

Das Einheitsstatut

**Vortrag für die AVED - Arbeitgeberverband in der
Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens /
Mittelstandsvereinigungen – 10. & 12.2.2014
Guido ZIANS, Rechtsanwalt**

I. Einleitung

- Entscheide des Verfassungsgerichtshofes (Schiedsgerichtshof) vom 8.7.1993 und vom 7.7.2011 : Feststellung : Diskriminierung zwischen Arbeitern und Angestellten bezüglich der Kündigungsfrist und des Karenztages
- Übergangsfrist bis zum 8.7.2013 aus Rechtssicherheitsgründen
- Schwierige Verhandlungen zwischen Sozialpartnern
- Einigung zum ministeriellen Kompromissvorschlag vom 5.7.2013
- Abstimmungen vom 12.12.2013 im Parlament und 19.12.2013 im Senat, Gesetz vom 26.12.2013, Veröffentlichung am 31.12.2013; in Kraft ab dem 1.1.2014 mit Übergangsbestimmungen
- KEIN Einheitsstatut in den anderen unterschiedlichen Regelungen (Urlaubsregelung, paritätische Kommissionen, Sozialwahlen, ...
- Verfassungskonformität der verbliebenden Unterschiede ?
- Situation zwischen dem 8.7.2013 und dem 31.12.2013 ?
- Begründungsverpflichtung : prinzipielle Einigung zwischen Sozialpartnern vom 10.2.2014 – Kollektivabkommen soll zum 1.4.2014 in Kraft treten.
- Mit dem neuen Arbeitsrecht ist es nicht mehr möglich Probeklauseln zu vereinbaren. Eine Ausnahme besteht noch für Studentenverträge während der drei ersten Arbeitstage. Die Klausel

besteht von Rechts wegen und es braucht keine Kündigungsfrist gewahrt oder Entschädigung gezahlt zu werden. Bei Interimverträgen gilt ebenfalls eine Probeklausel von drei Tagen. Daraus ergibt sich dass ein eventuellen nachvertragliches Konkurrenzverbot und die Schulungsklausel während den sechs ersten Monaten des Arbeitsvertrages nicht gelten.

II. Kündigung neuer Verträge (unbefristete Verträge)

1. Inkrafttreten des neuen Gesetzes

- Verträge, die ab dem 1.1.2014 ihren Lauf nehmen (Datum der Vertragsunterschrift unerheblich)
- Zwei Ausnahmeregelungen :
 - o zeitweilige Ausnahmeregelung für gewisse Arbeiterkategorien bis zum 31.12.2017
 - o unbefristete Ausnahmeregelung für mobile oder zeitweilige Arbeitsstellen
- Verfassungskonformität der Ausnahmeregelung ? Anmerkungen des Staatsrates

2. Neue Kündigungsfristen

- Einziges Kriterium : Dauer der Betriebszugehörigkeit; Definition : Zugehörigkeit zur selben wirtschaftlichen Einheit; Zeitpunkt : Beginn der Kündigungsfrist
- Berücksichtigung des Leiharbeitervertrages : erhöht Dienstalder maximal 1 Jahr; Bedingungen
 - o Einstellung im direkten Anschluss oder mit einer Unterbrechung von höchstens 7 Tagen
 - o Identische Funktion
 - o Unterbrechungen von maximal 7 Tagen sind Beschäftigungstagen gleichgestellt
- Alter, Gehalt spielen keine Rolle mehr;

- Feste, gesetzlich definierte Dauer; kein Ermessensspielraum mehr (keine Verhandlungen, keine gerichtliche Kontrolle mehr) (Formel Claeys nicht mehr anwendbar)
- Dauer : in Wochen definiert und nicht mehr in Monaten / Tagen
- Umwandlung in Kündigungsentschädigung nach wie vor möglich
 - o Berechnung der wöchentlichen Entlohnung : (Monatslohn x 3) : 13
 - o Bei variabler Entlohnung : Durchschnitt der letzten 12 Monate

3. Lauf der Kündigungsfrist

- Ab dem folgenden Montag (und nicht mehr ab dem nächsten 1.)
- Formvorschriften des Kündigungsschreiben bleiben unverändert (Dauer der Frist angeben; Einschreiben oder Gerichtsvollzieherakt)
- Bei Einschreiben : 3. Arbeitstag nach Aufgabe bei der Post, somit muss der Brief spätestens am Mittwoch bei der Post aufgegeben werden, um die Kündigungsfrist zum nächsten Montag zu ermöglichen
- Bei Gerichtsvollzieherzustellung : bei Zustellung

4. Kündigungsfristen, die vom Arbeitgeber zu beachten sind

Betriebszugehörigkeit	Kündigungsfrist
Weniger als 3 Monate	2 Wochen
3 Monate bis zu weniger als 6 Monate	4 Wochen
6 Monate bis zu weniger als 9 Monate	6 Wochen
9 Monate bis zu weniger als 12 Monate	7 Wochen
12 Monate bis zu weniger als 15 Monate	8 Wochen
15 Monate bis zu weniger als 18 Monate	9 Wochen
18 Monate bis zu weniger als	10 Wochen

21 Monate	
21 Monate bis zu weniger als 24 Monate	11 Wochen
2 Jahre bis zu weniger als 3 Jahre	12 Wochen
3 Jahre bis zu weniger als 4 Jahre	13 Wochen
4 Jahre bis zu weniger als 5 Jahre	15 Wochen
5 Jahre (ab 5. Jahr : + 3 Wochen)	18 Wochen
6 Jahre	21 Wochen
7 Jahre	24 Wochen
8 Jahre	27 Wochen
9 Jahre	30 Wochen
10 Jahre	33 Wochen
11 Jahre	36 Wochen
12 Jahre	39 Wochen
13 Jahre	42 Wochen
14 Jahre	45 Wochen
15 Jahre	48 Wochen
16 Jahre	51 Wochen
17 Jahre	54 Wochen
18 Jahre	57 Wochen
19 Jahre	60 Wochen
20 Jahre (+ 2 Wochen)	62
21 Jahre (+ 1 Woche)	63 Wochen
22 Jahre	64 Wochen
23 Jahre	65 Wochen
24 Jahre	66 Wochen
25 Jahre	67 Wochen
26 Jahre	68 Wochen
27 Jahre	69 Wochen
28 Jahre	70 Wochen
29 Jahre	71 Wochen
30 Jahre	72 Wochen

