir sanktionieren es:

KAPITEL 1 — *Allgemeine Bestimmung*

**Artikel 1** - Vorliegendes Gesetz regelt eine in Artikel 78 der Verfassung erwähnte Angelegenheit.

KAPITEL 2 — *Abänderung des Gesetzes vom 1. Februar 2011 zur Verlängerung von Krisenmaßnahmen und zur Ausführung des überberuflichen Abkommens*

**Art. 2 - 8** - [*Abänderungsbestimmungen*]

KAPITEL 3 — *Abänderung des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge*

**Art. 9** - Artikel 51 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge wird durch einen Paragraphen 8 mit folgendem Wortlaut ergänzt:

« § 8 - Der Arbeiter hat für jeden Tag, an dem er in Anwendung des vorliegenden Artikels nicht gearbeitet hat, Anrecht auf einen Zuschlag zu dem geschuldeten Arbeitslosengeld wegen Aussetzung der Erfüllung seines Arbeitsvertrags.

Der Mindestbetrag des Zuschlags wird auf 2 EUR pro Tag, an dem er in Anwendung des vorliegenden Artikels nicht gearbeitet hat, festgelegt.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, diesen Zuschlag zu zahlen, außer wenn dessen Zahlung durch ein vom König für allgemein verbindlich erklärtes kollektives Arbeitsabkommen zu Lasten des Fonds für Existenzsicherheit gelegt wird.

Der König kann durch einen im Ministerrat beratenen Erlass den in Absatz 2 erwähnten Mindestbetrag des Zuschlags erhöhen.

Dieser Zuschlag wird ebenfalls bei Anwendung von Artikel 49 und von Artikel 50 geschuldet. »

**Art. 10** - In Titel II Kapitel III desselben Gesetzes, dessen heutiger Text Abschnitt 1 mit der Überschrift "Allgemeine Regelung" bilden wird, wird ein Abschnitt 2 mit der Überschrift "Sonderbestimmungen ab dem 1. Januar 2012" eingefügt.

**Art. 11** - In Abschnitt 2, eingefügt durch Artikel 10, wird ein Artikel 65/1 mit folgendem Wortlaut eingefügt:

« Art. 65/1 - Vorliegender Abschnitt ist anwendbar auf die Arbeitsverträge, deren Erfüllung, wie sie zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeiter vereinbart wurde, ab dem 1. Januar 2012 beginnt.

Dieser Abschnitt findet jedoch keine Anwendung, wenn der Arbeiter zuvor im Rahmen eines Arbeitsvertrags bei diesem selben Arbeitgeber beschäftigt war und eine etwaige Beschäftigungsunterbrechung zwischen diesem Vertrag und dem in Absatz 1 erwähnten Vertrag sieben Tage nicht überschreitet. »

**Art. 12** - In denselben Abschnitt 2 wird ein Artikel 65/2 mit folgendem Wortlaut eingefügt:

« Art. 65/2 - § 1 - Wird die Kündigung vom Arbeitgeber ausgesprochen, wird die Kündigungsfrist in Abweichung von Artikel 59 Absatz 2, 3 und 5 wie folgt festgelegt:

— achtundzwanzig Tage für die Arbeiter mit einem Dienstalter im Unternehmen von weniger als sechs Monaten,

— vierzig Tage für die Arbeiter mit einem Dienstalter im Unternehmen von sechs Monaten bis unter fünf Jahren,

- achtundvierzig Tage für die Arbeiter mit einem Dienstalter im Unternehmen von fünf Jahren bis unter zehn Jahren,
- vierundsechzig Tage für die Arbeiter mit einem Dienstalter im Unternehmen von zehn Jahren bis unter fünfzehn Jahren,
- siebenundneunzig Tage für die Arbeiter mit einem Dienstalter im Unternehmen von fünfzehn Jahren bis unter zwanzig Jahren,
- hundertneunundzwanzig Tage für die Arbeiter mit einem Dienstalter im Unternehmen von zwanzig Jahren oder mehr.

Unter Dienstalter versteht man die Zeiträume, während deren der Arbeiter ununterbrochen im Dienst desselben Unternehmens gestanden hat.

§ 2 - Wird die Kündigung vom Arbeiter ausgesprochen, wird die Kündigungsfrist auf vierzehn Tage festgelegt. Diese Frist verdoppelt sich, wenn es sich um Arbeiter handelt, die mindestens zwanzig Jahre lang ununterbrochen im Dienst desselben Unternehmens gestanden haben.

§ 3 - Bei Nichteinhaltung der durch den vorliegenden Artikel festgelegten Kündigungsfristen sind die Bestimmungen von Artikel 39 § 1 anwendbar. »

**Art. 13 - § 1 -** In denselben Abschnitt 2 wird ein Artikel 65/3 mit folgendem Wortlaut eingefügt:

« Art. 65/3 - § 1 - Bei Anwendung der durch und aufgrund der Artikel 60 und 61 vorgesehenen Bestimmungen müssen die in Artikel 65/2 vorgesehenen Fristen nicht eingehalten werden.

§ 2 - Die paritätischen Kommissionen und die paritätischen Unterkommissionen, die für die Arbeitgeber und die Arbeiter zuständig sind, auf die ein Königlicher Erlass anwendbar ist, der aufgrund von Artikel 61 die Kündigungsfristen festlegt und vor dem 1. Januar 2012 in Kraft getreten ist, untersuchen vor dem 1. Januar 2013, ob diese Kündigungsfristen nicht in demselben Verhältnis wie dem in Artikel 65/2 verwendeten Verhältnis angepasst werden müssen.

In Ermangelung eines Vorschlags einer paritätischen Kommission oder einer paritätischen Unterkommission werden die Kündigungsfristen, die aufgrund von Artikel 61 festgelegt sind und kürzer sind als diejenigen, die in Artikel 65/2 festgelegt sind, vom König ab dem 1. Januar 2013 in demselben Verhältnis wie dem in Artikel 65/2 verwendeten Verhältnis verlängert, ohne die in Artikel 65/2 festgelegten Kündigungsfristen überschreiten zu können.

§ 3 - Die Arbeitgeber und die Arbeiter, die paritätischen Kommissionen oder paritätischen Unterkommissionen unterstehen, innerhalb deren kollektive Abkommen oder kollektive Arbeitsabkommen abgeschlossen worden sind, die vor dem 1. Januar 2012 in Kraft getreten sind und die für die Arbeiter eine eigene Regelung zur Gewährleistung einer größeren Stabilität des Arbeitsplatzes oder des Einkommens über ergänzende Existenzsicherheitsregelungen oder Gleichwertige vorsehen, die sie von der Anwendung eines innerhalb des Nationalen Arbeitsrats abgeschlossenen kollektiven Arbeitsabkommens in Bezug auf die Kündigungsfristen der Arbeiter ausschließen, unterliegen den Bestimmungen von Artikel 65/2 nicht.

Diese paritätischen Kommissionen und paritätischen Unterkommissionen untersuchen vor dem 1. Januar 2013, ob die auf sie anwendbaren Kündigungsfristen nicht in demselben Verhältnis wie dem in Artikel 65/2 verwendeten Verhältnis angepasst werden müssen.

In Ermangelung eines Vorschlags einer paritätischen Kommission oder einer paritätischen Unterkommission werden die Kündigungsfristen, die auf die in Absatz 1 erwähnten Arbeiter und Arbeitgeber anwendbar sind, vom König ab dem 1. Januar 2013 in demselben Verhältnis wie dem in Artikel 65/2 verwendeten Verhältnis verlängert.

