

## FEDERALE OVERHEIDSDIENST BINNENLANDSE ZAKEN

N. 2004 — 4604

[C - 2004/00607]

10 NOVEMBER 2004. — Koninklijk besluit tot vaststelling van de officiële Duitse vertaling van het koninklijk besluit van 10 juni 2001 tot eenvormige definiëring van begrippen met betrekking tot arbeidstijdgegevens ten behoeve van de sociale zekerheid, met toepassing van artikel 39 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels en van het koninklijk besluit van 5 november 2002 tot wijziging van sommige bepalingen, met toepassing van artikel 39 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels

ALBERT II, Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de wet van 31 december 1983 tot hervorming der instellingen voor de Duitstalige Gemeenschap, inzonderheid op artikel 76, § 1, 1°, en § 3, vervangen bij de wet van 18 juli 1990;

Gelet op de ontwerpen van officiële Duitse vertaling

— van het koninklijk besluit van 10 juni 2001 tot eenvormige definiëring van begrippen met betrekking tot arbeidstijdgegevens ten behoeve van de sociale zekerheid, met toepassing van artikel 39 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels,

— van het koninklijk besluit van 5 november 2002 tot wijziging van sommige bepalingen, met toepassing van artikel 39 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels,

opgemaakt door de Centrale dienst voor Duitse vertaling bij het Adjunct-arrondissementscommissariaat in Malmedy;

Op de voordracht van Onze Minister van Binnenlandse Zaken,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

**Artikel 1.** De bij dit besluit respectievelijk in bijlagen 1 en 2 gevoegde teksten zijn de officiële Duitse vertaling :

— van het koninklijk besluit van 10 juni 2001 tot eenvormige definiëring van begrippen met betrekking tot arbeidstijdgegevens ten behoeve van de sociale zekerheid, met toepassing van artikel 39 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels;

— van het koninklijk besluit van 5 november 2002 tot wijziging van sommige bepalingen, met toepassing van artikel 39 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels.

**Art. 2.** Onze Minister van Binnenlandse Zaken is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 10 november 2004.

ALBERT

Van Koningswege :

De Minister van Binnenlandse Zaken,  
P. DEWAELE

## SERVICE PUBLIC FEDERAL INTERIEUR

F. 2004 — 4604

[C - 2004/00607]

10 NOVEMBRE 2004. — Arrêté royal établissant la traduction officielle en langue allemande de l'arrêté royal du 10 juin 2001 portant définition uniforme de notions relatives au temps de travail à l'usage de la sécurité sociale, en application de l'article 39 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions et de l'arrêté royal du 5 novembre 2002 modifiant certaines dispositions, en application de l'article 39 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions

ALBERT II, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 31 décembre 1983 de réformes institutionnelles pour la Communauté germanophone, notamment l'article 76, § 1<sup>er</sup>, 1°, et § 3, remplacé par la loi du 18 juillet 1990;

Vu les projets de traduction officielle en langue allemande

— de l'arrêté royal du 10 juin 2001 portant définition uniforme de notions relatives au temps de travail à l'usage de la sécurité sociale, en application de l'article 39 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions,

— de l'arrêté royal du 5 novembre 2002 modifiant certaines dispositions, en application de l'article 39 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions,

établis par le Service central de traduction allemande auprès du Commissariat d'arrondissement adjoint à Malmedy;

Sur la proposition de Notre Ministre de l'Intérieur,

Nous avons arrêté et arrêtons :

**Article 1<sup>er</sup>.** Les textes figurant respectivement aux annexes 1 et 2 du présent arrêté constituent la traduction officielle en langue allemande :

— de l'arrêté royal du 10 juin 2001 portant définition uniforme de notions relatives au temps de travail à l'usage de la sécurité sociale, en application de l'article 39 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions;

— de l'arrêté royal du 5 novembre 2002 modifiant certaines dispositions, en application de l'article 39 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions.

**Art. 2.** Notre Ministre de l'Intérieur est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 10 novembre 2004.

ALBERT

Par le Roi :

Le Ministre de l'Intérieur,  
P. DEWAELEBijlage 1 — Annexe 1<sup>re</sup>

MINISTERIUM DER SOZIALEN ANGELEGENHEITEN,  
DER VOLKSGESUNDHEIT UND DER UMWELT  
UND MINISTERIUM DER BESCHÄFTIGUNG UND DER ARBEIT

10. JUNI 2001 — Königlicher Erlass zur einheitlichen Bestimmung von Begriffen in Bezug auf die Arbeitszeit im Bereich der sozialen Sicherheit in Anwendung von Artikel 39 des Gesetzes vom 26. Juli 1996 zur Modernisierung der sozialen Sicherheit und zur Sicherung der gesetzlichen Pensionsregelungen

BERICHT AN DEN KÖNIG

Sire,

mit dem Königlichen Erlass, der Ihnen zur Unterschrift vorgelegt wird, wird die Ausführung von Artikel 39 des Gesetzes vom 26. Juli 1996 zur Modernisierung der sozialen Sicherheit und zur Sicherung der gesetzlichen Pensionsregelungen bezweckt.

1. Kontext

Das oben erwähnte Gesetz sieht die nötige Rechtsgrundlage für eine Harmonisierung der Grundbegriffe vor im Hinblick auf eine grundlegende Vereinfachung der administrativen Verpflichtungen, was die Weise betrifft, wie die für die Anwendung der sozialen Sicherheit notwendigen Daten erfasst werden.

Im Gesetz wird ebenfalls bestimmt, dass die Verwaltung der Daten gemäß den Bestimmungen des Gesetzes vom 15. Januar 1990 über die Errichtung und Organisation einer Zentralen Datenbank der sozialen Sicherheit erfolgt, in dem diese mit dem Austausch und der Erfassung von Sozialdaten beauftragt wird.

In Ausführung der Mitteilung des Ministerrates über die «Leitlinien in Bezug auf die Vereinfachung der administrativen Verpflichtungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer» von Juli 1996 sind mehrere Projekte ins Laufen gebracht worden, insbesondere die Vorbereitung der Einführung einer einmaligen, multifunktionalen Erfassung von Lohn- und Arbeitszeitdaten.

Die Einführung einer multifunktionalen Erklärung soll es dem Arbeitgeber ermöglichen, die für die Berechnung und Eintreibung der Beiträge sowie für die Berechnung der Leistungen der sozialen Sicherheit notwendigen Lohn- und Arbeitszeitdaten der Arbeitnehmer nur ein Mal und elektronisch zu übermitteln.

Zurzeit muss der Arbeitgeber dem LASS die Lohn- und Arbeitszeitdaten der von ihm beschäftigten Arbeitnehmer vierteljährlich übermitteln.

Außerdem muss der Arbeitgeber beim Auftreten eines sozialen Risikos zahlreiche Papierformulare ausfüllen, auf denen er die Lohn- und Arbeitszeitdaten nochmals vermerken muss.

Mit der einmaligen, multifunktionalen Erklärung wird der Arbeitgeber von diesen zahlreichen administrativen Formalitäten befreit.

Ziel ist es, dass die Daten nach ihrer Übermittlung sämtlichen Sektoren der sozialen Sicherheit über das Netz der Zentralen Datenbank zur Verfügung gestellt werden.

So können zahlreiche Papierformulare abgeschafft (1) oder stark vereinfacht (2) werden.

Neben einer quantitativen Vereinfachung wird durch eine einheitliche und genaue Gestaltung der multifunktionalen Erklärung auch die Qualität der Daten derart verbessert, dass der Arbeitgeber nicht jedes Mal aufgrund der verschiedenen Regelungen neu interpretieren muss.

Diese qualitative Vereinfachung geht mit dem Bemühen um Neutralität einher, sowohl was die Rechte der Sozialversicherten als die spezifischen Regeln der verschiedenen Regelungen betrifft.

## 2. Methodik

Die Zentrale Datenbank hat im Auftrag der Arbeitsgruppe, die mit der Vorbereitung der Vereinfachung und Modernisierung der administrativen Verpflichtungen beauftragt ist, eine schrittweise Methodik im Hinblick auf die Vorbereitung der Einführung der multifunktionalen Erklärung ausgearbeitet.

Ziel dieser Methodik ist es, anhand der bestehenden Formulare den Informationsbedarf in den verschiedenen Sektoren pragmatisch zu bestimmen und dann nach Weglassung einer Reihe nicht mehr gerechtfertigter komplizierender Faktoren ein ganz neues Set an (elektronischen) Antragsformularen festzulegen.

Die Methodik umfasst verschiedene Phasen, die schrittweise durchzuführen sind:

- Erstellung eines Inventars der Daten, die sich auf den Formularen befinden, die von den Sektoren der sozialen Sicherheit ausgehen und vom Arbeitgeber ausgefüllt werden müssen,
- Analyse der angefragten Daten und Einteilung in Grundkomponenten (Lohnkomponenten, Arbeitszeitkomponenten, andere Komponenten),
- Ausarbeitung von Vorschlägen zur Vereinfachung und Harmonisierung,
- Entwicklung eines Datenmodells (Entitäten-Beziehungsmodell) anhand der vorerwähnten Vorschläge,
- Entwicklung neuer elektronischer Formulare.

Vorliegender Erlass betrifft einen bestimmten Aspekt des Datenmodells: die Einführung neuer, eindeutiger Begriffe in Bezug auf die Arbeitszeit.

Hier sollte erwähnt werden, dass der Nationale Arbeitsrat von Anfang an in den Vorgang miteinbezogen worden ist. Die Mitteilung in Bezug auf die Leitlinien ist dem Rat vorgelegt worden und die vorgeschlagene Methodik ist ihm erklärt worden.

Die vorbereitenden Dokumente in Bezug auf die Arbeitszeitdaten sind dem Rat zur Verfügung gestellt worden.

## 3. Zielsetzung des vorliegenden Erlasses

Aufgrund des Kontextes im Rahmen der Vereinfachung der administrativen Verpflichtungen wird mit vorliegendem Erlassentwurf Artikel 39 des Gesetzes vom 26. Juli 1996 zur Modernisierung der sozialen Sicherheit und zur Sicherung der gesetzlichen Pensionsregelungen ausgeführt.

Mit diesem Erlassentwurf wird eine einheitliche Bestimmung der Begriffe bezweckt, die sich auf eine Art Daten des Datenmodells beziehen, und zwar Arbeitszeitdaten.

Aufgrund der Analysen der Arbeitszeitdaten ist nämlich festgestellt worden, dass die heutigen Begriffe wie Arbeitstag, geleisteter Tag, entlohnter Tag, gleichgesetzter Tag je nach Sektor eine andere Bedeutung haben können.

Zur Gewährleistung einer einmaligen Erfassung von Beschäftigungs-, Lohn- und Arbeitszeitdaten müssen bestimmte Grundbegriffe in Bezug auf die Arbeitszeit harmonisiert werden.

Diese Harmonisierung setzt die Bereitschaft voraus, die vorerwähnten Begriffe aufzugeben und sie durch neue, eindeutige Begriffe zu ersetzen, die in sämtlichen Sektoren der sozialen Sicherheit für die Berechnung und Eintreibung der Sozialversicherungsbeiträge sowie für die Berechnung der mit der Arbeitszeit verbundenen Leistungen der sozialen Sicherheit benutzt werden können.

Zusätzlich zu dem Anwendungsbereich und einigen allgemeinen Grundsätzen handelt der nachfolgende Erlass über drei Arten Arbeitszeitdaten:

- Arbeitszeitdaten, die sich auf die Erfüllung des Arbeitsvertrags beziehen,
- Arbeitszeitdaten, die sich auf die Aussetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags beziehen,
- Arbeitszeitdaten, die sich auf die Beendigung des Arbeitsvertrags beziehen.

