

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

### SERVICE PUBLIC FEDERAL INTERIEUR

F. 2009 — 3300

[C — 2009/00615]

**19 JUNI 2009. — Loi portant des dispositions diverses en matière d'emploi pendant la crise. — Traduction allemande d'extraits**

Le texte qui suit constitue la traduction en langue allemande des articles 14 à 28 et 35 de la loi du 19 juin 2009 portant des dispositions diverses en matière d'emploi pendant la crise (*Moniteur belge* du 25 juin 2009).

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

### FEDERALE OVERHEIDSDIENST BINNENLANDSE ZAKEN

N. 2009 — 3300

[C — 2009/00615]

**19 JUNI 2009. — Wet houdende diverse bepalingen over tewerkstelling in tijden van crisis  
Duitse vertaling van uittreksels**

De hierna volgende tekst is de Duitse vertaling van de artikelen 14 tot 28 en 35 van de wet van 19 juni 2009 houdende diverse bepalingen over tewerkstelling in tijden van crisis (*Belgisch Staatsblad* van 25 juni 2009).

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

### FÖDERALER ÖFFENTLICHER DIENST INNERES

D. 2009 — 3300

[C — 2009/00615]

**19. JUNI 2009 — Gesetz zur Festlegung verschiedener Bestimmungen in Sachen Beschäftigung während der Krise  
Deutsche Übersetzung von Auszügen**

Der folgende Text ist die deutsche Übersetzung der Artikel 14 bis 28 und 35 des Gesetzes vom 19. Juni 2009 zur Festlegung verschiedener Bestimmungen in Sachen Beschäftigung während der Krise.

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

### FÖDERALER ÖFFENTLICHER DIENST BESCHÄFTIGUNG, ARBEIT UND SOZIALE KONZERTIERUNG

**19. JUNI 2009 — Gesetz zur Festlegung verschiedener Bestimmungen in Sachen Beschäftigung während der Krise**

ALBERT II., König der Belgier,  
Allen Gegenwärtigen und Zukünftigen, Unser Gruß!

Die Kammern haben das Folgende angenommen und Wir sanktionieren es:

(...)

#### TITEL 2 — Zeitweilige Krisenmaßnahmen zur Anpassung des Beschäftigungsvolumens

##### KAPITEL 1 — Anwendungsbereich

**Art. 14 - § 1** - Vorliegender Titel findet Anwendung auf Arbeitnehmer und Arbeitgeber, die in den Anwendungsbereich des Gesetzes vom 5. Dezember 1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen fallen.

§ 2 - Die Anwendung der in vorliegendem Titel vorgesehenen beiden Krisenmaßnahmen ist jedoch beschränkt auf die in § 4 erwähnten Unternehmen in Schwierigkeiten, die für die jeweiligen in vorliegendem Titel vorgesehenen Maßnahmen gebunden sind durch:

1. ein innerhalb der zuständigen paritätischen Kommission abgeschlossenes kollektives Arbeitsabkommen, das binnen einer Woche nach Inkrafttreten des vorliegenden Gesetzes hinterlegt worden ist,

2. wenn es kein in Nr. 1 erwähntes kollektives Sektorenabkommen gibt, für Unternehmen mit Gewerkschaftsvertretung, ein auf Ebene des Unternehmens abgeschlossenes kollektives Abkommen. Wenn binnen zwei Wochen nach Beginn der Verhandlungen, via eine formelle Einladung der Gewerkschaftsvertretung, zum Abschluss eines kollektiven Arbeitsabkommens auf Ebene des Unternehmens kein Ergebnis erzielt worden ist, kann der Arbeitgeber die jeweiligen in vorliegendem Titel erwähnten Maßnahmen noch anwenden, sofern er durch einen in vorliegendem Artikel erwähnten Unternehmensplan gebunden ist, der gemäß dem in § 3 vorgesehenen Verfahren gebilligt worden ist,

3. wenn es kein in Nr. 1 erwähntes kollektives Sektorenabkommen gibt, für Unternehmen ohne Gewerkschaftsvertretung, einen im vorliegenden Artikel vorgesehenen Unternehmensplan, der gemäß dem in § 3 vorgesehenen Verfahren gebilligt worden ist,

4. wenn es kein in Nr. 1 erwähntes kollektives Sektorenabkommen gibt, für Unternehmen ohne Gewerkschaftsvertretung, ein kollektives Arbeitsabkommen.

Der in den Nummern 3 und 4 erwähnte Unternehmensplan ist für die Arbeitnehmer und Arbeitgeber im Unternehmen verbindlich.