§ 4 - Die in Ausführung des vorliegenden Artikels anwendbaren Kündigungsfristen sind die zum Zeitpunkt der Notifizierung der Kündigung geltenden Kündigungsfristen. »

**Art. 14 -** In denselben Abschnitt 2 wird ein Artikel 65/4 mit folgendem Wortlaut eingefügt:

« Art. 65/4 - Die in den Artikeln 65/2 und 65/3 erwähnten Kündigungsfristen müssen entsprechend dem zu Beginn der Kündigungsfrist erworbenen Dienstalter berechnet werden.

Wird die Kündigung vom Arbeitgeber ausgesprochen, wird für die Berechnung des Dienstalters außerdem der frühere Zeitraum der Beschäftigung, die der Arbeiter als Leiharbeiter beim Arbeitgeber als Entleiher ausgeübt hat, mit einem Maximum von einem Jahr berücksichtigt, insofern diese Einstellung dem Zeitraum der Leiharbeit folgt und die beim Arbeitgeber ausgeübte Funktion mit der als Leiharbeiter ausgeübten Funktion identisch ist.

Jeder Inaktivitätszeitraum von sieben Tagen oder weniger wird als ein in Absatz 2 erwähnter Zeitraum der Beschäftigung als Leiharbeiter betrachtet. »

**Art. 15 -** In Titel III desselben Gesetzes wird ein Kapitel II/1 mit der Überschrift "Regelung der vollständigen Aussetzung der Erfüllung des Vertrags und Kurzarbeitsregelung" eingefügt.

**Art. 16 -** In Kapitel II/1, eingefügt durch Artikel 15, wird ein Abschnitt 1 mit der Überschrift "Anwendungsbereich" eingefügt.

**Art. 17 -** In Abschnitt 1, eingefügt durch Artikel 16, wird ein Artikel 77/1 mit folgendem Wortlaut eingefügt:

« Art. 77/1 - § 1 - Vorliegendes Kapitel findet Anwendung auf Angestellte und Arbeitgeber, die in den Anwendungsbereich des Gesetzes vom 5. Dezember 1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen fallen.

§ 2 - Die Anwendung der im vorliegenden Kapitel vorgesehenen Regelung ist jedoch auf die in § 4 erwähnten Unternehmen in Schwierigkeiten beschränkt, die gebunden sind durch:

1. ein innerhalb der paritätischen Kommission abgeschlossenes kollektives Arbeitsabkommen, das bei der Kanzlei der Generaldirektion der kollektiven Arbeitsbeziehungen des Föderalen Öffentlichen Dienstes Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung hinterlegt worden ist,

2. wenn es kein in Nr. 1 erwähntes kollektives Arbeitsabkommen gibt, für Unternehmen mit Gewerkschaftsvertretung, ein auf Ebene des Unternehmens abgeschlossenes kollektives Arbeitsabkommen. Wenn binnen zwei Wochen nach Beginn der Verhandlungen, via eine formelle Einladung der Gewerkschaftsvertretung, zum Abschluss eines kollektiven Arbeitsabkommens auf Ebene des Unternehmens kein Ergebnis erzielt worden ist, kann der Arbeitgeber die im vorliegenden Kapitel erwähnte Regelung noch anwenden, sofern er durch einen im vorliegenden Artikel erwähnten Unternehmensplan gebunden ist, der gemäß dem in § 3 vorgesehenen Verfahren gebilligt worden ist,

3. wenn es kein in Nr. 1 erwähntes kollektives Arbeitsabkommen gibt, für Unternehmen ohne Gewerkschaftsvertretung, einen im vorliegenden Artikel vorgesehenen Unternehmensplan, der gemäß dem in § 3 vorgesehenen Verfahren gebilligt worden ist,

4. wenn es kein in Nr. 1 erwähntes kollektives Arbeitsabkommen gibt, für Unternehmen ohne Gewerkschaftsvertretung, ein kollektives Arbeitsabkommen.

Der in den Nummern 2 und 3 erwähnte Unternehmensplan ist für die Angestellten und den Arbeitgeber im Unternehmen verbindlich.

Die in den Nummern 1 bis 4 erwähnten kollektiven Arbeitsabkommen und Unternehmenspläne müssen:

— den ausdrücklichen Vermerk enthalten, dass sie im Rahmen des vorliegenden Kapitels abgeschlossen worden sind,

— bei der Kanzlei der Generaldirektion der kollektiven Arbeitsbeziehungen des Föderalen Öffentlichen Dienstes Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung hinterlegt werden,

— Maßnahmen zur maximalen Aufrechterhaltung der Beschäftigung enthalten,

— den in Artikel 77/4 § 7 erwähnten Betrag des Zuschlags enthalten,

— die Dauer der vollständigen Aussetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags oder der Kurzarbeitsregelung festlegen, ohne dass diese Dauer die in Artikel 77/7 erwähnte Höchstdauer überschreiten darf.

§ 3 - Der in § 2 Absatz 1 Nr. 2 und 3 erwähnte Unternehmensplan muss vom Unternehmen zusammen mit einem mit Gründen versehenen Antrag per Einschreiben dem Generaldirektor der Generaldirektion der kollektiven Arbeitsbeziehungen des Föderalen Öffentlichen Dienstes Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung übermittelt werden.

Der Generaldirektor legt den Unternehmensplan sofort zur Beschlussfassung der in Titel 1 Kapitel 3 des Gesetzes vom 1. Februar 2011 zur Verlängerung von Krisenmaßnahmen und zur Ausführung des überberuflichen Abkommens erwähnten Kommission "Unternehmenspläne" vor.

Die Kommission fasst binnen zwei Wochen nach Erhalt des Unternehmensplans einen mit Gründen versehenen Beschluss auf der Grundlage folgender Kriterien:

— Das Unternehmen erfüllt die Bedingungen für die Anerkennung als Unternehmen in Schwierigkeiten gemäß den Bestimmungen von § 4.

— Der Unternehmensplan erfüllt die Bedingungen von § 2.

— Es ist nachgewiesen, dass durch die Anwendung der im Unternehmensplan vorgesehenen Regelung Entlassungen vermieden werden.

Die mit Gründen versehenen Beschlüsse dieser Kommission werden den betreffenden Unternehmen vom Generaldirektor der Generaldirektion der kollektiven Arbeitsbeziehungen des Föderalen Öffentlichen Dienstes Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung übermittelt.

§ 4 - Als ein Unternehmen in Schwierigkeiten gilt:

1. das Unternehmen, im Sinne der juristischen Einheit, mit einem wesentlichen Rückgang seines Umsatzes oder seiner Produktion um mindestens 10% in einem der vier Quartale vor dem Antrag auf Einführung der im vorliegenden Kapitel vorgesehenen Regelung im Vergleich zum gleichen Quartal des Jahres 2008; wenn dieser Rückgang nicht aus dem letzten Quartal vor dem Antrag auf Einführung der im vorliegenden Kapitel vorgesehenen Regelung hervorgeht, dann muss die Tendenz zum Rückgang in dem oder den anderen Quartalen vor dem Antrag auf Einführung der im vorliegenden Kapitel vorgesehenen Regelung bestätigt werden. Zum Nachweis des Umsatzrückgangs werden die Mehrwertsteuererklärungen der betreffenden Quartale als Anlage beigefügt.

