

FEDERALE OVERHEIDSDIENST BINNENLANDSE ZAKEN

[C – 2014/00373]

26 DECEMBER 2013. — Wet betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen. — Duitse vertaling van uittreksels

De hierna volgende tekst is de Duitse vertaling van de artikelen 1 tot 64, 66 tot 75, 92, 94, 96 tot 99, 104, 106 en 110 tot 113 van de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen (*Belgisch Staatsblad* van 31 december 2013, *err.* van 4 april 2014).

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

SERVICE PUBLIC FEDERAL INTERIEUR

[C – 2014/00373]

26 DECEMBRE 2013. — Loi concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement. — Traduction allemande d'extraits

Le texte qui suit constitue la traduction en langue allemande des articles 1 à 64, 66 à 75, 92, 94, 96 à 99, 104, 106 et 110 à 113 de la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement (*Moniteur belge* du 31 décembre 2013, *err.* du 4 avril 2014).

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

FÖDERALER ÖFFENTLICHER DIENST INNERES

[C – 2014/00373]

26. DEZEMBER 2013 — Gesetz über die Einführung eines Einheitsstatuts für Arbeiter und Angestellte, was Kündigungsfristen und Karenztag betrifft, und von Begleitmaßnahmen — Deutsche Übersetzung von Auszügen

Der folgende Text ist die deutsche Übersetzung der Artikel 1 bis 64, 66 bis 75, 92, 94, 96 bis 99, 104, 106 und 110 bis 113 des Gesetzes vom 26. Dezember 2013 über die Einführung eines Einheitsstatuts für Arbeiter und Angestellte, was Kündigungsfristen und Karenztag betrifft, und von Begleitmaßnahmen.

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

FÖDERALER ÖFFENTLICHER DIENST BESCHÄFTIGUNG, ARBEIT UND SOZIALE KONZERTIERUNG

26. DEZEMBER 2013 — Gesetz über die Einführung eines Einheitsstatuts für Arbeiter und Angestellte, was Kündigungsfristen und Karenztag betrifft, und von Begleitmaßnahmen

PHILIPPE, 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 — *Abänderungen des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge im Hinblick auf die Harmonisierung der Regeln in Bezug auf Entlassung und Kündigung durch den Arbeitnehmer*

Abschnitt 1 — Neue Bestimmungen

Art. 2 - In das Gesetz vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge wird ein Artikel 37/1 mit folgendem Wortlaut eingefügt:

"Art. 37/1 - Die in Artikel 37 erwähnte Kündigungsfrist beginnt am Montag nach der Woche, in der die Kündigung notifiziert wurde."

Art. 3 - In dasselbe Gesetz wird ein Artikel 37/2 mit folgendem Wortlaut eingefügt:

"Art. 37/2 - § 1 - Wird die Kündigung vom Arbeitgeber ausgesprochen, wird die Kündigungsfrist wie folgt festgelegt:

- zwei Wochen für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter von weniger als drei Monaten,
- vier Wochen für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter zwischen drei Monaten und weniger als sechs Monaten,
- sechs Wochen für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter zwischen sechs Monaten und weniger als neun Monaten,
- sieben Wochen für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter zwischen neun Monaten und weniger als zwölf Monaten,
- acht Wochen für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter zwischen zwölf Monaten und weniger als fünfzehn Monaten,
- neun Wochen für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter zwischen fünfzehn Monaten und weniger als achtzehn Monaten,
- zehn Wochen für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter zwischen achtzehn Monaten und weniger als einundzwanzig Monaten,
- elf Wochen für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter zwischen einundzwanzig Monaten und weniger als vierundzwanzig Monaten,
- zwölf Wochen für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter zwischen zwei Jahren und weniger als drei Jahren,
- dreizehn Wochen für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter zwischen drei Jahren und weniger als vier Jahren,
- fünfzehn Wochen für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter zwischen vier Jahren und weniger als fünf Jahren.

Ab einem Dienstalter von fünf Jahren erhöht sich die Kündigungsfrist dann um drei Wochen pro begonnenes Jahr Dienstalter.

Ab einem Dienstalter von zwanzig Jahren erhöht sich die Kündigungsfrist dann um zwei Wochen pro begonnenes Jahr Dienstalter.

Ab einem Dienstalter von einundzwanzig Jahren erhöht sich die Kündigungsfrist dann um eine Woche pro begonnenes Jahr Dienstalter.

§ 2 - Wird die Kündigung vom Arbeitnehmer ausgesprochen, wird die Kündigungsfrist wie folgt festgelegt:

- eine Woche für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter von weniger als drei Monaten,
- zwei Wochen für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter zwischen drei Monaten und weniger als sechs Monaten,
- drei Wochen für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter zwischen sechs Monaten und weniger als zwölf Monaten,
- vier Wochen für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter zwischen zwölf Monaten und weniger als achtzehn Monaten,
- fünf Wochen für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter zwischen achtzehn Monaten und weniger als vierundzwanzig Monaten,
- sechs Wochen für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter zwischen zwei Jahren und weniger als vier Jahren,
- sieben Wochen für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter zwischen vier Jahren und weniger als fünf Jahren,
- neun Wochen für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter zwischen fünf Jahren und weniger als sechs Jahren,
- zehn Wochen für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter zwischen sechs Jahren und weniger als sieben Jahren,
- zwölf Wochen für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter zwischen sieben Jahren und weniger als acht Jahren,
- dreizehn Wochen für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter von acht Jahren oder mehr.

§ 3 - Der Arbeitnehmer, dem der Arbeitgeber unter Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt hat, kann, wenn er eine andere Beschäftigung gefunden hat, den Vertrag unter Einhaltung einer verkürzten Kündigungsfrist kündigen.

Diese Kündigung wird in der in Artikel 37 § 1 Absatz 2 bis 3 vorgesehenen Form notifiziert.

Die Kündigungsfrist wird wie folgt festgelegt:

- eine Woche für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter von weniger als drei Monaten,
- zwei Wochen für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter zwischen drei Monaten und weniger als sechs Monaten,
- drei Wochen für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter zwischen sechs Monaten und weniger als einem Jahr,
- vier Wochen für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter von einem Jahr oder mehr.

Die im vorhergehenden Absatz erwähnten Kündigungsfristen beginnen gemäß Artikel 37/1."

Art. 4 - In dasselbe Gesetz wird ein Artikel 37/3 mit folgendem Wortlaut eingefügt:

"Art. 37/3 - Von den in Artikel 37/2 vorgesehenen Kündigungsfristen kann nicht durch ein innerhalb einer paritätischen Kommission oder einer paritätischen Unterkommission abgeschlossenes kollektives Arbeitsabkommen abgewichen werden."

Art. 5 - In dasselbe Gesetz wird ein Artikel 37/4 mit folgendem Wortlaut eingefügt:

"Art. 37/4 - Die Kündigungsfristen werden entsprechend dem zu Beginn der Kündigungsfrist erworbenen Dienstalter berechnet.

Unter Dienstalter versteht man den Zeitraum, während dessen der Arbeitnehmer ununterbrochen im Dienst desselben Unternehmens gestanden hat.

Wird die Kündigung vom Arbeitgeber ausgesprochen, wird für die Berechnung des Dienstalters außerdem der frühere Zeitraum der Beschäftigung, die der Arbeitnehmer als Leiharbeiter bei dem als Entleiher auftretenden Arbeitgeber ausgeübt hat, mit einem Maximum von einem Jahr berücksichtigt, insofern die 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 Zeitraum der Beschäftigung als Leiharbeiter betrachtet."

Art. 6 - In dasselbe Gesetz wird ein Artikel 37/5 mit folgendem Wortlaut eingefügt:

"Art. 37/5 - Im Rahmen der in Artikel 6 § 1 römisch IX Nr. 2 des Sondergesetzes vom 8. August 1980 zur Reform der Institutionen erwähnten Wiederbeschäftigungsprogramme beträgt die vom Arbeitnehmer einzuhaltende Kündigungsfrist sieben Tage."

Art. 7 - In dasselbe Gesetz wird ein Artikel 37/6 mit folgendem Wortlaut eingefügt:

"Art. 37/6 - Wenn die Kündigung ausgesprochen wird, um einen auf unbestimmte Zeit abgeschlossenen Arbeitsvertrag ab dem ersten Tag des Monats nach dem Monat, in dem der Arbeitnehmer das gesetzliche Pensionsalter erreicht, zu beenden, dann beträgt die Kündigungsfrist höchstens sechsundzwanzig Wochen, wenn die Kündigung vom Arbeitgeber ausgesprochen wird.

Wenn dem in Absatz 1 erwähnten Arbeitnehmer gekündigt wird, sind die Bestimmungen von Artikel 41 auf ihn anwendbar."

Art. 8 - In dasselbe Gesetz wird ein Artikel 37/7 mit folgendem Wortlaut eingefügt:

"Art. 37/7 - § 1 - Während der in den Artikeln 51 und 77/4 erwähnten Zeiträume der vollständigen Aussetzung der Vertragserfüllung oder der Kurzarbeitsregelung hat der Arbeitnehmer das Recht, den Arbeitsvertrag ohne Kündigungsfrist zu beenden.

