

## Arbeitsrecht: Neue Regelungen im Hinblick auf die Kündigung von Arbeitsverhältnissen ab dem 01.01.2012

RAin Uta Bröckerhoff

[uta.broeckerhoff@kockspartners-law.be](mailto:uta.broeckerhoff@kockspartners-law.be)

RAin Cécile Wolfs, LL.M.

[cecile.wolfs@kockspartners-law.be](mailto:cecile.wolfs@kockspartners-law.be)

Kocks&Partners  
Legrandlaan 41  
B-1050 Brussels, Belgium

T +32 2626 14 41  
F +32 2626 14 40  
[info@kockspartners-law.be](mailto:info@kockspartners-law.be)

Die News-Beiträge geben nur einen summarischen Überblick zu aktuellen Rechtsfragen und -  
entwicklungen. Sie erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit oder/und wissenschaftliche  
Genauigkeit. Sie ersetzen insofern keinen qualifizierten Rechtsrat.

1. Ab dem 1.1.2012 treten neue Kündigungsfristen in Kraft, die eine Angleichung der Regelungen in Bezug auf die Kündigungsfristen für Angestellte und Arbeiter beabsichtigen. Im Gegensatz zu den bisherigen Regelungen gelten ab dem 1.1.2012 entsprechend feste Kündigungsfristen; eines Rückgriffes auf die CLAEYS-Formel für bestimmte Arbeitsverhältnisse bedarf es daher für nach dem 1.1.2012 abgeschlossene Arbeitsverhältnisse nicht mehr.

## I. EINFÜHRUNG – DER ARBEITNEHMERBEGRIFF

2. Wenn in Belgien von einem *“Arbeitnehmer”* die Rede ist, muss man sich vor Augen halten, dass zwischen Arbeitnehmern, die hauptsächlich Kopfarbeit ausführen (**Angestellte**) und Arbeitnehmern, die hauptsächlich Handarbeit verrichten (**Arbeiter**) zu unterscheiden ist.

3. Zusammen mit Deutschland<sup>1</sup> ist Belgien eines der wenigen Länder in Europa, in denen noch eine Unterscheidung zwischen Angestellten und Arbeitern gemacht wird. Neben Unterschieden zwischen in Bezug auf die Probezeit, den Missbrauch des Kündigungsrechts, den jährlichen Urlaub, etc. sind vor allem die unterschiedlichen Kündigungsregelungen zwischen beiden zu nennen. Die neuen Kündigungsregelungen versuchen, diese ungleiche Behandlung zwischen Angestellten und Arbeitern zu verringern.

---

<sup>1</sup> In Deutschland besteht diese Unterscheidung eher aus traditioneller Hinsicht, kann allerdings nicht mit der Differenzierung in Belgien gleichgestellt werden, insofern diese Unterscheidung nicht mehr die Anwendung unterschiedlicher Regelungen nach sich zieht.

## II. NEUE KÜNDIGUNGSREGELUNGEN

4. Das Gesetz vom 12. April 2011 ändert u.a. das Gesetz vom 3. Juli 1978 (Arbeitsvertragsgesetz), insbesondere in Bezug auf die zu beachtenden Kündigungsfristen, ab.

5. Die neuen Regelungen finden auf Arbeitsverträge Anwendung, die ab dem 01.01.2012 in Wirkung treten. Auf bereits bestehende Arbeitsverträge bleibt die vor dem 01.01.2012 geltende Regelung in Kraft. (es sei denn es kommt zu einer Unterbrechung des Arbeitsvertrages nach dem 01.01.2012 von mehr als sieben Tagen, in diesem Fall kommt es ebenfalls zur Anwendung der neuen Regelung.)

### i. Im Hinblick auf Arbeiter

6. Geht die **Kündigung vom Arbeitgeber** aus, beträgt die Kündigungsfrist nunmehr:

- Für Arbeiter mit einer Dienstzugehörigkeit von weniger als 6 Monaten  
28 Tage
- Für Arbeiter mit einer Dienstzugehörigkeit 6 Monaten bis 5 Jahren  
40 Tage
- Für Arbeiter mit einer Dienstzugehörigkeit von 5 Jahren und weniger als 10 Jahren  
48 Tage
- Für Arbeiter mit einer Dienstzugehörigkeit von 10 Jahren und weniger als 15 Jahren  
64 Tage
- Für Arbeiter mit einer Dienstzugehörigkeit von 15 Jahren und weniger als 20 Jahren  
97 Tage
- Für Arbeiter mit einer Dienstzugehörigkeit von 20 Jahren oder mehr  
129 Tage

Darüber hinaus gilt, dass die Arbeiter neben der zuvor angeführten Kündigungsfrist bzw. Kündigungsentschädigung Anspruch auf eine **Abfindung** haben.