Der wesentliche Rückgang der Produktion um 10% muss:

— sich auf die vollständige Produktion des Unternehmens beziehen,

— durch Gewichtung nach Wichtigkeit der verschiedenen Produkte des Produktionsverfahrens ermittelt werden und zu einem entsprechenden Rückgang der produktiven Arbeitsstunden der Arbeitnehmer führen,

— durch Einreichung einer Akte belegt werden, die neben den Mehrwertsteuererklärungen aller betreffenden Quartale auch Unterlagen enthält, durch die der erforderliche Produktionsrückgang nachgewiesen und der angewandte Berechnungsmodus erläutert wird, wie Buchhaltungsbelege und Berichte, die dem Betriebsrat übermittelt werden,

2. das Unternehmen, im Sinne der in Artikel 14 des Gesetzes vom 20. September 1948 zur Organisation der Wirtschaft erwähnten technischen Betriebseinheit oder der juristischen Einheit oder der Niederlassungseinheit im Sinne des Gesetzes vom 16. Januar 2003 zur Schaffung einer Zentralen Datenbank der Unternehmen, das während des Quartals vor dem Quartal, im Laufe dessen das in Artikel 77/3 erwähnte Formular notifiziert wird, eine Anzahl Tage vorübergehender Arbeitslosigkeit aus wirtschaftlichen Gründen für die Arbeiter in Höhe von mindestens 10% der Gesamtanzahl der dem Landesamt für soziale Sicherheit gemeldeten Tage kennt,

3. das Unternehmen, im Sinne der juristischen Einheit, mit einem wesentlichen Rückgang seiner Bestellungen um mindestens 10% in einem der vier Quartale vor dem Antrag auf Einführung der im vorliegenden Kapitel vorgesehenen Regelung im Vergleich zum gleichen Quartal des Jahres 2008; wenn dieser Rückgang nicht aus dem letzten Quartal vor dem Antrag auf Einführung der im vorliegenden Kapitel vorgesehenen Regelung hervorgeht, dann muss die Tendenz zum Rückgang in dem oder in den anderen Quartalen vor dem Antrag auf Einführung der im vorliegenden Kapitel vorgesehenen Regelung bestätigt werden.

Der wesentliche Rückgang der Bestellungen um 10% muss:

— sich auf sämtliche Bestellungen des Unternehmens beziehen,

— durch Gewichtung nach Höhe der verschiedenen Bestellungen ermittelt werden und zu einem entsprechenden Rückgang der produktiven Arbeitsstunden der Arbeitnehmer führen,

— durch Einreichung einer Akte belegt werden, die neben den zur Information übermittelten Mehrwertsteuererklärungen aller betreffenden Quartale auch sämtliche Unterlagen enthält, durch die der erforderliche Rückgang der Bestellungen nachgewiesen und der angewandte Berechnungsmodus erläutert wird, wie Buchhaltungsbelege und Berichte, die dem Betriebsrat übermittelt werden.

Der König kann durch einen im Ministerrat beratenen Erlass die im vorliegenden Paragraphen erwähnten Kriterien für die Anerkennung als Unternehmen in Schwierigkeiten abändern.

Der König kann außerdem durch einen im Ministerrat beratenen Erlass das in demselben Paragraphen vorgesehene Bezugsjahr ändern.

§ 5 - Wenn das Unternehmen dem Generaldirektor der Generaldirektion der kollektiven Arbeitsbeziehungen des Föderalen Öffentlichen Dienstes Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung seinen Unternehmensplan per Einschreiben übermittelt, muss es den Nachweis erbringen, dass es eines der in § 4 vorgesehenen Kriterien des Unternehmens in Schwierigkeiten erfüllt, indem es das Formular und seine Anlagen, wie in Artikel 77/3 erwähnt, verwendet.

Wenn das Unternehmen für den in § 4 Absatz 1 Nr. 2 vorgesehenen Zeitraum die Anwendung der in Artikel 51 vorgesehenen Regelungen für die Arbeiter in Höhe von mindestens 10% der Gesamtanzahl der dem Landesamt für soziale Sicherheit gemeldeten Tage geltend macht, muss es den Nachweis dafür durch eine Erklärung auf Ehre erbringen, indem es das Formular und seine Anlagen, wie in Artikel 77/3 erwähnt, verwendet.

Diese vorerwähnten Unterlagen und Formulare müssen dem in § 3 vorgesehenen Antrag beigelegt werden.

§ 6 - Die in § 3 erwähnte Kommission gewährt für die in § 2 Absatz 1 Nr. 3 erwähnten Unternehmenspläne eine Abweichung von dem in Artikel 77/4 § 7 erwähnten Betrag des Zuschlags, wenn die folgenden Bedingungen erfüllt sind:

1. Das Unternehmen hat hierzu ein Abkommen mit allen Angestellten des Unternehmens abgeschlossen.
2. Das Unternehmen weist nach, dass eine tatsächliche Konzertierung mit allen Angestellten des Unternehmens stattgefunden hat.

Die in § 3 erwähnte Kommission kann für die in § 2 Absatz 1 Nr. 2 und 3 erwähnten Unternehmenspläne eine Abweichung von dem in Artikel 77/4 § 7 erwähnten Betrag gewähren, wenn die Kommission dies für angemessen hält. Diese Entscheidung muss einstimmig getroffen werden.

Der in Anwendung des vorliegenden Paragraphen festgelegte Betrag des Zuschlags darf nicht unter 2 EUR liegen. »

**Art. 18** - In Kapitel II/1, eingefügt durch Artikel 15, wird ein Abschnitt 2 mit der Überschrift "Regelung der vollständigen Aussetzung der Erfüllung des Vertrags und Kurzarbeitsregelung" eingefügt.

**Art. 19** - In Abschnitt 2, eingefügt durch Artikel 18, wird ein Artikel 77/2 mit folgendem Wortlaut eingefügt:

« Art. 77/2 - Der Arbeitgeber, dessen Unternehmen eine der in Artikel 77/1 § 4 erwähnten Bedingungen erfüllt und der durch ein kollektives Arbeitsabkommen oder einen Unternehmensplan, wie in Abschnitt 1 des vorliegenden Kapitels erwähnt, gebunden ist, kann Bestimmungen des vorliegenden Abschnitts anwenden. »

**Art. 20** - In denselben Abschnitt 2 wird ein Artikel 77/3 mit folgendem Wortlaut eingefügt:

« Art. 77/3 - Mindestens vierzehn Tage bevor der Arbeitgeber Artikel 77/4 anwenden kann, muss er dem Arbeitslosigkeitsbüro des Landesamtes für Arbeitsbeschaffung des Ortes, wo sich das Unternehmen befindet, ein Formular per Einschreiben notifizieren, dessen Muster von dem für die Beschäftigung zuständigen Minister festgelegt wird, mit dem er nachweist, dass er eine der in Artikel 77/1 vorgesehenen Bedingungen erfüllt.

Wenn er sich auf die erste Bedingung von Artikel 77/1 § 4 beruft, fügt er diesem Formular die Mehrwertsteuererklärungen der betreffenden Quartale bei.

Am Tag der in Absatz 1 vorgesehenen Notifizierung muss der Arbeitgeber dem Betriebsrat oder, in Ermangelung eines Betriebsrates, der Gewerkschaftsvertretung eine Abschrift dieser Notifizierung übermitteln. »

**Art. 21** - In denselben Abschnitt 2 wird ein Artikel 77/4 mit folgendem Wortlaut eingefügt:

« Art. 77/4 - § 1 - Bei Arbeitsmangel aus wirtschaftlichen Gründen können eine vollständige Aussetzung der Erfüllung des Vertrags oder eine Kurzarbeitsregelung mit mindestens zwei Arbeitstagen pro Woche eingeführt werden.

