

## LOIS, DECRETS, ORDONNANCES ET REGLEMENTS WETTEN, DECRETEN, ORDONNANTIES EN VERORDENINGEN

### SERVICE PUBLIC FEDERAL INTERIEUR

F. 2009 — 2384 [C — 2009/00375]

#### 4 JANVIER 1974. — Loi relative aux jours fériés Coordination officielle en langue allemande

Le texte qui suit constitue la coordination officielle en langue allemande de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés (*Moniteur belge* du 31 janvier 1974), telle qu'elle a été modifiée successivement par :

- l'arrêté royal n° 15 du 23 octobre 1978 prolongeant les délais de prescription de l'action publique figurant dans certaines lois sociales (*Moniteur belge* du 9 novembre 1978);
- la loi-programme du 22 décembre 1989 (*Moniteur belge* du 30 décembre 1989, *err.* du 4 avril 1990);
- la loi du 23 mars 1994 portant certaines mesures sur le plan du droit du travail contre le travail au noir (*Moniteur belge* du 30 mars 1994, *err.* du 25 mai 1994);
- la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi (*Moniteur belge* du 19 février 1998);
- la loi du 7 avril 1999 relative au contrat de travail ALE (*Moniteur belge* du 20 avril 1999);
- la loi du 26 juin 2000 relative à l'introduction de l'euro dans la législation concernant les matières visées à l'article 78 de la Constitution (*Moniteur belge* du 29 juillet 2000);
- l'arrêté royal du 11 juillet 2003 modifiant la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés (*Moniteur belge* du 17 septembre 2003).

Cette coordination officielle en langue allemande a été établie par le Service central de traduction allemande à Malmedy.

### FEDERALE OVERHEIDSDIENST BINNENLANDSE ZAKEN

N. 2009 — 2384 [C — 2009/00375]

#### 4 JANUARI 1974. — Wet betreffende de feestdagen Officieuze coördinatie in het Duits

De hierna volgende tekst is de officieuze coördinatie in het Duits van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen (*Belgisch Staatsblad* van 31 januari 1974), zoals ze achtereenvolgens werd gewijzigd bij :

- het koninklijk besluit nr. 15 van 23 oktober 1978 tot verlenging van de verjaringstermijnen van de strafvordering die in sommige sociale wetten zijn ingeschreven (*Belgisch Staatsblad* van 9 november 1978);
- de programmawet van 22 december 1989 (*Belgisch Staatsblad* van 30 december 1989, *err.* van 4 april 1990);
- de wet van 23 maart 1994 houdende bepaalde maatregelen op arbeidsrechtelijk vlak tegen het zwartwerk (*Belgisch Staatsblad* van 30 maart 1994, *err.* van 25 mei 1994);
- de wet van 13 februari 1998 houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling (*Belgisch Staatsblad* van 19 februari 1998);
- de wet van 7 april 1999 betreffende de PWA-arbeidsovereenkomst (*Belgisch Staatsblad* van 20 april 1999);
- de wet van 26 juni 2000 betreffende de invoering van de euro in de wetgeving die betrekking heeft op aangelegenheden als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet (*Belgisch Staatsblad* van 29 juli 2000);
- het koninklijk besluit van 11 juli 2003 tot wijziging van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen (*Belgisch Staatsblad* van 17 september 2003).

Deze officieuze coördinatie in het Duits is opgemaakt door de Centrale Dienst voor Duitse vertaling in Malmedy.

### FÖDERALER ÖFFENTLICHER DIENST INNERES

D. 2009 — 2384

[C — 2009/00375]

#### 4. JANUAR 1974 — Gesetz über die Feiertage — Inoffizielle Koordinierung in deutscher Sprache

Der folgende Text ist die inoffizielle Koordinierung in deutscher Sprache des Gesetzes vom 4. Januar 1974 über die Feiertage, so wie es nacheinander abgeändert worden ist durch:

- den Königlichen Erlass Nr. 15 vom 23. Oktober 1978 zur Verlängerung der Verjährungsfristen der Strafverfolgung, die in einigen Sozialgesetzen vorgesehen sind,
- das Programmgesetz vom 22. Dezember 1989,
- das Gesetz vom 23. März 1994 zur Festlegung bestimmter Maßnahmen auf Ebene des Arbeitsrechts gegen die Schwarzarbeit,
- das Gesetz vom 13. Februar 1998 zur Festlegung beschäftigungsfördernder Bestimmungen,
- das Gesetz vom 7. April 1999 über den LBA-Arbeitsvertrag,
- das Gesetz vom 26. Juni 2000 über die Einführung des Euro in die Rechtsvorschriften in Bezug auf die in Artikel 78 der Verfassung erwähnten Angelegenheiten,
- den Königlichen Erlass vom 11. Juli 2003 zur Abänderung des Gesetzes vom 4. Januar 1974 über die Feiertage.