Diese kollektiven Arbeitsabkommen und dieser Unternehmensplan müssen:

- den ausdrücklichen Vermerk enthalten, dass sie im Rahmen des vorliegenden Titels abgeschlossen worden sind,
- die ausdrückliche Angabe enthalten, auf welche der beiden in vorliegendem Titel erwähnten zeitweiligen Krisenmaßnahmen sie sich beziehen,

- bei der Kanzlei der Direktion der kollektiven Arbeitsbeziehungen des Föderalen Öffentlichen Dienstes Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung hinterlegt werden,
- Maßnahmen zur maximalen Aufrechterhaltung der Beschäftigung enthalten.

Wenn diese kollektiven Arbeitsabkommen und dieser Unternehmensplan sich auf die Maßnahme der zeitweiligen kollektiven Regelung der vollständigen oder teilweisen Aussetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags beziehen, muss für diese Maßnahme mindestens Folgendes bestimmt werden:

- der Betrag der in Artikel 23 § 7 erwähnten Zuschläge,
- die Dauer der vollständigen und teilweisen Aussetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags, ohne dass diese Dauer die in Artikel 26 erwähnte Höchstdauer überschreiten darf.

§ 3 - Der in § 2 Absatz 1 Nr. 2 und 3 erwähnte Unternehmensplan muss vom Unternehmen zusammen mit einem mit Gründen versehenen Antrag per Einschreiben dem Generaldirektor des Dienstes der kollektiven Arbeitsbeziehungen des Föderalen Öffentlichen Dienstes Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung übermittelt werden.

Der Generaldirektor legt den Unternehmensplan sofort zur Beschlussfassung einer vom König durch einen im Ministerrat beratenen Erlass eingesetzten Kommission vor, die sich zusammensetzt aus fünf Mitgliedern, die von den im Nationalen Arbeitsrat tagenden repräsentativen Arbeitnehmerorganisationen vorgeschlagen werden, fünf Mitgliedern, die von den im Nationalen Arbeitsrat tagenden repräsentativen Arbeitgeberorganisationen vorgeschlagen werden, und drei Mitgliedern, die durch einen im Ministerrat beratenen Erlass ernannt werden. Der König kann durch einen im Ministerrat beratenen Erlass genauere Regeln für die Zusammensetzung und die Arbeitsweise dieser Kommission festlegen.

Die Kommission fasst binnen zwei Wochen nach Erhalt des Unternehmensplans einen mit Gründen versehenen Beschluss auf der Grundlage folgender Kriterien:

- Das Unternehmen erfüllt die Bedingungen für die Anerkennung als Unternehmen in Schwierigkeiten gemäß den Bestimmungen von § 4.
- Der Unternehmensplan erfüllt die Bedingungen von § 2.
- Es ist nachgewiesen, dass durch die Anwendung der im Unternehmensplan vorgesehenen Maßnahmen Entlassungen vermieden werden.

Die mit Gründen versehenen Beschlüsse dieser Kommission werden den betreffenden Unternehmen vom Generaldirektor des Dienstes der kollektiven Arbeitsbeziehungen des Föderalen Öffentlichen Dienstes Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung mitgeteilt.

§ 4 - Als ein Unternehmen in Schwierigkeiten gilt:

1. das Unternehmen, im Sinne der juristischen Einheit, mit einem wesentlichen Rückgang seines Umsatzes oder seiner Produktion um mindestens 20 % in einem der vier Quartale vor dem ersten Rückgriff auf die Verkürzung der Arbeitsleistungen, um der Krise entgegenzuwirken, im Vergleich zum gleichen Quartal des Vorjahres; wenn dieser Rückgang nicht aus dem letzten Quartal der vier Quartale vor dem Rückgriff auf die Verkürzung der Arbeitsleistungen, um der Krise entgegenzuwirken, hervorgeht, dann muss die Tendenz zum Rückgang in dem oder den anderen Quartalen vor dem Rückgriff auf die Verkürzung der Arbeitsleistungen, um der Krise entgegenzuwirken, bestätigt werden. Zum Nachweis des Umsatzrückgangs werden die Mehrwertsteuererklärungen der betreffenden Quartale beigefügt,

2. das Unternehmen, im Sinne der in Artikel 14 des Gesetzes vom 20. September 1948 zur Organisation der Wirtschaft erwähnten technischen Betriebseinheit oder der juristischen Einheit oder der Niederlassungseinheit im Sinne des Gesetzes vom 16. Januar 2003 zur Schaffung einer Zentralen Datenbank der Unternehmen, das während des Quartals vor dem Quartal, im Laufe dessen das in Artikel 15 § 1 oder 22 erwähnte Formular notifiziert wird, eine Anzahl Tage vorübergehender Arbeitslosigkeit aus wirtschaftlichen Gründen für die Arbeiter in Höhe von mindestens 20 % der Gesamtanzahl der dem Landesamt für soziale Sicherheit gemeldeten Tage kennt.