Von der in Absatz 1 vorgesehenen Möglichkeit darf nur Gebrauch gemacht werden, wenn eine Notifizierung durch Aushang in den Räumlichkeiten des Unternehmens an einer sichtbaren Stelle mindestens sieben Tage im Voraus, Tag des Aushangs nicht einbegriffen, erfolgt.

In der Notifizierung muss Folgendes angegeben werden:

1. Name, Vornamen und Gemeinde des Wohnsitzes der Angestellten, für die die Erfüllung des Vertrags ausgesetzt ist,
2. die Anzahl Tage der Aussetzung und die Daten, an denen die Erfüllung des Vertrags für jeden Angestellten ausgesetzt sein wird,
3. das Datum, an dem die vollständige Aussetzung der Erfüllung des Vertrags oder die Kurzarbeitsregelung beginnen wird, und das Datum, an dem diese Aussetzung oder diese Regelung enden wird.

Der Aushang kann durch eine schriftliche Notifizierung an jeden Angestellten, für den die Erfüllung des Vertrags ausgesetzt wird, mindestens sieben Tage im Voraus, Tag der Notifizierung nicht einbegriffen, ersetzt werden. Diese Notifizierung muss die in Absatz 3 Nr. 2 und 3 erwähnten Vermerke enthalten.

Der Arbeitgeber teilt dem Landesamt für Arbeitsbeschaffung den Aushang oder die individuelle Notifizierung am Tag selbst des Aushangs oder der individuellen Notifizierung auf elektronischem Wege mit, und zwar gemäß den vom König in Ausführung von Artikel 51 des vorliegenden Gesetzes festgelegten Modalitäten oder gemäß besonderen Modalitäten, die Er für die Anwendung des vorliegenden Abschnitts festlegt.

§ 2 - Am Tag selbst der in § 1 Absatz 2 vorgesehenen Notifizierung muss der Arbeitgeber dem Betriebsrat oder, in Ermangelung eines Betriebsrates, der Gewerkschaftsvertretung die wirtschaftlichen Gründe mitteilen, die die vollständige Aussetzung der Erfüllung des Vertrags oder die Einführung einer Kurzarbeitsregelung rechtfertigen.

§ 3 - Während der in vorliegendem Artikel erwähnten Zeiträume der vollständigen Aussetzung der Erfüllung des Vertrags oder der Kurzarbeit hat der Angestellte das Recht, den Vertrag ohne Kündigungsfrist zu beenden.

§ 4 - Jedes Mal, wenn der Arbeitgeber die ursprünglich vorgesehene Anzahl Tage der Aussetzung erhöht oder von einer Kurzarbeitsregelung zu einer vollständigen Aussetzung der Erfüllung des Vertrags übergeht, muss er die Bestimmungen von § 1 des vorliegenden Artikels einhalten.

§ 5 - Für die Berechnung der Dauer der vollständigen Aussetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags oder der Kurzarbeitsregelung wird die vom Arbeitgeber in seiner Notifizierung angegebene Dauer berücksichtigt.

Der Arbeitgeber kann den Folgen seiner Notifizierung jedoch ein Ende setzen und die Vollzeitbeschäftigung wieder einführen, wenn er die Angestellten durch individuelle Notifizierung davon benachrichtigt.

Für die Anwendung von Absatz 1 werden die Kalenderwochen nach Beendigung der Notifizierung gemäß Absatz 2 nicht berücksichtigt, wenn diese Notifizierung vorher in den in § 1 Absatz 5 vorgesehenen Formen dem Landesamt für Arbeitsbeschaffung mitgeteilt worden ist.

§ 6 - Der Arbeitgeber, der die Bestimmungen von § 1 in Bezug auf die Notifizierungsformalitäten nicht einhält, muss dem Angestellten während eines Zeitraums von sieben Tagen ab dem ersten Tag der effektiven Aussetzung der Erfüllung des Vertrags seine normale Entlohnung zahlen.

Der Arbeitgeber, der die in § 1 festgelegten oder vom Arbeitgeber in seiner Notifizierung mitgeteilten Bestimmungen zur Begrenzung der Dauer der vollständigen Aussetzung der Erfüllung des Vertrags oder der Kurzarbeitsregelung nicht einhält, muss dem Angestellten während des Zeitraums, der über diese Grenzen hinausgeht, seine normale Entlohnung zahlen.

§ 7 - Der Arbeitgeber muss für jeden Tag, an dem in Anwendung des vorliegenden Artikels nicht gearbeitet worden ist, einen Zuschlag zu dem dem Angestellten geschuldeten Arbeitslosengeld wegen Aussetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags zahlen.

In Abweichung von Absatz 1 kann die Zahlung dieses Zuschlags durch ein vom König für allgemein verbindlich erklärtes kollektives Arbeitsabkommen zu Lasten des Fonds für Existenzsicherheit gelegt werden.

Der Betrag dieses Zuschlags wird durch das kollektive Arbeitsabkommen im Sinne des Gesetzes vom 5. Dezember 1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen oder im Unternehmensplan, wie in Abschnitt 1 des vorliegenden Kapitels vorgesehen, festgelegt.

Dieser Zuschlag entspricht mindestens dem Zuschlag, der den Arbeitern desselben Arbeitgebers gewährt wird, denen bei Aussetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags in Anwendung von Artikel 51 Arbeitslosengeld gewährt wird, oder in Ermangelung solcher Arbeiter dem Zuschlag, der durch das kollektive Arbeitsabkommen vorgesehen ist, das innerhalb des paritätischen Organs abgeschlossen wurde, dem dieser Arbeitgeber unterstehen würde, wenn er Arbeiter beschäftigen würde, oder in Ermangelung eines solchen kollektiven Arbeitsabkommens dem durch oder aufgrund dieses Artikels 51 vorgesehenen Mindestbetrag.

In Ermangelung eines in Absatz 3 erwähnten kollektiven Arbeitsabkommens wird der Mindestbetrag des Zuschlags auf 5 EUR pro Tag, an dem in Anwendung des vorliegenden Kapitels nicht gearbeitet wird, festgelegt, außer im Falle einer gemäß Artikel 77/1 § 6 von der in Artikel 77/1 § 3 erwähnten Kommission gewährten Abweichung. »

**Art. 22** - In denselben Abschnitt 2 wird ein Artikel 77/5 mit folgendem Wortlaut eingefügt:

« Art. 77/5 - § 1 - Die Aussetzung der Erfüllung des Vertrags in Anwendung von Artikel 77/4 ist erst dann möglich, wenn dem Angestellten alle vollständigen Ausgleichsruhetage gewährt worden sind, auf die er gemäß den Artikeln 16 und 26bis des Gesetzes vom 16. März 1971 über die Arbeit, den Artikeln 7 § 3 und 8 § 3 des Gesetzes vom 14. Dezember 2000 zur Festlegung bestimmter Aspekte der Arbeitszeitgestaltung im öffentlichen Sektor und den Artikeln 11 und 12 des Gesetzes vom 4. Januar 1974 über die Feiertage Anrecht hat.

§ 2 - Die in § 1 erwähnte Aussetzung muss auch so lange hinausgeschoben werden, wie im Falle der Anwendung von Artikel 20bis des Gesetzes vom 16. März 1971 über die Arbeit die Leistungen des Arbeitnehmers die durchschnittliche Wochenarbeitszeit über den Zeitraum, der der Aussetzung der Erfüllung des Vertrags vorausgeht, überschreiten.