Diese inoffizielle Koordinierung in deutscher Sprache ist von der Zentralen Dienststelle für Deutsche Übersetzungen in Malmedy erstellt worden.

### MINISTERIUM DER BESCHÄFTIGUNG UND DER ARBEIT

#### 4. JANUAR 1974 — Gesetz über die Feiertage

##### KAPITEL I — Anwendungsbereich

**Artikel 1** - Vorliegendes Gesetz ist auf Arbeitnehmer und Arbeitgeber anwendbar.

Für die Anwendung des vorliegenden Gesetzes werden:

1. Arbeitnehmern gleichgestellt: Personen, die anders als aufgrund eines Arbeitsvertrags Arbeitsleistungen unter der Autorität einer anderen Person erbringen,
2. Arbeitgebern gleichgestellt: Personen, die in Nr. 1 erwähnte Personen beschäftigen.

Vorliegendes Gesetz ist nicht anwendbar auf Personen, die vom Staat, von den Provinzen, den Gemeinden, den ihnen unterstehenden öffentlichen Einrichtungen und den Einrichtungen öffentlichen Interesses beschäftigt werden, außer wenn sie von Einrichtungen, die eine industrielle oder kommerzielle Tätigkeit ausüben, oder von Einrichtungen, die Gesundheitspflege, Präventivpflege oder Hygieneleistungen erbringen, beschäftigt werden.

Vorliegendes Gesetz bleibt in den Fällen und innerhalb der Fristen, die durch Königlichen Erlass festgelegt werden, auf die Arbeitnehmer, deren Arbeitsvertrag oder deren Arbeitsleistungen beendet sind, anwendbar.

**Art. 2** - Der König kann auf Vorschlag der zuständigen paritätischen Kommissionen und nach Stellungnahme des Nationalen Arbeitsrates die Bestimmungen des vorliegenden Gesetzes gegebenenfalls unter Bedingungen, die Er festlegt, ganz oder teilweise für anwendbar erklären auf die in Artikel 1 Absatz 3 erwähnten Arbeitnehmer oder für nicht anwendbar erklären auf die Arbeitnehmer, auf die diese Bestimmungen anwendbar sind.

Wenn der Nationale Arbeitsrat den Auftrag wahrnimmt, der den paritätischen Kommissionen durch Absatz 1 erteilt wird, berät und beschließt er nur dann rechtsgültig, wenn mindestens die Hälfte der die Arbeitgeber vertretenden Mitglieder und die Hälfte der die Arbeitnehmer vertretenden Mitglieder anwesend sind. Nur die Arbeitgebervertreter und die Arbeitnehmervertreter sind stimmberechtigt. Darüber hinaus muss der Vorschlag einstimmig angenommen werden.

**Art. 3** - Die Arbeitgeber sind, was die im Ausland beschäftigten Arbeitnehmer betrifft, von der Anwendung des vorliegenden Gesetzes befreit, wenn Letztere während ihres Beschäftigungszeitraums dort Vorteile genießen, die denen, auf die sie aufgrund des vorliegenden Gesetzes Anspruch hätten erheben können, zumindest gleichwertig sind.

Der König kann die Modalitäten für die Anwendung von Absatz 1 festlegen.

[**Art. 3bis** - Die Bestimmungen von Kapitel II Abschnitt 2 und Kapitel III sind nicht anwendbar auf die im Rahmen eines LBA-Arbeitsvertrags eingestellten Arbeitnehmer.]