Wenn die in Artikel 50 erwähnte Aussetzung einen Monat überschreitet, gilt für den Arbeitnehmer das gleiche Recht.

§ 2 - Arbeitnehmer und Arbeitgeber können den Vertrag während der Aussetzung seiner Erfüllung in Anwendung von Artikel 50, 51 oder 77/4 kündigen.

Falls der Arbeitnehmer vor oder während der Vertragsaussetzung kündigt, läuft die Kündigungsfrist während der Aussetzung.

Falls der Arbeitgeber vor oder während der Vertragsaussetzung kündigt, läuft die Kündigungsfrist während der Aussetzung nicht."

Art. 9 - In dasselbe Gesetz wird ein Artikel 37/8 mit folgendem Wortlaut eingefügt:

"Art. 37/8 - Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall, die beziehungsweise der eintritt, nachdem der Arbeitgeber eine Kündigung unter Einhaltung einer Kündigungsfrist notifiziert hat, führt die Kündigung des Vertrags durch den Arbeitgeber während dieses Arbeitsunfähigkeitszeitraums zur Zahlung einer Entschädigung, die der noch verbleibenden Dauer der Kündigungsfrist entspricht. Für die Berechnung dieser Entschädigung wird der Zeitraum, der durch den garantierten Lohn abgedeckt ist, der aufgrund des vorliegenden Gesetzes zu Beginn dieser Arbeitsunfähigkeit gezahlt wird, von der noch verbleibenden Dauer der Kündigungsfrist abgezogen."

Art. 10 - In dasselbe Gesetz wird ein Artikel 37/9 mit folgendem Wortlaut eingefügt:

"Art. 37/9 - Wenn der Vertrag auf bestimmte Zeit mit einer Laufzeit von weniger als drei Monaten oder für eine genau bestimmte Arbeit, deren Ausführung normalerweise eine Beschäftigung von weniger als drei Monaten erfordert, abgeschlossen worden ist, darf der Arbeitgeber bei einer Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall von mehr als sieben Tagen den Vertrag ohne Entschädigung kündigen, wenn der in Artikel 40 § 2 Absatz 1 erwähnte Kündigungszeitraum verstrichen ist."

Art. 11 - In dasselbe Gesetz wird ein Artikel 37/10 mit folgendem Wortlaut eingefügt:

"Art. 37/10 - Wenn die Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall eines Arbeitnehmers, der befristet für eine Dauer von mindestens drei Monaten oder für eine genau bestimmte Arbeit, deren Ausführung normalerweise eine Beschäftigung von mindestens drei Monaten erfordert, eingestellt worden ist, länger als sechs Monate dauert und die durch den Vertrag festgelegte Laufzeit noch nicht abgelaufen ist beziehungsweise die Arbeit, die Gegenstand des Vertrags ist, noch nicht durchgeführt worden ist, kann der Arbeitgeber den Vertrag gegen Zahlung einer Entschädigung jederzeit kündigen. Diese Entschädigung entspricht der Entlohnung, die bis zum vereinbarten Vertragsende oder während der Frist, die zur Durchführung der Arbeit, für die der Arbeitnehmer eingestellt worden war, noch erforderlich war, zu zahlen blieb, wobei sie höchstens der Entlohnung von drei Monaten entspricht und die seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit bereits ausgezahlte Entlohnung abgezogen wird."

Art. 12 - In dasselbe Gesetz wird ein Artikel 37/11 mit folgendem Wortlaut eingefügt:

"Art. 37/11 - Bei einer vom Arbeitgeber im Hinblick auf eine Regelung der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag ausgesprochenen Kündigung können die Kündigungsfristen auf mindestens sechszwanzig Wochen verkürzt werden, wenn das Unternehmen gemäß Kapitel VII des Königlichen Erlasses vom 3. Mai 2007 zur Festlegung der Regelung der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag als ein in Schwierigkeiten oder in Umstrukturierung befindliches Unternehmen anerkannt ist.

Der König bestimmt durch einen im Ministerrat beratenen Erlass die Modalitäten und Bedingungen dieser Möglichkeit."

Abschnitt 2 — Abänderungsbestimmungen

Art. 13 - In Artikel 22bis § 6 Absatz 1 desselben Gesetzes, eingefügt durch das Gesetz vom 27. Dezember 2006, werden die Wörter "während der Probezeit" durch die Wörter "während der ersten sechs Monate ab Vertragsbeginn" ersetzt.

Art. 14 - Artikel 39 § 1 desselben Gesetzes wird wie folgt abgeändert:

1. In Absatz 1 werden die Wörter "59, 82, 83, 84 und 115" durch die Wörter "37/2, 37/5, 37/6 und 37/11" ersetzt.

2. Nach Absatz 2 werden die folgenden zwei Absätze eingefügt:

"Wenn die laufende Entlohnung oder die aufgrund des Vertrags erworbenen Vorteile ganz oder teilweise variabel sind, berücksichtigt man für den variablen Teil den Durchschnitt der vorangegangenen zwölf Monate oder gegebenenfalls den Teil dieser zwölf Monate, im Laufe dessen der Arbeitnehmer im Dienst gestanden hat.

Für pauschal entlohnte Arbeitnehmer wird für die Berechnung der Entlassungsentschädigung die wöchentliche Entlohnung bestimmt, indem die monatliche Entlohnung mit drei multipliziert und durch dreizehn geteilt wird."

Art. 15 - Artikel 40 desselben Gesetzes wird wie folgt ersetzt:

"Art. 40 - § 1 - Ist der Vertrag auf bestimmte Zeit oder für eine genau bestimmte Arbeit abgeschlossen worden, ist die Partei, die den Vertrag vorzeitig ohne schwerwiegenden Grund kündigt, dazu verpflichtet, der anderen Partei eine Entschädigung zu zahlen, die dem Betrag der Entlohnung entspricht, die bis zum Vertragsablauf noch zu zahlen blieb, wobei dieser Betrag jedoch das Doppelte der Entlohnung nicht übersteigen darf, die der Dauer der Kündigungsfrist entspricht, die hätte eingehalten werden müssen, wenn der Vertrag auf unbestimmte Zeit abgeschlossen worden wäre.

§ 2 - In Abweichung von § 1 kann jede Partei den auf bestimmte Zeit oder für eine genau bestimmte Arbeit abgeschlossenen Vertrag vorzeitig ohne schwerwiegenden Grund während der ersten Hälfte der vereinbarten Zeit kündigen, ohne dass der Zeitraum, in dem eine Kündigung möglich ist, sechs Monate überschreitet, wobei die in Artikel 37/2 erwähnten Kündigungsfristen einzuhalten sind.

Die Bestimmungen von Artikel 37 § 1 sind auf die in Absatz 1 erwähnten Kündigungsfristen anwendbar.

Die in Absatz 1 erwähnten Kündigungsfristen beginnen gemäß Artikel 37/1.

Die Partei, die den in Absatz 1 erwähnten Vertrag vorzeitig während der ersten Hälfte der vereinbarten Vertragslaufzeit und ohne dass der Zeitraum von sechs Monaten überschritten ist ohne schwerwiegenden Grund kündigt, ohne die in Absatz 1 erwähnte Kündigungsfrist einzuhalten, muss der anderen Partei eine Entschädigung

zahlen, die sich auf den Betrag der Entlohnung beläuft, die entweder der in Absatz 1 bestimmten Dauer der Kündigungsfrist oder der noch verbleibenden Dauer dieser Frist entspricht.

§ 3 - Haben die Parteien mehrere aufeinander folgende Arbeitsverträge auf bestimmte Zeit oder für eine genau bestimmte Arbeit abgeschlossen und ist diese Aufeinanderfolge gemäß Artikel 10 oder 10bis gerechtfertigt, kann die in § 2 vorgesehene Kündigungsmöglichkeit nur für den ersten Vertrag, den die Parteien abgeschlossen haben, angewandt werden.

§ 4 - Die in Anwendung des vorliegenden Artikels geschuldete Entlassungsschädigung wird gemäß Artikel 39 berechnet.

§ 5 - Unbeschadet der Bestimmungen der Paragraphen 1 und 2 ist der Arbeitgeber, der die Bestimmungen von Artikel 40 des Gesetzes vom 16. März 1971 über die Arbeit nicht beachtet, dazu verpflichtet, die in Absatz 3 des vorerwähnten Artikels 40 vorgesehene Entschädigung zu zahlen."

Art. 16 - Artikel 41 desselben Gesetzes, abgeändert durch die Gesetze vom 23. Juni 1981 und 17. Mai 2007, wird wie folgt ersetzt:

"Art. 41 - § 1 - Während der Kündigungsfrist darf der Arbeitnehmer unter den in den Paragraphen 2 bis 4 festgelegten Bedingungen mit Lohnfortzahlung der Arbeit fernbleiben, um eine neue Beschäftigung zu suchen.

§ 2 - Während der letzten sechsundzwanzig Wochen der Kündigungsfrist darf das Recht, der Arbeit fernzubleiben, ein- oder zweimal pro Woche beansprucht werden, sofern die gesamte Abwesenheitsdauer die Dauer eines Arbeitstages pro Woche nicht überschreitet. Während des davor liegenden Zeitraums darf der Arbeitnehmer der Arbeit lediglich einen halben Tag pro Woche fernbleiben.