Der König kann spezifische Regeln und Modalitäten in Bezug auf das Verfahren festlegen, das das Unternehmen zu befolgen hat, um nachzuweisen, dass es einem der in vorliegendem Artikel erwähnten Kriterien entspricht. Er kann auch durch einen im Ministerrat beratenen Erlass ein Kriterium vorsehen, das sich auf den Rückgang der Bestellungen bezieht.

## KAPITEL 2 — *Zeitweilige individuelle Verkürzung der Arbeitsleistungen, um der Krise entgegenzuwirken*

### *Abschnitt 1 — Vereinbarung zur individuellen Verkürzung der Arbeitsleistungen*

**Art. 15** - § 1 - Der Arbeitgeber, dessen Unternehmen in Schwierigkeiten im Sinne von Artikel 14 § 4 von Kapitel 1 ist, kann, sofern er durch ein kollektives Arbeitsabkommen oder einen gebilligten Unternehmensplan, vorgesehen in Artikel 14 §§ 2 und 3, gebunden ist, jedem vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer vorschlagen, seine Arbeitsleistungen für einen Zeitraum von mindestens einem Monat und höchstens sechs Monaten um 1/5 oder 1/2 zu verkürzen.

Mindestens vierzehn Tage bevor der Arbeitgeber Absatz 1 anwenden kann, muss er dem Arbeitslosigkeitsbüro des Landesamts für Arbeitsbeschaffung des Ortes, wo sich das Unternehmen befindet, ein Formular per Einschreiben notifizieren, dessen Muster von dem für die Beschäftigung zuständigen Minister festgelegt wird, mit dem er nachweist, dass er eine der in Artikel 14 vorgesehenen Bedingungen erfüllt, es sei denn, er hat bereits das in Artikel 22 erwähnte Formular notifiziert. Wenn er sich auf die erste Bedingung von Artikel 14 § 4 beruft, fügt er diesem Formular die Mehrwertsteuererklärungen der betreffenden Quartale bei.

§ 2 - Bei Einverständnis des Arbeitnehmers muss die Vereinbarung zur zeitweiligen Verkürzung seiner Vollzeitleistungen schriftlich festgestellt werden, wie es in Artikel 11*bis* des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge vorgeschrieben ist.

Eine solche Vereinbarung kann erneuert werden, sofern die in Artikel 14 § 4 des vorliegenden Titels festgelegten Bedingungen zum Zeitpunkt der Erneuerung noch erfüllt sind.

**Art. 16** - Die verkürzte Arbeitszeit, wie sie aufgrund von Artikel 15 des vorliegenden Kapitels vereinbart worden ist, muss über den Zeitraum, der in der in demselben Artikel 15 erwähnten schriftlichen Vereinbarung festgelegt worden ist, gemäß den in Artikel 26*bis* § 1 des Gesetzes vom 16. März 1971 über die Arbeit festgelegten Modalitäten durchschnittlich eingehalten werden.

**Art. 17** - Im Falle einer wie in Artikel 39 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge erwähnten Kündigung durch den Arbeitgeber während des Zeitraums der Verkürzung der Arbeitsleistungen, um der Krise entgegenzuwirken, versteht man unter «laufender Entlohnung» die Entlohnung, auf die der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Entlassung Anrecht gehabt hätte, wenn er vollzeitbeschäftigt geblieben wäre.

*Abschnitt 2 — Gewährung einer Zulage*

**Art. 18 - § 1** - Eine Zulage wird dem vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer gewährt, der mit seinem Arbeitgeber vereinbart, seine Arbeitsleistungen um 1/5 oder 1/2 gemäß den Bestimmungen von Abschnitt 1 des vorliegenden Kapitels zu verkürzen.

§ 2 - Der König bestimmt durch einen im Ministerrat beratenen Erlass den Betrag dieser Zulage und die besonderen Modalitäten für die Gewährung dieser Zulage. In Ermangelung solcher Bestimmungen werden die Ausführungsmaßnahmen von Artikel 103<sup>quater</sup> des Sanierungsgesetzes vom 22. Januar 1985 zur Festlegung sozialer Bestimmungen angewandt, die sich auf die gleichen Regelungen der Verkürzung der Arbeitsleistungen beziehen.