Was die vorerwähnten Arten Arbeitszeitdaten betrifft, wird der Arbeitgeber als die authentische Informationsquelle betrachtet.

Außerdem besteht ebenfalls ein Bedarf an Daten, die sich nicht auf die Erfüllung, die Aussetzung oder die Beendigung des Arbeitsvertrags beziehen und die einer Einrichtung für soziale Sicherheit (z. B. Tage kontrollierter Arbeitslosigkeit, Tage, die durch eine Entschädigung der Kranken- und Invalidenversicherung gedeckt sind usw.) oder einer anderen öffentlichen Einrichtung (z. B. Abwesenheiten wegen Einberufung, Wiedereinberufung, Diensten als Wehrdienstverweigerer aus Gewissensgründen usw.) zur Verfügung stehen.

Für diese Daten wird der Arbeitgeber nicht als die Informationsquelle betrachtet. Diese Daten sind im nachstehenden Erlass nicht aufgenommen.

Es muss bemerkt werden, dass die Anzahl definierter Arbeitszeitdaten nicht mit der Anzahl der Kodes übereinstimmt, die in der Erklärung vorgesehen sind, sei es in der vierteljährlichen Erklärung oder in der Anlage zur Meldung eines sozialen Risikos. Trotz der Tatsache, dass für die vierteljährliche LASS-Erklärung kein besonderer Kode nötig ist, sind bestimmte Definitionen im Hinblick auf die Meldung eines sozialen Risikos vorgesehen. So werden zum Beispiel verschiedene Arten Daten in Sachen Arbeitszeit, die durch einen Lohn gedeckt ist, definiert (kurzfristige Beurlaubung, zwingende Gründe, garantierter Tageslohn, technische Störung und Schließung aus Gründen des Umweltschutzes), obwohl sie anhand eines einzigen Kodes angegeben werden können.

#### 4. Prüfung der Artikel

##### Artikel 1

In vorliegendem Artikel wird der sachliche Anwendungsbereich des Erlasses bestimmt und insbesondere wird bestimmt, für welche Regelungen der sozialen Sicherheit die Arbeitszeitdaten einheitlich definiert werden.

Der Begriff «soziale Sicherheit» wird restriktiv interpretiert und umfasst:

- die Regelung in Bezug auf die Erhebung und Eintreibung der Beiträge,
- die sieben Zweige der allgemeinen Regelung für Lohnempfänger (Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten, Familienleistungen, Jahresurlaub, Ruhestands- und Hinterbliebenenpensionen, Arbeitslosigkeit und Gesundheitspflege- und Entschädigungspflichtversicherung).

Die Abänderung dieser Regelungen aufgrund dieser einheitlichen Begriffsbestimmung ist Gegenstand von zwei separaten Königlichen Erlassen und einem Ministeriellen Erlass zur Angleichung der sozialen Sicherheit.

Zu der in Artikel 1 erwähnten «sozialen Sicherheit» gehören nicht:

- die Regelung für Selbständige,
- die überseeische soziale Sicherheit,
- die Sozialhilferegelungen.

Die einheitliche Bestimmung der Begriffe gilt nicht für die vorerwähnten Regelungen.

Der Staatsrat weist auf die Rechtsunsicherheit, die bei der Anwendung des vorliegenden Erlasses aufgrund des sachlichen Anwendungsbereichs entstehen kann. Dieser scheint uns jedoch genügend abgegrenzt, da er an die in Artikel 2 Absatz 1 Nr. 1 Buchstabe a) und g) des Gesetzes über die Zentrale Datenbank erwähnten Regelungen anlehnt.

Was den persönlichen Anwendungsbereich betrifft, findet der vorliegende Erlass Anwendung auf Arbeitnehmer, die durch einen Arbeitsvertrag gebunden sind und auf die das Gesetz vom 27. Juni 1969 anwendbar ist.

Für die Anwendung des vorliegenden Erlasses werden die Personen, die aufgrund von Artikel 1 § 1 Absatz 2 des Gesetzes vom 27. Juni 1969 zur Revision des Erlassgesetzes vom 28. Dezember 1944 über die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer unter die Sozialversicherungsregelung für Arbeitnehmer fallen, als Arbeitnehmer oder Arbeitgeber und als Partei eines Arbeitsvertrags betrachtet.

Diese Bestimmung hat an erster Stelle zur Folge, dass der persönliche Anwendungsbereich des vorliegenden Erlasses vollständig auf den persönlichen Anwendungsbereich des Gesetzes vom 27. Juni 1969 abgestimmt ist. Außerdem wird so vermieden, dass in jedem Artikel auf die besonderen Modalitäten und Regelungen für die Personen, auf die das Gesetz vom 27. Juni 1969 ausgedehnt wird, verwiesen werden muss.

##### Artikel 2

Mit diesem Artikel wird die Weise definiert, in der die Arbeitszeit ausgedrückt wird: nicht nur in «Tagen», sondern auch in «Stunden» und in «Zeiträumen».

In den heutigen Vorschriften sind mehrere Rechenregeln für die Berechnung der Anzahl zu berücksichtigender Tage vorgesehen.

Problem hierbei ist, dass diese Regeln für eine Vollzeitstelle in einer Fünftagewoche erstellt worden sind, obwohl solch eine Stelle nicht mehr als Regel angesehen werden kann.

Die sektoriellen Regelungen umfassen mehrere Rechenregeln im Hinblick auf die Festlegung der Anzahl zu berücksichtigender Tage.

Angesichts der Tatsache, dass für Vollzeitarbeitnehmer die Arbeitszeit in Tagen angegeben werden wird, erfolgt die Festlegung der Tage, die zu berücksichtigen sind, aufgrund der in der Arbeitsregelung (Artikel 11) vorgesehenen Anzahl Beschäftigungstage oder, wenn es sich nicht um eine feste Anzahl Tage pro Woche handelt, aufgrund der Anzahl Beschäftigungstage der Referenzperson (Artikel 7 Nr. 2).

Für Teilzeitarbeitnehmer wird die Arbeitszeit in Stunden und Tagen angegeben werden.

Da das Problem der Vollständigkeit der Terminologie je nach Art des Arbeitsverhältnisses auch in Bezug auf andere Begriffe und Artikel auftritt, wird nicht näher auf den Textentwurf des Staatsrates zur Anpassung von Artikel 2 eingegangen.

Mit der vorgeschlagenen Anpassungsweise wird die Vielfältigkeit in der Terminologie der heutigen sektoriellen Regelungen nicht berücksichtigt.

Angesichts der Tatsache, dass es unmöglich ist, hierbei vollständig zu sein, hat man sich im Hinblick auf die Lesbarkeit der Bestimmungen für eine allgemeine Bestimmung in Artikel 1 § 2 entschieden. Mit dieser Bestimmung wird vorausgesetzt, dass die benutzte Terminologie je nach Art des Arbeitsverhältnisses im weitesten Sinne interpretiert werden muss.

Auf diese Weise vermeidet man, dass in jedem Artikel auf die besonderen Modalitäten für die Personen, auf die das Gesetz vom 27. Juni 1969 ausgedehnt wird, verwiesen werden muss.

##### Artikel 3 bis 11

In diesen Artikeln werden mehrere Arbeitszeitdaten definiert, die nur ein Mal angegeben werden müssen. Der Arbeitgeber muss diese Daten bei der nächsten periodischen Erklärung im Prinzip nicht erneut angeben.

Unter «Beginndatum des Arbeitsvertrags» versteht man: das Datum, an dem das Arbeitsverhältnis beginnt, ungeachtet des Datums, an dem der Vertrag unterzeichnet wird.

Das in Artikel 4 definierte Enddatum des Arbeitsvertrags kann nur bei effektiver Beendigung des Arbeitsvertrags angegeben werden.

Das in Artikel 5 definierte vorgesehene Enddatum des Arbeitsvertrags kann nur bei einem befristeten Arbeitsvertrag oder bei Kündigung eines unbefristeten Arbeitsvertrags, dessen Kündigungsfrist noch nicht abgelaufen ist, angegeben werden.

In den Artikeln 6 und 7 wird bestimmt, was unter durchschnittlicher Wochenarbeitszeit des Arbeitnehmers und des Referenzarbeitnehmers zu verstehen ist.

Es handelt sich hierbei um die durchschnittliche Anzahl Stunden, die der Betreffende unter normalen Umständen zu leisten hat, abgesehen von eventuellen Aussetzungen des Arbeitsvertrags.

Für Vollzeitbeschäftigungen mit keiner festen Anzahl Tage pro Woche wird die Referenzperson als die Anzahl Tage definiert, an denen der Arbeitnehmer Arbeit verrichten soll. Diese Angabe ist äußerst wichtig, damit den Sektoren die nötigen Umrechnungen zur Ermittlung der Gesamtanzahl zu berücksichtigender Tage ermöglicht werden.

Vollständigkeithalber ist zu bemerken, dass die Arbeitszeitdaten für Teilzeitarbeitnehmer in Stunden und Tagen angegeben werden.

Mit dem in Artikel 8 erwähnten Arbeitsstundenplan wird angegeben, auf wieviel Tage und auf welche Tage der Woche diese Stunden verteilt sind.

Die Menge zu leistender Arbeit, wie sie im Arbeitsstundenplan für einen bestimmten Zeitraum angegeben ist, stimmt nicht immer mit der «normalen durchschnittlichen Anzahl Stunden pro Woche» überein. Der Arbeitsstundenplan kann so erstellt werden, dass während eines bestimmten Zeitraums durchschnittlich 40 Stunden pro Woche geleistet werden, obwohl «die normale durchschnittliche Anzahl Stunden pro Woche» nur 38 Stunden beträgt. Durch die Gewährung von Ausgleichsruhetagen, die im Arbeitsstundenplan vorgesehen sind, wird die durchschnittliche Wochenarbeitszeit beibehalten. Der Arbeitgeber muss die zeitweilige Änderung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit nicht angeben; sie wird jedoch aus der Angabe des Arbeitsstundenplans für einen bestimmten Zeitraum ersichtlich sein.

In den Artikeln 9 und 10 wird definiert, was unter Vollzeitarbeitnehmer und Teilzeitarbeitnehmer zu verstehen ist.

Unter «Vollzeitarbeitnehmer» versteht man den Arbeitnehmer, dessen normale vertragliche Arbeitszeit mit der maximalen Arbeitszeit übereinstimmt, die aufgrund des Gesetzes im Unternehmen gilt.

Die gesetzliche maximale Arbeitszeit kann durch ein kollektives Sektorenabkommen, das für allgemein verbindlich erklärt worden ist oder nicht, ein kollektives Unternehmensabkommen, andere Vereinbarungen oder die Arbeitsordnung verkürzt werden. In Unternehmen, in denen keine Arbeitsordnung auferlegt werden kann, kann die gesetzliche maximale Arbeitszeit für eine Gruppe Arbeitnehmer durch Einzelverträge verkürzt werden.

Unter «Teilzeitarbeitnehmer» versteht man den Arbeitnehmer, dessen normale vertragliche Arbeitszeit durchschnittlich kürzer als die Arbeitszeit der Referenzperson ist.

In Artikel 11 wird schließlich der Begriff der festen Arbeitsregelung für mehrere Sektoren definiert. Diese Angabe ist äußerst wichtig, damit den Sektoren die nötigen Umrechnungen zur Ermittlung der Gesamtanzahl zu berücksichtigender Tage ermöglicht werden.