Der Arbeitgeber darf zur Einhaltung dieser durchschnittlichen Wochenarbeitszeit vollständige Ruhetage gewähren. »

**Art. 23** - In denselben Abschnitt 2 wird ein Artikel 77/6 mit folgendem Wortlaut eingefügt:

« Art. 77/6 - Sowohl der Angestellte als der Arbeitgeber können den Vertrag während der Aussetzung seiner Erfüllung in Anwendung von Artikel 77/4 kündigen.

Im Falle der Kündigung seitens des Angestellten vor der Aussetzung läuft die Kündigungsfrist während der Aussetzung.

Im Falle der Kündigung seitens des Arbeitgebers vor oder während der Aussetzung läuft die Kündigungsfrist während der Aussetzung nicht. »

**Art. 24** - In denselben Abschnitt 2 wird ein Artikel 77/7 mit folgendem Wortlaut eingefügt:

« Art. 77/7 - Die Regelung der vollständigen Aussetzung der Erfüllung des Vertrags und die Kurzarbeitsregelung, die in Artikel 77/4 vorgesehen sind, können für die Zeiträume, die in den kollektiven Arbeitsabkommen oder im Unternehmensplan, erwähnt in Abschnitt I, vorgesehen sind, eingeführt werden, und zwar für höchstens sechzehn beziehungsweise sechsundzwanzig Kalenderwochen pro Kalenderjahr.

Jede Notifizierung muss sich auf eine Kalenderwoche oder auf mehrere Kalenderwochen, wenn es sich um eine Regelung der vollständigen Aussetzung der Erfüllung des Vertrags oder eine Kurzarbeitsregelung mit mindestens zwei Arbeitstagen pro Woche handelt, beziehen.

Wenn in ein und demselben Jahr Regelungen der vollständigen Aussetzung der Erfüllung des Vertrags und Kurzarbeitsregelungen kombiniert werden, entsprechen zwei Wochen Kurzarbeit einer Woche vollständiger Aussetzung der Erfüllung des Vertrags. »

**Art. 25** - In Titel III Kapitel III desselben Gesetzes, dessen heutiger Text Abschnitt 1 mit der Überschrift "Allgemeine Regelung" bilden wird, wird ein Abschnitt 2 mit der Überschrift "Sonderbestimmungen ab dem 1. Januar 2012" eingefügt.

**Art. 26** - In Abschnitt 2, eingefügt durch Artikel 25, wird ein Artikel 86/1 mit folgendem Wortlaut eingefügt:

« Art. 86/1 - Vorliegender Abschnitt ist anwendbar auf die Arbeitsverträge, deren Erfüllung, wie sie zwischen dem Arbeitgeber und dem Angestelltem vereinbart wurde, ab dem 1. Januar 2012 beginnt.

Dieser Abschnitt findet jedoch keine Anwendung, wenn der Angestellte zuvor im Rahmen eines Arbeitsvertrags bei diesem selben Arbeitgeber beschäftigt war und eine etwaige Beschäftigungsunterbrechung zwischen diesem Vertrag und dem in Absatz 1 erwähnten Vertrag sieben Tage nicht überschreitet. »

**Art. 27** - In denselben Abschnitt 2 wird ein Artikel 86/2 mit folgendem Wortlaut eingefügt:

« Art. 86/2 - § 1 - Wenn die jährliche Entlohnung 16.100 EUR übersteigt, wird die vom Arbeitgeber einzuhaltende Kündigungsfrist in Abweichung von Artikel 82 § 3 wie folgt festgelegt:

— einundneunzig Tage für Angestellte, die seit weniger als drei Jahren angestellt sind,

- hundertzwanzig Tage für Angestellte, die seit drei Jahren bis unter vier Jahren angestellt sind,
- hundertfünfzig Tage für Angestellte, die seit vier Jahren bis unter fünf Jahren angestellt sind,
- hundertzweiundachtzig Tage für Angestellte, die seit fünf Jahren bis unter sechs Jahren angestellt sind.

Für Angestellte, die seit mindestens sechs Jahren angestellt sind, wird die vom Arbeitgeber einzuhaltende Kündigungsfrist auf dreißig Tage pro begonnenes Dienstjahr festgelegt.

Wird die Kündigung vom Angestellten ausgesprochen, werden die Kündigungsfristen wie folgt festgelegt:

- fünfundvierzig Tage für Angestellte, die seit weniger als fünf Jahren angestellt sind,
- neunzig Tage für Angestellte, die seit fünf Jahren bis unter zehn Jahren angestellt sind,
- hundertfünfunddreißig Tage für Angestellte, die seit mindestens zehn Jahren angestellt sind,

— hundertachtzig Tage für Angestellte, die seit fünfzehn Jahren und mehr angestellt sind, insofern ihre jährliche Entlohnung 32.200 EUR übersteigt.

§ 2 - Wenn die Kündigung vom Arbeitgeber ab dem 1. Januar 2014 notifiziert wird und wenn die jährliche Entlohnung 16.100 EUR übersteigt, wird die vom Arbeitgeber einzuhaltende Kündigungsfrist in Abweichung von Artikel 82 § 3 wie folgt festgelegt:

- einundneunzig Tage für Angestellte, die seit weniger als drei Jahren angestellt sind,
- hundertsechzehn Tage für Angestellte, die seit mindestens drei Jahren bis unter vier Jahren angestellt sind,
- hundertfünfundvierzig Tage für Angestellte, die seit vier Jahren bis unter fünf Jahren angestellt sind,
- hundertzweiundachtzig Tage für Angestellte, die seit fünf Jahren bis unter sechs Jahren angestellt sind.

Für Angestellte, die seit mindestens sechs Jahren angestellt sind, wird die vom Arbeitgeber einzuhaltende Kündigungsfrist auf neunundzwanzig Tage pro begonnenes Dienstjahr festgelegt.

Der König kann die Fristen von hundertsechzehn, hundertfünfundvierzig und neunundzwanzig Tagen durch einen im Ministerrat beratenen Erlass nach gleich lautender Stellungnahme des Nationalen Arbeitsrats abändern.

§ 3 - Wenn die jährliche Entlohnung bei Dienstantritt 32.200 EUR übersteigt, dürfen die vom Arbeitgeber einzuhaltenden Kündigungsfristen in Abweichung von den Paragraphen 1 und 2 auch durch eine spätestens zu diesem Zeitpunkt zu treffende Vereinbarung festgelegt werden.

Die Kündigungsfristen dürfen auf jeden Fall nicht kürzer als die in Artikel 82 § 2 festgelegten Fristen sein.

Bei Nichtvorhandensein einer Vereinbarung bleiben die Bestimmungen der Paragraphen 1 und 2 anwendbar.

§ 4 - Die Kündigungsfristen müssen entsprechend dem zu Beginn der Kündigungsfrist erworbenen Dienstalter berechnet werden.

Wird die Kündigung vom Arbeitgeber ausgesprochen, wird für die Berechnung des Dienstalters außerdem der frühere Zeitraum der Beschäftigung, die der Angestellte als Leiharbeiter beim Arbeitgeber als Entleiher ausgeübt hat, mit einem Maximum von einem Jahr berücksichtigt, insofern diese Einstellung dem Zeitraum der Leiharbeit folgt und die beim Arbeitgeber ausgeübte Funktion mit der als Leiharbeiter ausgeübten Funktion identisch ist.