[*Art. 3bis eingefügt durch Art. 25 des G. vom 7. April 1999 (Belgisches Staatsblatt vom 20. April 1999)*]

## KAPITEL II — Beschäftigungsverbot an Feiertagen

### Abschnitt 1 — Allgemeine Grundsätze

**Art. 4** - Der Arbeitnehmer darf an zehn Feiertagen pro Jahr nicht beschäftigt werden.

Der König kann die Anzahl Feiertage erhöhen.

Er legt die Daten dieser Feiertage entweder durch allgemeine Bestimmungen oder durch Sonderbestimmungen für bestimmte Beschäftigungszweige oder Arbeitnehmerkategorien fest.

**Art. 5** - Außer in den vom König bestimmten Fällen dürfen die aufgrund der Bestimmungen des vorliegenden Gesetzes nicht geleisteten Arbeitsstunden an anderen Tagen nicht nachgeholt werden, um die wegen der Feiertage verlorengegangenen Arbeitsstunden auszugleichen.

### Abschnitt 2 — Ersatz für die Feiertage, die mit einem Sonntag oder einem gewöhnlichen Inaktivitätstag zusammenfallen

**Art. 6** - Fällt ein Feiertag mit einem Sonntag oder einem gewöhnlichen Inaktivitätstag zusammen, wird er durch einen gewöhnlichen Aktivitätstag ersetzt.

**Art. 7** - Die paritätischen Organe können den Ersatztag für die Gesamtheit oder einen Teil der Unternehmen, für die sie zuständig sind, festlegen.

Der für die Arbeit zuständige Minister muss vor dem 1. Oktober des Jahres vor dem Jahr, in dem der zu ersetzende Feiertag liegt, von diesen Beschlüssen in Kenntnis gesetzt werden.

Diese Beschlüsse werden erst wirksam, nachdem sie durch Königlichen Erlass für allgemein verbindlich erklärt worden sind.

**Art. 8** - In Ermangelung eines durch Königlichen Erlass für allgemein verbindlich erklärten Beschlusses eines paritätischen Organs kann der Ersatztag vom Betriebsrat festgelegt werden. In Ermangelung eines Betriebsrates oder falls der Betriebsrat keinen Beschluss gefasst hat, dürfen die Regelungen aus Unternehmensvereinbarungen zwischen einerseits dem Arbeitgeber und andererseits der Gewerkschaftsvertretung oder, in Ermangelung Letzterer, den Arbeitnehmern hervorgehen.

Falls auf diesen verschiedenen Ebenen kein Beschluss gefasst worden ist, werden die Regelungen aus einer individuellen Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer hervorgehen.

**Art. 9** - Wenn der Ersatztag nicht gemäß den Bestimmungen des vorliegenden Abschnitts festgelegt worden ist, wird der Feiertag durch den ersten gewöhnlichen Aktivitätstag ersetzt, der im Unternehmen auf diesen Feiertag folgt.

### Abschnitt 3 — Beschäftigung an einem Feiertag

**Art. 10** - Der Arbeitnehmer darf an einem Feiertag beschäftigt werden, wenn Sonntagsarbeit durch oder aufgrund des Gesetzes vom 16. März 1971 über die Arbeit erlaubt ist.

Der König bestimmt die Dauer oder die Häufigkeit der an Feiertagen erlaubten Beschäftigung, wenn die Sonntagsarbeit nur während eines bestimmten Zeitraums des Jahres oder mit begrenzter Häufigkeit erlaubt ist.

### Abschnitt 4 — Ausgleichsruhe

**Art. 11** - Wenn ein Arbeitnehmer an einem Feiertag beschäftigt wurde, hat er Anrecht auf Ausgleichsruhe.

Die Ausgleichsruhe muss einen ganzen Tag betragen, wenn die Arbeit mehr als vier Stunden gedauert hat, und mindestens einen halben Tag, wenn sie vier Stunden nicht überschritten hat; im letzteren Fall muss die Ausgleichsruhe vor oder nach 13 Uhr gewährt werden, und es darf an diesem Tag nicht mehr als fünf Stunden gearbeitet werden.

Der König kann eine andere Ausgleichsruheregelung als die in Absatz 2 bestimmte Regelung vorschreiben. Er darf die dort vorgesehene Dauer der Ausgleichsruhe jedoch nicht ändern, es sei denn, um sie auf die tatsächliche Dauer der geleisteten Arbeit festzulegen.