#### Artikel 12 bis 15

In diesen Artikeln werden vier Arten von Arbeitsleistungen definiert: «normale effektive Arbeit» (Artikel 12), «Überarbeit ohne Ausgleichsruhe» (Artikel 13), «Überarbeit mit Ausgleichsruhe» (Artikel 14) und «andere Überarbeit mit Ausgleichsruhe» (Artikel 15).

Unter «normaler effektiver Arbeit» versteht man die Leistungen, die weder zu einer Lohnzulage noch zu Ausgleichsruhe Anlass geben.

Überarbeit hingegen wird hier als die Leistungen definiert, die zu einer Lohnzulage und/oder Ausgleichsruhe Anlass geben.

Bei der Überarbeit, die Anrecht auf eine Lohnzulage gibt, wird unterschieden zwischen der «Überarbeit ohne Ausgleichsruhe» (z. B. dringende Arbeiten an Maschinen, Arbeiten zur Bewältigung eines Unfalls, der sich ereignet hat oder sich zu ereignen droht) und der «Überarbeit mit Ausgleichsruhe» (z. B. Inventar- und Bilanzarbeiten, Vorarbeit oder Zusatzarbeit usw.).

Schließlich gibt es die «andere Überarbeit mit Ausgleichsruhe», für die keine Lohnzulage zu zahlen ist, weil sie einer Arbeitsregelung angehört, die aber Anlass zu Ausgleichsruhe (z. B. im Rahmen der Schichtarbeit) gibt.

Mit der Angabe der Ausgleichsruhe wird vorausgesetzt, dass die in den Artikeln 14 und 15 erwähnte Überarbeit nicht bezahlt und im Prinzip nicht angegeben wird.

Dennoch ist es ratsam, dass der Arbeitgeber in diesem Fall die Überarbeit trotzdem angibt, und zwar aus nachstehendem Grund.

Zum Zeitpunkt des Risikos müssen die betreffenden Sektoren nachprüfen können, für welchen Zeitraum der Betreffende noch zu Lasten des Arbeitgebers ist.

#### Artikel 16

Mit der ersten Bestimmung dieses Artikels wird definiert, was unter Ausgleichsruhe zu verstehen ist. Hierbei wird nicht unterschieden, ob diese Ausgleichsruhe infolge der in Artikel 14 oder infolge der in Artikel 15 erwähnten Leistungen gewährt wird.

Für die soziale Sicherheit ist es sinnlos, innerhalb der Ausgleichsruhe eine Unterscheidung je nach Art der Leistungen zu machen: In beiden Fällen handelt es sich nämlich um eine Arbeitszeit, die mit den in Artikel 14 und/oder Artikel 15 beschriebenen Leistungen übereinstimmt, die entlohnt ist und die nicht zu Lasten der sozialen Sicherheit gehen kann.

Die Ausgleichsruhetage, auf die der Arbeitnehmer im Rahmen einer Arbeitszeitverkürzung (Artikel 16 Nr. 3) Anrecht hat, werden separat definiert, weil sie für die Festlegung des Lohns und die Gewährung sozialer Leistungen spezifisch behandelt werden. Im Gegensatz zu der in Artikel 16 Nr. 2 erwähnten Ausgleichsruhe werden sie unbedingt entlohnt.

Die im Bausektor aufgrund des Königlichen Erlasses Nr. 213 vom 26. September 1983 oder aufgrund eines innerhalb der Paritätischen Kommission für das Bauwesen abgeschlossenen kollektiven Arbeitsabkommens gewährten Abwesenheitstage - in der Praxis oft fälschlicherweise «Urlaubstage» genannt - werden nunmehr als «Ausgleichsruhe im Bausektor» (Artikel 16 Nr. 2) definiert. Diese Tage werden im Rahmen einer Regelung der Arbeitszeitverkürzung gewährt.

Der Staatsrat bemerkt in seinem Gutachten über den Königlichen Erlass zur Angleichung einiger Königlicher Erlasse, dass die Abänderungen, die aus der einheitlichen Bestimmung herrühren, in Artikel 39 des Gesetzes vom 26. Juli 1996 keine ausreichende Rechtsgrundlage finden.

Zwecks Vereinfachung und Harmonisierung hat der Ministerrat in der Vergangenheit jedoch beschlossen, die bestehende Regelung in Bezug auf die Befreiung von den Sozialversicherungsbeiträgen beizubehalten, sofern die Ausgleichsruhetage des Königlichen Erlasses und die des kollektiven Arbeitsabkommens als gleichgesetzte Tage betrachtet werden.

Das Vorangehende setzt nicht nur voraus, dass die erwähnten Tage einheitlich definiert werden, sondern auch, dass sie in den bestehenden Vorschriften gleichgesetzt werden.

#### Artikeln 17, 18 und 19

In den vorerwähnten Artikeln wird definiert, was unter Fernbleiben von der Arbeit wegen Jahresurlaub zu verstehen ist. Es wird eine Unterscheidung gemacht zwischen «gesetzlichem Urlaub» (Artikel 17), «Urlaub aufgrund eines für allgemein verbindlich erklärten kollektiven Arbeitsabkommens» (Artikel 18) und «zusätzlichem Urlaub» (Artikel 19).

Der gesetzliche Urlaub wird als solcher definiert, weil die Zahlungsquelle verschieden ist, je nachdem, ob es sich um einen Arbeiter oder einen Angestellten (Urlaubskassen oder Arbeitgeber) handelt.

Außerdem können die in den verschiedenen Vorschriften erwähnten Tage des gesetzlichen Urlaubs - die nicht zum ergänzenden Urlaub oder zum zusätzlichen Urlaub gehören - nicht als eine einfache Abwesenheit mit Lohnfortzahlung betrachtet werden.

So gelten spezifische Regeln, was das Aufbrauchen dieser Tage betrifft, bevor die soziale Sicherheit einspringen muss.

Die Urlaubstage, die durch ein aufgrund von Artikel 6 der koordinierten Gesetze über den Jahresurlaub für allgemein verbindlich erklärtes kollektives Arbeitsabkommen gewährt werden, werden in Artikel 18 separat definiert.

Da die Bezeichnung der Vacantex-Urlaubstage als konventionelle ergänzende Urlaubstage eine Erhöhung der Lohnkosten um ungefähr 1 % bedeuten würde, hat man sich seinerzeit für die Beibehaltung der bestehenden Regelung entschieden.

Zur Vermeidung jeglicher Verwechslung mit dem Begriff «ergänzender Urlaub für jugendliche Arbeitnehmer», wie er in den koordinierten Gesetzen über den Jahresurlaub definiert ist, wird der in Artikel 19 definierte Urlaub mit dem Begriff «zusätzlicher Urlaub» bezeichnet. Es wird keine Unterscheidung hinsichtlich der Tatsache gemacht, ob dieser Urlaub durch ein innerhalb oder außerhalb eines paritätischen Organs abgeschlossenes kollektives Arbeitsabkommen gewährt wird.

#### Artikeln 20, 21 und 22

In den vorerwähnten Artikeln wird eine Unterscheidung zwischen vier Arten von Feiertagen gemacht: dem «Feiertag während der Dauer des Arbeitsvertrags» (Artikel 20 Nr. 1), dem «Ersatztag für einen Feiertag» (Artikel 21), dem «Feiertag oder Ersatztag während eines Zeitraums vorübergehender Arbeitslosigkeit» (Artikel 22) und dem «Feiertag nach Beendigung des Arbeitsvertrags» (Artikel 20 Nr. 2).

Der Ersatztag für einen Feiertag wird separat definiert, denn der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Lohn fortzuzahlen für die Ersatztage, die in den Zeitraum von dreißig Tagen nach Beginn der Aussetzung des Arbeitsvertrags infolge einer gemeinrechtlichen Krankheit oder eines gemeinrechtlichen Unfalls, eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit oder einer Mutterschaftsruhe fallen. Für diese Tage werden keine Leistungen gewährt.

Der «Feiertag nach Beendigung des Arbeitsvertrags» und der «Feiertag oder Ersatztag während eines Zeitraums vorübergehender Arbeitslosigkeit» sind zwei besondere Arten von Tagen, die im Bereich der sozialen Sicherheit von anderen Feiertagen und Ersatztagen unterschieden werden.

Obwohl diese Tage in einen Zeitraum fallen, in dem der Betreffende im Prinzip zu Lasten der sozialen Sicherheit fällt, wird für diese Tage keine Leistungen gewährt, da der Arbeitgeber verpflichtet ist, für diese Tage einen Lohn zu zahlen.

In dem Sektor Arbeitslosigkeit und dem Sektor Gesundheitspflege und Entschädigungen werden diese Tage jedoch bei der Berechnung der Wartezeit berücksichtigt.

#### Artikel 23

Obwohl im Arbeitsrecht keine Unterscheidung nach dem Grund der Abwesenheit gemacht wird, für die der garantierte Tageslohn zu zahlen ist, wird für die soziale Sicherheit eine Unterscheidung gemacht zwischen drei Arten von Abwesenheiten, die durch einen garantierten Tageslohn gedeckt werden: «Abwesenheit mit garantiertem Tageslohn wegen Arbeitsunfähigkeit» (Artikel 23 Nr. 1), «Abwesenheit mit garantiertem Tageslohn aus einem anderen Grund als dem der Arbeitsunfähigkeit» (Artikel 23 Nr. 2) und «Abwesenheit erster Tag infolge ungünstiger Witterung im Bausektor» (Artikel 23 Nr. 3).

Der Staatsrat bemerkt, dass in Artikel 27 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 nicht von der Hypothese der Arbeitsunfähigkeit ausgegangen wird. Für die Anwendung der sozialen Sicherheit muss jedoch eine Unterscheidung je nach dem Grund, aus dem der garantierte Tageslohn zu zahlen ist, gemacht werden.

Die «Abwesenheit mit garantiertem Tageslohn wegen Arbeitsunfähigkeit» wird als solche definiert, weil es sich um eine Arbeitszeit handelt, die zu Lasten der Arbeitsunfallversicherung gehen kann und für die eine spezifische Rückzahlungsregelung gilt.

Ist die Arbeitsunfähigkeit Folge eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit, dann hat der Betreffende für den Tag, an dem sich der Unfall ereignet hat, Anrecht auf eine Entschädigung, die dem normalen Lohn (100 %) entspricht, im Gegensatz zu den darauffolgenden Tagen, für die der Betreffende Anrecht auf eine Entschädigung von 90 % hat.

Die «Abwesenheit erster Tag infolge ungünstiger Witterung im Bausektor» wird als solche definiert, da für diese Tage ein gekürzter Lohn gezahlt wird. Die Arbeitsunfall- und die Berufskrankheitsversicherungen berücksichtigen diese Tage bei der Berechnung des durchschnittlichen Tageslohns/Stunde nicht.

In Artikel 23 Nr. 2 wird bestimmt, was unter «Abwesenheit mit garantiertem Tageslohn aus einem anderen Grund als dem der Arbeitsunfähigkeit» zu verstehen ist.

Im Rahmen der Verlängerung der postnatalen Ruhe muss diese Abwesenheit für den Sektor Gesundheitspflege und Entschädigungen bekannt sein. Es genügt jedoch, diese Abwesenheit zusammen mit anderen Abwesenheiten, die für diesen Zweck zu berücksichtigen sind, anzugeben.

## Artikel 24

Der in Artikel 24 erwähnte Karenztag wird als solcher im Bereich des Sektors Arbeitslosigkeit und des Sektors Gesundheitspflege und Entschädigungen definiert.