- Ziel des Gesetzgebers : Flexibilisierung des Arbeitsmarktes

- Mit steigendem Dienstalter sinkt die Progression der Kündigungsfrist

5. Kündigungsfristen, die vom Arbeitnehmer zu beachten sind

Neue Fristen

Betriebszugehörigkeit	Kündigungsfrist
Weniger als 3 Monate	1 Woche
3 Monate bis zu 6 Monate	2 Wochen
Von 6 Monaten bis zu 12 Monaten	3 Wochen
Von 12 Monaten bis zu 18 Monaten	4 Wochen
Von 18 Monaten bis zu 24 Monaten	5 Wochen
Von 2 Jahren bis zu 4 Jahren	6 Wochen
Von 4 bis zu 5 Jahren	7 Wochen
Von 5 bis zu 6 Jahren	9 Wochen
Von 6 bis zu 7 Jahren	10 Wochen
Von 7 bis zu 8 Jahren	12 Wochen
Ab dem 8 Jahr	13 Wochen

6. Kündigungsfristen bei einer Gegenkündigung des Arbeitnehmers

- Neue Fristen
- Neu ist auch, dass Arbeiter eine Gegenkündigung aussprechen können

Betriebszugehörigkeit	Kündigungsfrist
Weniger als 3 Monate	1 Woche
3 Monate bis zu 6 Monate	2 Wochen
Von 6 Monaten bis zu 12 Monaten	3 Wochen
Ab dem 1. Jahr	4 Wochen

7. Kündigungsfristen beim Erreichen des Pensionsalters

Der Arbeitgeber kann den Vertrag mit verkürzten Kündigungsfristen beenden, wenn die Kündigung für den nächsten Ersten des Monats nach Erreichen des Pensionsalters gekündigt wird. Es handelt sich um die üblichen Kündigungsfristen (s. Punkt 4), jedoch auf 26 Wochen begrenzt.

Diese Regel gilt auch falls der Arbeitgeber eine Kündigung im Hinblick auf die Frühpension (System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsausgleich – chômage avec complément d'entreprise (RCC) erteilt, aber nur in dem Fall, dass sein Unternehmen als Betrieb in Schwierigkeiten oder Umstrukturierung anerkannt worden ist. Die Ausführungsbestimmungen hierzu liegen jedoch noch nicht vor.

Der gekündigte Arbeitnehmer hat das Recht, freie Tage in Anspruch zu nehmen, um eine neue Beschäftigung zu suchen !

Der Arbeitnehmer hat jedoch die üblichen Kündigungsfristen zu beachten.

Ein Aufhebungsvertrag ist nach wie vor möglich.

8. Ausnahmeregelungen

8.1. Allgemeine Ausnahme

Kündigung des **Arbeitnehmers** ist ohne Kündigungsfrist möglich

- während der Aussetzung des Arbeitsvertrages und zeitweiliger Arbeitslosigkeit wegen wirtschaftlichen Gründen
- Aussetzung des Arbeitsvertrages während mehr als eines Monats wegen Schlechtwetter

Bei Personen, die im Rahmen von Wiederbeschäftigungsprogrammen beschäftigt werden, kann der Arbeitnehmer den Arbeitsvertrag immer mit einer siebentägigen Kündigungsfrist beenden.

Wenn der Arbeitgeber als Betrieb in Schwierigkeiten anerkannt worden ist, kann die Kündigungsfrist bis auf 26 Wochen reduziert werden

8.2. Übergangsregelung bis zum 31.12.2017

Es gibt derzeit eine Reihe Regelungen auf Ebene der paritätischen Kommissionen (Stichdatum 31.12.2013), die **unterhalb** der Regelungen **des Kollektivabkommens Nr. 75** liegen. Es handelt sich dabei um die folgenden Paritätischen Kommissionen: 109 (Bekleidung und Konfektion), 124 (Baufach), 126 (Möbel und Holzverarbeitung), 128.01 (Handel mit Leder und Rohhaut), 128.02 (Schuhindustrie), 140.04, 142.02, 147, 301.01, 311, 324 (Diamant) und 330 (Zahnprothesen). Die Kündigungsfristen des Kollektivabkommens Nr. 75 sind die folgenden :

Betriebszugehörigkeit	Kündigungsfrist
Weniger als 3 Monate	2 Wochen
3 Monate bis zu 6 Monate	4 Wochen
Von 6 Monaten bis zu 5 Jahren	5 Wochen
Von 5 Jahren bis zu 10 Jahren	6 Wochen
Von 10 Jahren bis zu 15 Jahren	8 Wochen
Von 15 Jahren bis zu 20 Jahren	12 Wochen
20 Jahre und mehr	16 Wochen

Wenn die Kündigungsfristen jedoch nur während des ersten Vertragsjahres (z.B. Horeca-Sektor) unter diesen Fristen liegen,

gilt jedoch das neue Recht. Dieses Übergangsregime ist ebenfalls nicht anwendbar im Falle von Kündigungen bei Umstrukturierungen, Kündigungen im Hinblick auf die Pensionierung oder bei Arbeitslosigkeit mit Zuzahlung seitens des Unternehmens.

In diesem Rahmen sind dann für Kündigungen, die zwischen dem 1.1.2014 und 31.12.2017 zugestellt werden, folgende abweichende Fristen zu beachten :

Betriebszugehörigkeit	Kündigungsfrist 1.1.2014 - 31.12.2017
Weniger als 3 Monate	1 Woche
Von 3 Monaten bis zu 5 Jahren	2 Wochen
Von 5 Jahren bis zu 10 Jahren	3 Wochen
Von 10 Jahren bis zu 15 Jahren	4 Wochen
Von 15 Jahren bis zu 20 Jahren	6 Wochen
20 Jahre und mehr	8 Wochen

Ab dem 1.1.2018 sind dann auch für diese Sektoren die unter Punkt 5 erwähnten Fristen zu beachten (auch was die vor dem 1.1.2014 erworbene Betriebszugehörigkeit betrifft).

8.3. Zeitlich unbefristete Regelung für Arbeiter in gewissen Sektoren mit mobilen und zeitweiligen Baustellen

Die unter Punkt 8.2. genannten Fristen gelten „definitiv“, wenn folgende kumulativen Bedingungen erfüllt sind :

- Für das Arbeitsverhältnis gibt es zum 31.12.2013 eine Regelung von Kündigungsfristen, die unterhalb der Fristen des Kollektivabkommens Nr. 75 liegt.