§ 3 - In Abweichung von § 2 darf der Arbeitnehmer, der eine in Kapitel V des Gesetzes vom 5. September 2001 zur Verbesserung des Arbeitnehmerbeschäftigungsgrades erwähnte Outplacementbegleitung genießt, das Recht, der Arbeit fernzubleiben, während der gesamten Kündigungsfrist ein- oder zweimal pro Woche in Anspruch nehmen, sofern die gesamte Abwesenheitsdauer die Dauer eines Arbeitstages pro Woche nicht überschreitet.

§ 4 - Die Bestimmungen der Paragraphen 2 und 3 finden Anwendung auf Teilzeitarbeitnehmer, jedoch im Verhältnis zur Dauer ihrer Arbeitsleistungen."

Art. 17 - In Artikel 50 Absatz 2 desselben Gesetzes, abgeändert durch das Gesetz vom 26. Juni 1992, werden die Wörter "Artikel 9 des Gesetzes vom 28. Juni 1966 über die Entschädigung infolge Unternehmensschließung entlassener Arbeitnehmer" durch die Wörter "Artikel 27 des Gesetzes vom 26. Juni 2002 über die Unternehmensschließungen" ersetzt.

Art. 18 - In Artikel 65 § 2 Absatz 9 desselben Gesetzes werden die Wörter "während der Probezeit oder nach der Probezeit" durch die Wörter "während der ersten sechs Monate ab Vertragsbeginn oder nach diesem Zeitraum" ersetzt.

Art. 19 - In Artikel 86 § 2 Absatz 1 desselben Gesetzes werden die Wörter "während der Probezeit oder nach der Probezeit" durch die Wörter "während der ersten sechs Monate ab Vertragsbeginn oder nach diesem Zeitraum" ersetzt.

Art. 20 - In Artikel 104 Absatz 3 desselben Gesetzes werden die Wörter "während der Probezeit oder nach der Probezeit" durch die Wörter "während der ersten sechs Monate ab Vertragsbeginn oder nach diesem Zeitraum" ersetzt.

Art. 21 - In Artikel 124 Nr. 16 desselben Gesetzes werden die Wörter "für Arbeitssicherheit, Betriebshygiene und Verschönerung der Arbeitsplätze des Unternehmens" durch die Wörter "für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz" ersetzt.

Art. 22 - Artikel 127 desselben Gesetzes wird wie folgt ersetzt:

"Art. 127 - Die ersten drei Arbeitstage werden als Probezeit betrachtet. Bis zum Ablauf dieses Zeitraums darf jede der Parteien den Vertrag ohne Kündigungsfrist und Entschädigung beenden."

Art. 23 - In Artikel 130 Absatz 3 desselben Gesetzes werden die Wörter "37 und 59 Absatz 1 und 4" durch die Wörter "37, 37/1 und 37/4 Absatz 1 und 2" ersetzt.

Art. 24 - Artikel 131 desselben Gesetzes, zuletzt abgeändert durch das Gesetz vom 12. April 2011, wird wie folgt abgeändert:

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

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

3. In Absatz 4 werden die Wörter "Ministerium der Beschäftigung und der Arbeit" durch die Wörter "Föderalen Öffentlichen Dienst Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung" ersetzt.

Abschnitt 3 — Aufhebungsbestimmungen

Art. 25 - Artikel 29 desselben Gesetzes, abgeändert durch das Gesetz vom 17. Juli 1985, wird aufgehoben.

Art. 26 - Artikel 38 desselben Gesetzes, abgeändert durch die Gesetze vom 29. November 1983, 17. Juli 1985 und 22. Dezember 2008, wird wie folgt abgeändert:

1. In § 1 Absatz 1 werden die Wörter ", 29" aufgehoben.

2. Paragraph 3 wird aufgehoben.

Art. 27 - Artikel 39 desselben Gesetzes wird wie folgt abgeändert:

1. In § 1 Absatz 1 werden die Wörter "von Artikel 38 § 3 des vorliegenden Gesetzes oder" aufgehoben.

2. Paragraph 2 wird aufgehoben.

Art. 28 - Artikel 48 desselben Gesetzes wird aufgehoben.

Art. 29 - In Artikel 50 desselben Gesetzes, zuletzt abgeändert durch das Gesetz vom 27. Dezember 2012, wird Absatz 7 aufgehoben.

Art. 30 - In Artikel 51 desselben Gesetzes, zuletzt abgeändert durch das Gesetz vom 27. Dezember 2012, wird § 4 aufgehoben.

Art. 31 - In Artikel 57 desselben Gesetzes, abgeändert durch das Gesetz vom 9. Juli 2004, werden die Wörter "29," aufgehoben.

Art. 32 - In Titel II Kapitel III desselben Gesetzes wird die Überschrift von Abschnitt 1 aufgehoben.

Art. 33 - Artikel 58 desselben Gesetzes wird aufgehoben.

Art. 34 - Artikel 59 desselben Gesetzes, abgeändert durch das Gesetz vom 22. April 2003, wird aufgehoben.

Art. 35 - Artikel 60 desselben Gesetzes wird aufgehoben.

Art. 36 - Artikel 61 desselben Gesetzes, abgeändert durch das Gesetz vom 20. Juli 1991, wird aufgehoben.

Art. 37 - Artikel 62 desselben Gesetzes, abgeändert durch das Gesetz vom 17. Juli 1985, wird aufgehoben.

Art. 38 - Artikel 63 desselben Gesetzes, abgeändert durch das Gesetz vom 22. Januar 1985 und den Königlichen Erlass vom 21. Mai 1991, ist nicht mehr anwendbar:

1. auf die Arbeitgeber, die in den Anwendungsbereich des Gesetzes vom 5. Dezember 1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen fallen, und ihre Arbeitnehmer, ab Inkrafttreten eines innerhalb des Nationalen Arbeitsrates abgeschlossenen und vom König für allgemein verbindlich erklärten kollektiven Arbeitsabkommens über die Begründung der Entlassung,

2. auf die Arbeitgeber, die nicht in den Anwendungsbereich des Gesetzes vom 5. Dezember 1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen fallen, und ihre Arbeitnehmer, ab Inkrafttreten einer Regelung, die vergleichbar mit derjenigen ist, die in dem in Nr. 1 erwähnten kollektiven Arbeitsabkommen vorgesehen ist.

Art. 39 - Artikel 64 desselben Gesetzes, abgeändert durch das Gesetz vom 18. Juli 1985, wird aufgehoben.

Art. 40 - In Titel II Kapitel III desselben Gesetzes wird Abschnitt 2 mit den Artikeln 65/1 bis 65/4, eingefügt durch das Gesetz vom 12. April 2011, aufgehoben.

Art. 41 - Artikel 67 desselben Gesetzes, abgeändert durch den Königlichen Erlass vom 14. Dezember 1984, das Gesetz vom 22. Januar 1985 und den Königlichen Erlass vom 20. Juli 2000, wird aufgehoben.

Art. 42 - In Artikel 71 desselben Gesetzes, abgeändert durch das Gesetz vom 17. Juli 1985 und den Königlichen Erlass Nr. 465 vom 1. Oktober 1986, werden die Wörter "auf Probe," aufgehoben.

Art. 43 - In Artikel 77/4 desselben Gesetzes, eingefügt durch das Gesetz vom 12. April 2011 und zuletzt abgeändert durch das Gesetz vom 27. Dezember 2012, wird § 3 aufgehoben.

Art. 44 - Artikel 77/6 desselben Gesetzes, eingefügt durch das Gesetz vom 12. April 2011, wird aufgehoben.

Art. 45 - In Titel III Kapitel III desselben Gesetzes wird die Überschrift von Abschnitt 1 aufgehoben.

Art. 46 - Artikel 78 desselben Gesetzes wird aufgehoben.

Art. 47 - Artikel 79 desselben Gesetzes wird aufgehoben.

Art. 48 - Artikel 80 desselben Gesetzes wird aufgehoben.

Art. 49 - Artikel 81 desselben Gesetzes, abgeändert durch das Gesetz vom 18. Juli 1985, wird aufgehoben.

Art. 50 - Artikel 82 desselben Gesetzes, abgeändert durch den Königlichen Erlass vom 14. Dezember 1984, das Gesetz vom 30. März 1994 und den Königlichen Erlass vom 20. Juli 2000, wird aufgehoben.

Art. 51 - Artikel 83 desselben Gesetzes, abgeändert durch die Gesetze vom 20. Juli 1990, 20. Juli 1991 und 30. Juli 2013, wird aufgehoben.

Art. 52 - Artikel 84 desselben Gesetzes, abgeändert durch den Königlichen Erlass vom 14. Dezember 1984, das Gesetz vom 17. Juli 1985 und den Königlichen Erlass vom 20. Juli 2000, wird aufgehoben.

Art. 53 - Artikel 85 desselben Gesetzes, abgeändert durch die Königlichen Erlasse vom 14. Dezember 1984 und 20. Juli 2000, wird aufgehoben.

Art. 54 - In Titel III Kapitel III desselben Gesetzes wird Abschnitt 2 mit den Artikeln 86/1 bis 86/4, eingefügt durch das Gesetz vom 12. April 2011, aufgehoben.