Die Ausgleichsruhe muss auf die Arbeitszeit angerechnet werden und darf mit derjenigen, die aufgrund von Kapitel III des Gesetzes vom 16. März 1971 über die Arbeit gewährt wird, nicht zusammenfallen.

Diese Ruhe wird binnen sechs Wochen nach dem Feiertag gewährt.

Wenn die Ausgleichsruhe innerhalb des oben erwähnten Zeitraums nicht gewährt werden kann, sei es aufgrund der Aussetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags, falls es sich um die in Artikel 1 Absatz 1 erwähnten Arbeitnehmer handelt, oder aufgrund der vorübergehenden Auswirkungen eines Falles höherer Gewalt, falls es sich um die in

Artikel 1 Absatz 2 Nr. 1 erwähnten Arbeitnehmer handelt, wird sie binnen sechs Wochen nach dem Verschwinden der Ursache der Aussetzung beziehungsweise dem Ende der vorübergehenden Auswirkungen des Falles höherer Gewalt gewährt.

Falls während der vorerwähnten Zeiträume eine Kündigungsfrist läuft, muss die Ausgleichsruhe vor Ablauf dieser Frist gewährt werden.

**Art. 12** - Der König kann durch Sonderbestimmungen für bestimmte Beschäftigungszweige oder Arbeitnehmerkategorien andere als die in Artikel 11 erwähnten Modalitäten für die Gewährung der Ausgleichsruhe festlegen.

#### *Abschnitt 5 — Bekanntmachung*

**Art. 13** - § 1 - Die durch Königlichen Erlass festgelegten Daten der Feiertage müssen in der Arbeitsordnung vermerkt werden.

Die Arbeitgeber sind verpflichtet, vor dem 15. Dezember eines jeden Jahres in den Räumlichkeiten ihres Unternehmens eine datierte und unterzeichnete Bekanntmachung auszuhängen, in der Folgendes vermerkt ist:

1. die aufgrund der Artikel 7 und 8 festgelegten Ersatztage für die Feiertage,
2. die Modalitäten für die Anwendung der in Abschnitt 4 erwähnten Ausgleichsruhe.

Eine Abschrift dieser Bekanntmachung wird der Arbeitsordnung beigefügt.

§ 2 - Die Arbeitgeber, die nicht verpflichtet sind, eine Arbeitsordnung zu erstellen, sind verpflichtet, vor dem 15. Dezember eines jeden Jahres in den Räumlichkeiten ihres Unternehmens eine datierte und unterzeichnete Bekanntmachung auszuhängen, in der Folgendes vermerkt ist:

1. die durch Königlichen Erlass festgelegten Daten der Feiertage,
2. die aufgrund der Artikel 7 und 8 festgelegten Ersatztage für die Feiertage,
3. die Modalitäten für die Anwendung der in Abschnitt 4 erwähnten Ausgleichsruhe.

§ 3 - Der vom König bestimmte Beamte muss vom Arbeitgeber spätestens acht Tage nach dem Feiertag, an dem der Arbeitnehmer beschäftigt war, und in jedem Fall vor dem Tag, an dem die Ausgleichsruhe gewährt wird, benachrichtigt werden. Derselbe Beamte muss ebenfalls eine Abschrift der in § 2 erwähnten Bekanntmachung erhalten.

#### *KAPITEL III — Entlohnung für Feiertage*

**Art. 14** - § 1 - Der Arbeitnehmer hat Anrecht auf eine Entlohnung für jeden Feiertag oder Ersatztag, an dem er nicht beschäftigt war, und für jeden Ausgleichsruhetag.

Diese Entlohnung wird unter den vom König bestimmten Bedingungen auch geschuldet, wenn der Feiertag oder der Ersatztag mit einem Tag zusammenfällt, an dem der Arbeitsvertrag ausgesetzt ist, falls es sich um die in Artikel 1 Absatz 1 erwähnten Arbeitnehmer handelt, oder wenn er mit einem Tag zusammenfällt, an dem infolge der vorübergehenden Auswirkungen eines Falles höherer Gewalt keine Arbeit unter der Autorität des Arbeitgebers geleistet worden wäre, falls es sich um die in Artikel 1 Absatz 2 Nr. 1 erwähnten Arbeitnehmer handelt.