- Der Arbeitnehmer hat keine feste Arbeitsstelle

- Der Arbeitnehmer führt auf den zeitweiligen oder mobilen Arbeitsstellen eine der angeführten Arbeiten aus (PK 124 / 126) :

„ a) travaux d'excavation;

b) travaux de terrassement;

c) travaux de fondation et de renforcement;

d) travaux hydrauliques;

e) travaux de voirie;

f) travaux agricoles;

g) pose de conduits utilitaires;

h) travaux de construction;

i) travaux de montage et démontage, notamment d'éléments préfabriqués, de poutres et de colonnes;

j) travaux d'aménagement ou d'équipement;

k) travaux de transformation;

l) travaux de rénovation;

m) travaux de réparation;

n) travaux de démantèlement;

o) travaux de démolition;

p) travaux de maintenance;

q) travaux d'entretien, de peinture et de nettoyage;

r) travaux d'assainissement;

s) travaux de finition se rapportant à un ou plusieurs travaux visés aux points a) à r). »

8.4. Bewertung der Ausnahmeregelungen

Es ist davon auszugeben, dass die Übergangs- und Ausnahmeregelung, die hier beschrieben worden sind, Gegenstand eines Verfahrens beim Verfassungsgerichtshof

werden könnten. Es ist sicherlich zu befürchten, dass der Verfassungsgerichtshof insbesondere die „definitive“ Regelung von Punkt 8.2. als verfassungswidrig (Verstoß gegen das Gleichheitsprinzip) ansehen könnte. Der Staatsrat hat auf jeden Fall starke Zweifel an der Rechtsbeständigkeit dieser Regelung geäußert.

8.5. Andere Ausnahmeregelungen ?

Ab dem 1.1.2014 kann nicht mehr auf Ebene der Paritätischen Kommissionen eine abweichende Regelung getroffen werden.

Auf Betriebs- und Vertragsebene könnte es zu abweichenden Regelungen kommen, die jedoch nie nachteiliger für die Arbeitnehmer sein dürfen.

9. Krankheit des Arbeitnehmers

- Bis zum 31.12.2013 konnte der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer nach einer sechsmonatigen, ununterbrochenen Krankheitsperiode kündigen und die Lohnfortzahlung an den Angestellten von der Kündigungsentschädigung abziehen. Das neue Entlassungsrecht sieht diese Möglichkeit nicht mehr vor. Ab dem 1.1.2014 kann der Arbeitsvertrag dennoch mit einer entsprechenden Kündigungsentschädigung beendet werden.
- Falls der Arbeitnehmer NACH der Kündigung krank werden sollte, kann der Arbeitgeber den Vertrag WÄHREND der Krankheitsperiode mit der Zahlung einer Kündigungsentschädigung (für die Restdauer der Kündigungsfrist) beenden, wobei er den garantierten Lohn der laufenden Krankheitsperiode abziehen darf.
- Da im neuen Arbeitsrecht keine Probeklausel mehr vorgesehen ist, entfällt auch die Möglichkeit, den Vertrag bei einer

Krankheitsabwesenheit von mehr als 7 Tagen ohne Entschädigung zu beenden.

III. Kündigung „alter“ unbefristeter Arbeitsverträge

1. Kündigungen bis zum 31.12.2013

Diese Kündigungen sind nach dem „alten“ Recht zu bewerten und das Gesetz vom 26.12.2013 ändert nichts an der Rechtslage.

Um zu bestimmen, welches Kündigungsdatum zu berücksichtigen ist, ist bei Einschreibebriefen das Aufgabedatum bei der Post zu berücksichtigen (letzter Poststempel, um unter dem alten Recht zu bleiben : 27.12.2013). Bei Kündigungen, die per Gerichtsvollzieher zugestellt wurden, blieb das alte Recht für Kündigungen, die bis zum 31.12.2013 ausgesprochen wurden, anwendbar.

2. Verkürzte Kündigungsfrist für Arbeiter – alter Artikel 60 des Gesetzes über Arbeitsverträge

Diese gesetzliche Bestimmung lautete wie folgt :

„Art. 60 - Wenn es sich um Arbeiter handelt, die weniger als sechs Monate ununterbrochen im Dienst desselben Unternehmens gestanden haben, kann der Vertrag von den Bestimmungen von Artikel 59 abweichen, wobei die vom Arbeitgeber einzuhaltende Frist allerdings nicht kürzer als sieben Tage sein darf. Die vom Arbeiter einzuhaltende Kündigungsfrist darf nicht länger sein als die Hälfte der Frist, die für eine Kündigung seitens des Arbeitgebers vereinbart worden ist.“

Wenn der Arbeitsvertrag oder die Arbeitsordnung dies vorsahen, konnte die eigentliche Kündigungsfrist auf 7 Tage reduziert werden.

Bei Verträgen, die vor dem 1.1.2014 ihren Lauf genommen haben, kann diese Kündigungsmöglichkeit während der vertraglichen 6-Monats-Frist in Anspruch genommen werden.

3. Kündigung in der Probezeit

Die Probeklauseln von Verträgen, die vor dem 1.1.2014 ihren Lauf genommen haben, bleiben gültig und ermöglichen eine Kündigung nach dem „alten“ Recht bis zu ihrem Ablauf (Anwendung von Artikel 71 des Gesetzes vom 26.12.2013).

4. Doppelte Berechnung

Das Gesetz vom 26.12.2013 sieht eine Berechnung in zwei Etappen vor. In einer ersten Phase ist die Rechtslage zum 31.12.2013 zu berechnen. In einer zweiten Phase erfolgt eine Berechnung aufgrund der Betriebszugehörigkeit, die ab dem 1.1.2014 bis zum (geplanten) Kündigungszeitpunkt entstanden ist. Beide Resultate sind dann zu addieren.

Die Doppelberechnung erfolgt nicht für die Arbeitnehmer, für die eine vorläufige oder definitive abweichende Regelung vorgesehen worden ist (s. Punkt II.8.2. und 8.3.). Für die Arbeitnehmer, für die ab dem 1.1.2014 die allgemeine Regelung gilt, wird für Entlassungen, die nach Ablauf der Übergangsfrist erfolgen, die Doppelberechnung vorgenommen. Wichtig ist es darauf zu achten, dass die

„historischen“ Rechte für diese Kategorien von Arbeitnehmer auch zum **31.12.2014** bestimmt werden !