Art. 55 - Artikel 109 desselben Gesetzes wird aufgehoben.

Art. 56 - Artikel 115 desselben Gesetzes, abgeändert durch das Gesetz vom 12. April 2011, wird aufgehoben.

Art. 57 - Artikel 116 desselben Gesetzes, abgeändert durch das Gesetz vom 17. Juli 1985, wird aufgehoben.

Art. 58 - Artikel 117 desselben Gesetzes wird aufgehoben.

Art. 59 - In Artikel 124 desselben Gesetzes, abgeändert durch das Gesetz vom 21. März 1995, wird Nr. 9 aufgehoben.

Art. 60 - In Artikel 130 desselben Gesetzes wird Absatz 4 aufgehoben.

KAPITEL 3 — *Abänderungen im Hinblick auf die Abschaffung des Karenztages**Abschnitt 1 — Gesetz vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge*

Art. 61 - Artikel 31 desselben Gesetzes, abgeändert durch das Gesetz vom 13. Juni 1999, wird wie folgt abgeändert:

1. Der zweite Satz von § 2 Absatz 3 wird aufgehoben.

2. Zwischen den Paragraphen 3 und 4 wird ein § 3/1 mit folgendem Wortlaut eingefügt:

“§ 3/1 - Dem Arbeitnehmer, der:

- unter Verstoß gegen § 2 Absatz 1, außer bei höherer Gewalt, seinem Arbeitgeber nicht unverzüglich seine Arbeitsunfähigkeit mitteilt oder
- unter Verstoß gegen § 2 Absatz 3 das ärztliche Attest nicht binnen der vorgeschriebenen Frist vorlegt oder
- sich unter Verstoß gegen § 3 und ohne rechtmäßigen Grund der Kontrolle entzieht,

kann die in den Artikeln 52, 70, 71 und 112 erwähnte Entlohnung für die dem Tag dieser Mitteilung, Vorlage oder Kontrolle vorangehenden Tage der Arbeitsunfähigkeit verweigert werden.”

3. In § 3 wird zwischen den Absätzen 1 und 2 ein Absatz mit folgendem Wortlaut eingefügt:

“Ein entweder innerhalb einer paritätischen Kommission beziehungsweise Unterkommission oder außerhalb eines paritätischen Organs abgeschlossenes kollektives Arbeitsabkommen oder die Arbeitsordnung kann einen Tageszeitraum von höchstens vier aufeinander folgenden Stunden zwischen 7 und 20 Uhr bestimmen, in dem der Arbeitnehmer an seinem Wohnsitz oder an einem dem Arbeitgeber mitgeteilten Wohnort für einen Besuch des Kontrollarztes zur Verfügung steht.”

Art. 62 - In Artikel 52 § 1 desselben Gesetzes, abgeändert durch das Gesetz vom 23. Juni 1981 und den Königlichen Erlass Nr. 465 vom 1. Oktober 1986, werden die Absätze 2, 3 und 4 aufgehoben.

Art. 63 - Artikel 119.10 desselben Gesetzes, eingefügt durch das Gesetz vom 6. Dezember 1996, wird wie folgt abgeändert:

1. Paragraph 1 wird aufgehoben.

2. In § 2 werden die Wörter “§ 2 -” aufgehoben.

Art. 64 - Artikel 119.12 desselben Gesetzes, eingefügt durch das Gesetz vom 6. Dezember 1996, wird wie folgt abgeändert:

1. Paragraph 1 wird aufgehoben.

2. In § 2 werden die Wörter “§ 2 -” aufgehoben.

Abschnitt 2 - Gesetz vom 1. August 1985 zur Festlegung steuerrechtlicher und anderer Bestimmungen

Art. 65 - [Abänderungsbestimmung]

Abschnitt 3 - Gesetz vom 17. März 1987 zur Einführung neuer Arbeitsregelungen in den Unternehmen

Art. 66 - In Artikel 4 des Gesetzes vom 17. März 1987 zur Einführung neuer Arbeitsregelungen in den Unternehmen wird § 1 aufgehoben.

KAPITEL 4 — *Übergangsbestimmungen, die bei Entlassung oder Kündigung durch den Arbeitnehmer anwendbar sind, und Sonderbestimmungen**Abschnitt 1 — Berechnung der Dauer der Kündigungsfristen und Entschädigungen*

Art. 67 - Für Arbeitnehmer, deren Arbeitsvertrag vor dem 1. Januar 2014 zu laufen begonnen hat, ergibt sich die bei Entlassung oder Kündigung durch den Arbeitnehmer einzuhaltende Kündigungsfrist aus der Addition zweier Fristen, die wie in den Artikeln 68 und 69 vorgesehen berechnet werden.

Art. 68 - Der erste Teil wird entsprechend dem am 31. Dezember 2013 erworbenen ununterbrochenen Dienstalter berechnet.

Diese Frist wird auf der Grundlage der in Gesetzen, Verordnungen und Abkommen festgelegten Regeln bestimmt, die am 31. Dezember 2013 gelten und im Falle einer an diesem Datum notifizierten Kündigung anwendbar sind.

Für Angestellte, deren jährliche Entlohnung am 31. Dezember 2013 32.254 EUR übersteigt, ist diese Frist bei einer Kündigung durch den Arbeitgeber in Abweichung von Absatz 2 auf einen Monat pro begonnenes Jahr Dienstalter festgelegt, mit einem Minimum von drei Monaten.

Für Angestellte, deren jährliche Entlohnung am 31. Dezember 2013 32.254 EUR übersteigt, ist diese Frist bei einer Kündigung durch den Angestellten in Abweichung von Absatz 2 auf anderthalb Monate pro begonnenen Zeitraum von fünf Jahren Dienstalter festgelegt, mit einem Maximum von viereinhalb Monaten, wenn seine jährliche Entlohnung am 31. Dezember 2013 64.508 EUR nicht übersteigt, oder sechs Monaten, wenn seine jährliche Entlohnung am 31. Dezember 2013 64.508 EUR übersteigt.

Art. 69 - Der zweite Teil wird entsprechend dem ab dem 1. Januar 2014 erworbenen ununterbrochenen Dienstalter berechnet.

Diese Frist wird gemäß den Gesetzes- oder Ordnungsregeln bestimmt, die zum Zeitpunkt der Notifizierung der Kündigung anwendbar sind.

Bei Kündigung durch den Arbeitnehmer ist dieser zweite Teil nicht zu berücksichtigen, wenn die in Artikel 82 § 2 Absatz 3 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge und in Artikel 68 Absatz 4 festgelegten Grenzen am 31. Dezember 2013 erreicht worden sind. Wenn die in Artikel 82 § 2 Absatz 3 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge und in Artikel 68 Absatz 4 festgelegten Grenzen am 31. Dezember 2013 jedoch nicht erreicht worden sind, darf die Summe der beiden Teile dreizehn Wochen nicht übersteigen.

Art. 70 - § 1 - In Abweichung von Artikel 37/2 §§ 1 und 2 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge und von Artikel 67 müssen für Kündigungen, die zwischen dem 1. Januar 2014 und dem 31. Dezember 2017 notifiziert werden, die in § 2 erwähnten Kündigungsfristen eingehalten werden, wenn die Kündigungsfrist im Falle einer vom Arbeitgeber ausgesprochenen Kündigung am 31. Dezember 2013 vom König aufgrund von Artikel 61 oder 65/3 § 2 des vorerwähnten Gesetzes vom 3. Juli 1978 festgelegt und an diesem Datum kürzer als die in § 2 Absatz 1 festgelegte Frist war.

Absatz 1 ist nicht anwendbar, wenn die vom König aufgrund von Artikel 61 oder 65/3 § 2 des vorerwähnten Gesetzes vom 3. Juli 1978 festgelegte Kündigungsfrist, die kürzer ist als diejenige von § 2 Absatz 1, sich nur auf ein Dienstalter bezieht, das auf ein Jahr beschränkt ist.

Vorliegender Artikel findet jedoch keine Anwendung auf die durch Königlichen Erlass festgelegten Kündigungsfristen im Rahmen einer Umstrukturierung oder im Hinblick auf eine Pension oder eine Regelung der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag.

§ 2 - Bei einer vom Arbeitgeber notifizierten Kündigung unter den in § 1 vorgesehenen Bedingungen sind folgende Kündigungsfristen einzuhalten:

- zwei Wochen für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter von weniger als drei Monaten,
- vier Wochen für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter zwischen drei Monaten und weniger als sechs Monaten,
- fünf Wochen für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter zwischen sechs Monaten und weniger als fünf Jahren,
- sechs Wochen für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter zwischen fünf Jahren und weniger als zehn Jahren,
- acht Wochen für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter zwischen zehn Jahren und weniger als fünfzehn Jahren,
- zwölf Wochen für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter zwischen fünfzehn Jahren und weniger als zwanzig Jahren,
- sechzehn Wochen für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter von mindestens zwanzig Jahren.