§ 2 - Der König legt den Betrag der Entlohnung oder die für die Berechnung der Entlohnung zu berücksichtigenden Angaben fest. Er bestimmt den mit der Zahlung dieser Entlohnung beauftragten Arbeitgeber.

Er kann besondere Berechnungsmodalitäten für bestimmte Beschäftigungszweige oder Arbeitnehmerkategorien festlegen.

§ 3 - Der König kann das Recht auf Entlohnung an die Erfüllung bestimmter Gewährungsbedingungen knüpfen.

**Art. 15** - In den Beschäftigungszweigen, wo ein Fonds für Existenzsicherheit besteht, ist der Arbeitgeber ganz oder teilweise von der Pflicht zur Zahlung der Entlohnung befreit, insofern ein für allgemein verbindlich erklärtes kollektives Arbeitsabkommen besagtem Fonds diese Pflicht auferlegt hat, es sei denn, der König bestimmt andere Einrichtungen, die für diese Entlohnung die Kostenlast und Auszahlung ganz oder teilweise übernehmen.

**Art. 16** - Wenn infolge der den Arbeitsbedingungen in einem bestimmten Beschäftigungszweig inhärenten Schwierigkeiten die Zahlungslast für die Entlohnung für Feiertage gerechterweise nicht von einem einzigen Arbeitgeber getragen werden kann, kann der König ein Ausgleichssystem auferlegen, an dem sich alle betroffenen Arbeitgeber durch Sonderbeiträge und gemäß den von Ihm festgelegten Modalitäten beteiligen.

#### *KAPITEL IV — Allgemeine Bestimmungen*

##### *Abschnitt 1 — Konsultierung*

**Art. 17** - Der König holt zur Ausübung der Ihm durch vorliegendes Gesetz zugewiesenen Befugnisse die Stellungnahme der zuständigen paritätischen Kommission ein. Diese Stellungnahme kann jedoch vom Nationalen Arbeitsrat abgegeben werden, wenn die Verordnung in den Zuständigkeitsbereich mehrerer paritätischen Kommissionen fällt. In Ermangelung solcher Kommissionen gibt der Nationale Arbeitsrat die Stellungnahme ab.

Das konsultierte Organ teilt seine Stellungnahme binnen zwei Monaten nach der Antragstellung mit; andernfalls wird es übergangen.

##### *Abschnitt 2 — Überwachung*

**Art. 18** - Mit Ausnahme der in Artikel 1 Absatz 2 Nr. 2 erwähnten Personen müssen die Arbeitgeber die Bestimmungen der Erlasse, die in Ausführung des Gesetzes vom 26. Januar 1951 über die Vereinfachung der Dokumente, deren Führung durch die sozialen Rechtsvorschriften vorgeschrieben ist, ergangen sind, einhalten.

Der König kann die Bestimmungen des vorerwähnten Gesetzes vom 26. Januar 1951 und seiner Ausführungserlasse ganz oder teilweise auf die in Artikel 1 Absatz 2 Nr. 2 erwähnten Personen für anwendbar erklären.

**Art. 19** - [Unbeschadet der Befugnisse der Gerichtspolizeioffiziere überwachen die vom König bestimmten Beamten die Einhaltung des vorliegenden Gesetzes und seiner Ausführungserlasse.

Diese Beamten üben diese Überwachung gemäß den Bestimmungen des Gesetzes vom 16. November 1972 über die Arbeitsinspektion aus.]

[Art. 19 ersetzt durch Art. 212 § 1 des G. vom 22. Dezember 1989 (Belgisches Staatsblatt vom 30. Dezember 1989)]

**Art. 20 - 22** - [...]

[Art. 20 bis 22 aufgehoben durch Art. 212 § 2 des G. vom 22. Dezember 1989 (Belgisches Staatsblatt vom 30. Dezember 1989)]

## Abschnitt 3 — Strafbestimmungen

**Art. 23** - Unbeschadet der Artikel 269 bis 274 des Strafgesetzbuches werden mit einer Gefängnisstrafe von acht Tagen bis zu einem Monat und mit einer Geldbuße von 26 bis 500 [EUR] oder mit nur einer dieser Strafen belegt:

1. der Arbeitgeber, seine Angestellten oder Beauftragten, die veranlasst oder zugelassen haben, dass unter Verstoß gegen die Bestimmungen des vorliegenden Gesetzes oder seiner Ausführungserlasse gearbeitet wird,
2. der Arbeitgeber, seine Angestellten oder Beauftragten, die die Bestimmungen der Artikel 13, 14 oder 16 nicht eingehalten haben,
3. jeder, der die aufgrund des vorliegenden Gesetzes organisierte Überwachung behindert.