Für den Sektor Gesundheitspflege und Entschädigungen ist dieser Tag in den Fällen wichtig, wo während eines Arbeitsunfähigkeitszeitraums von weniger als vierzehn Tagen, wie zum Beispiel bei vorübergehender Arbeitslosigkeit, eine Beteiligung vorgesehen ist. In diesem Fall muss für sämtliche nicht entlohnende Tage, einschließlich für den Karenztag, Krankengeld gewährt werden, sofern der Karenztag nicht im Sektor selbst angewandt wird.

In der Arbeitslosenregelung muss dieser Tag für die Berechnung der Zulage zur Gewährleistung des Einkommens für Teilzeitarbeitnehmer mit Aufrechterhaltung der Rechte von den anderen Tagen unterschieden werden können.

## Artikel 25 bis 30

Vorerwähnte Artikel umfassen mehrere Arbeitszeitdefinitionen, bei denen es sich um ein Fernbleiben von der Arbeit wegen Arbeitsunfähigkeit handelt.

Mehrere dieser Abwesenheiten gehen ausschließlich zu Lasten des Arbeitgebers: «Arbeitsunfähigkeit mit garantiertem Lohn für die erste Woche» (Artikel 25) und «Arbeitsunfähigkeit mit garantiertem Monatslohn» (Artikel 27).

Die Abwesenheiten wegen Arbeitsunfähigkeit, wie in den Artikeln 26, 28, 29 und 30 definiert, können ganz oder teilweise zu Lasten der Kranken- und Invalidenpflichtversicherung der Lohnempfänger, der Arbeitsunfallversicherung oder der Versicherung gegen Berufskrankheiten gehen.

Die in Artikel 26 definierte «Arbeitsunfähigkeit mit garantiertem Lohn für die zweite Woche» wird separat definiert, weil für diese Tage ein gekürzter Lohn gezahlt wird. Bei den Arbeitsunfall- und Berufskrankheitsversicherungen werden diese Tage bei der Berechnung des durchschnittlichen Tageslohns/Stunde nicht berücksichtigt.

Außerdem werden die Tage der «Arbeitsunfähigkeit mit garantiertem Lohn für die zweite Woche» für die Eröffnung und den Fortbestand des Anspruchs auf Arbeitsunfähigkeitsentschädigungen berücksichtigt, obwohl für den garantierten Lohn für die zweite Woche keine Beiträge auferlegt werden.

Was die «Arbeitsunfähigkeit mit Ergänzungsentschädigung oder Vorschuss gemäß dem kollektiven Arbeitsabkommen Nr. 12bis oder Nr. 13bis» (Artikel 28) betrifft, wird in der Definition keine Unterscheidung nach der Ursache der Arbeitsunfähigkeit (gemeinrechtliche Krankheit/gemeinrechtlicher Unfall, Arbeitsunfall, Berufskrankheit) gemacht.

Die Angabe dieser Arbeitszeit durch den Arbeitgeber muss es den Sektoren, zu Lasten deren diese Arbeitszeit gehen kann, ermöglichen, eine Entscheidung in Bezug auf die Gewährung von Arbeitsunfähigkeitsentschädigungen oder die Rückzahlung des Vorschusses an den Arbeitgeber zu treffen.

Diese Sektoren benötigen selbstverständlich die rechtliche Qualifizierung der Ursache. Es ist jedoch nicht ratsam, den Arbeitgeber über diese Ursache zu befragen. Der Arbeitgeber weiß nicht über die endgültige Qualifizierung Bescheid; außerdem ist es vom medizinischen Standpunkt aus nicht einfach zu bestimmen, ob die Arbeitsunfähigkeit auf einen Arbeitsunfall, eine Berufskrankheit, eine andere Ursache oder eine Kombination der beiden zurückzuführen ist.

Außerdem kann die rechtliche Qualifizierung während des Arbeitsunfähigkeitszeitraums geändert werden.

In Artikel 29 wird bestimmt, was unter «Arbeitsunfähigkeit mit Arbeitsunfallentschädigung in Anwendung von Artikel 54 des Gesetzes über die Arbeitsunfälle» zu verstehen ist.

Aufgrund von Artikel 54 des Gesetzes über die Arbeitsunfälle kann in der Satzung einer gemeinsamen Kasse bestimmt werden, dass Entschädigungen wegen zeitweiliger Arbeitsunfähigkeit für einen Zeitraum von höchstens sechs Monaten dem Betroffenen direkt vom Arbeitgeber für Rechnung einer gemeinsamen Kasse gezahlt werden.

In diesem Fall muss die Entschädigung zu Lasten des Arbeitgebers als ein Vorschuss auf eine Entschädigung der sozialen Sicherheit, die der Versicherer dem Arbeitgeber zurückzahlt, betrachtet werden.

Angesichts der Tatsache, dass der Arbeitgeber und der Versicherer erst im Nachhinein abrechnen und dass der Sektor der Arbeitsunfälle dem Netz diese Information nur mit Verspätung anbieten kann, wird diese Information zuerst beim Arbeitgeber eingeholt.

Die «Abwesenheit ohne Lohnfortzahlung wegen Arbeitsunfähigkeit oder infolge eines prophylaktischen Urlaubs» wird in Artikel 30 definiert. Hierbei handelt es sich um eine Arbeitszeit, die nicht zu Lasten des Arbeitgebers geht und für die der Betroffene eine Entschädigung zu Lasten der Kranken- und Invalidenversicherung, der Arbeitsunfallversicherung oder der Versicherung gegen Berufskrankheiten erhalten kann.

## Artikel 31 bis 34

In diesen Artikeln handelt es sich um eine Arbeitszeit, die ganz oder teilweise zu Lasten der Gesundheitspflege- und Entschädigungspflichtversicherung oder der Versicherung gegen Berufskrankheiten gehen kann: die «vollständige Fernhaltung von der Arbeit als Maßnahme des Mutterschutzes» (Artikel 31), die «angepasste Arbeit mit Lohnverlust» (Artikel 32), die «Mutterschaftsruhe» (Artikel 33) und den «Vaterschaftsurlaub» (Artikel 34).

Im Vergleich zu den in den Artikeln 25 bis 30 definierten Abwesenheiten handelt es sich hier um eine Arbeitszeit, die infolge des Gesetzes vom 22. Dezember 1989 und des Gesetzes vom 4. August 1996 nicht mehr als eine «Arbeitsunfähigkeit» betrachtet werden kann.

Der Mutterschafts- und der Vaterschaftsurlaub sind Tage, die zu Lasten des Sektors Gesundheitspflege und Entschädigungen gehen.

Die Arbeitszeit, die mit einer vollständigen Fernhaltung von der Arbeit oder mit einer angepassten Arbeit mit Lohnverlust übereinstimmt, kann je nach Fall zu Lasten des Sektors Gesundheitspflege und Entschädigungen, des Sektors Arbeitsunfälle oder des Sektors Berufskrankheiten gehen.

Die Angabe dieser Arbeitszeit durch den Arbeitgeber mittels zweier Codes muss dem Sektor, zu dessen Lasten diese Arbeitszeit gehen kann, ermöglichen, eine Entscheidung in Bezug auf die Gewährung von Entschädigungen zu treffen.

Was die «angepasste Arbeit mit Lohnverlust betrifft» wird eine Unterscheidung zwischen derjenigen im Rahmen einer Maßnahme des Mutterschutzes und den anderen Formen der angepassten Arbeit mit Lohnverlust gemacht.

Mit Ausnahme der angepassten Arbeit im Rahmen des Mutterschutzes muss die Art des Risikos, dem der Betroffene ausgesetzt ist, nicht mitgeteilt werden, da es nicht angebracht ist, diese Auskunft beim Arbeitgeber einzuholen.

Beim Mutterschutz hingegen muss diese Auskunft wohl beim Arbeitgeber eingeholt werden, da diese Maßnahme vom Arbeitgeber ausgeht.

## Artikel 35 bis 38

In den vorerwähnten Artikeln handelt es sich um das Fernbleiben von der Arbeit mit Lohnfortzahlung aus anderen Gründen als Jahresurlaub, Arbeitsunfähigkeit, Mutterschaft, Beendigung des Arbeitsvertrags oder Ausgleichsruhe.

Hierunter versteht man unter anderem: «kurzfristige Beurlaubung» (Artikel 35), «technische Störung im Unternehmen» (Artikel 36), «zwingende Gründe mit Lohnfortzahlung» (Artikel 37) und «Unternehmensschließung aus Gründen des Umweltschutzes» (Artikel 38).

Die Abwesenheiten aus zwingenden Gründen mit Lohnfortzahlung werden im Bereich des Sektors Gesundheitspflege und Entschädigungen im Hinblick auf die Verlängerung der postnatalen Ruhe separat definiert.

Zu bemerken ist, dass die Abwesenheit wegen «Unternehmensschließung aus Gründen des Umweltschutzes» oder «technischer Störung im Unternehmen» im Gegensatz zu der in den Artikeln 51 und 53 erwähnten Arbeitszeit nicht zu Lasten der Arbeitslosenversicherung gehen kann.

## Artikel 39 bis 50

Diese Artikel enthalten mehrere Definitionen der Abwesenheiten ohne Lohnfortzahlung, die im Prinzip nicht zu Lasten der sozialen Sicherheit gehen.

Hierunter versteht man unter anderem: die «bürgerlichen Pflichten ohne Lohnfortzahlung» (Artikel 39), das «Amt eines Sozialrichters» (Artikel 40), den «Gewerkschaftsauftrag» (Artikel 41), den «Streik» (Artikel 42), den «Lockout» (Artikel 43), die «Förderung des sozialen Aufstiegs» (Artikel 44), die «Milizpflicht» (Artikel 45), den «Urlaub aus zwingenden Gründen ohne Lohnfortzahlung» (Artikel 46), das «öffentliche Mandat» (Artikel 47), den «unbezahlten Urlaub» (Artikel 48), die «Untersuchungshaft» (Artikel 49) und die «Freiheitsentziehung» (Artikel 50).

Zu bemerken ist, dass die Abwesenheit wegen «Streik» oder «Lockout» diejenige betrifft, die im Gegensatz zu der in Artikel 56 definierten Arbeitszeit nicht zu Lasten der Arbeitslosenversicherung geht.

Was die Bestimmung des Begriffs «Streik» in Artikel 42 betrifft, wird die gleiche Präzisionsstufe beibehalten wie diejenige, die in den heutigen Vorschriften enthalten ist.

Was den Begriff «Milizpflicht» betrifft, wird angesichts der Tatsache, dass der Arbeitgeber nicht die authentische Informationsquelle ist, keine Unterscheidung je nach Art von Milizpflicht (Einberufung, Wiedereinberufung, Zivilschutz usw.) gemacht.

Das Fernbleiben von der Arbeit wegen Aufenthalt in einem Rekrutierungs- und Auswahlzentrum ist nicht in der in Artikel 45 erwähnten «Milizpflicht» enthalten. Diese Abwesenheit wird in vorliegendem Erlass als «kurzfristige Beurlaubung», wie in Artikel 35 definiert, bezeichnet.

## Artikel 51 bis 62

Hier handelt es sich um die Arbeitszeit, für die der Arbeitnehmer Arbeitslosengeld oder eine Unterbrechungszulage erhalten kann.