Diese Zulage hat die gleiche Eigenschaft wie die im Rahmen von Kapitel IV Abschnitt 5 des Sanierungsgesetzes vom 22. Januar 1985 zur Festlegung sozialer Bestimmungen gewährten Zulagen.

Bei Gewährung einer zusätzlichen Entschädigung durch den Arbeitgeber darf die Summe des Bruttolohns, der in vorliegendem Artikel erwähnten Zulage und der vom Arbeitgeber gewährten zusätzlichen Entschädigung den Bruttolohn nicht überschreiten, auf den der Arbeitnehmer vor der zeitweiligen Anpassung der Arbeitszeit Anrecht hatte. Dabei werden weder die Anpassung der Löhne an den Preisindex noch die Lohnerhöhungen berücksichtigt.

**Art. 19** - Der König trifft durch einen im Ministerrat beratenen Erlass die nötigen Maßnahmen, um die Rechtsvorschriften in Bezug auf die soziale Sicherheit zugunsten der in vorliegendem Kapitel erwähnten Arbeitnehmer anzupassen.

*Abschnitt 3 — Verschiedene Bestimmungen*

**Art. 20 - § 1** - Die Arbeitnehmer, die in den sechs Monaten vor Inkrafttreten des vorliegenden Kapitels die in Artikel 103<sup>quater</sup> des Sanierungsgesetzes vom 22. Januar 1985 zur Festlegung sozialer Bestimmungen vorgesehene Regelung angewandt haben, können, wenn sie eine Vereinbarung gemäß Artikel 15 des vorliegenden Kapitels abschließen, den Vorteil genießen, dass die Regelung der Verkürzung ihrer Arbeitsleistungen in ihrer Gesamtheit den Bestimmungen des vorliegenden Kapitels unterliegt, sofern ihr Unternehmen ab Beginn der Anwendung der Regelung einer der in Artikel 14 § 4 vorgesehenen Bedingungen entspricht und durch ein kollektives Arbeitsabkommen oder einen gebilligten Unternehmensplan, vorgesehen in Artikel 14 §§ 2 und 3, gebunden ist.

Dazu kann der König durch einen im Ministerrat beratenen Erlass nähere Regeln und Modalitäten festlegen.

§ 2 - Gemäß Abschnitt 1 von Kapitel 2 abgeschlossene Vereinbarungen zur Verkürzung der Arbeitsleistungen, um der Krise entgegenzuwirken, hören zusammen mit den Bestimmungen von Kapitel 2 auf, wirksam zu sein.

*KAPITEL 3 — Zeitweilige kollektive Regelung der vollständigen oder teilweisen Aussetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags*

**Art. 21** - Die in Artikel 14 § 4 erwähnten Arbeitgeber, die durch ein kollektives Arbeitsabkommen oder einen gebilligten Unternehmensplan, vorgesehen in Artikel 14 §§ 2 und 3, gebunden sind, können von den Bestimmungen des vorliegenden Kapitels Gebrauch machen.

**Art. 22** - Mindestens vierzehn Tage bevor der Arbeitgeber Artikel 23 anwenden kann, muss er dem Arbeitslosigkeitsbüro des Landesamts für Arbeitsbeschaffung des Ortes, wo sich das Unternehmen befindet, ein Formular per Einschreiben notifizieren, dessen Muster von dem für die Beschäftigung zuständigen Minister festgelegt wird, mit dem er nachweist, dass er eine der in Artikel 14 vorgesehenen Bedingungen erfüllt, es sei denn, er hat bereits das in Artikel 15 § 1 erwähnte Formular notifiziert.

Wenn er sich auf die erste Bedingung von Artikel 14 § 4 beruft, fügt er diesem Formular die Mehrwertsteuererklärungen der betreffenden Quartale bei.

Am Tag der in Absatz 1 vorgesehenen Notifizierung muss der Arbeitgeber dem Betriebsrat oder, in Ermangelung eines Betriebsrates, der Gewerkschaftsvertretung eine Abschrift dieser Notifizierung übermitteln.

**Art. 23 - § 1** - Bei Arbeitsmangel für die Angestellten aus wirtschaftlichen Gründen, die mit der Krise zusammenhängen, können eine vollständige Aussetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags des Angestellten oder eine Kurzarbeitsregelung für die Angestellten mit mindestens zwei Arbeitstagen pro Woche eingeführt werden.

Von der in Absatz 1 vorgesehenen Möglichkeit darf nur Gebrauch gemacht werden, wenn eine Notifizierung durch Aushang in den Räumlichkeiten des Unternehmens an einer sichtbaren Stelle mindestens sieben Tage im Voraus, Tag des Aushangs nicht einbegriffen, erfolgt.