Bei einer vom Arbeitnehmer notifizierten Kündigung unter den in § 1 vorgesehenen Bedingungen sind folgende Kündigungsfristen einzuhalten:

- eine Woche für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter von weniger als drei Monaten,
- zwei Wochen für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter zwischen drei Monaten und weniger als fünf Jahren,
- drei Wochen für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter zwischen fünf Jahren und weniger als zehn Jahren,
- vier Wochen für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter zwischen zehn Jahren und weniger als fünfzehn Jahren,
- sechs Wochen für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter zwischen fünfzehn Jahren und weniger als zwanzig Jahren,
- acht Wochen für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter von mindestens zwanzig Jahren.

§ 3 - Durch ein innerhalb einer paritätischen Kommission oder einer paritätischen Unterkommission abgeschlossenes kollektives Arbeitsabkommen kann vorgesehen werden, dass die in § 2 erwähnten Kündigungsfristen sich schneller in Richtung der in Artikel 37/2 §§ 1 und 2 des vorerwähnten Gesetzes vom 3. Juli 1978 festgelegten Kündigungsfristen entwickeln.

§ 4 - In Abweichung von § 1 sind die in § 2 erwähnten Kündigungsfristen auf Arbeitgeber und Arbeitnehmer anwendbar, wenn gleichzeitig folgende Bedingungen erfüllt sind:

1. Die Kündigungsfrist war am 31. Dezember 2013 vom König aufgrund von Artikel 61 oder 65/3 § 2 des vorerwähnten Gesetzes vom 3. Juli 1978 festgelegt und war an diesem Datum kürzer als die in § 2 festgelegte Frist.

2. Der Arbeitnehmer hat keine feste Arbeitsstätte.

3. Der Arbeitnehmer übt gewöhnlich an zeitlich begrenzten oder ortsveränderlichen Arbeitsstätten eine oder mehrere der folgenden Tätigkeiten aus:

- a) Aushubarbeiten,
- b) Erdarbeiten,
- c) Fundamentierungs- und Verstärkungsarbeiten,
- d) Wasserbauarbeiten,
- e) Straßen- und Wegebauarbeiten,
- f) landwirtschaftliche Arbeiten,
- g) Verlegung von Nutzleitungen,
- h) Bauarbeiten im engeren Sinne,
- i) Errichtung und Abbau insbesondere von Fertigbauelementen, Trägern und Säulen,
- j) Einrichtungs- oder Ausstattungsarbeiten,
- k) Umbauarbeiten,
- l) Renovierungsarbeiten,
- m) Reparaturarbeiten,
- n) Abbauarbeiten,
- o) Abbrucharbeiten,
- p) Wartungsarbeiten,
- q) Instandhaltungs-, Maler- und Reinigungsarbeiten,
- r) Sanierungsarbeiten,
- s) Endfertigungsarbeiten im Zusammenhang mit einer oder mehreren der unter den Buchstaben a) bis r) erwähnten Arbeiten.

Abschnitt 2 — Begleitmaßnahmen

Art. 71 - Probeklauseln, die in einem Arbeitsvertrag eingefügt sind, dessen Ausführung vor dem 1. Januar 2014 begonnen hat, bleiben wirksam bis zu ihrem Ablauf und bis zu diesem Ablauf werden die am 31. Dezember 2013 geltenden Regeln auf sie angewandt.

Art. 72 - Aufgrund von Artikel 60 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge eingefügte Klauseln, die sich auf einen Arbeitsvertrag beziehen, dessen Ausführung vor dem 1. Januar 2014 begonnen hat, bleiben bis zu ihrem Ablauf wirksam.

Art. 73 - Die Kündigungsfrist wird auf der Grundlage der in Gesetzen, Verordnungen und Abkommen festgelegten Regeln bestimmt, die am 31. Dezember 2013 gelten und im Falle einer an diesem Datum notifizierten Kündigung anwendbar sind, wenn die Kündigung vom Arbeitgeber ab dem 1. Januar 2014 gegenüber einem Arbeitnehmer ausgesprochen wird, der gleichzeitig folgende Bedingungen erfüllt:

- Er ist von einem Massenentlassungsvorhaben betroffen, das spätestens am 31. Dezember 2013 gemäß Artikel 66 § 2 Absatz 1 des Gesetzes vom 13. Februar 1998 zur Festlegung beschäftigungsfördernder Bestimmungen notifiziert worden ist.
- Er fällt in den Anwendungsbereich eines kollektiven Arbeitsabkommens, das einen Rahmen für die Folgen der Massenentlassung schafft und spätestens am 31. Dezember 2013 bei der Kanzlei der Generaldirektion der kollektiven Arbeitsbeziehungen des Föderalen Öffentlichen Dienstes Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung hinterlegt worden ist.

*KAPITEL 5 — Verschiedene Bestimmungen**Abschnitt 1 — Abänderung des Gesetzes vom 24. Juli 1987**über die zeitweilige Arbeit, die Leiharbeit und die Arbeitnehmerüberlassung*

Art. 74 - Artikel 5 des Gesetzes vom 24. Juli 1987 über die zeitweilige Arbeit, die Leiharbeit und die Arbeitnehmerüberlassung wird durch einen Absatz mit folgendem Wortlaut ergänzt:

“Wenn ein Leiharbeitnehmer auf der Grundlage aufeinander folgender Leiharbeitsverträge in derselben Funktion, am selben Arbeitsplatz und bei demselben Entleiher beschäftigt wird, sind aufeinander folgende Probezeiten verboten.”

Abschnitt 2 — Abänderung des Gesetzes vom 30. Dezember 2009 zur Festlegung verschiedener Bestimmungen

Art. 75 - Titel 10 Kapitel 11 des Gesetzes vom 30. Dezember 2009 zur Festlegung verschiedener Bestimmungen, das die Artikel 127 bis 130 umfasst, wird aufgehoben.

*Abschnitt 3 — Abänderung des Gesetzes vom 5. September 2001
zur Verbesserung des Arbeitnehmerbeschäftigungsgrades*

Art. 76 - 91 - [Abänderungsbestimmungen]

Abschnitt 4 — Förderung der Beschäftigungsfähigkeit

Art. 92 - In das Gesetz vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge wird ein Artikel 39ter mit folgendem Wortlaut eingefügt:

“Art. 39ter - Pro Tätigkeitssektor muss spätestens am 1. Januar 2019 in der paritätischen Kommission oder paritätischen Unterkommission ein kollektives Arbeitsabkommen vorsehen, dass ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsvertrag vom Arbeitgeber unter Einhaltung einer gemäß den Bestimmungen des vorliegenden Gesetzes berechneten Kündigungsfrist von mindestens dreißig Wochen oder gegen eine Entschädigung in Höhe der laufenden Entlohnung, die entweder der Dauer einer Kündigungsfrist von mindestens dreißig Wochen oder dem noch verbleibenden Teil dieser Frist entspricht, beendet wird, Anspruch auf ein Maßnahmenpaket hat, bestehend aus einer zu leistenden Kündigungsfrist oder einer der Kündigungsfrist entsprechenden Entlassungsentschädigung, die zwei Drittel des Maßnahmenpakets ausmacht, und für das übrige Drittel aus Maßnahmen, die die Beschäftigungsfähigkeit des Arbeitnehmers auf dem Arbeitsmarkt erhöhen.

In keinem Fall darf diese Regel zur Folge haben, dass die Kündigungsfrist oder die Entschädigung in Höhe der laufenden Entlohnung, die der Dauer der Kündigungsfrist entspricht, weniger als sechsundzwanzig Wochen beträgt.

Das in Kapitel V Abschnitt 1 des Gesetzes vom 5. September 2001 zur Verbesserung des Arbeitnehmerbeschäftigungsgrades erwähnte Outplacement ist, wenn es anwendbar ist, ein Teil des Drittels, das den Maßnahmen zur Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit entspricht.

Zwischen dem 1. Januar 2019 und dem 30. Juni 2019 wird der Nationale Arbeitsrat eine Bestandsaufnahme der Bestimmungen pro Tätigkeitssektor vornehmen und diese Bestimmungen bewerten.”

(...)

Abschnitt 6 — Zusatzentschädigungen bei einseitiger Beendigung des Arbeitsvertrags durch den Arbeitgeber

Art. 94 - Die Anwendung der Bestimmungen eines in einem paritätischen Organ abgeschlossenen kollektiven Arbeitsabkommens, in dem vorgesehen ist, dass dem Arbeitnehmer nach und infolge der einseitigen Beendigung des Arbeitsvertrags durch den Arbeitgeber eine Zusatzentschädigung gezahlt wird, ist ab dem 1. Juli 2015 verboten, sofern diese Zusatzentschädigung kleiner ist als die Differenz zwischen den Entlassungskosten in Verbindung mit der Kündigungsfrist oder der Entlassungsentschädigung, berechnet gemäß den Bestimmungen des vorliegenden Gesetzes, und den Entlassungskosten in Verbindung mit der Kündigungsfrist oder der Entlassungsentschädigung, berechnet gemäß den Bestimmungen des Gesetzes und der innerhalb eines paritätischen Organs abgeschlossenen kollektiven Arbeitsabkommen, wie sie am 31. Dezember 2013 gelten.