4.1. Erste Etappe

Die Berechnung erfolgt aufgrund der folgenden Parameter :

- Statut des Arbeitsvertrages : Arbeiter / Angestellter
- Dienstalter
- Regeln des zum 31.12.2013 bestehenden Rechts (Gesetz, Regelung der Paritätischen Kommission)

- Bei **Angestellten** ist zu bestimmen, ob das Jahresbruttogehalt unter oder über 32.254 € lag :

- Jahresbruttogehalt bis 32.254 €

In diesem Fall steht dem Angestellten eine Kündigungsfrist von 3 Monaten pro angefangene 5-Jahres-Periode zu. Der Angestellte muss eine Kündigungsfrist 1,5 Monaten in der ersten 5-Jahres-Periode wahren und danach 3 Monate.

- Jahresbruttogehalt über 32.254 €

Der **Arbeitgeber** muss eine Kündigungsfrist von einem Monat für jedes begonnene Jahr beachten. Mit anderen Worten : die bisherigen Berechnungsmethoden (die Formel Claeys ist damit nicht mehr zu verwenden).

Falls dem Angestellten jedoch im Arbeitsvertrag weiter gehende Rechte eingeräumt worden sein sollten, dürfte dies auch nach dem 1.1.2014 nach maßgebend sein.

Problematisch erscheint die Situation von höheren Angestellten mit einem Jahresbruttogehalt von mindestens 64.508 €, die in ihrem Vertrag eine Kündigungsfrist von 3 Monaten pro 5-Jahres-Periode vereinbaren konnten. Haben diese Personen nunmehr dennoch Anspruch auf eine höhere Kündigungsfrist? Die zuständige Ministerin hat zwar erklärt, dass die vertraglichen Regelungen nach wie vor maßgebend seien, aber dies findet sich nicht im Gesetzestext wieder. Selbst wenn diese Vereinbarungen für die Vergangenheit Bestand haben sollten, müssten für das ab dem 1.1.2014 erworbene Dienstalter zumindest die neue Regelung beachtet werden.

Für die Kündigungsfrist, die sich aus dem Dienstalter ergibt, das bis zum 31.12.2013 aufgebaut wurde, hat der **Arbeitnehmer** eine Kündigungsfrist von 1,5 Monaten zu gewähren pro angefangener 5-Jahres-Periode, wobei nach Höhe des Jahresbruttogehaltes die folgenden Höchstgrenzen zu beachten sind :

- Jahresbruttogehalt unter 32.254 € : maximal 3 Monate
- Jahresbruttogehalt über 32.254 € : maximal 4,5 Monate
- Jahresbruttogehalt über 64.508 € : maximal 6 Monate

- bei **Arbeitern** sind folgende Regeln beachten :

- gesetzliche Regelung :

- 28 Tage für den Arbeitgeber und 14 Tage für den Arbeitnehmer bei einer Betriebszugehörigkeit von unter 20 Jahren

- 56 Tage Arbeitgeber / 28 Tage Arbeitnehmer ab 20 Jahre

- KAA Nr. 75

Betriebszugehörigkeit	Kündigungsfrist (in Klammern für Arbeitnehmer)
Weniger als 6 Monate	4 Wochen (2 Wochen)
Von 6 Monaten bis zu 5 Jahren	5 Wochen (2 Wochen)
Von 5 Jahren bis zu 10 Jahren	6 Wochen (2 Wochen)
Von 10 Jahren bis zu 15 Jahren	8 Wochen (2 Wochen)
Von 15 Jahren bis zu 20 Jahren	12 Wochen (2 Wochen)
20 Jahre und mehr	16 Wochen (4 Wochen)

- Kontrolle erforderlich auf Paritätischer Kommission : da in vielen Sektoren abweichende Regelungen vorabschiedet wurden.

- Verträge zwischen 1.1.2012 – 31.12.2013

Betriebszugehörigkeit	Kündigungsfrist (in Klammern für Arbeitnehmer)
Weniger als 6 Monate	28 Tage (14 Tage)
Von 6 Monaten bis zu 5 Jahren	40 Tage (14 Tage)
Von 5 Jahren bis zu 10 Jahren	48 Tage (14 Tage)
Von 10 Jahren bis zu 15 Jahren	64 Tage (14 Tage)
Von 15 Jahren bis zu 20 Jahren	97 Tage (14 Tage)
20 Jahre und mehr	129 Tage (28 Tage)

4.2. Zweite Etappe

Es wird fiktiv davon ausgegangen, dass das zu kündigende Arbeitsverhältnis erst am 1.1.2014 angefangen hat und es wird dann gemäß den neuen Regeln die zusätzliche Kündigungsfrist berechnet.

Bei einer Kündigung, die vom Arbeitnehmer ausgeht, wird das Ergebnis dieser zweiten Berechnung nicht oder nur teilweise in den folgenden Situationen berücksichtigt :

- wenn für „niedere“ Angestellte (Jahresbruttogehalt unter 32.254 €) bereits 3 Monate Kündigungsfrist bei der ersten Berechnung vorliegen.
- wenn bei den „höheren“ Angestellten bereits 4,5 Monate (Jahresbruttogehalt bis 64.508 €) oder 6 Monate (Jahresbruttogehalt über 64.508 €) vorliegen.
- wenn bei der ersten Etappe ein Ergebnis von unter 13 Wochen Kündigungsfrist erreicht wird, ist die zweite Berechnung vorzunehmen, wobei insgesamt die Kündigungsfrist nicht 13 Wochen übersteigen darf.

4.3. Addition der Ergebnisse

Bei der Addition der Ergebnisse werden Monate, Wochen und Tage zu addieren sein. Das Gesetz hat keine „Umrechnung“ vorgesehen, so dass die Fristen entsprechend anzugeben sind.

Bei der Berechnung der Kündigungsfrist im Hinblick auf die Pensionierung scheint es zumindest nicht deutlich

zu sein, ob die Höchstgrenze von 26 Wochen (s. Artikel 37/6 des Gesetzes vom 26.12.2013) beachtet werden kann, da diese Situation nicht explizit geregelt worden ist.