In den Artikeln 51 bis 60 wird die Arbeitszeit definiert, die zu Lasten der Arbeitslosenversicherung geht: «vorübergehende Arbeitslosigkeit infolge höherer Gewalt» (Artikel 51), «vorübergehende Arbeitslosigkeit infolge höherer Gewalt medizinischer Art» (Artikel 52), «vorübergehende Arbeitslosigkeit infolge technischer Störungen» (Artikel 53), «vorübergehende Arbeitslosigkeit infolge ungünstiger Witterung» (Artikel 54), «vorübergehende Arbeitslosigkeit infolge von Arbeitsmangel aus wirtschaftlichen Gründen» (Artikel 55), «vorübergehende Arbeitslosigkeit infolge eines Streiks oder eines Lockouts» (Artikel 56), «vorübergehende Arbeitslosigkeit bei Entlassung geschützter Arbeitnehmer» (Artikel 57), «vorübergehende Arbeitslosigkeit infolge der Unternehmensschließung wegen Jahresurlaub» (Artikel 58), «vorübergehende Arbeitslosigkeit infolge der Unternehmensschließung wegen Urlaub aufgrund eines für allgemein verbindlich erklärten Arbeitsabkommens» (Artikel 59), «vorübergehende Arbeitslosigkeit infolge der Unternehmensschließung wegen Ausgleichsruhe im Rahmen einer Arbeitszeitverkürzung» (Artikel 60).

Die Angabe muss dem Sektor ermöglichen, eine Entscheidung in Bezug auf die Gewährung des Arbeitslosengeldes oder der Unterbrechungszulage zu treffen.

In den Artikeln 61 und 62 wird die Arbeitszeit definiert, die nicht zu Lasten der Arbeitslosenversicherung geht, für die der Arbeitnehmer aber eine Unterbrechungszulage erhalten kann: «Vollzeitlaufbahnunterbrechung» (Artikel 61), «Teilzeitlaufbahnunterbrechung» (Artikel 62).

## Artikel 64 bis 68

In diesen Artikeln wird die Arbeitszeit definiert, während deren der Arbeitnehmer zu Lasten des Arbeitgebers ist, falls der Arbeitsvertrag durch Kündigung oder Bruch beendet wird: «Kündigungsfrist» (Artikel 64), «Beendigung des Arbeitsvertrags in gegenseitigem Einvernehmen» (Artikel 65), «ordnungswidrige Beendigung des Arbeitsvertrags» (Artikel 66), «einseitige Beendigung des Arbeitsvertrags für Personalvertreter» (Artikel 67), «einseitige Beendigung des Arbeitsvertrags für Gewerkschaftsvertreter» (Artikel 68).

Obwohl für die Arbeitszeit bei Beendigung des Arbeitsvertrags fünf Definitionen vorgesehen sind, reicht es aus, dass der Arbeitgeber die Beendigung mittels zweier Codes angibt.

In der Erklärung wird keine Unterscheidung zwischen den in den Artikeln 65, 66, 67 und 68 definierten Arbeitszeiten gemacht, denn in den Sektoren werden sie auf die gleiche Weise behandelt.

Zu bemerken ist, dass vorausgesetzt wird, dass der in Artikel 68 erwähnte Zeitraum sofort nach Ablauf des in Artikel 64 oder 65 erwähnten Zeitraums beginnt.

Die Zeiträume, die durch einen Lohn oder durch eine Entschädigung wegen ordnungswidriger Beendigung des Arbeitsvertrags gedeckt werden, können sich also nicht mehr mit dem Zeitraum überschneiden, der durch eine Entschädigung an geschützte Arbeitnehmer gedeckt wird.

## Artikel 69

In diesem Artikel wird bestimmt, dass die in vorliegendem Erlass definierten Arbeitszeitdaten von Rechts wegen in den in Artikel 1 erwähnten Regelungen ersetzt werden.

Der Staatsrat weist auf die Rechtsunsicherheit hin, die durch diese Bestimmung entstehen kann, angesichts der Tatsache, dass es nicht immer deutlich sein wird, welcher Begriff einen anderen ersetzt.

Die in vorliegendem Erlass enthaltenen Begriffe sollen einen multifunktionalen Charakter haben und sind so definiert, dass sie inhaltlich eine minimale Tragweite haben.

Daher ist es im Prinzip ausgeschlossen, dass ein Begriff, der in vorliegendem königlichen Erlass definiert ist, in einer sektoriellen Regelung in einer engeren oder weiteren Bedeutung verwendet wird, es sei denn, in der Grundregelung wird eine Abweichung oder eine Möglichkeit der Abweichung von diesem Begriffsapparat vorgesehen.

Der König kann Abweichungen von den in vorliegendem Erlass enthaltenen Definitionen bestimmen.

Von den in vorliegendem Erlass enthaltenen Bestimmungen kann erst nach einer mit Gründen versehenen Stellungnahme des Nationalen Arbeitsrates und des Allgemeinen Koordinierungsausschusses bei der Zentralen Datenbank abgewichen werden. Besagter Koordinierungsausschuss ist das Organ, wo die Verantwortlichen der Einrichtungen für soziale Sicherheit die Organisation und den Aufbau des Netzes im gemeinsamen Einvernehmen vorbereiten und nach einer Lösung für sämtliche damit verbundenen Probleme suchen.

Der Staatsrat bemerkt, dass der König keineswegs befugt ist, um aufgrund der jeweiligen sektoriellen gesetzlichen Ermächtigungen vom begrifflichen Rahmen abzuweichen.

#### Artikel 70

In diesem Artikel wird das In-Kraft-Treten des Erlasses auf ein vom König zu bestimmendes Datum festgelegt.

#### Artikel 71

In diesem Artikel werden die mit der Ausführung des vorliegenden Erlasses beauftragten Minister bestimmt.

Schließlich ist zu bemerken, dass in vorliegendem Entwurf eines Königlichen Erlasses die Bemerkungen des Staatsrates berücksichtigt worden sind, unter Vorbehalt derer, die in vorliegendem Bericht an den König ausdrücklich erläutert sind.

Wir haben die Ehre,

Sire,  
die ehrerbietigen  
und getreuen Diener  
Eurer Majestät  
zu sein.

Die Ministerin der Beschäftigung  
Frau L. ONKELINX

Der Minister der Sozialen Angelegenheiten und der Pensionen  
F. VANDENBROUCKE

#### Fußnoten

- (1) 1.057.077 Formulare pro Jahr (diese Zahl ist das Ergebnis von Schätzungen durch die Sektoren)  
(2) 5.259.206 Formulare pro Jahr (diese Zahl ist das Ergebnis von Schätzungen durch die Sektoren)

### 10. JUNI 2001 — Königlicher Erlass zur einheitlichen Bestimmung von Begriffen in Bezug auf die Arbeitszeit im Bereich der sozialen Sicherheit in Anwendung von Artikel 39 des Gesetzes vom 26. Juli 1996 zur Modernisierung der sozialen Sicherheit und zur Sicherung der gesetzlichen Pensionsregelungen

ALBERT II., König der Belgier,

Allen Gegenwärtigen und Zukünftigen, Unser Gruß!

Aufgrund des Gesetzes vom 26. Juli 1996 zur Modernisierung der sozialen Sicherheit und zur Sicherung der gesetzlichen Pensionsregelungen, insbesondere des Artikels 39;

Aufgrund der Stellungnahme des Nationalen Arbeitsrates vom 10. März 1999;

Aufgrund der Stellungnahme des Finanzinspektors vom 18. November 1998;

Aufgrund des Einverständnisses des Ministers des Haushalts vom 25. März 1999;

Aufgrund des Beschlusses des Ministerrates vom 26. März 1999 in Bezug auf den Antrag auf Begutachtung seitens des Staatsrates innerhalb einer Frist von höchstens einem Monat;

Aufgrund des Gutachtens des Staatsrates vom 12. Mai 1999, abgegeben in Anwendung von Artikel 84 Absatz 1 Nr. 1 der koordinierten Gesetze über den Staatsrat;

Auf Vorschlag Unseres Ministers der Beschäftigung und Unseres Ministers der Sozialen Angelegenheiten und der Pensionen und aufgrund der Stellungnahme Unserer Minister, die im Rat darüber beraten haben,

Haben Wir beschlossen und erlassen Wir:

#### KAPITEL I — Anwendungsbereich

**Artikel 1** - § 1 - Vorliegender Erlass findet Anwendung auf nachfolgende Sozialversicherungsregelungen:

- sämtliche in Artikel 21 § 1 des Gesetzes vom 29. Juni 1981 zur Festlegung der allgemeinen Grundsätze der sozialen Sicherheit für Lohnempfänger aufgeführten Regelungen,
- sämtliche Regelungen in Bezug auf die Erhebung und Eintreibung der Beiträge und der anderen Einkommen, die zur Finanzierung der vorerwähnten Regelungen beitragen.

§ 2 - Vorliegender Erlass findet Anwendung auf Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Für diese Anwendung versteht man unter:

1. «Arbeitnehmer»: die Person, die durch einen Arbeitsvertrag an einen Arbeitgeber gebunden ist und auf die das Gesetz vom 27. Juni 1969 zur Revision des Erlassgesetzes vom 28. Dezember 1944 über die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer Anwendung findet,

2. «Arbeitgeber»: die natürliche Person oder die juristische Person, die die unter Nr. 1 erwähnten Personen beschäftigt, und die Drittperson, die für die Verpflichtungen in Bezug auf die Eintragung, die Erklärung und die Zahlung der Beiträge an die Stelle des Arbeitgebers tritt, wenn den unter Nr. 1 erwähnten Personen ein Teil des Lohns durch Zutun einer Drittperson gezahlt wird.

Für die Anwendung des vorliegenden Erlasses gelten als Arbeitnehmer oder Arbeitgeber und als Partei eines Arbeitsvertrags die Personen, deren Sozialversicherungspflicht in der Regelung für Arbeitnehmer aus Artikel 1 § 1 Absatz 2 des Gesetzes vom 27. Juni 1969 zur Revision des Erlassgesetzes vom 28. Dezember 1944 über die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer herrührt.



KAPITEL II — *Allgemeine Bestimmungen*

**Art. 2** - Die Arbeitszeitdaten können in Stunden und/oder in Tagen und/oder in Zeiträumen festgelegt werden.

Für die Anwendung von Absatz 1 versteht man unter:

1. «Stunde»: den Zeitraum, der einem Vierundzwanzigstel eines Tages entspricht, und/oder den vergleichbaren Zeitraum, der im betreffenden Unternehmen oder im betreffenden Beschäftigungszweig als Zeiteinheit benutzt wird,
2. «Tag»: den Kalendertag oder, wenn die kontinuierliche Arbeitsleistung auf zwei Kalendertage verteilt ist, die entsprechenden Tagesteile der zwei Kalendertage,
3. «Zeitraum»: die ununterbrochene Dauer, die durch ein Beginndatum und ein Enddatum abgegrenzt ist und während deren ein bestimmtes Ereignis auftritt.

**Art. 3** - Unter «Beginndatum des Arbeitsvertrags» versteht man das Datum, an dem der Arbeitsvertrag in Kraft tritt.

**Art. 4** - Unter «Enddatum des Arbeitsvertrags» versteht man das Datum, an dem der Arbeitsvertrag endet.

**Art. 5** - Unter «vorgesehenem Enddatum des Arbeitsvertrags» versteht man das im befristeten Arbeitsvertrag festgelegte Enddatum des Arbeitsvertrags oder bei einem unbefristeten Arbeitsvertrag das Enddatum der Kündigungsfrist, wie in Artikel 64 des vorliegenden Erlasses erwähnt.

KAPITEL III — *Erfüllung des Arbeitsvertrags*

**Art. 6** - Unter «vertraglicher durchschnittlicher Wochenarbeitszeit des Arbeitnehmers» versteht man die durchschnittliche Anzahl Stunden pro Woche, an denen der Arbeitnehmer gemäß seinem Arbeitsvertrag Arbeit verrichten soll.