Jeder Inaktivitätszeitraum von sieben Tagen oder weniger wird als ein in Absatz 2 erwähnter Zeitraum der Beschäftigung als Leiharbeiter betrachtet.

§ 5 - Bei Nichteinhaltung der durch den vorliegenden Artikel festgelegten Kündigungsfristen sind die Bestimmungen von Artikel 39 § 1 anwendbar. »

**Art. 28** - In denselben Abschnitt 2 wird ein Artikel 86/3 mit folgendem Wortlaut eingefügt:

« Art. 86/3 - Von den in Artikel 86/2 § 1 und § 2 vorgesehenen Kündigungsfristen kann nicht durch ein innerhalb einer paritätischen Kommission oder einer paritätischen Unterkommission abgeschlossenes kollektives Arbeitsabkommen abgewichen werden. »

**Art. 29** - In denselben Abschnitt 2 wird ein Artikel 86/4 mit folgendem Wortlaut eingefügt:

« Art. 86/4 - Die Bestimmung der Tagesentlohnung, die notwendig ist für die Berechnung der Entlassungsschädigung, die in Anwendung der Artikel 39 und 40 geschuldet wird, erfolgt durch Multiplikation der laufenden monatlichen Entlohnung des Angestellten mit drei und Teilung durch 91.

Die in Absatz 1 erwähnte monatliche Entlohnung umfasst die aufgrund des Vertrags erworbenen Vorteile.

Wenn die in Absatz 1 erwähnte laufende monatliche Entlohnung ganz oder teilweise variabel ist, berücksichtigt man für den variablen Teil den Durchschnitt der vorangegangenen zwölf Monate. »

**Art. 30** - Artikel 115 desselben Gesetzes wird durch folgende Bestimmung ersetzt:

« Art. 115 - Die Bestimmungen der Artikel 59 und 64 Absatz 1 und gegebenenfalls die Bestimmungen der Artikel 65/1, 65/2 und 65/4 finden Anwendung auf den Arbeitsvertrag für Hausangestellte. »

**Art. 31** - Artikel 131 desselben Gesetzes, abgeändert durch die Gesetze vom 22. Januar 1985 und 27. Dezember 2006, wird wie folgt abgeändert:

1. In Absatz 1 werden die Wörter "der Artikel 65, 67, 69, 82, 84, 85, 86 und 104" durch die Wörter "der Artikel 65, 67, 69, 82, 84, 85, 86, 86/2 und 104" ersetzt.

2. In Absatz 2 werden die Wörter "Die in den Artikeln 22bis, 65, 67, 69, 82, 84, 85, 86 und 104 vorgesehenen Entlohnungsbeträge" durch die Wörter "Die in den Artikeln 22bis, 65, 67, 69, 82, 84, 85, 86, 86/2 und 104 vorgesehenen Entlohnungsbeträge" ersetzt.

**Art. 32** - Vorliegendes Kapitel tritt am 1. Januar 2012 in Kraft.

*KAPITEL 4 — Abänderung der am 3. Juni 1970 koordinierten Gesetze  
über die Vorbeugung von und die Entschädigung für Berufskrankheiten*

**Art. 33** - In den am 3. Juni 1970 koordinierten Gesetze über die Vorbeugung von und die Entschädigung für Berufskrankheiten wird ein Artikel 49/1 mit folgendem Wortlaut eingefügt:

« Art. 49/1 - Für die Anwendung von Artikel 49 Absatz 1 muss der in Artikel 39 Absatz 1 Nr. 4 des Gesetzes vom 10. April 1971 über die Arbeitsunfälle bestimmte Betrag ab dem 1. Januar 2011 auf 37.808,74 EUR erhöht werden. »

**Art. 34** - Artikel 33 wird wirksam mit 1. Januar 2011.

KAPITEL 5 — *Abänderung des Gesetzes vom 26. Juni 2002 über die Unternehmensschließungen*

**Art. 35** - Artikel 53 des Gesetzes vom 26. Juni 2002 über die Unternehmensschließungen, abgeändert durch die Gesetze vom 19. Juni 2009 und 1. Februar 2011, wird wie folgt ersetzt:

« Art. 53 - Der Fonds übernimmt einen Teil des Arbeitslosengeldes, das vom Landesamt für Arbeitsbeschaffung den Arbeitnehmern gezahlt wird, deren Arbeitsvertrag in Anwendung der Artikel 49, 50, 51 und 77/4 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge in seiner Erfüllung ausgesetzt ist.

Der König bestimmt nach Stellungnahme des geschäftsführenden Ausschusses des Fonds und des Nationalen Arbeitsrates den Betrag des Teils, der vom Fonds übernommen wird. »

**Art. 36** - Artikel 58 desselben Gesetzes, abgeändert durch die Gesetze vom 11. Juli 2006 und 6. Mai 2009, wird wie folgt abgeändert:

1. Paragraph 2 Absatz 1 wird wie folgt ersetzt:

« Nach Stellungnahme des geschäftsführenden Ausschusses des Fonds und des Nationalen Arbeitsrates kann der König den Arbeitgebern, die durch oder aufgrund der Artikel 1 und 2 des Gesetzes vom 29. Juni 1981 zur Festlegung der allgemeinen Grundsätze der sozialen Sicherheit für Lohnempfänger erwähnt sind, jedes Jahr die Zahlung eines Beitrags auferlegen, dessen Betrag Er festlegt. Der Ertrag dieser Beiträge darf den aufgrund von Artikel 53 vom Fonds übernommenen Betrag des Arbeitslosengeldes, das den Arbeitnehmern gezahlt wird, deren Arbeitsvertrag in Anwendung der Artikel 49, 50, 51 und 77/4 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge in seiner Erfüllung ausgesetzt ist, nicht überschreiten. »

2. Ein § 4 mit folgendem Wortlaut wird eingefügt:

« § 4 - Der Arbeitgeber, der einen in Artikel 82 § 5 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge erwähnten Angestellten oder einen Angestellten, dessen Arbeitsvertrag in Artikel 86/2 § 3 desselben Gesetzes erwähnt ist, entlässt, schuldet einen Beitrag von 3 % auf den Entlassungsbetrag. Der König bestimmt, was unter "Entlassungsbetrag" zu verstehen ist.

Er bestimmt die Modalitäten und Fristen für die Zahlung des in Absatz 1 erwähnten Beitrags sowie das Datum des Inkrafttretens des vorliegenden Paragraphen. »

**Art. 37** - Vorliegendes Kapitel tritt am 1. Januar 2012 in Kraft.

KAPITEL 6 — *Kündigungszulage*

**Art. 38** - Für die Anwendung des vorliegenden Kapitels versteht man unter:

— Arbeitnehmer: den Arbeitnehmer, der entweder durch einen Arbeitsvertrag für Arbeiter im Sinne von Artikel 2 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge oder durch einen Dienstleistungsscheck-Arbeitsvertrag im Sinne von Artikel 7bis des Gesetzes vom 20. Juli 2001 zur Förderung der Entwicklung von Dienstleistungen und Arbeitsplätzen im Nahbereich oder durch einen in Titel V des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge erwähnten Arbeitsvertrag für Hausangestellte gebunden ist,

— Dienstalder im Unternehmen: das Dienstalder, wie es in den Bestimmungen von Titel II Kapitel III des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge erwähnt ist.