4.4. Fallbeispiele

4.4.1. Fall 1

- Angestellter mit einem Gehalt von 30.000 € (somit unter 32.254 €)
- Einstellungsdatum : 1.1.2010
- Entlassungsdatum : 1.7.2014

Etappe 1 : Anspruch auf 3 Monate Kündigungsfrist

Etappe 2 : 6 Wochen

Etappe 3 : 3 Monate + 6 Wochen

4.4.2. Fall 2

- Arbeiter
- Einstellungsdatum : 1.1.2001
- Entlassungsdatum : 10.10.2014

Etappe 1 : Anspruch auf 56 Tage (KAA Nr. 75)

Etappe 2 : Anspruch auf 7 Wochen

Etappe 3 : Anspruch auf 7 Wochen + 56 Tage

4.4.3. Fall 3

- Angestellter
- Einstellungsdatum : 1.1.2000
- Jahresbruttogehalt : 50.000 €
- Entlassungsdatum : 1.5.2018

Etappe 1 : Anspruch auf 14 Monate (1 Monat pro Beschäftigungsjahr)

Etappe 2 : 15 Wochen (4 Jahre „neues“ Dienstalter)

Etappe 3 : 14 Monate + 15 Wochen

4.4.4. Fall 4

- Kündigung vom Angestellten
- Jahresbruttogehalt : 30.000 €
- Einstellungsdatum : 1.1.2010
- Kündigungsdatum : 15.3.2013

Etappe 1 : 1,5 Monate (erste 5-Jahres-Periode)

Etappe 2 : 1 Woche (Beschäftigung unter 3 Monate)

Etappe 3 : 1,5 Monate + 1 Woche

4.4.5. Fall 5

- Kündigung vom Angestellten
- Jahresbruttogehalt : 80.000 €
- Einstellungsdatum : 1.1.1980
- Kündigungsdatum : 1.11.2014

Etappe 1 : 6 Monate (Höchstgrenze)

Etappe 2 : nicht nötig, da Höchstgrenze erreicht wurde

4.4.6. Fall 6

- Kündigung vom Angestellten
- Jahresbruttogehalt : 40.000 €
- Einstellungsdatum : 1.1.2007
- Kündigungsdatum : 1.3.2014

Etappe 1 : 3 Monate (Höchstgrenze für diese Gehaltskategorie)

Etappe 2 : nicht nötig, da Höchstgrenze erreicht wurde

5. Übergangsregelung für Arbeiter

5.1. Ausgleichentschädigung

Nach wie vor haben Arbeiter und Angestellte, deren Arbeitsvertrag vor dem 1.1.2014 seinen Lauf genommen hat, nicht die gleichen Kündigungsfristen, da die Zeit vor dem 1.1.2014 verschieden berechnet wird.

Um dies auszugleichen, obliegt es dem Landesamt für Arbeitsbeschaffung eine Netto-Ausgleichszahlung an den entlassenen Arbeitnehmer zu zahlen. Damit soll dem Arbeiter die Entschädigung zugeteilt werden, die er erhalten hätte, wenn sein gesamtes Dienstalter nach dem 1.1.2014 erworben worden wäre.

Der Königliche Erlass zur Ausführung dieser Regelung datiert vom 9.1.2014 (Belgisches Staatsblatt vom 20.1.2014).

Diese Ausgleichentschädigung kann nicht mit dem gleichzeitigen Erhalt von Arbeitslosengeld kumuliert werden (s. Artikel 4 des K.E. vom 9.1.2014). Der Arbeiter muss die Zahlung dieser Ausgleichszahlung über seine Zahlstelle mit seinem C-4-Formular beantragen.

Diese Regelung ist nicht anwendbar auf die Arbeitnehmer für die aufgrund von Artikel 70 des Gesetzes vom 26.12.2013 vorübergehend oder definitiv eine abweichende Regelung vorgesehen wurde (s. Punkt I, 8.2. und 8.3.) oder im Falle einer Massenentlassung (s. Artikel 73 des Gesetzes vom 26.12.2013).

Darüber hinaus wird dieser Ausgleich nur dann bezahlt, wenn die folgenden Bedingungen kumulativ erfüllt sind :

- der ununterbrochene Arbeitsvertrag hat vor dem 1.1.2014 seinen Lauf genommen;
- die Entlassung erfolgt ab dem 1.1.2014
- die Betriebszugehörigkeit beträgt :
 - wenigstens 30 Jahre zum 31.12.2013
 - wenigstens 20 Jahre zum 1.1.2014
 - wenigstens 15 Jahre zum 1.1.2015
 - wenigstens 10 Jahre zum 1.1.2016
 - weniger als 10 Jahre zum 1.1.2017

5.2. Stufenweise Streichung der Kündigungszulage (ehemalige „Krisenprämie“)

Mit dieser Zulage sollte schon in der Vergangenheit teilweise ein Ausgleich für die Unterschiede zwischen dem Angestellten- und Arbeiterregime geleistet werden.

Da der Unterschied zwischen Arbeitern und Angestellten im Laufe der Zeit ausgeglichen wird, kommt es ebenfalls zur Streichung dieser Kündigungszulage, die vom Landesamt für Arbeitsbeschaffung bezahlt wird.

Die Kündigungszulage wird ab dem 1.1.2014 nur noch bei gleichzeitiger Erfüllung der folgenden Bedingungen bezahlt:

- der Arbeiter hat seine Arbeit vor dem 1.1.2014 aufgenommen;
- der Arbeiter wurde nach 31.12.2013 entlassen und sein Dienstalter beläuft sich auf :
 - wenigstens 30 Jahre zum 31.12.2013
 - wenigstens 20 Jahre zum 1.1.2014

- wenigstens 15 Jahre zum 1.1.2015
- wenigstens 10 Jahre zum 1.1.2016
- weniger als 10 Jahre zum 1.1.2017

IV. Kündigung von befristeten Verträgen

1. Beibehaltung der vorzeitigen Kündigungsmöglichkeit mit Zahlung einer Kündigungsentschädigung

Ist der Vertrag auf bestimmte Zeit oder für eine genau bestimmte Arbeit abgeschlossen worden, muss jede Vertragspartei, die den Vertrag vor Ablauf der Laufzeit und ohne schwerwiegenden Grund kündigt, 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. Neue Kündigungsmöglichkeit

Da die Probeklausel nunmehr nicht mehr möglich ist, hat der Gesetzgeber eine neue Kündigungsmöglichkeit für Verträge, die ab dem 1.1.2014 **geschlossen** werden, für beide Vertragsparteien vorgesehen.

Dabei sind folgende Bedingungen zu beachten :

- nur in der ersten Hälfte der Vertragsdauer (maximal jedoch 6 Monate) möglich
- Berücksichtigung der neuen Kündigungsfristen
- aufgrund der erteilten Kündigung muss der Vertrag spätestens am letzten Tag der ersten Vertragshälfte enden

Es handelt sich dabei um einen Fixtermin, der nicht durch Krankheit, Urlaub, ... verlängert wird.