**Art. 7** - Unter «durchschnittlicher Wochenarbeitszeit der Referenzperson» versteht man:

1. die durchschnittliche Anzahl Stunden pro Woche, an denen die Referenzperson Arbeit verrichten soll,
2. oder, wenn es sich nicht um eine feste Anzahl Tage pro Woche handelt, die durchschnittliche Anzahl Tage pro Woche, an denen die Referenzperson Arbeit verrichten soll.

Unter «Referenzperson» versteht man die Person, die in demselben Unternehmen oder, wenn es dort keine gibt, in demselben Beschäftigungszweig in einer ähnlichen Funktion als der des Arbeitnehmers vollzeitbeschäftigt ist und dabei normalerweise dieselbe Anzahl Arbeitstage wie der Arbeitnehmer leisten soll.

**Art. 8** - Unter «normalem Arbeitsstundenplan des betreffenden Arbeitnehmers» versteht man einen Stundenplan, in dem die Tage und Stunden angegeben werden, an denen der betreffende Arbeitnehmer normalerweise Arbeit verrichten oder sich ausruhen soll.

**Art. 9** - Unter «Vollzeitarbeitnehmer» versteht man:

1. den Arbeitnehmer, dessen normale vertragliche Arbeitszeit mit der maximalen Arbeitszeit übereinstimmt, die aufgrund des Gesetzes im Unternehmen gilt,
2. den Arbeitnehmer, der aufgrund einer Arbeitsregelung in Anwendung des Königlichen Erlasses Nr. 179 vom 30. Dezember 1982 über Experimente zur Anpassung der Arbeitszeit in den Unternehmen im Hinblick auf eine Neuverteilung der verfügbaren Arbeit oder in Anwendung des Gesetzes vom 17. März 1987 zur Einführung neuer Arbeitsregelungen in den Unternehmen und des kollektiven Arbeitsabkommens Nr. 42 vom 2. Juni 1987 über die Einführung neuer Arbeitsregelungen in den Unternehmen beschäftigt ist und der Anrecht auf einen Lohn hat, der dem Lohn der Referenzperson entspricht,
3. die Lehrkraft, die in einer Unterrichtsanstalt, die von einer Gemeinschaft oder einem Organ, dem die Gemeinschaft ihre Befugnisse als Organisationsträger übertragen hat, organisiert oder bezuschusst wird, aufgrund einer Arbeitsregelung beschäftigt ist, die normalerweise eine durchschnittliche Wochenstundenzahl umfasst, die der eines vollen Stundenplans entspricht.

**Art. 10** - Unbeschadet des Artikels 9 Nr. 2 versteht man unter «Teilzeitarbeitnehmer» den Arbeitnehmer, dessen normale vertragliche Arbeitszeit durchschnittlich kürzer als die Arbeitszeit der Referenzperson ist.

**Art. 11** - Unter «fester Arbeitsregelung» versteht man die Anzahl Tage pro Woche, an denen der Arbeitnehmer normalerweise Arbeit verrichten soll, sofern der Arbeitnehmer eine feste Anzahl Tage pro Woche arbeitet.

**Art. 12** - Unter «normaler effektiver Arbeit» versteht man die wie im Arbeitsvertrag vorgesehene Erbringung von Leistungen, für die ein normaler Lohn zu zahlen ist, mit Ausnahme der in den Artikeln 13, 14 und 15 erwähnten Leistungen.

**Art. 13** - Unter «Überarbeit ohne Ausgleichsruhe» versteht man die Erbringung von Leistungen in Anwendung der Artikel 26 § 1 Nrn. 1 und 2 und 26bis § 2bis des Gesetzes vom 16. März 1971 über die Arbeit, für die eine Lohnzulage gemäß oder aufgrund von Artikel 29 desselben Gesetzes zu zahlen ist.

**Art. 14** - Unter «Überarbeit mit Ausgleichsruhe» versteht man die Erbringung von Leistungen in Anwendung der Artikel 22 Nr. 3, 24, 25 und 26 § 1 Nr. 3 und § 2 des Gesetzes vom 16. März 1971 über die Arbeit, für die eine Lohnzulage gemäß oder aufgrund von Artikel 29 desselben Gesetzes zu zahlen ist.

**Art. 15** - Unter «anderer Überarbeit mit Ausgleichsruhe» versteht man die Erbringung von Leistungen in Anwendung der Artikel 20, 20bis, 22 Nrn. 1 und 2 und 23 des Gesetzes vom 16. März 1971 über die Arbeit, für die keine Lohnzulage gemäß oder aufgrund von Artikel 29 desselben Gesetzes zu zahlen ist.

KAPITEL IV — *Aussetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags*

**Art. 16** - Unter «Ausgleichsruhe» versteht man:

1. «Ausgleichsruhe, die keine Ausgleichsruhe im Bausektor ist»: das Fernbleiben von der Arbeit wegen Ruhe gemäß den Artikeln 16, 26bis, 29 § 4, 32 § 2 und 33 des Gesetzes über die Arbeit oder den Bestimmungen des Gesetzes vom 4. Januar 1974 über die Feiertage, mit Ausnahme der in Nr. 2 und Nr. 3 erwähnten Ausgleichsruhe. Diese Ruhe wird infolge der in den Artikeln 14 und 15 des vorliegenden Erlasses erwähnten Leistungen gewährt,

2. «Ausgleichsruhe im Bausektor»: das Fernbleiben von der Arbeit wegen Ruhe, wie im Königlichen Erlass Nr. 213 vom 26. September 1983 über die Arbeitszeit in den Unternehmen, die der Paritätischen Kommission für das Bauwesen unterstehen, oder in einem innerhalb der Paritätischen Kommission für das Bauwesen abgeschlossenen kollektiven Arbeitsabkommen in Bezug auf die Arbeitszeitverkürzung erwähnt,

3. «Ausgleichsruhe im Rahmen einer Arbeitszeitverkürzung»: das Fernbleiben von der Arbeit wegen Ruhe, die im Rahmen einer Regelung der Arbeitszeitverkürzung gewährt wird.

**Art. 17** - Unter «gesetzlichem Urlaub» versteht man das Fernbleiben von der Arbeit infolge einer Aussetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags wegen Jahresurlaub, so wie er in den Artikeln 3 und 5 der koordinierten Gesetze vom 28. Juni 1971 über den Jahresurlaub der Lohnempfänger erwähnt ist.

**Art. 18** - Unter «Urlaub aufgrund eines für allgemein verbindlich erklärten kollektiven Arbeitsabkommens» versteht man das Fernbleiben von der Arbeit infolge einer Aussetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags wegen Jahresurlaub aufgrund eines für allgemein verbindlich erklärten kollektiven Arbeitsabkommens, das in Artikel 6 der koordinierten Gesetze vom 28. Juni 1971 über den Jahresurlaub der Lohnempfänger erwähnt ist.

**Art. 19** - Unter «zusätzlichem Urlaub» versteht man das Fernbleiben von der Arbeit mit Lohnfortzahlung infolge einer Aussetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags wegen Jahresurlaub, bei dem es sich weder um den gesetzlichen Urlaub noch um den Urlaub aufgrund eines für allgemein verbindlich erklärten kollektiven Arbeitsabkommens, das in Artikel 6 der koordinierten Gesetze vom 28. Juni 1971 über den Jahresurlaub der Lohnempfänger erwähnt ist, handelt.

**Art. 20** - Unter «Feiertag» versteht man:

1. «Feiertag während der Dauer des Arbeitsvertrags»: das Fernbleiben von der Arbeit gemäß den Bestimmungen des Gesetzes vom 4. Januar 1974 über die Feiertage mit Fortzahlung des normalen Lohns in Anwendung der Artikeln 9, 11, 12 und 13 § 1 des Königlichen Erlasses vom 18. April 1974 zur Festlegung der allgemeinen Regeln zur Ausführung des Gesetzes vom 4. Januar 1974 über die Feiertage, mit Ausnahme des in Artikel 22 erwähnten Feiertags,

2. «Feiertag nach Beendigung des Arbeitsvertrags»: den Tag, für den der Arbeitgeber in Anwendung von Artikel 14 des Königlichen Erlasses vom 18. April 1974 zur Festlegung der allgemeinen Regeln zur Ausführung des Gesetzes vom 4. Januar 1974 über die Feiertage dem Arbeitnehmer nach Beendigung der Arbeitsvertrags einen Lohn zahlen muss.

**Art. 21** - Unter «Ersatztag für einen Feiertag» versteht man das Fernbleiben von der Arbeit infolge der Ersetzung eines Feiertags, der auf einen Sonntag oder einen gewöhnlichen Inaktivitätstag fällt, gemäß den Bestimmungen von Kapitel II Abschnitt 2 des Gesetzes vom 4. Januar 1974 über die Feiertage, mit Ausnahme des in Artikel 22 erwähnten Ersatztages.

**Art. 22** - Unter «Feiertag oder Ersatztag während eines Zeitraums vorübergehender Arbeitslosigkeit» versteht man den in Artikel 20 Nr. 1 und Artikel 21 erwähnten Tag, der in einen Zeitraum vorübergehender Arbeitslosigkeit fällt und für den der Arbeitgeber in Anwendung von Artikel 13 § 2 des Königlichen Erlasses vom 18. April 1974 zur Festlegung der allgemeinen Regeln zur Ausführung des Gesetzes vom 4. Januar 1974 über die Feiertage einen Lohn zahlen muss.

**Art. 23** - Unter «Abwesenheit mit garantiertem Tageslohn» versteht man:

1. «Abwesenheit mit garantiertem Tageslohn wegen Arbeitsunfähigkeit»: das Fernbleiben von der Arbeit wegen Unmöglichkeit für den Arbeitnehmer infolge einer Krankheit oder eines Unfalls, seine Arbeit zu verrichten, für das dem Arbeitnehmer in Anwendung von Artikel 27 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge der Lohn gezahlt wird, der ihm zustehen würde, wenn er seine tägliche Aufgabe normal hätte verrichten können,

2. «Abwesenheit mit garantiertem Tageslohn aus einem anderen Grund als dem der Arbeitsunfähigkeit»: das Fernbleiben von der Arbeit wegen des Nichtbeginns, des nicht zeitlichen Beginns oder des Nichtfortsetzens der Arbeit aus einem anderen als dem in Nr. 1 erwähnten Grund, für das dem Arbeitnehmer in Anwendung von Artikel 27 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge der Lohn gezahlt wird, der ihm zustehen würde, wenn er seine tägliche Aufgabe normal hätte verrichten können,

3. «Abwesenheit erster Tag infolge ungünstiger Witterung im Bausektor»: das Fernbleiben von der Arbeit, für das der Arbeitnehmer in Abweichung von Artikel 27 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge und in Anwendung von Artikel 2 des Königlichen Erlasses vom 16. Dezember 1981 über die Entlohnung der Bauarbeiter für die infolge ungünstiger Witterung ausgefallenen Arbeitsstunden die Hälfte seines normalen Lohns erhält, wenn er die Arbeit, mit der er beschäftigt war, nicht fortsetzen kann.

**Art. 24** - Unter «Karenztag» versteht man das Fernbleiben von der Arbeit ohne Lohnfortzahlung in Anwendung der Artikel 52 § 1 oder 71 Absatz 2 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge.

**Art. 25** - Unter «Arbeitsunfähigkeit mit garantiertem Lohn für die erste Woche» versteht man das Fernbleiben von der Arbeit mit Fortzahlung des normalen Lohns während eines Zeitraums von sieben Tagen in Anwendung der Artikel 52, 54, 71, 72 oder 112 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge.

**Art. 26** - Unter «Arbeitsunfähigkeit mit garantiertem Lohn für die zweite Woche» versteht man das Fernbleiben von der Arbeit mit Fortzahlung eines Teils des normalen Lohns während eines Zeitraums von sieben Tagen nach der in Artikel 25 erwähnten ersten Woche garantierten Lohns in Anwendung der Artikel 52, 71 oder 112 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge.