Wenn die Zusatzentschädigung, die aufgrund des im vorhergehenden Absatz erwähnten kollektiven Arbeitsabkommens vorgesehen ist, höher als die im vorhergehenden Absatz erwähnte Differenz ist, ist die Anwendung der Bestimmungen in diesem Zusammenhang für den Teil erlaubt, der über die Differenz hinausgeht.

Für die Anwendung des vorliegenden Artikels werden die Form oder die Bezeichnung der Zusatzentschädigung, der Zeitpunkt oder die Periodizität ihrer Auszahlung, die Weise, wie sie berechnet oder ausgezahlt wird, und die Identität des Schuldners nicht berücksichtigt.

Jeder Betrag, der dem Anspruchsberechtigten zusätzlich zu demjenigen ausgezahlt wird, der gesetzlich vorgesehen ist, und mit dem bezweckt wird, die Existenzsicherheit des Arbeitnehmers nach und infolge der einseitigen Beendigung des Arbeitsvertrags durch den Arbeitgeber zu gewährleisten, wird als ein Teil der Zusatzentschädigung betrachtet.

Vorliegender Abschnitt ist nicht anwendbar auf Zusatzentschädigungen, die aufgrund eines innerhalb eines paritätischen Organs abgeschlossenen kollektiven Arbeitsabkommens im Rahmen der Regelung der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag gewährt werden.

(...)

*Abschnitt 8 — Abänderung des Gesetzes vom 4. August 1996
über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit*

Art. 96 - Artikel 40 § 3 Absatz 2 des Gesetzes vom 4. August 1996 über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit wird durch folgende Bestimmung ergänzt:

„So bestimmt Er die Weise, wie die externen Dienste für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz finanziert werden und legt Er zwei Stufen von Pauschalbeiträgen fest, die die von Ihm zu bestimmenden Leistungen dieser Dienste abdecken. Je nach der Art der Tätigkeiten, die vom König zu bestimmen ist, muss der Arbeitgeber seinem externen Dienst für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz pro Arbeitnehmer einen dieser Pauschalbeiträge entrichten. Für Arbeitgeber, die höchstens fünf Arbeitnehmer beschäftigen, werden niedrigere Stufen von Pauschalbeiträgen vorgesehen.“

*Abschnitt 9 — Abänderung des Erlassgesetzes vom 28. Dezember 1944
über die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer*

Art. 97 - Artikel 7 des Erlassgesetzes vom 28. Dezember 1944 über die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer, zuletzt abgeändert durch das Gesetz vom 1. Februar 2011, wird wie folgt abgeändert:

1. Paragraph 1 Absatz 3 wird durch folgende Bestimmungen unter Buchstabe *zf*) ergänzt:

„*zf*) mit Hilfe der aufgrund von Buchstabe *i*) geschaffenen Einrichtungen gemäß den vom König festgelegten Bedingungen und Modalitäten zu gewährleisten, dass den Arbeitnehmern, für die die Dauer der Kündigungsfrist oder der entsprechenden Entlassungsentschädigung gemäß den Rechtsvorschriften mindestens teilweise auf der Grundlage des im Zeitraum vor dem 1. Januar 2014 als Arbeiter erworbenen Dienstalters bestimmt werden muss, eine Entlassungsausgleichsentschädigung gezahlt wird.“

2. Ein § 1*sexies* mit folgendem Wortlaut wird eingefügt:

„§ 1*sexies* - Die in § 1 Absatz 3 Buchstabe *zf*) erwähnte Entschädigung ist ein Ausgleich gemäß den vom König festgelegten Regeln für die Differenz zwischen einerseits der Kündigungsfrist oder der entsprechenden Entlassungsentschädigung, die der Arbeitgeber gewähren muss, und andererseits der Kündigungsfrist oder der entsprechenden Entlassungsentschädigung, die der Arbeitgeber gewährt hätte, wenn das gesamte Dienstalter des Arbeitnehmers nach dem 31. Dezember 2013 erworben worden wäre.“

Die Entschädigung wird nur gewährt, wenn der Arbeitnehmer gleichzeitig folgende Bedingungen erfüllt:

1. Das Beginndatum seines ununterbrochenen Arbeitsvertrags liegt vor dem 1. Januar 2014.

2. Der in Nr. 1 erwähnte Arbeitsvertrag ist ein Arbeitsvertrag für Arbeiter im Sinne von Artikel 2 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge oder im Sinne von Artikel 7*bis* des Gesetzes vom 20. Juli 2001 zur Förderung der Entwicklung von Dienstleistungen und Arbeitsplätzen im Nahbereich oder erwähnt in Titel V des vorerwähnten Gesetzes vom 3. Juli 1978.

3. Er genügt einer der folgenden Bedingungen:

- a) Sein Dienstalter im Unternehmen am Tag der Veröffentlichung des Gesetzes vom 26. Dezember 2013 über die Einführung eines Einheitsstatuts für Arbeiter und Angestellte, was Kündigungsfristen und Karenztag betrifft, und von Begleitmaßnahmen im *Belgischen Staatsblatt* beträgt mindestens dreißig Jahre.
- b) Sein Dienstalter im Unternehmen am 1. Januar 2014 beträgt mindestens zwanzig Jahre.
- c) Sein Dienstalter im Unternehmen am 1. Januar 2015 beträgt mindestens fünfzehn Jahre.
- d) Sein Dienstalter im Unternehmen am 1. Januar 2016 beträgt mindestens zehn Jahre.
- e) Sein Dienstalter im Unternehmen am 1. Januar 2017 beträgt weniger als zehn Jahre.

4. Er wird nach dem 31. Dezember 2013 entlassen.

Der Arbeitnehmer, auf den Artikel 70 des vorerwähnten Gesetzes anwendbar ist, ist vom Anwendungsbereich der Entlassungsausgleichsentschädigung ausgeschlossen.

Der Arbeitnehmer, für den die Kündigungsfrist aufgrund von Artikel 73 des vorerwähnten Gesetzes auf der Grundlage der in Gesetzen, Verordnungen und Abkommen festgelegten Regeln bestimmt wird, die am 31. Dezember 2013 gelten und im Falle einer an diesem Datum notifizierten Kündigung anwendbar sind, ist vom Anwendungsbereich der Entlassungsausgleichsentschädigung ausgeschlossen.

Die Entschädigung wird für die Anwendung der Arbeitslosenversicherung der Entlassungsentschädigung gleichgesetzt, die gewährt wird, wenn der Arbeitgeber den Vertrag ohne schwerwiegenden Grund beendet, ohne die aufgrund des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge bestimmte Kündigungsfrist einzuhalten.

Der König bestimmt die Weise, wie diese Entschädigung berechnet, beantragt und gewährt wird. Der König bestimmt auch, welchen Einfluss diese Entschädigung hat, insbesondere was die Eröffnung oder Wiedereröffnung des Anspruchs des Arbeitslosen auf Arbeitslosengeld und die Kumulierung mit seinem Arbeitslosengeld betrifft.

Diese Entschädigung ist frei von Sozialversicherungsabgaben und -beiträgen und von Steuerabgaben.

Der Arbeitnehmer, der Anspruch auf die in Artikel 36 des Gesetzes vom 23. Dezember 2005 über den Solidaritätspakt zwischen den Generationen erwähnte Wiederbeschäftigungsentschädigung hat, darf die Entlassungsausgleichsentschädigung nur unter den vom König festgelegten Bedingungen in Anspruch nehmen.

Der Arbeitnehmer, für den die Kündigungsfrist aufgrund von Artikel 73 des vorerwähnten Gesetzes auf der Grundlage der in Gesetzen, Verordnungen und Abkommen festgelegten Regeln bestimmt wird, die am 31. Dezember 2013 gelten und im Falle einer an diesem Datum notifizierten Kündigung anwendbar sind, ist vom Anwendungsbereich der Entlassungsausgleichsentschädigung ausgeschlossen.“

3. In § 4 Absatz 3 werden zwischen den Wörtern "des vorliegenden Paragraphen" und dem Wort "werden" die Wörter "und von § 1 Absatz 3 Buchstabe j) und folgende" eingefügt.

4. In § 13 Absatz 5 werden die Wörter "Buchstabe j), l), n) und q)" durch die Wörter "Buchstabe j), l), n), q) und zf)" ersetzt.

Abschnitt 10 — Abänderung 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

Art. 98 - In das Gesetz 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 werden die Artikel 38/1 und 38/2 mit folgendem Wortlaut eingefügt:

"Art. 38/1 - Vorliegendes Kapitel findet keine Anwendung auf den Arbeitnehmer, der eine der folgenden Bedingungen erfüllt:

1. Das Beginndatum seines ununterbrochenen Arbeitsvertrags liegt nach dem 31. Dezember 2013.
2. Das Beginndatum seines ununterbrochenen Arbeitsvertrags liegt vor dem 1. Januar 2014, er wird nach dem 31. Dezember 2013 entlassen und er erfüllt eine der folgenden Bedingungen:
 - a) Sein Dienstalter im Unternehmen am Tag der Veröffentlichung des Gesetzes vom 26. Dezember 2013 über die Einführung eines Einheitsstatuts für Arbeiter und Angestellte, was Kündigungsfristen und Karenztag betrifft, und von Begleitmaßnahmen im *Belgischen Staatsblatt* beträgt mindestens dreißig Jahre.
 - b) Sein Dienstalter im Unternehmen am 1. Januar 2014 beträgt mindestens zwanzig Jahre.
 - c) Sein Dienstalter im Unternehmen am 1. Januar 2015 beträgt mindestens fünfzehn Jahre.
 - d) Sein Dienstalter im Unternehmen am 1. Januar 2016 beträgt mindestens zehn Jahre.
 - e) Sein Dienstalter im Unternehmen am 1. Januar 2017 beträgt weniger als zehn Jahre.