Kommt es jedoch zu einer Aussetzung des Arbeitsvertrages nach der Kündigung und falls damit der letzte Tag Kündigungsfrist durch die **eventuelle** Aussetzung der Kündigungsfrist außerhalb der ersten Hälfte der Vertragsdauer fällt, könnte diese Kündigung nicht mehr den gesetzlichen Anforderungen entsprechen. Rein vorsorglich sollte in diesem Fall die Kündigungsfrist in eine Kündigungsentschädigung umgewandelt werden. Die Gefahr besteht ansonsten, dass eine Entschädigung, die dem Punkt IV.1 entspricht...

Sollten sich mehrere befristete Verträge aneinanderreihen, besteht diese neue Kündigungsmöglichkeit nur für den ersten Vertrag.

Die neue Kündigungsmöglichkeit muss nicht ausdrücklich im Vertrag erwähnt werden, da sie von Rechts wegen besteht.

3. Einfluss von Krankheit

3.1. Vertrag von weniger als 3 Monaten

Bei einer Arbeitsunfähigkeit von wenigstens 7 Tagen, kann der Vertrag fristlos und ohne Entschädigung gekündigt werden. Diese Regel galt bislang nur für Arbeiter, nunmehr auch für Angestellte. Diese Möglichkeit besteht jedoch erst in der **zweiten Hälfte** der Vertragsdauer. In der ersten Hälfte kann nur unter den üblichen Bedingungen gekündigt werden.

Fallbeispiele :

1. Ein befristeter Vertrag beginnt am 1.2.2014. Der Arbeitnehmer ist vom 20.3. bis zum 30.3.2014 krank. Der Vertrag kann fristlos und ohne Entschädigung beendet werden.

2. Ein befristeter Vertrag beginnt am 1.2.2014. Der Arbeitnehmer ist vom 15.2. bis zum 25.2. krank. Der Arbeitgeber kann dann mit einer Kündigungsentschädigung von 2 Wochen den Vertrag beenden.

3.2. Vertrag von mehr als 3 Monaten

Bei einer Arbeitsunfähigkeit von mehr als 6 Monaten kann der Vertrag vom Arbeitgeber beendet werden. Diese Regelung gilt nunmehr auch für Angestellte. In diesem Fall muss der Arbeitgeber das Gehalt bis zum Ende der befristeten Dauer zahlen, wobei dies auf 3 Monate begrenzt wird UND die gezahlte Lohnfortzahlung kann darüber hinaus von der Kündigungsentschädigung abgezogen werden.

V. Begründung von Kündigungen

Bei der „politischen“ Einigung vom 5.7.2013 wurde vorgesehen, dass ein Kollektivabkommen im Nationalen Arbeitsrat die Begründungspflicht von Entlassungen regeln sollte und dass diese Regelung zum 1.1.2014 in Kraft treten sollte. In diesem Fall würde die bisherige Regelung von Artikel 63 des Gesetzes über Arbeitsverträge bezüglich der missbräuchlichen Kündigung von Arbeitern außer Kraft gesetzt werden.

Von der Gesetzgebungstechnik her ist fraglich, ob eine derartige grundlegende Frage überhaupt über ein Kollektivabkommen geregelt werden kann. Der Staatsrat hat hierzu seine Bedenken geäußert.

Die Sozialpartner sind erst am 10.2.2014 zu einer prinzipiellen Einigung gekommen.

Es bleibt jetzt auf die definitive Fassung des Kollektiven Arbeitsabkommens zu warten.

Die Eckpfeiler dieser Einigung sehen wie folgt aus :

- Das Kündigungsschreiben ist nach wie vor ohne Begründung rechtswirksam.
- Falls im Kündigungsschreiben keine Begründung enthalten ist, kann der Arbeitnehmer den Arbeitgeber bitten, diese nachträglich zu erteilen. Der Arbeitnehmer kann diese Begründung innerhalb einer Frist von 6 Monaten anfragen. Der Arbeitgeber verfügt über eine Frist von 2 Monaten, um diese Erklärung zu erteilen. Sollte der Arbeitgeber dieser Verpflichtung nicht nachkommen, wäre zur Strafe eine Entschädigung von zwei Wochen Lohn zu zahlen.
- Die Begründungspflicht gilt nicht bei Studenten, Interimpersonal und Arbeitnehmern, die noch keine 6 Monate im Betrieb sind.
- Falls der Arbeitnehmer die erteilte Begründung gerichtlich in Frage stellt und das Gericht die Begründung nicht akzeptieren sollte, verfügt das Gericht über einen Ermessensspielraum, um die Entschädigung auf einen Betrag zwischen 3 und 17 Wochen festzulegen. Wichtig ist, dass der Arbeitnehmer die Beweislast dafür trägt, dass die Kündigung offensichtlich unvernünftig ist. Im Vergleich zum „alten“ Recht ist diese eine wesentliche Änderungen : bislang lag die Beweislast und das Beweisrisiko beim Arbeitgeber. Die Beweishürde scheint schwieriger geworden zu sein : nur wenn „offensichtlich“ unvernünftige Kündigungsgründe erteilt werden, ist eine Entschädigung möglich, die darüber hinaus weitaus moderater ausfallen kann als in der Vergangenheit, da der Arbeitgeber eine pauschale Entschädigung von 6 Monatslöhnen zu zahlen hatte falls er nicht den vernünftigen Kündigungsgrund beweisen konnten. Da der Arbeitnehmer nicht mehr automatisch die „hohe“ Entschädigung unter vereinfachten Bedingungen erhoffen kann, ist davon auszugehen, dass der Prozesseifer des einen oder anderen geringer ausfallen wird...
- Die neue Regelung soll zum 1.4.2014 in Kraft treten. Bis dahin gilt noch das „alte“ Recht.

Die Beibehaltung der jetzigen Regelung könnte diskriminierend sein, da die „alte“ Regelung günstig für Arbeiter war. Dies war unter dem alten

Recht aufgrund der nachteiligeren Situation von Arbeitern zu rechtfertigen war, was unter dem heutigen Recht jedoch fraglich erscheint.

VI. Streichung des Karenztages und medizinische Kontrolle

Mit dieser Änderung wurde einer Forderung der Gewerkschaften gefolgt und der Verfassungsgerichtshof hatte die Existenz des Karenztages, der nur zu Lasten von Arbeitern bestand, gerügt.

Mit dieser Gesetzesänderung wird der garantierte Lohn ab dem ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit bezahlt (eine Woche für Arbeiter und einen Monat für Angestellte). Es sei noch erwähnt, dass Arbeitnehmer mit einem befristeten Arbeitsvertrag von weniger als 3 Monaten erst nach einer Betriebszugehörigkeit von einem Monat Anspruch auf eine Lohnfortzahlung haben.