**Art. 27** - Unter «Arbeitsunfähigkeit mit garantiertem Monatslohn» versteht man das Fernbleiben von der Arbeit mit Fortzahlung des normalen Lohns während eines Zeitraums von dreißig Tagen in Anwendung von Artikel 70 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge.

**Art. 28** - Unter «Arbeitsunfähigkeit mit Ergänzungsentschädigung oder Vorschuss gemäß dem kollektiven Arbeitsabkommen Nr. 12bis oder Nr. 13bis» versteht man das Fernbleiben von der Arbeit, für das der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Entschädigung zahlen muss gemäß den Bestimmungen des kollektiven Arbeitsabkommens Nr. 12bis vom 26. Februar 1979 zur Anpassung des kollektiven Arbeitsabkommens Nr. 12 vom 28. Juni 1973 über die Gewährung eines garantierten Monatslohns an Arbeiter bei Arbeitsunfähigkeit infolge einer gemeinrechtlichen Krankheit, eines gemeinrechtlichen Unfalls, eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit an das Gesetz vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge oder gemäß den Bestimmungen des kollektiven Arbeitsabkommens Nr. 13bis vom 26. Februar 1979 zur Anpassung des kollektiven Arbeitsabkommens Nr. 13 vom 28. Juni 1973 über die Gewährung eines garantierten Monatslohns an bestimmte Angestellte bei Arbeitsunfähigkeit infolge einer gemeinrechtlichen Krankheit, eines gemeinrechtlichen Unfalls, eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit an das Gesetz vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge.

**Art. 29** - Unter «Arbeitsunfähigkeit mit Arbeitsunfallentschädigung in Anwendung von Artikel 54 des Gesetzes über die Arbeitsunfälle» versteht man das Fernbleiben von der Arbeit, für das der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer in Anwendung von Artikel 54 des Gesetzes vom 10. April 1971 über die Arbeitsunfälle tägliche Entschädigungen zahlt und die Sozialversicherungsbeiträge dafür selbst abzieht.

**Art. 30** - Unter «Abwesenheit ohne Lohnfortzahlung wegen Arbeitsunfähigkeit oder infolge eines prophylaktischen Urlaubs» versteht man das Fernbleiben von der Arbeit ohne Lohnfortzahlung infolge der Aussetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags wegen Arbeitsunfähigkeit oder prophylaktischen Urlaubs, wie in Artikel 239 § 1 des Königlichen Erlasses vom 3. Juli 1996 zur Ausführung des am 14. Juli 1994 koordinierten Gesetzes über die Gesundheitspflege- und Entschädigungspflichtversicherung erwähnt, mit Ausnahme der in den Artikeln 24, 28, 29 und 52 erwähnten Abwesenheiten.

**Art. 31** - Unter «vollständiger Fernhaltung von der Arbeit als Maßnahme des Mutterschutzes» versteht man das Fernbleiben der schwangeren Arbeitnehmerin, der Wöchnerin oder der Arbeitnehmerin, die ihr Kind stillt, von der Arbeit ohne Lohnfortzahlung infolge der Aussetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags in Anwendung von Artikel 42 § 1 Absatz 1 Nr. 3, Artikel 43 § 1 Absatz 2 Nr. 2 oder Artikel 43bis Absatz 2 des Gesetzes vom 16. März 1971 über die Arbeit.

**Art. 32** - Unter «angepasster Arbeit mit Lohnverlust» versteht man:

1. «angepasste Arbeit mit Lohnverlust als Maßnahme des Mutterschutzes»: das Erbringen von Arbeitsleistungen durch die schwangere Arbeitnehmerin, die Wöchnerin oder die Arbeitnehmerin, die ihr Kind stillt, in Anwendung von Artikel 42 § 1 Absatz 1 Nr. 1 und 2, Artikel 43 § 1 Absatz 2 Nr. 1 oder Artikel 43bis Absatz 2 des Gesetzes vom 16. März 1971 über die Arbeit, für das der Arbeitgeber der betreffenden Arbeitnehmerin einen Lohn zahlen muss, der niedriger als der Lohn ist, den sie aufgrund ihrer gewöhnlichen Tätigkeit bezieht,

2. «andere angepasste Arbeit mit Lohnverlust»: das Erbringen von Arbeitsleistungen durch ein Opfer eines Arbeitsunfalls, eines Wegeunfalls oder einer Berufskrankheit, dessen Arbeitsunfähigkeit mindestens 30 % beträgt, oder durch einen Arbeitnehmer, der sich im Zustand der primären Arbeitsunfähigkeit oder der Invalidität befindet und der mit Zustimmung des Vertrauensarztes eine Arbeit verrichtet, für die der Arbeitgeber dem betreffenden Arbeitnehmer einen Lohn zahlen muss, der niedriger als der Lohn ist, den er aufgrund seiner gewöhnlichen Tätigkeit bezieht.

**Art. 33** - Unter «Mutterschaftsruhe» versteht man das Fernbleiben der Arbeitnehmerin von der Arbeit ohne Lohnfortzahlung infolge der Aussetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags wegen pränataler und postnataler Ruhe in Anwendung von Artikel 39 des Gesetzes vom 16. März 1971 über die Arbeit.

**Art. 34** - Unter «Vaterschaftsurlaub» versteht man das Fernbleiben des Arbeitnehmers von der Arbeit ohne Lohnfortzahlung infolge der Aussetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags wegen Umwandlung der Mutterschaftsruhe in Vaterschaftsurlaub bei Tod oder Krankenhausaufenthalt der Mutter in Anwendung von Artikel 39 Absatz 6 des Gesetzes vom 16. März 1971 über die Arbeit.

**Art. 35** - Unter «kurzfristiger Beurlaubung» versteht man das Fernbleiben von der Arbeit infolge der Aussetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags mit Fortzahlung des normalen Lohns gemäß oder aufgrund der Bestimmungen des Königlichen Erlasses vom 28. August 1963 über die Fortzahlung des normalen Lohns der Arbeiter, der Hausangestellten, der Angestellten und der auf Binnenschiffen angeheuerten Arbeitnehmer für Abwesenheitstage bei familiären Ereignissen oder zur Erfüllung staatsbürgerlicher Pflichten oder ziviler Aufträge.

**Art. 36** - Unter «technischer Störung im Unternehmen» versteht man das Fernbleiben von der Arbeit infolge der Aussetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags mit Fortzahlung des normalen Lohns in Anwendung von Artikel 49 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge.

**Art. 37** - Unter «zwingenden Gründen mit Lohnfortzahlung» versteht man das Fernbleiben von der Arbeit infolge der Aussetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags mit Fortzahlung des normalen Lohns in Anwendung von Artikel 30bis Absatz 3 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge.

**Art. 38** - Unter «Unternehmensschließung aus Gründen des Umweltschutzes» versteht man das Fernbleiben von der Arbeit infolge der Aussetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags mit Fortzahlung des normalen Lohns wegen zeitweiliger Schließung des Unternehmens infolge von Maßnahmen, die in Anwendung der Rechtsvorschriften oder Regelungen in Bezug auf den Umweltschutz getroffen werden.

**Art. 39** - Unter «bürgerlichen Pflichten ohne Lohnfortzahlung» versteht man das Fernbleiben von der Arbeit ohne Lohnfortzahlung infolge der Aussetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags wegen Erfüllung bürgerlicher Pflichten, wie sie im Königlichen Erlass vom 28. August 1963 über die Fortzahlung des normalen Lohns der Arbeiter, der Hausangestellten, der Angestellten und der auf Binnenschiffen angeheuerten Arbeitnehmer für Abwesenheitstage bei familiären Ereignissen oder zur Erfüllung staatsbürgerlicher Pflichten oder ziviler Aufträge erwähnt sind, das der Arbeitgeber zusätzlich zu den Abwesenheiten gewährt, auf die der Arbeitnehmer aufgrund des vorerwähnten Königlichen Erlasses Anrecht hat.

**Art. 40** - Unter «Amt eines Sozialrichters» versteht man das Fernbleiben von der Arbeit ohne Lohnfortzahlung infolge der Aussetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags in Anwendung von Artikel 28 Nr. 3 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge für die Zeit, in der der Arbeitnehmer als Sozialgerichtsrat oder Sozialrichter bei den Arbeitsgerichtshöfen und Arbeitsgerichten tagen muss.

**Art. 41** - Unter «Gewerkschaftsauftrag» versteht man das Fernbleiben von der Arbeit ohne Lohnfortzahlung wegen der Erfüllung eines Auftrags als von einer Gewerkschaftsorganisation bestimmter oder von den Arbeitnehmern gewählter Vertreter zur Verteidigung der Interessen der Arbeitnehmer bei Instanzen außerhalb des Unternehmens.

**Art. 42** - Unter «Streik» versteht man das Fernbleiben von der Arbeit ohne Lohnfortzahlung infolge der Teilnahme an einem Streik.

**Art. 43** - Unter «Lockout» versteht man das Fernbleiben von der Arbeit ohne Lohnfortzahlung infolge des Lockouts durch den Arbeitgeber.

**Art. 44** - Unter «Förderung des sozialen Aufstiegs» versteht man das Fernbleiben von der Arbeit ohne Lohnfortzahlung infolge der Aussetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags in Anwendung von Artikel 28 Nr. 4 Buchstabe a) des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge wegen Teilnahme an einem Kursus oder an einem Lehrgang, wie in Artikel 1 des Gesetzes vom 1. Juli 1963 zur Gewährung einer Vergütung für sozialen Aufstieg erwähnt.

**Art. 45** - Unter «Milizpflicht» versteht man das Fernbleiben von der Arbeit ohne Lohnfortzahlung infolge der Aussetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags aufgrund von Artikel 29 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge.

**Art. 46** - Unter «Urlaub aus zwingenden Gründen ohne Lohnfortzahlung» versteht man das Fernbleiben von der Arbeit ohne Lohnfortzahlung infolge der Aussetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags in Anwendung von Artikel 30bis des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge wegen eines unvorhersehbaren, arbeitsunabhängigen Ereignisses, wie es in Artikel 2 des kollektiven Arbeitsabkommens Nr. 45 vom 19. Dezember 1989 zur Einführung eines Urlaubs aus zwingenden Gründen erwähnt ist.

**Art. 47** - Unter Erfüllung eines «öffentlichen Mandats» versteht man das Fernbleiben von der Arbeit ohne Lohnfortzahlung wegen Erfüllung einer öffentlichen Funktion, die aufgrund einer Ernennung durch die öffentliche Behörde oder aufgrund einer Wahl ausgeübt wird und keine in den Artikeln 1, 2 und 6bis des Gesetzes vom 19. Juli 1976 zur Einführung eines Urlaubs für die Ausübung eines politischen Mandats erwähnte Funktion ist.

**Art. 48** - Unter «unbezahltem Urlaub» versteht man das Fernbleiben von der Arbeit ohne Lohnfortzahlung infolge der Aussetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags im gegenseitigen Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

**Art. 49** - Unter «Untersuchungshaft» versteht man das Fernbleiben von der Arbeit ohne Lohnfortzahlung infolge der Aussetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags in Anwendung von Artikel 28 Nr. 5 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge wegen zeitweiliger Freiheitsentziehungsmaßnahmen, die gegen den Arbeitnehmer verhängt worden sind.

**Art. 50** - Unter «Freiheitsentziehung» versteht man das Fernbleiben von der Arbeit ohne Lohnfortzahlung wegen Anwendung einer Haft-, Gefängnishaft- und Internierungsmaßnahme, die keine Untersuchungshaft ist.