Art. 38/2 - In Abweichung von Artikel 38/1 bleibt vorliegendes Kapitel auf den Arbeitnehmer anwendbar, für den die Kündigungsfrist aufgrund von Artikel 73 des vorerwähnten Gesetzes auf der Grundlage der in Gesetzen, Verordnungen und Abkommen festgelegten Regeln bestimmt wird, die am 31. Dezember 2013 gelten und im Falle einer an diesem Datum notifizierten Kündigung anwendbar sind."

In Abweichung von Artikel 38/1 bleibt vorliegendes Kapitel auf den Arbeitnehmer anwendbar, auf den Artikel 70 des vorerwähnten Gesetzes Anwendung findet."

Abschnitt 11 — Abänderung des Gesetzes vom 23. Dezember 2005 über den Solidaritätspakt zwischen den Generationen

Art. 99 - In Artikel 38 Absatz 1 des Gesetzes vom 23. Dezember 2005 über den Solidaritätspakt zwischen den Generationen, ersetzt durch das Gesetz vom 20. Juli 2006, werden die Wörter "einem Arbeiter" durch die Wörter "einem Arbeitnehmer" ersetzt.

(...)

Abschnitt 13 — Abänderung des Gesetzes vom 27. Juni 1969 zur Revision des Erlassgesetzes vom 28. Dezember 1944 über die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer

Art. 104 - In das Gesetz vom 27. Juni 1969 zur Revision des Erlassgesetzes vom 28. Dezember 1944 über die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer wird ein Artikel 2/1 mit folgendem Wortlaut eingefügt:

"Art. 2/1 - § 1 - Die Anwendung des Gesetzes ist beschränkt auf die Kranken- und Invalidenpflichtversicherungsregelung, die Arbeitslosigkeitsregelung, die Regelung der Ruhestands- und Hinterbliebenenpensionen für Lohnempfänger und die Regelung der Familienbeihilfen für Lohnempfänger, was Gelegenheitsarbeiter betrifft, die bei einem Arbeitgeber beschäftigt sind, der der Paritätischen Kommission für Gartenbauunternehmen oder der Paritätischen Kommission für Landwirtschaft untersteht.

Die Sozialversicherungsbeiträge werden auf der Grundlage von Pauschalbeträgen berechnet. Der König kann diese Pauschalbeträge durch einen im Ministerrat beratenen Erlass festlegen.

Im Sinne des vorliegenden Artikels gilt als Gelegenheitsarbeiter:

1. was Handarbeiter betrifft, die der Paritätischen Kommission für Gartenbauunternehmen unterstehen, mit Ausnahme der Handarbeiter, die mit Arbeiten im Chicoréeanbau oder in der Champignonzucht beschäftigt sind: der Handarbeiter, der während höchstens fünfundsechzig Tagen pro Kalenderjahr beschäftigt ist, es sei denn, die Beschäftigung besteht in der Anlage und Pflege von Parks und Gärten,

2. was Handarbeiter betrifft, die der Paritätischen Kommission für Landwirtschaft unterstehen: der Handarbeiter, der während höchstens dreißig Tagen pro Kalenderjahr mit Arbeiten auf den eigenen Grundstücken des Arbeitgebers oder des Entleihers beschäftigt ist,

3. was Handarbeiter betrifft, die der Paritätischen Kommission für Leiharbeit unterstehen: der Handarbeiter, der während höchstens fünfundsechzig Tagen pro Kalenderjahr bei einem Entleiher beschäftigt ist, der der Paritätischen Kommission für Gartenbauunternehmen untersteht, es sei denn, die Beschäftigung besteht in der Anlage und Pflege von Parks und Gärten, und der Handarbeiter, der während höchstens dreißig Tagen pro Kalenderjahr mit Arbeiten auf den eigenen Grundstücken des Entleihers beschäftigt ist, der der Paritätischen Kommission für Landwirtschaft untersteht,

4. was Handarbeiter betrifft, die mit Arbeiten im Chicoréeanbau beschäftigt sind: der Handarbeiter, der während höchstens hundert Tagen pro Kalenderjahr beschäftigt ist, mit Ausnahme der Arbeitnehmer, die der Paritätischen Kommission für Leiharbeit unterstehen, was die letzten fünfunddreißig der hundert Tage betrifft,

5. was Handarbeiter betrifft, die mit Arbeiten in der Champignonzucht beschäftigt sind: der Handarbeiter, der während höchstens hundert Tagen pro Kalenderjahr beschäftigt ist, mit Ausnahme der Arbeitnehmer, die der Paritätischen Kommission für Leiharbeit unterstehen, was die letzten fünfunddreißig der hundert Tage betrifft.

§ 2 - Die in § 1 Absatz 1 erwähnte Einschränkung des Anschlusses ist auf höchstens fünfundsechzig Tage pro Handarbeiter und pro Kalenderjahr beschränkt.

Für Gelegenheitsarbeitnehmer in der Champignonzucht muss die Beschäftigung bei einem oder mehreren Arbeitgebern während des Zeitraums intensiver Tätigkeit stattfinden, der pro Kalenderjahr auf hundertsechsfünfzig Tage pro Arbeitgeber beschränkt ist. Wenn die in § 2bis aufgeführten Bedingungen erfüllt sind, ist die Beschäftigung des Arbeitnehmers nicht auf den Zeitraum intensiver Tätigkeit von hundertsechsfünfzig Tagen pro Kalenderjahr beschränkt.

In Abweichung von Absatz 1 kann, was die mit Arbeiten im Chicoréeanbau beschäftigten Handarbeiter betrifft, der in § 1 Absatz 1 erwähnte eingeschränkte Anschluss um fünfunddreißig zusätzliche Tage pro Handarbeiter, der kein Leiharbeitnehmer ist, und pro Kalenderjahr verlängert werden, sofern gleichzeitig folgende Bedingungen erfüllt sind:

- a) Der betreffende Arbeitgeber muss mindestens 3/4 des Umsatzes des vorhergehenden Kalenderjahres mit dem Chicoréeanbau erzielt haben; der Nachweis dafür wird wie folgt erbracht:
 - Spätestens am vierzehnten Tag nach dem vom Landesamt für Statistiken festgelegten Datum für die Versendung der Fragebögen, die im Rahmen der Landwirtschaftszählung ausgefüllt werden, erwähnt im Königlichen Erlass vom 2. April 2001 über die Organisation einer jährlichen Landwirtschaftszählung im Monat Mai, die vom Landesamt für Statistiken durchgeführt wird, sendet der Arbeitgeber dem Vorsitzenden der Paritätischen Kommission für Gartenbauunternehmen eine Abschrift des ausgefüllten Fragebogens zu.
 - Spätestens am vierzehnten Tag nach Erhalt des Steuerbescheids für das laufende Steuerjahr (Einkommen des Vorjahres) sendet der Arbeitgeber dem Vorsitzenden der vorerwähnten paritätischen Kommission eine Abschrift dieses Steuerbescheids zu, mit der Maßgabe, dass für den Arbeitgeber die Pflicht, die Abschrift dieses Steuerbescheids mitzuteilen, bestehen bleibt, wenn der Steuerbescheid für das Steuerjahr 2008 (Einkommen 2007) nach 2008 versendet wird.
- b) In Erwartung der Erbringung dieses Doppelnachweises sendet der betreffende Arbeitgeber der Identifikationszelle des Landesamtes für soziale Sicherheit eine eidesstattliche Erklärung zu, die bestätigt, dass die Bedingung unter Buchstabe a) erfüllt ist, und fügt er folgende Unterlagen bei:
 - Abschrift des im Rahmen der Landwirtschaftszählung des Vorjahres ausgefüllten Fragebogens,
 - Abschrift des zuletzt erhaltenen Steuerbescheids.
 Eine Abschrift dieser eidesstattlichen Erklärung und ihrer Anlagen wird dem Vorsitzenden der Paritätischen Kommission für Gartenbauunternehmen zugesandt.
- c) Der betreffende Arbeitgeber darf diese zusätzlichen fünfunddreißig Tage nur für den Chicoréeanbau verwenden, auch wenn dieser Arbeitgeber andere Tätigkeiten ausübt.
- d) Der betreffende Arbeitgeber darf sich nicht in einer der in Artikel 38 § 3octies des Gesetzes vom 29. Juni 1981 zur Festlegung der allgemeinen Grundsätze der sozialen Sicherheit für Lohnempfänger erwähnten Situationen befinden. Andernfalls ist die in § 1 Absatz 1 erwähnte Einschränkung des Anschlusses nicht mehr anwendbar.