Um die Mehrkosten der Arbeitgeber auszugleichen besteht ab dem 1.1.2014 eine höhere strukturelle Ermäßigung der Soziallasten.

Seit dem 1.1.2014 droht dem Arbeitnehmer, der seinen Arbeitgeber nicht unverzüglich über seine Arbeitsunfähigkeit unterrichtet oder sich der medizinischen Kontrolle entzieht, der Verlust der Lohnfortzahlung. Falls keine abweichende Regelung im Arbeitsvertrag, in der Arbeitsordnung oder per Kollektiven Arbeitsvertrag vorgesehen wurde, muss die ärztliche Bescheinigung innerhalb von 2 Werktagen vorgelegt werden. Aufgrund eines Kollektiven Arbeitsabkommens (auch auf Betriebsebene) oder der Arbeitsordnung kann der arbeitsunfähige Arbeitnehmer verpflichtet werden, während mindestens 4 Stunden zwischen 7 Uhr morgens bis 8 Uhr abends zu Hause sein zu müssen, um sich einer eventuellen medizinischen Kontrolle unterziehen zu lassen. Die Regelung könnte auch bestimmen, dass die Anwesenheitspflicht an mehreren Tagen besteht, da eine zusätzliche Kontrolle möglich ist.

VII. Outplacement & Suche nach einer neuen Arbeitsstelle

1. Bisheriges Recht – KAA Nr. 82

Die Outplacementberatung bezeichnet die von einem Unternehmen finanzierte Dienstleistung für ausscheidende Mitarbeiter, denen damit eine professionelle Hilfe angeboten wird, um eine neue Arbeit zu finden oder eine selbständige Tätigkeit zu beginnen.

Es gibt zwei Kollektive Arbeitsabkommen, die diese Aktivität betreffen (KAA Nr. 51 vom 10.2.1992 und KAA Nr. 82 vom 10.7.2002). Das KAA Nr. 51 ist von allgemeiner Tragweite und regelt die prinzipiellen Regeln, die für Outplacement zu beachten sind. Das KAA Nr. 81 regelt die Regeln der beruflichen Wiedereingliederungen von Personal, das älter als 45 Jahre ist.

Im bisherigen rechtlichen Rahmen (KAA Nr. 81) hatte ein Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch auf ein Outplacement falls er die folgenden kumulativen Bedingungen erfüllt :

- nicht wegen schwerwiegendem Fehlverhalten entlassen worden zu sein,
- zum Zeitpunkt der Entlassung (nicht zum Ende der Kündigungsfrist) das Alter von 45 Jahren erreicht zu haben,
- ein ununterbrochenes Dienstalter von einem Jahr zum Zeitpunkt der Entlassung erreicht zu haben.

Dieser Anspruch besteht nicht mehr, falls der Arbeitnehmer zu diesem Zeitpunkt Anspruch auf Altersrente hat.

Der Arbeitgeber muss den betroffenen Arbeitnehmern dieses Outplacement aus eigener Initiative anbieten. Die Arbeitnehmer müssen dies nicht anfragen.

Falls ein Arbeitnehmer jedoch ein Teilzeitbeschäftigungsverhältnis vorliegt, bei dem die Arbeitszeit unter 50 % einer Vollzeitstelle beträgt, muss die Outplacement-Prozedur nicht automatisch vom Arbeitgeber angeboten werden, lediglich auf Anfrage des betroffenen Arbeitnehmers muss dieses Angebot gemacht werden. Diese Personen verfügen über eine Frist von zwei Monaten ab der Zustellung der Kündigung, um ihre Outplacement-Prozedur zu beantragen. Innerhalb von 15 Tagen nach dieser Anfrage muss der Arbeitgeber das erforderliche Angebot unterbreiten.

Das KAA Nr. 82 bleibt unter dem neuen Recht in Kraft und kann in den Fällen beansprucht werden, wo die neue Regelung kein Anrecht auf Outplacement erteilt (z.B. ältere Arbeitnehmer (über 45), die noch keine Betriebszugehörigkeit von einem Jahr haben).

2. Neues Recht

2.1. Zugangsbedingungen

Nunmehr hat der entlassene Arbeitnehmer ein Recht auf Outplacement wenn seine Kündigungsfrist (oder Kündigungsentschädigung) wenigstens 30 Wochen beträgt. Mit einem Dienstalter von 9 Jahren besteht dieses Anrecht und es ist nicht mehr erforderlich, ein gewisses Alter erreicht zu haben.

Ein Arbeitnehmer, der wegen schwerwiegendem Fehlverhalten entlassen worden ist, hat keinen Anspruch auf die Outplacement-Prozedur. Bei Umstrukturierungen bleibt das Gesetz vom 23.12.2005 anwendbar und nicht die neue Regelung.

Die neue Regelung gilt auch für Teilzeitpersonal und könnte theoretisch auch gelten bei Entlassungen, die im Hinblick auf eine Pensionierung ausgesprochen werden (falls die Möglichkeit einer Kündigung mit einer

Kündigungsfrist von maximal 26 Wochen nicht beansprucht werden sollte).

Die Gesetzgebung gilt nunmehr für den öffentlichen Sektor.

Der Staatsrat hat in einem Gutachten zur neuen Outplacement-Prozedur die Frage der Verfassungskonformität der neuen Kriterien gestellt, da fraglich sei, ob die Dauer der Kündigungskriterium wirklich ein relevantes Kriterium sei, um das Anrecht auf Outplacement zu bestimmen. Es bleibt abzuwarten, ob und wann der Verfassungsgerichtshof mit dieser Frage befasst wird. Da ältere Arbeitnehmer (über 45 Jahre) die Outplacement-Prozedur jedoch unter einfacheren Bedingungen beanspruchen können (Dienstalter von nur einem Jahr), ist die praktische Tragweite dieser Problematik nicht so groß.