**Art. 39** - Der Arbeitnehmer, dessen Arbeitsvertrag mit oder ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist durch eine Kündigung beendet wird, die vom Arbeitgeber ausgesprochen und ab dem 1. Januar 2012 notifiziert wird, hat Anrecht auf eine Kündigungszulage, die vom Landesamt für Arbeitsbeschaffung unter den Bedingungen und gemäß den Modalitäten, die durch oder aufgrund des vorliegenden Kapitels vorgesehen sind, gezahlt wird.

**Art. 40** - § 1 - Für den Arbeitnehmer, dessen Arbeitsvertrag durch Artikel 65/1 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge geregelt wird, beträgt die Kündigungszulage 1.250 EUR.

§ 2 - Für den Arbeitnehmer, dessen Arbeitsvertrag nicht durch Artikel 65/1 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge geregelt wird, beträgt die Kündigungszulage:

- 1.250 EUR, wenn sein Dienstalder im Unternehmen weniger als fünf Jahre beträgt,
- 2.500 EUR, wenn sein Dienstalder im Unternehmen mindestens fünf, jedoch weniger als zehn Jahre beträgt,
- 3.750 EUR, wenn sein Dienstalder im Unternehmen mindestens zehn Jahre beträgt.

**Art. 41** - Wenn der Arbeitnehmer in Ausführung eines Teilzeitarbeitsvertrags im Sinne von Artikel 11bis des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge beschäftigt ist, wird der Betrag der Kündigungszulage im Verhältnis zu den im Arbeitsvertrag vorgesehenen Leistungen gesenkt.

Das Verhältnis wird in Bezug auf einen Vollzeitmitarbeiter in einer vergleichbaren Situation, wie er in Artikel 2 Nr. 3 des Gesetzes vom 5. März 2002 über den Grundsatz der Nichtdiskriminierung zugunsten der Teilzeitarbeitnehmer definiert ist, berechnet.

**Art. 42** - § 1 - Die Kündigungszulage wird nicht geschuldet, wenn der Arbeitsvertrag vom Arbeitgeber folgendermaßen gekündigt wird:

- aus schwerwiegendem Grund,
- während der Probezeit,
- im Hinblick auf die Pension,
- im Hinblick auf die Frühpension,
- bevor der Arbeitnehmer ein Dienstalder von sechs Monaten im Unternehmen erworben hat.

§ 2 - Die Kündigungszulage wird nicht geschuldet, wenn der Arbeitgeber Anrecht auf die durch oder aufgrund von Artikel 38 des Gesetzes vom 23. Dezember 2005 über den Solidaritätspakt zwischen den Generationen vorgesehene Rückerstattung hat.

§ 3 - Die Kündigungszulage kann dem Arbeitnehmer nach einer Kündigung beim selben Arbeitgeber nur einmal pro Kalenderjahr ausbezahlt werden.

**Art. 43** - § 1 - Das Landesamt für Arbeitsbeschaffung ist damit beauftragt, die Kündigungszulage mit der Hilfe der aufgrund von Artikel 7 § 1 Absatz 3 Buchstabe *i*) des Erlassgesetzes vom 28. Dezember 1944 über die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer geschaffenen Einrichtungen zu zahlen.

Für die Anwendung von Artikel 7 des vorerwähnten Erlassgesetzes vom 28. Dezember 1944 und seiner Ausführungserlasse wird die Kündigungszulage als Arbeitslosengeld betrachtet, außer wenn der König davon abweicht.

Der König bestimmt die Regeln und Modalitäten für die Gewährung der Kündigungszulage.

§ 2 - Die Bestimmungen von Artikel 7 § 4 des vorerwähnten Erlassgesetzes vom 28. Dezember 1944 finden Anwendung auf die Bestimmungen des vorliegenden Kapitels, in dem die Kontrolle der Gewährung der Kündigungszulage mit der Kontrolle der Tatsächlichkeit der Arbeitslosigkeit gleichgesetzt wird.

Unbeschadet der Befugnisse der Gerichtspolizeioffiziere sind die gemäß den Bestimmungen des Sozialstrafgesetzbuches bestimmten Beamten des Landesamts für Arbeitsbeschaffung mit der Kontrolle der Einhaltung der Bestimmungen des vorliegenden Kapitels in Bezug auf die Kündigungszulage beauftragt.

Diese Beamten üben diese Kontrolle gemäß den Bestimmungen des Sozialstrafgesetzbuches aus.

**Art. 44** - Vorliegendes Kapitel tritt am 1. Januar 2012 in Kraft.

## KAPITEL 7 — *Vertragliche Frühpension*

### *Abschnitt 1* — Gemeinsame Bestimmungen

**Art. 45** - Im vorliegenden Kapitel wird für die Jahre 2011 und 2012 eine Zusatzentschädigungsregelung für bestimmte ältere entlassene Arbeitnehmer gemäß den hiernach bestimmten Bedingungen und Modalitäten vorgesehen.

Vorliegendes Kapitel ist anwendbar auf die Arbeitnehmer, die auf der Grundlage eines Arbeitsvertrags beschäftigt sind, sowie auf die Arbeitgeber, die sie beschäftigen, und auf die das Gesetz vom 5. Dezember 1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen anwendbar ist.

**Art. 46** - Für die Anwendungsmodalitäten, die in den Abschnitten 2 und 3 nicht vorgesehen sind, unter anderem was die Berechnungsmodalitäten, das Verfahren und die Modalitäten für die Zahlung der Zusatzentschädigung betrifft, finden die Bestimmungen des kollektiven Arbeitsabkommens Nr. 17 des Nationalen Arbeitsrates vom 19. Dezember 1974 zur Einführung einer Zusatzentschädigungsregelung für bestimmte ältere Arbeitnehmer im Falle einer Kündigung Anwendung unbeschadet günstigerer Bestimmungen, die in einem auf Ebene des Sektors und/oder des Unternehmens abgeschlossenen kollektiven Arbeitsabkommen festgelegt sind.

### *Abschnitt 2* — Vertragliche Frühpension ab sechsundfünfzig Jahren mit vierzig Jahren Berufslaufbahn

**Art. 47** - Vorliegender Abschnitt findet Anwendung auf die Arbeitnehmer, die während des Zeitraums vom 1. Januar 2011 bis zum 31. Dezember 2012 sechsundfünfzig Jahre alt oder älter sind und die zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsvertrags mindestens vierzig Jahre beruflicher Vergangenheit als Lohnempfänger geltend machen können.

Zudem müssen diese Arbeitnehmer nachweisen können, dass sie vor dem Alter von siebzehn Jahren während mindestens achtundsiebzig Tagen mit voller Sozialversicherungspflicht Arbeitsleistungen, für die Sozialversicherungsbeiträge gezahlt worden sind, oder mindestens achtundsiebzig Tage Arbeitsleistungen im Rahmen einer Lehre, die vor dem 1. September 1983 liegen, verrichtet haben.

Der Arbeitnehmer, der die in den vorhergehenden Absätzen vorgesehenen Bedingungen erfüllt und dessen Kündigungsfrist nach dem 31. Dezember 2012 abläuft, behält Anrecht auf die Zusatzentschädigung.

**Art. 48** - Für die Anwendung von Artikel 3 § 7 Absatz 2 des Königlichen Erlasses vom 3. Mai 2007 zur Regelung der vertraglichen Frühpension im Rahmen des Solidaritätspakts zwischen den Generationen werden die Bestimmungen des vorliegenden Abschnitts für den Zeitraum vom 1. Januar 2011 bis zum 31. Dezember 2012 mit einem innerhalb des Nationalen Arbeitsrates abgeschlossenen kollektiven Arbeitsabkommen gleichgesetzt.