§ 2bis - In Abweichung von § 2 Absatz 1 kann, was die mit Arbeiten in der Champignonzucht beschäftigten Handarbeiter betrifft, der in § 1 Absatz 1 erwähnte eingeschränkte Anschluss um fünfunddreißig zusätzliche Tage pro Handarbeiter, der kein Leiharbeitnehmer ist, und pro Kalenderjahr verlängert werden, sofern gleichzeitig folgende Bedingungen erfüllt sind:

1. Der betreffende Arbeitgeber verpflichtet sich, die Arbeit in seinem Unternehmen mit eigenem Personal, das registriert und beim Landesamt für soziale Sicherheit gemeldet ist, und im Rahmen der Paritätischen Kommission für Gartenbauunternehmen ausführen zu lassen.
2. Der betreffende Arbeitgeber darf diese zusätzlichen fünfunddreißig Tage nur für die Champignonzucht verwenden, auch wenn dieser Arbeitgeber andere Tätigkeiten ausübt, und er darf den Arbeitnehmer nicht für Anpassungen oder Instandsetzungen der Infrastruktur des Unternehmens einsetzen.
3. Der betreffende Arbeitgeber weist jährlich ein in Vollzeitgleichwerten ausgedrücktes Beschäftigungsvolumen nach, das mindestens dem Durchschnitt der vier multifunktionalen Erklärungen beim Landesamt für soziale Sicherheit für das Kalenderjahr 2011 entspricht.
4. Die Paritätische Kommission für Gartenbauunternehmen prüft jährlich nach, ob die Bedingungen in den Nummern 1, 2 und 3 erfüllt sind und ob die sektoriellen kollektiven Arbeitsabkommen eingehalten werden. Um zu prüfen, ob die in Nr. 3 erwähnte Norm hinsichtlich des Beschäftigungsvolumens eingehalten wird, vergleicht sie pro Arbeitgeber das Beschäftigungsvolumen des abgelaufenen Jahres mit demjenigen des Jahres 2011.
5. Der betreffende Arbeitgeber richtet einen schriftlichen Antrag an den Vorsitzenden der Paritätischen Kommission für Gartenbauunternehmen; dabei fügt er die in Nr. 3 erwähnten Zahlenangaben hinzu und verpflichtet sich wie in Nr. 1 erwähnt. Für Unternehmen, in denen es ein Konzertierungsorgan wie einen Betriebsrat, einen Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz oder eine Gewerkschaftsvertretung gibt, muss das Einverständnis der Arbeitnehmervertretung beigelegt werden.

In dem in Absatz 1 Nr. 4 erwähnten Fall übermittelt der Vorsitzende der Paritätischen Kommission für Gartenbauunternehmen dem Minister der Sozialen Angelegenheiten und dem Minister der Beschäftigung spätestens für den 30. April den jährlichen Bewertungsbericht der vorerwähnten Kommission.

Den in Absatz 2 erwähnten jährlichen Bewertungsbericht übermittelt der Minister der Beschäftigung dem Nationalen Arbeitsrat.

Der Minister der Sozialen Angelegenheiten verfügt über eine Frist von fünfzehn Kalendertagen, um über die Einhaltung der in Absatz 1 Nr. 1, 2 und 3 erwähnten Bedingungen und der sektoriellen kollektiven Arbeitsabkommen und über die vollständige oder teilweise Eintreibung der von der Befreiung betroffenen Beiträge für das betreffende Quartal, zu befinden. Diese Frist läuft ab Übermittlung des Berichts durch den Vorsitzenden der Paritätischen Kommission für Gartenbauunternehmen. Trifft der Minister der Sozialen Angelegenheiten keine Entscheidung innerhalb dieser Frist, wird davon ausgegangen, dass die Entscheidung positiv ist.

In dem in Absatz 1 Nr. 5 erwähnten Fall werden der schriftliche Antrag und die Verpflichtung jedes Jahr für das folgende Kalenderjahr erneuert, sobald die multifunktionalen Erklärungen des laufenden Kalenderjahres bekannt sind.

Der Vorsitzende der Paritätischen Kommission für Gartenbauunternehmen stellt den Mitgliedern der Arbeitsgruppe "Champignonzucht" der Paritätischen Kommission für Gartenbauunternehmen die Liste der Arbeitgeber zur Verfügung, die einen solchen Antrag und eine solche Verpflichtung übermittelt haben. Die Liste wird der Paritätischen Kommission für Gartenbauunternehmen zur Billigung vorgelegt. Die gebilligte Liste wird dem Landesamt für soziale Sicherheit übermittelt.

Die Paritätische Kommission für Gartenbauunternehmen erstellt für diesen schriftlichen Antrag und diese Verpflichtung ein Musterdokument.

Die individuelle Unternehmensregelung wird jährlich in der zu diesem Zweck geschaffenen Arbeitsgruppe "Champignonzucht" der Paritätischen Kommission für Gartenbauunternehmen bewertet.

§ 3 - Im Fall von Arbeiten bei Arbeitgebern oder Entleihern, die sowohl der Paritätischen Kommission für Gartenbauunternehmen als der Paritätischen Kommission für Landwirtschaft unterstehen, ist die Anwendung des vorliegenden Artikels auf fünfundsechzig Tage pro Arbeitnehmer und pro Kalenderjahr beschränkt.

In Abweichung vom vorhergehenden Absatz wird die Kumulierung der verschiedenen Gelegenheitstätigkeiten auf hundert Tage pro Kalenderjahr erhöht, wenn die Gelegenheitstätigkeiten ab dem sechsundsechzigsten Tag ausschließlich im Chicoréeanbau ausgeübt werden.

§ 4 - Der Arbeitnehmer, der im Laufe der hundertachtzig vorangegangenen Tage unter Anwendung des Gesetzes in einer anderen Eigenschaft als derjenigen eines Gelegenheitsarbeitnehmers, wie sie hier beschrieben ist, im Landwirtschafts- oder Gartenbausektor gearbeitet hat, gilt nicht als Gelegenheitsarbeitnehmer im Sinne des vorliegenden Artikels.

§ 5 - Diese Regelungen werden alle fünf Jahre in den betreffenden paritätischen Kommissionen bewertet. Diese Bewertungen werden dem Nationalen Arbeitsrat übermittelt.

§ 6 - Der König bestimmt die Weise, wie die Beschäftigung der Gelegenheitsarbeitnehmer bei den Einrichtungen zur Einziehung von Sozialversicherungsbeiträgen zu melden ist, und die zu erfüllenden administrativen Formalitäten.

§ 7 - Der König kann den Inhalt des vorliegenden Artikels durch einen im Ministerrat beratenen Erlass abändern. Die aufgrund des vorliegenden Artikels ergangenen Erlasse hören am Ende des sechsten Monats nach ihrem Inkrafttreten auf, wirksam zu sein, wenn sie nicht vor diesem Datum durch Gesetz bestätigt worden sind.

Die im Sinne von Absatz 1 durch Gesetz bestätigten Erlasse können nur durch Gesetz abgeändert, ergänzt, ersetzt oder aufgehoben werden."

(...)

Abschnitt 15 — Abänderung der Gesetze über den Jahresurlaub der Lohnempfänger, koordiniert am 28. Juni 1971

Art. 106 - Artikel 18 der am 28. Juni 1971 koordinierten Gesetze über den Jahresurlaub der Lohnempfänger, ersetzt durch das Gesetz vom 22. Mai 2001 und abgeändert durch das Gesetz vom 24. Dezember 2002, wird durch einen Paragraphen 4 mit folgendem Wortlaut ergänzt:

"§ 4 - Der in § 1 erwähnte Fonds wird ebenfalls durch eine Beihilfe des Landesamtes für Arbeitsbeschaffung für die Finanzierung der gleichgesetzten Tage gespeist.

Der König bestimmt durch einen im Ministerrat beratenen Erlass den Betrag und die Modalitäten für die Zahlung dieser Beihilfe."

(...)

KAPITEL 6 — Inkrafttreten und Schlussbestimmungen

Art. 110 - Vorliegendes Gesetz tritt am 1. Januar 2014 in Kraft, mit Ausnahme von Artikel 96, der an einem vom König festzulegenden Datum in Kraft tritt.

Art. 111 - Vor Inkrafttreten des vorliegenden Gesetzes notifizierte Kündigungen bleiben voll und ganz wirksam.

Art. 112 - Die Artikel 13, 18 bis 20, 22 und 74 sind anwendbar auf die Arbeitsverträge, deren Erfüllung, wie sie zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer vereinbart wurde, ab dem 1. Januar 2014 beginnt.

Art. 113 - Die Möglichkeit, einen auf bestimmte Zeit oder für eine genau bestimmte Arbeit abgeschlossenen Arbeitsvertrag zu kündigen, die in Artikel 40 § 2 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge, abgeändert durch Artikel 15, vorgesehen ist, findet nur Anwendung auf entsprechende Verträge, die ab dem 1. Januar 2014 abgeschlossen werden.

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

Gegeben zu Ciergnon, den 26. Dezember 2013

PHILIPPE

Von Königs wegen:

Die Ministerin der Sozialen Angelegenheiten
Frau L. ONKELINX

Die Ministerin der Beschäftigung
Frau M. DE CONINCK

Der Minister der Finanzen
K. GEENS

Mit dem Staatssiegel versehen:
Die Ministerin der Justiz
Frau A. TURTELBOOM