**Art. 51** - Unter «vorübergehender Arbeitslosigkeit infolge höherer Gewalt» versteht man das Fernbleiben von der Arbeit infolge der Aussetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags in Anwendung von Artikel 26 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge.

**Art. 52** - Unter «vorübergehender Arbeitslosigkeit infolge höherer Gewalt medizinischer Art» versteht man:

1. das Fernbleiben von der Arbeit wegen Aussetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags, falls der Arbeitnehmer in Anwendung der Rechtsvorschriften in Bezug auf die Gesundheitspflege- und Entschädigungspflichtversicherung für arbeitsfähig erklärt worden ist, diese Entscheidung doch vor dem zuständigen Rechtsprechungsorgan anfechtet,

2. das Fernbleiben von der Arbeit infolge der Stellungnahme eines Arbeitsarztes oder eines vom Arbeitslosigkeitsbüro anerkannten Arztes, laut welcher der Arbeitnehmer für die vereinbarte Funktion zeitweilig arbeitsunfähig ist.

**Art. 53** - Unter «vorübergehender Arbeitslosigkeit infolge technischer Störungen» versteht man das Fernbleiben von der Arbeit wegen Aussetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags aufgrund von Artikel 49 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge, mit Ausnahme des Zeitraums, in dem der Arbeiter sein Recht auf den normalen Lohn behält.

**Art. 54** - Unter «vorübergehender Arbeitslosigkeit infolge ungünstiger Witterung» versteht man das Fernbleiben von der Arbeit wegen Aussetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags infolge ungünstiger Witterungsverhältnisse, die die Ausführung der Arbeit vollständig unmöglich machen, in Anwendung von Artikel 50 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge.

**Art. 55** - Unter «vorübergehender Arbeitslosigkeit infolge von Arbeitsmangel aus wirtschaftlichen Gründen» versteht man das Fernbleiben von der Arbeit wegen Aussetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags oder wegen der Einführung einer Teilzeitarbeitsregelung gemäß Artikel 51 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge.

**Art. 56** - Unter «vorübergehender Arbeitslosigkeit infolge eines Streiks oder eines Lockouts» versteht man das Fernbleiben von der Arbeit wegen Aussetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags als direkte oder indirekte Folge eines Streiks oder eines Lockouts.

**Art. 57** - Unter «vorübergehender Arbeitslosigkeit bei Entlassung geschützter Arbeitnehmer» versteht man das Fernbleiben von der Arbeit wegen Aussetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags, sofern die Entlassung einem Vertreter des Personals oder einem Kandidaten für dieses Amt im Betriebsrat beziehungsweise im Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz aus schwerwiegendem Grund notifiziert worden ist und diese Entscheidung wegen Nichteinhaltung der besonderen Kündigungsregelung, die im Gesetz vom 19. März 1991 zur Einführung einer besonderen Kündigungsregelung für die Vertreter des Personals in den Betriebsräten und Ausschüssen für Arbeitssicherheit, Betriebshygiene und Verschönerung der Arbeitsplätze und für die Kandidaten für diese Ämter vorgesehen ist, vor dem zuständigen Rechtsprechungsorgan angefochten wird.

**Art. 58** - Unter «vorübergehender Arbeitslosigkeit infolge der Unternehmensschließung wegen Jahresurlaub» versteht man das Fernbleiben von der Arbeit wegen Aussetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags infolge der Unternehmensschließung wegen Jahresurlaub im Sinne der am 28. Juni 1971 koordinierten Gesetze über den Jahresurlaub der Lohnempfänger, sofern der Arbeitnehmer keinen ausreichenden Anspruch auf Urlaub hat.

**Art. 59** - Unter «vorübergehender Arbeitslosigkeit infolge der Unternehmensschließung wegen Urlaub aufgrund eines für allgemein verbindlich erklärten kollektiven Arbeitsabkommens» versteht man das Fernbleiben von der Arbeit wegen Aussetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags infolge der Unternehmensschließung wegen des in Artikel 18 des vorliegenden Erlasses erwähnten Urlaubs, sofern der Arbeitnehmer keinen ausreichenden Anspruch auf diesen Urlaub hat.

**Art. 60** - Unter «vorübergehender Arbeitslosigkeit infolge der Unternehmensschließung wegen Ausgleichsruhe im Rahmen einer Arbeitszeitverkürzung» versteht man das Fernbleiben von der Arbeit wegen Aussetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags infolge der Unternehmensschließung wegen Ausgleichsruhe, die im Rahmen der Arbeitszeitverkürzung gewährt wird, sofern der Arbeitnehmer keinen ausreichenden Anspruch auf diese Ausgleichsruhe hat, weil er erst im Laufe des Arbeitszyklus seinen Dienst angetreten hat.

**Art. 61** - Unter «Vollzeitlaufbahnunterbrechung» versteht man die Aussetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags infolge einer vollständigen Unterbrechung der Berufstätigkeit, auf die der Arbeitnehmer Anrecht hat aufgrund des Kapitels IV Abschnitt V Unterabschnitt 2 des Sanierungsgesetzes vom 22. Januar 1985 zur Festlegung sozialer Bestimmungen, des kollektiven Arbeitsabkommens Nr. 56 zur Einführung eines begrenzten Rechtes auf Unterbrechung der Berufslaufbahn, des Gesetzes vom 26. Juli 1996 über die Beschäftigungsförderung und die vorbeugende Sicherung der Konkurrenzfähigkeit, des kollektiven Arbeitsabkommens Nr. 64 zur Einführung eines Rechtes auf Elternurlaub

oder des Königlichen Erlasses vom 10. August 1998 zur Einführung eines Rechtes auf Laufbahnunterbrechung zur Unterstützung oder Pflege eines schwer kranken Haushalts- oder Familienmitglieds.

**Art. 62** - Unter «Teilzeitaufbahnunterbrechung» versteht man die zeitweilige Verkürzung der Arbeitsleistungen, auf die der Arbeitnehmer Anrecht hat aufgrund des Kapitels IV Abschnitt V Unterabschnitt 3 des Sanierungsgesetzes vom 22. Januar 1985 zur Festlegung sozialer Bestimmungen, des Gesetzes vom 26. Juli 1996 über die Beschäftigungsförderung und die vorbeugende Sicherung der Konkurrenzfähigkeit, des kollektiven Arbeitsabkommens Nr. 56 zur Einführung eines begrenzten Rechtes auf Unterbrechung der Berufslaufbahn, des kollektiven Arbeitsabkommens Nr. 64 zur Einführung eines Rechtes auf Elternurlaub oder des Königlichen Erlasses vom 10. August 1998 zur Einführung eines Rechtes auf Laufbahnunterbrechung zur Unterstützung oder Pflege eines schwer kranken Haushalts- oder Familienmitglieds.

**Art. 63** - Unter «Halbzeitfrühpension» versteht man die zeitweilige Kürzung der Arbeitsleistungen auf eine Halbzeitbeschäftigung, auf die der Arbeitnehmer Anrecht hat aufgrund des kollektiven Arbeitsabkommens Nr. 55 vom 13. Juli 1993 zur Einführung einer Zusatzentschädigungsregelung für bestimmte ältere Arbeitnehmer im Falle der Kürzung der Arbeitsleistungen auf eine Halbzeitbeschäftigung, des Gesetzes vom 30. März 1994 zur Festlegung sozialer Bestimmungen, des Gesetzes vom 3. April 1995 zur Festlegung beschäftigungsfördernder Maßnahmen, des Gesetzes vom 26. Juli 1996 über die Beschäftigungsförderung und die vorbeugende Sicherung der Konkurrenzfähigkeit und des Gesetzes vom 26. März 1999 über den belgischen Aktionsplan für die Beschäftigung 1998 und zur Festlegung sonstiger Bestimmungen.

#### KAPITEL V — Beendigung des Arbeitsvertrags

**Art. 64** - Unter «Kündigungsfrist» versteht man die Frist, die bei Beendigung des Arbeitsvertrags für Arbeiter gemäß den Bestimmungen von Titel II Kapitel III des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge oder bei Beendigung des Arbeitsvertrags für Bedienstete gemäß den Bestimmungen von Titel III Kapitel III desselben Gesetzes festgelegt wird.

**Art. 65** - Unter «Beendigung des Arbeitsvertrags in gegenseitigem Einvernehmen» versteht man die Beendigung des Arbeitsvertrags mit gegenseitigem Einverständnis in Anwendung von Artikel 1134 Absatz 2 des Zivilgesetzbuches, für die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer in gegenseitigem Einvernehmen zwischen den betroffenen Parteien eine Entschädigung zahlen muss.

**Art. 66** - Unter «ordnungswidriger Beendigung des Arbeitsvertrags» versteht man die Beendigung des Arbeitsvertrags, für die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Entschädigung in Anwendung der Artikel 39 § 1 oder 40 § 1 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge zahlen muss.

**Art. 67** - Unter «einseitiger Beendigung des Arbeitsvertrags für Personalvertreter» versteht man die Beendigung des Arbeitsvertrags, für die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Entschädigung in Anwendung der Artikel 16 bis 18 des Gesetzes vom 19. März 1991 zur Einführung einer besonderen Kündigungsregelung für die Vertreter des Personals in den Betriebsräten und Ausschüssen für Arbeitssicherheit, Betriebshygiene und Verschönerung der Arbeitsplätze und für die Kandidaten für diese Ämter zahlen muss.

**Art. 68** - Unter «einseitiger Beendigung des Arbeitsvertrags für Gewerkschaftsvertreter» versteht man die Beendigung des Arbeitsvertrags, für die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Entschädigung in Anwendung von Artikel 20 des kollektiven Arbeitsabkommens Nr. 5 vom 24. Mai 1971 über das Statut der Gewerkschaftsvertretungen des Personals der Unternehmen zahlen muss.

**Art. 69** - Die Definitionen der Arbeitszeitdaten, die in den in Artikel 1 erwähnten Regelungen enthalten sind und nicht mit den in vorliegendem Erlass enthaltenen Definitionen übereinstimmen, werden ab dem Datum des In-Kraft-Tretens des vorliegenden Erlasses von Rechts wegen durch vorliegende Definitionen ersetzt. Der König kann Abweichungen von den in vorliegendem Erlass enthaltenen Definitionen bestimmen.

Abweichungen von den in vorliegendem Erlass enthaltenen Definitionen sind nur nach mit Gründen versehener Stellungnahme des Allgemeinen Koordinierungsausschusses bei der Zentralen Datenbank der sozialen Sicherheit und des Nationalen Arbeitsrates möglich.

**Art. 70** - Vorliegender Erlass tritt an einem vom König festzulegenden Datum in Kraft.

**Art. 71** - Unser Minister der Beschäftigung und Unser Minister der Sozialen Angelegenheiten und der Pensionen sind, jeder für seinen Bereich, mit der Ausführung des vorliegenden Erlasses beauftragt.

Gegeben zu Brüssel, den 10. Juni 2001

ALBERT

Von Königs wegen:

Die Ministerin der Beschäftigung  
Frau L. ONKELINX

Der Minister der Sozialen Angelegenheiten und der Pensionen  
F. VANDENBROUCKE

Gezien om te worden gevoegd bij Ons besluit van 10 november 2004.

Vu pour être annexé à Notre arrêté du 10 novembre 2004.

ALBERT

Van Koningswege :  
De Minister van Binnenlandse Zaken,  
P. DEWAEL

ALBERT

Par le Roi :  
Le Ministre de l'Intérieur,  
P. DEWAEL