7. Im Falle der **Kündigung durch den Arbeiter** beträgt die Kündigungsfrist 14 Tage. Diese Frist verlängert sich auf 28 Tage, wenn der Arbeiter mindestens 20 Jahre ununterbrochen in demselben Unternehmen gearbeitet hat.

ii. Im Hinblick auf Angestellte

8. Im Falle der **Kündigung durch den Arbeitgeber** gilt Folgendes: Beträgt das Bruttojahresgehalt des Angestellten mehr als **€ 30.535,-** (indexierter Betrag 2011) sind nach der neuen Regelung folgende Kündigungsfristen zu berücksichtigen:

- Bei einer Dienstzugehörigkeit von weniger als drei Jahren  
91 Tage
- Bei einer Dienstzugehörigkeit von 3 Jahren, aber weniger als 4 Jahren  
120 Tage
- Bei einer Dienstzugehörigkeit von 4 Jahren und weniger als 5 Jahren  
150 Tage
- Bei einer Dienstzugehörigkeit von 5 Jahren und weniger als 6 Jahren  
182 Tage

9. Bei Angestellten mit einer Dienstzugehörigkeit von mindestens 6 Jahren beträgt die Kündigungsfrist 30 Tage pro angefangenem Jahr Dienstzugehörigkeit:

- Bei einer Dienstzugehörigkeit von 6 Jahren und weniger als 7 Jahren  
210 Tage
- Bei einer Dienstzugehörigkeit von 7 Jahren und weniger als 8 Jahren  
240 Tage
- etc.

10. Im Gegensatz zu der aktuellen Regelung, wonach sich die Parteien über die Länge der Kündigungsfrist nach Ausspruch der Kündigung einigen konnten (in diesem Rahmen ist zumeist auf die sog. CLAEYS-Formel abgestellt worden), gilt entsprechend der neuen Regelungen ab dem 01.01.2012 eine **feste Kündigungsfrist**.

11. Schließlich ist noch darauf hinzuweisen, dass ab dem 01.01.2014 abweichende Kündigungsfristen bestimmt werden. (Art. 86/2 § 2 Arbeitsvertragsgesetz)

12. Für Angestellte mit einem Bruttojahresgehalt von mehr als € **61.071,-** (indexierter Betrag 2011) bleibt weiterhin die Möglichkeit, die Kündigungsfrist im Voraus, spätestens bei Arbeitsantritt, zu vereinbaren.

13. Im Falle einer **Kündigung durch den Angestellten** selbst, gelten folgende Fristen:

- für Angestellte mit einer Dienstzugehörigkeit von weniger als 5 Jahren  
45 Tage
- für Angestellte mit einer Dienstzugehörigkeit von 5 Jahren und weniger als 10 Jahren  
90 Tage
- für Angestellte mit einer Dienstzugehörigkeit von mindestens 10 Jahren  
135 Tage
- für Angestellte mit einer Dienstzugehörigkeit von 15 Jahren oder länger **und**  
180 Tage  
sofern ihr Bruttojahresgehalt € 61.071 übersteigt (indexierter Betrag 2011)

<b>III.    UNTERSCHIEDUNG    ZWISCHEN    ARBEITERN    UND ANGESTELLTEN BALD PASSE?</b>
--

14. In einer Meilenstein-Entscheidung vom 07. Juli 2011 hat der Verfassungsgerichtshof geurteilt, dass die Differenzierung zwischen Arbeitern und Angestellten dem **Gleichheitsgrundsatz** widerspreche. Hiermit dürfte der Weg zur Vereinheitlichung beider Statuten geebnet sein. Es handelt sich allerdings lediglich um eine Vorabentscheidung, im Rahmen derer dem Gesetzgeber aufgegeben wurde, bis spätestens zum 08. Juli 2013 die gesetzlichen Regelungen beider Statuten anzupassen.

Das Gesetz vom 12. April 2011 dürfte daher nur von kurzer Dauer sein, insofern der Verfassungsgerichtshof dessen Regelung in Bezug auf die Vereinheitlichung der Kündigungsfristen von Arbeitern und Angestellten nicht weitreichend genug seien. Dies hätte zur Folge, dass sich Arbeiter ab dem 08. Juli 2013 – insofern bis dahin kein entsprechendes Gesetz verabschiedet worden ist – auf das Angestelltenstatut einschl. der vorgenannten Kündigungsfristen berufen.

\*

\*            \*