Der Richter, der die im vorangehenden Absatz vorgesehenen Strafen aufgrund des Verstoßes gegen die Bestimmungen der Artikel 14 oder 16 anwendet, verurteilt den Straftäter von Amts wegen zur Zahlung der Entlohnung beziehungsweise der rückständigen Beiträge.

[Art. 23 Abs. 1 einleitende Bestimmung abgeändert durch Art. 2 des G. vom 26. Juni 2000 (Belgisches Staatsblatt vom 29. Juli 2000)]

**Art. 24** - Für die in Artikel 23 Nr. 1 und 2 vorgesehenen Straftaten wird die Geldbuße so oft angewandt, wie es Personen gibt, die unter Verstoß gegen die Bestimmungen des Gesetzes oder seiner Ausführungserlasse beschäftigt sind, ohne dass der Betrag der Geldbußen 50.000 [EUR] übersteigen darf.

[Art. 24 abgeändert durch Art. 2 des G. vom 26. Juni 2000 (Belgisches Staatsblatt vom 29. Juli 2000)]

**Art. 25** - Bei Rückfall im Jahr nach einer Verurteilung kann die Strafe auf das Doppelte der Höchststrafe erhöht werden.

**Art. 26** - Der Arbeitgeber haftet zivilrechtlich für die Zahlung der Geldbußen, zu denen seine Angestellten oder Beauftragten verurteilt worden sind.

**Art. 27** - [§ 1 - Alle Bestimmungen von Buch I des Strafgesetzbuches mit Ausnahme von Kapitel V - jedoch einschließlich des Kapitels VII - sind auf die im vorliegenden Gesetz erwähnten Straftaten anwendbar.

§ 2 - Artikel 85 des vorerwähnten Gesetzbuches ist auf die im vorliegenden Gesetz erwähnten Straftaten anwendbar, ohne dass der Betrag der Geldbuße 40 % des im vorliegenden Gesetz erwähnten Mindestbetrags unterschreiten darf.]

[Art. 27 ersetzt durch Art. 103 des G. vom 13. Februar 1998 (Belgisches Staatsblatt vom 19. Februar 1998)]

**Art. 28** - Die Strafverfolgung infolge von Verstößen:

1. gegen die Bestimmungen der Artikel 14 oder 16 des vorliegenden Gesetzes oder ihrer Ausführungserlasse verjährt in [fünf Jahren] ab dem Zeitpunkt, an dem der Arbeitnehmer aufgehört hat, unter der Autorität des Arbeitgebers zu arbeiten,
2. gegen andere Bestimmungen des vorliegenden Gesetzes oder ihrer Ausführungserlasse verjährt in [fünf Jahren] ab der Tat, die Anlass der Klage war.

[Art. 28 einziger Absatz Nr. 1 und 2 abgeändert durch Art. 25 § 1 Nr. 8 des G. vom 23. März 1994 (Belgisches Staatsblatt vom 30. März 1994)]

[KAPITEL IVbis - Sonderregelung für die Einrichtungen, auf die das Gesetz vom 19. Dezember 1974 zur Regelung der Beziehungen zwischen den öffentlichen Behörden und den Gewerkschaften der Bediensteten, die von diesen Behörden abhängen, und vorliegendes Gesetz anwendbar sind

[Kapitel IVbis mit den Artikeln 28bis und 28ter eingefügt durch Art. 1 des K.E. vom 11. Juli 2003 (Belgisches Staatsblatt vom 17. September 2003)]

**Art. 28bis** - Vorliegendes Kapitel ist anwendbar auf Personen, die von den öffentlichen Diensten beschäftigt werden, die in Artikel 1 Nr. 3 des Königlichen Erlasses vom 28. September 1984 zur Ausführung des Gesetzes vom 19. Dezember 1974 zur Regelung der Beziehungen zwischen den öffentlichen Behörden und den Gewerkschaften der Bediensteten, die von diesen Behörden abhängen, erwähnt sind und auf die vorliegendes Gesetz aufgrund von Artikel 1 Absatz 3 anwendbar ist.