2.2. Entlassung mit Kündigungsentschädigung

Bei einer Entlassung mit Kündigungsentschädigung befindet der entlassene Arbeitnehmer sich in der folgenden Situation :

- Anspruch auf eine Outplacement-Prozedur im Wert von 1/12 seines Jahresgehalts, mit einem Mindestwert von 1.800 € und einem Höchstwert von 5.500 €. Dieser Wert wird 4 Wochen Kündigungsentschädigung gleichgestellt. Da einige Outplacementbüros mit Pauschalangeboten arbeiten, die geringer als 1/12 des Jahresgehaltes sind, ergibt sich daraus eine Ersparnis für den Arbeitgeber.
- Auszahlung der ihm zustehenden Kündigungsentschädigung, von der die 4 Wochen des Wertes der Outplacement-Prozedur abgezogen werden. Bis zum 31.12.2015 hat der Arbeitnehmer jedoch das Recht, auf die Outplacement-Prozedur zu verzichten und somit erhält er die volle Kündigungsentschädigung. Ab dem 1.1.2016 wird auf jeden Fall 4 Wochen von der

Kündigungsentschädigung abgezogen, selbst wenn der entlassene Arbeitnehmer keine Outplacement-Begleitung beanspruchen sollte.

Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer das Outplacement-Angebot innerhalb von 15 Tagen nach Beendigung des Arbeitsvertrages unterbreiten. Der Arbeitnehmer hat eine Frist von 4 Wochen, um dieses Angebot anzunehmen oder abzulehnen.

Die Outplacement-Begleitung beläuft sich auf 60 Stunden auf einer maximalen Frist von 12 Monaten. Wenn der Arbeitnehmer diese Begleitung unterbrechen sollte, da er eine neue Arbeit gefunden hat, die er innerhalb von 3 Monaten wieder verlieren sollte, kann er die Prozedur wieder an dem Punkt fortsetzen, wo er sie unterbrochen hat. Er muss dies jedoch innerhalb eines Monats nach dem Arbeitsverlust schriftlich bei seinem ehemaligen Arbeitgeber anfragen.

2.3. Entlassung mit Kündigungsfrist

Der Arbeitnehmer hat Anrecht auf eine Outplacement-Begleitung von 60 Stunden, die angerechnet wird auf die Tage, an denen der Arbeitnehmer sich für eine Arbeitsplatzsuche frei nehmen könnte. Daraus ergibt sich eine Ersparnis für den Arbeitgeber.

Darüber hinaus hat der Arbeitnehmer Anspruch auf seine volle Kündigungsfrist.

Das Outplacement muss vom Arbeitgeber innerhalb von 4 Wochen nach dem Beginn der Kündigungsfrist unterbreitet werden. Der Arbeitnehmer verfügt über eine Frist von 4 Wochen dieses Angebot anzunehmen oder abzulehnen.

Bei einer Gegenkündigung des Arbeitnehmers und einem erneuten Arbeitsplatzverlust innerhalb von 3 Monaten, kann die Outplacement-

Prozedur bis zum Ablauf der ursprünglichen 12 Monatsdauer fortgesetzt werden.

2.4. Freie Tage für Arbeitsplatzsuche

Während der 26 letzten Wochen der Kündigungsfrist hat der Arbeitnehmer das Recht sich ein oder zwei Mal pro Woche frei zu nehmen (maximal ein Tag pro Woche). Vorher besteht Anspruch auf einen halben Tag pro Woche.

Wenn ein Arbeitnehmer eine Outplacement-Begleitung angenommen hat, besteht während der gesamten Dauer der Kündigungsfrist das Recht ein oder zwei Mal pro Woche frei zu erhalten, aber dann hat die Outplacement-Begleitung zu erfolgen.

VIII. Steuerlichen Maßnahmen

Eine steuerliche Rückstellung für die Sozialpassiva wird ab dem Steuerjahr 2020 möglich, um damit Entlassungskosten abzufangen. Diese Regelung setzt voraus, dass ein Dienstalter von 5 Jahren im „Einheitsstatut“ vorliegt. Die Rückstellung gilt für 3 Wochen Gehalt ab dem 5. Dienstjahr im „Einheitsstatut“ beim selben Arbeitgeber. Nach 20 Dienstjahren im Einheitsstatut gilt die Freistellung für eine Woche Gehalt für jedes weitere Beschäftigungsjahr.

Übersichtstafel – Kündigungsfristen nach neuem Recht (Verträge ab dem 1.1.2014)

Betriebszugehörigkeit	Arbeitgeber		Arbeitnehmer	
	Regelfrist	Pension	Regelfrist	Gegenkündigung
Weniger als 3 Monate	2 Wochen	2 Wochen	1 Woche	1 Woche
3 Monate bis zu weniger als 6 Monate	4 Wochen	4 Wochen	2 Wochen	2 Wochen
6 Monate bis zu weniger als 9 Monate	6 Wochen	6 Wochen	3 Wochen	3 Wochen
9 Monate bis zu weniger als 12 Monate	7 Wochen	7 Wochen	3 Wochen	3 Wochen
12 Monate bis zu weniger als 15 Monate	8 Wochen	8 Wochen	4 Wochen	4 Wochen (Maximum)
15 Monate bis zu weniger als 18 Monate	9 Wochen	9 Wochen	4 Wochen	
18 Monate bis zu weniger als 21 Monate	10 Wochen	10 Wochen	5 Wochen	
21 Monate bis zu weniger als 24 Monate	11 Wochen	11 Wochen	5 Wochen	
2 Jahre bis zu weniger als 3 Jahre	12 Wochen	12 Wochen	6 Wochen	
3 Jahre bis zu weniger als 4 Jahre	13 Wochen	13 Wochen	6 Wochen	
4 Jahre bis zu weniger als 5 Jahre	15 Wochen	15 Wochen	7 Wochen	
5 Jahre (ab 5. Jahr : + 3 Wochen)	18 Wochen	15 Wochen	8 Wochen	
6 Jahre	21 Wochen	15 Wochen	9 Wochen	
7 Jahre	24 Wochen	24 Wochen	10 Wochen	
8 Jahre	27 Wochen	26 Wochen (Maximum)	13 Wochen (Maximum)	
9 Jahre	30 Wochen			
10 Jahre	33 Wochen			

11 Jahre	36 Wochen			
12 Jahre	39 Wochen			
13 Jahre	42 Wochen			
14 Jahre	45 Wochen			
15 Jahre	48 Wochen			
16 Jahre	51 Wochen			
17 Jahre	54 Wochen			
18 Jahre	57 Wochen			
19 Jahre	60 Wochen			
20 Jahre (+ 2 Wochen)	62			
21 Jahre (+ 1 Woche)	63 Wochen			
22 Jahre	64 Wochen			
23 Jahre	65 Wochen			
24 Jahre	66 Wochen			
25 Jahre	67 Wochen			
26 Jahre	68 Wochen			
27 Jahre	69 Wochen			
28 Jahre	70 Wochen			
29 Jahre	71 Wochen			
30 Jahre	72 Wochen			