### *Abschnitt 3* — Vertragliche Frühpension ab sechsundfünfzig Jahren mit dreiunddreißig Jahren Berufslaufbahn

#### Unterabschnitt I — Allgemeine Regelung

**Art. 49** - Vorliegender Abschnitt findet Anwendung auf die Arbeitnehmer, die während des Zeitraums vom 1. Januar 2011 bis zum 31. Dezember 2012 sechsundfünfzig Jahre alt oder älter sind und die zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsvertrags mindestens dreiunddreißig Jahre beruflicher Vergangenheit als Lohnempfänger geltend machen können.

Diese Arbeitnehmer müssen zudem nachweisen können, dass sie zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsvertrags entweder mindestens zwanzig Jahre in einer Arbeitsregelung, wie sie in Artikel 1 des kollektiven Arbeitsabkommens Nr. 46 des Nationalen Arbeitsrates vom 23. März 1990 über Betreuungsmaßnahmen für Schichtarbeit mit Nachtleistungen wie auch für andere Formen von Arbeit mit Nachtleistungen, das durch den Königlichen Erlass vom 10. Mai 1990 für allgemein verbindlich erklärt worden ist, erwähnt ist, gearbeitet haben oder von einem Arbeitgeber beschäftigt worden sind, der der Paritätischen Kommission für das Bauwesen untersteht, und dass sie über eine vom Arbeitsarzt ausgestellte Bescheinigung verfügen, die ihre Unfähigkeit, die Berufstätigkeit weiterzuführen, bestätigt.

Der Arbeitnehmer, der die in den vorhergehenden Absätzen vorgesehenen Bedingungen erfüllt und dessen Kündigungsfrist nach dem 31. Dezember 2012 abläuft, behält Anrecht auf die Zusatzentschädigung.

**Art. 50** - In Abweichung von Artikel 3 § 1 Absatz 3 des Königlichen Erlasses vom 3. Mai 2007 zur Regelung der vertraglichen Frühpension im Rahmen des Solidaritätspakts zwischen den Generationen muss das kollektive Arbeitsabkommen, das die in Artikel 3 § 1 erwähnte Regelung vorsieht, für den Zeitraum vom 1. Januar 2011 bis zum 31. Dezember 2012 innerhalb einer paritätischen Kommission oder einer paritätischen Unterkommission abgeschlossen werden.

Unterabschnitt 2 — Sonderbestimmungen für entlassene ältere Arbeitnehmer, die in einem Beschäftigungszweig mit einer nicht eingerichteten oder nicht arbeitenden paritätischen Kommission beschäftigt sind

**Art. 51** - Vorliegender Unterabschnitt ist anwendbar auf die in Artikel 49 erwähnten Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die einem Beschäftigungszweig angehören, der keiner eingerichteten paritätischen Kommission untersteht, oder wenn die eingerichtete paritätische Kommission nicht arbeitet.

**Art. 52** - In Abweichung von Artikel 50 können die in Artikel 51 erwähnten Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die der Anwendung der in Artikel 3 § 1 des Königlichen Erlasses vom 3. Mai 2007 zur Regelung der vertraglichen Frühpension im Rahmen des Solidaritätspakts zwischen den Generationen erwähnten Regelung unterliegen, die vorliegende Regelung im Wege eines Beitritts umsetzen.

Dieser Beitritt kann in der Form eines kollektiven Arbeitsabkommens, einer Beitrittsakte, die gemäß Artikel 53 erstellt wird, oder einer Abänderung der Arbeitsordnung erfolgen.

Dieser Beitritt bezieht sich ausschließlich auf die Regelung und die Bedingungen für ihre Gewährung, wie sie in Artikel 49 erwähnt sind.

Ungeachtet der Form des Beitritts muss dieser bei der Kanzlei der Generaldirektion der kollektiven Arbeitsbeziehungen des Föderalen Öffentlichen Dienstes Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung hinterlegt werden.

Der König kann das Muster der Beitrittsakte bestimmen.

**Art. 53** - Der Arbeitgeber teilt jedem Arbeitnehmer den Entwurf der Beitrittsakte schriftlich mit.

Während acht Tagen nach dieser schriftlichen Mitteilung stellt der Arbeitgeber den Arbeitnehmern ein Register zur Verfügung, in das diese ihre Bemerkungen eintragen dürfen. Während der gleichen Frist von acht Tagen kann der Arbeitnehmer oder sein Vertreter auch dem Sozialinspektor-Direktionschef der Generaldirektion Kontrolle der Sozialgesetze des Föderalen Öffentlichen Dienstes Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung des Ortes, wo das Unternehmen liegt, seine Bemerkungen mitteilen. Der Name des Arbeitnehmers darf weder mitgeteilt noch bekannt gegeben werden.

Nach Ablauf dieser Frist von acht Tagen hinterlegt der Arbeitgeber die Beitrittsakte mit dem Register bei der Kanzlei der Generaldirektion der kollektiven Arbeitsbeziehungen des Föderalen Öffentlichen Dienstes Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung.

**Art. 54** - Falls es zu einem Streitfall in Bezug auf die Anwendung der Artikel 52 und 53 kommt, mit Ausnahme der Streitfälle in Bezug auf die Arbeitsordnung, bestimmt der Nationale Arbeitsrat, der von der zuerst handelnden Partei herangezogen worden ist, im Hinblick auf die Entscheidung die paritätische Kommission, der die Arbeitgeber mit ähnlicher Tätigkeit unterstehen.

#### Abschnitt 4 — Inkrafttreten

**Art. 55** - Vorliegendes Kapitel wird wirksam mit 1. Januar 2011 und tritt am 31. Dezember 2012 außer Kraft.

In Abweichung von Absatz 1 tritt Abschnitt 2 nicht in Kraft, wenn in Anwendung von Artikel 3 § 7 Absatz 2 des vorerwähnten Königlichen Erlasses vom 3. Mai 2007 vor dem 15. April 2011 ein innerhalb des Nationalen Arbeitsrates abgeschlossenes kollektives Arbeitsabkommen bei der Kanzlei der Generaldirektion der kollektiven Arbeitsbeziehungen des Föderalen Öffentlichen Dienstes Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung hinterlegt wird.

In Abweichung von Absatz 1 tritt Abschnitt 3 nicht in Kraft, wenn in Anwendung von Artikel 3 § 1 Absatz 3 des vorerwähnten Königlichen Erlasses vom 3. Mai 2007 vor dem 15. April 2011 ein innerhalb des Nationalen Arbeitsrates abgeschlossenes kollektives Arbeitsabkommen bei der Kanzlei der Generaldirektion der kollektiven Arbeitsbeziehungen des Föderalen Öffentlichen Dienstes Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung hinterlegt wird.

#### KAPITEL 8 — Schlussbestimmung

**Art. 56** - [Abänderungsbestimmung]

Wir fertigen das vorliegende Gesetz aus und ordnen an, dass es mit dem Staatssiegel versehen und durch das Belgische Staatsblatt veröffentlicht wird.

Gegeben zu Brüssel, den 12. April 2011

ALBERT

Von Königs wegen:

Die Vizepremierministerin und Ministerin der Beschäftigung und der Chancengleichheit,  
beauftragt mit der Migrations- und Asylpolitik

Frau J. MILQUET

Die Vizepremierministerin und Ministerin der Sozialen Angelegenheiten und der Volksgesundheit

Frau L. ONKELINX

Mit dem Staatssiegel versehen:

Der Minister der Justiz

S. DE CLERCK