In vorliegendem Kapitel versteht man unter "dem zuständigen Verhandlungsausschuss" einen der in Artikel 4 § 1 des Gesetzes vom 19. Dezember 1974 erwähnten Verhandlungsausschüsse.

**Art. 28ter** - Für die Anwendung des vorliegenden Gesetzes ersetzt die Verhandlung im zuständigen Verhandlungsausschuss die Verfahren, die in den paritätischen Organen stattfinden, und die Einholung der Stellungnahme der paritätischen Kommission oder des Nationalen Arbeitsrates für Angelegenheiten, die ausschließlich das Personal der öffentlichen Dienste betreffen, auf die die durch das Gesetz vom 19. Dezember 1974 eingeführte Regelung für anwendbar erklärt worden ist.]

## KAPITEL V — Schlussbestimmungen

**Art. 29** - Der König kann die bestehenden Gesetzesbestimmungen abändern, um deren Text in Einklang mit den Bestimmungen des vorliegenden Gesetzes zu bringen.

**Art. 30** - Der König kann das Gesetz vom 16. März 1971 über die Arbeit und die Bestimmungen des vorliegenden Gesetzes koordinieren, und zwar unter Berücksichtigung der ausdrücklichen oder impliziten Abänderungen, die diese Bestimmungen zum Zeitpunkt der Erstellung der Koordinierung erfahren haben.

Zu diesem Zweck kann Er in der Koordinierung:

1. die Reihenfolge, die Nummerierung und im Allgemeinen die Gestaltung der zu koordinierenden Bestimmungen ändern,
2. die Verweise ändern, die in den zu koordinierenden Bestimmungen vorkommen, und sie mit der neuen Nummerierung in Übereinstimmung bringen,
3. den Wortlaut der zu koordinierenden Bestimmungen ändern, um die Übereinstimmung der Bestimmungen zu gewährleisten und die Terminologie zu vereinheitlichen, ohne die Grundsätze dieser Bestimmungen zu beeinträchtigen.

**Art. 31 - [Abänderungsbestimmung]**

**Art. 32** - Das Erlassgesetz vom 25. Februar 1947 über die Gewährung von Lohn an Arbeitnehmer für acht Feiertage pro Jahr, abgeändert durch das Gesetz vom 30. Dezember 1950, den Königlichen Erlass vom 13. Oktober 1953, den Königlichen Erlass vom 15. Januar 1954, das Gesetz vom 27. Juli 1955 und den Königlichen Erlass vom 1. März 1971, wird aufgehoben.

**Art. 33** - Die in Ausführung des Erlassgesetzes vom 7. Februar 1946 über die Gewährung von Lohn an Arbeiter für acht Feiertage pro Jahr und des vorerwähnten Erlassgesetzes vom 25. Februar 1947 ergangenen Erlasse bleiben bis zu ihrer Aufhebung oder bis zum Ablauf ihrer Gültigkeit in Kraft.

Auf jeden Fall hören sie ein Jahr nach dem letzten Tag des Monats, im Laufe dessen vorliegendes Gesetz veröffentlicht wird, auf wirksam zu sein. Die Bestimmungen der in Ausführung von Artikel 8 des vorerwähnten Erlassgesetzes vom 25. Februar 1947 ergangenen Erlasse hören am Tag des Inkrafttretens des vorliegenden Gesetzes auf wirksam zu sein.

Die Bestimmungen in Bezug auf die Ruhe oder die Entlohnung für Feiertage in den durch Königlichen Erlass für allgemein verbindlich erklärten kollektiven Arbeitsabkommen bleiben in Kraft, bis ihre Gültigkeitsdauer abgelaufen ist oder bis sie entweder durch einen in Ausführung des vorliegenden Gesetzes ergangenen Königlichen Erlass oder durch für allgemein verbindlich erklärte kollektive Arbeitsabkommen ersetzt werden. Vorliegender Absatz ist nicht anwendbar auf die Bestimmungen, die nicht mit vorliegendem Gesetz übereinstimmen, es sei denn, dieses Gesetz bietet eine Rechtsgrundlage, die dem König eine entsprechende Abweichungsbefugnis zuerkennt.

**Art. 34** - Vorliegendes Gesetz tritt am ersten Tag des Monats nach dem Monat, im Laufe dessen es im *Belgisches Staatsblatt* veröffentlicht worden ist, in Kraft.

**SERVICE PUBLIC FEDERAL INTERIEUR**

F. 2009 — 2385

[C - 2009/00284]

**12 FEVRIER 2008. — Loi instaurant un nouveau cadre général pour la reconnaissance des qualifications professionnelles CE. — Traduction allemande**

Le texte qui suit constitue la traduction en langue allemande de la loi du 12 février 2008 instaurant un nouveau cadre général pour la reconnaissance des qualifications professionnelles CE (*Moniteur belge* du 2 avril 2008).

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

**FEDERALE OVERHEIDSDIENST BINNENLANDSE ZAKEN**

N. 2009 — 2385

[C - 2009/00284]

**12 FEBRUARI 2008. — Wet tot instelling van een nieuw algemeen kader voor de erkenning van EG-beroepskwalificaties. — Duitse vertaling**

De hierna volgende tekst is de Duitse vertaling van de wet van 12 februari 2008 tot instelling van een nieuw algemeen kader voor de erkenning van EG-beroepskwalificaties (*Belgisch Staatsblad* van 2 april 2008).

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

**FÖDERALER ÖFFENTLICHER DIENST INNERES**

D. 2009 — 2385

[C - 2009/00284]

**12. FEBRUAR 2008 — Gesetz zur Einführung eines neuen allgemeinen Rahmens für die Anerkennung von EG-Berufsqualifikationen — Deutsche Übersetzung**

Der folgende Text ist die deutsche Übersetzung des Gesetzes vom 12. Februar 2008 zur Einführung eines neuen allgemeinen Rahmens für die Anerkennung von EG-Berufsqualifikationen.

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

**FÖDERALER ÖFFENTLICHER PROGRAMMIERUNGSDIENST WISSENSCHAFTSPOLITIK****12. FEBRUAR 2008 — Gesetz zur Einführung eines neuen allgemeinen Rahmens für die Anerkennung von EG-Berufsqualifikationen**

ALBERT II., König der Belgier,

Allen Gegenwärtigen und Zukünftigen, Unser Gruß!

Die Kammern haben das Folgende angenommen und Wir sanktionieren es:

**TITEL I — Allgemeine Bestimmungen**

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

Begriffsbestimmungen

**Art. 2** - § 1 - Für die Zwecke des vorliegenden Gesetzes gelten folgende Begriffsbestimmungen:

a) "reglementierter Beruf": berufliche Tätigkeit oder eine Gruppe beruflicher Tätigkeiten, bei der die Aufnahme oder Ausübung oder eine der Arten der Ausübung direkt oder indirekt durch Rechts- und Verwaltungsvorschriften an den Besitz bestimmter Berufsqualifikationen gebunden ist; eine Art der Ausübung ist insbesondere die Führung einer Berufsbezeichnung, die durch Rechts- oder Verwaltungsvorschriften auf Personen beschränkt ist, die über eine bestimmte Berufsqualifikation verfügen. Trifft der erste Satz nicht zu, so wird ein unter § 2 fallender Beruf als reglementierter Beruf behandelt,

b) "Berufsqualifikationen": Qualifikationen, die durch einen Ausbildungsnachweis, einen Befähigungsnachweis nach Artikel 13 Buchstabe a) erster Gedankenstrich und/oder Berufserfahrung nachgewiesen werden,

c) "Ausbildungsnachweise": Diplome, Prüfungszeugnisse und sonstige Befähigungsnachweise, die von einer Behörde eines Mitgliedstaats, die entsprechend dessen Rechts- und Verwaltungsvorschriften benannt wurde, für den Abschluss einer überwiegend in der Europäischen Gemeinschaft absolvierten Berufsausbildung ausgestellt werden. Findet der erste Satz keine Anwendung, so sind Ausbildungsnachweise im Sinne von § 3 den hier genannten Ausbildungsnachweisen gleichgestellt,