In der Notifizierung muss Folgendes angegeben werden:

1. Namen, Vornamen und Gemeinde des Wohnsitzes der Angestellten, für die die Erfüllung des Arbeitsvertrags ausgesetzt ist,
2. die Anzahl Tage der Aussetzung und die Daten, an denen die Erfüllung des Arbeitsvertrags für jeden Angestellten ausgesetzt sein wird,
3. das Datum, an dem die vollständige Aussetzung der Erfüllung des Vertrags oder die Kurzarbeitsregelung beginnen wird, und das Datum, an dem diese Aussetzung oder diese Regelung enden wird.

Der Aushang kann durch eine schriftliche Notifizierung an jeden Angestellten, für den die Erfüllung des Arbeitsvertrags ausgesetzt wird, mindestens sieben Tage im Voraus, Tag der Notifizierung nicht einbegriffen, ersetzt werden. Diese Notifizierung muss die in Absatz 3 Nr. 2 und 3 erwähnten Vermerke enthalten.

Der Arbeitgeber teilt dem Landesamt für Arbeitsbeschaffung den Aushang oder die individuelle Notifizierung am Tag selbst des Aushangs oder der individuellen Notifizierung auf elektronischem Wege mit, und zwar gemäß den vom König in Ausführung von Artikel 51 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge festgelegten Modalitäten oder gemäß besonderen Modalitäten, die Er für die Anwendung des vorliegenden Kapitels festlegt.

§ 2 - Am Tag selbst der in § 1 Absatz 2 vorgesehenen Notifizierung muss der Arbeitgeber dem Betriebsrat oder, in Ermangelung eines Betriebsrates, der Gewerkschaftsvertretung die aus der Krise resultierenden Gründe mitteilen, die die vollständige Aussetzung der Erfüllung des Vertrags oder die Einführung einer Kurzarbeitsregelung rechtfertigen.

§ 3 - Während der in vorliegendem Artikel erwähnten Zeiträume der vollständigen Aussetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags oder der Kurzarbeit hat der Angestellte das Recht, den Vertrag ohne Kündigungsfrist zu beenden.

§ 4 - Jedes Mal, wenn der Arbeitgeber die ursprünglich vorgesehene Anzahl Tage der Aussetzung erhöht oder von einer Kurzarbeitsregelung zu einer vollständigen Aussetzung der Erfüllung des Vertrags übergeht, muss er die Bestimmungen von § 1 des vorliegenden Artikels einhalten.

§ 5 - Für die Berechnung der Dauer der vollständigen Aussetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags oder der Kurzarbeitsregelung wird die vom Arbeitgeber in seiner Notifizierung angegebene Dauer berücksichtigt.

Der Arbeitgeber kann den Folgen seiner Notifizierung jedoch ein Ende setzen und die Vollzeitarbeitsregelung wieder einführen, wenn er die Angestellten durch individuelle Notifizierung davon benachrichtigt.

Für die Anwendung von Absatz 1 werden die Kalenderwochen nach Beendigung der Notifizierung gemäß dem vorhergehenden Absatz nicht berücksichtigt, wenn diese Notifizierung vorher in den in § 1 Absatz 5 vorgesehenen Formen dem Landesamt für Arbeitsbeschaffung mitgeteilt worden ist.

§ 6 - Der Arbeitgeber, der die Bestimmungen von § 1 in Bezug auf die Notifizierungsformalitäten nicht einhält, muss dem Angestellten während eines Zeitraums von sieben Tagen ab dem ersten Tag der effektiven Aussetzung der Erfüllung des Vertrags seine normale Entlohnung zahlen.

Der Arbeitgeber, der die in § 1 festgelegten oder vom Arbeitgeber in seiner Notifizierung mitgeteilten Bestimmungen zur Begrenzung der Dauer der vollständigen Aussetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags oder der Kurzarbeitsregelung nicht einhält, muss dem Angestellten während des Zeitraums, der über diese Grenzen hinausgeht, seine normale Entlohnung zahlen.

Der Arbeitgeber, der die in Absatz 1 erwähnten Bestimmungen nicht einhält, muss dem Angestellten während eines Zeitraums von sieben Tagen ab dem ersten Tag der effektiven Aussetzung des Vertrags seine normale Entlohnung zahlen; er muss dem Angestellten auch im darauffolgenden Zeitraum, für die Tage, an denen die Erfüllung des Vertrags aufgrund des vorliegenden Artikels effektiv ausgesetzt worden ist, eine normale Entlohnung zahlen, deren Höhe vom König festgelegt wird.

§ 7 - Der Arbeitgeber muss für jeden Tag, an dem in Anwendung des vorliegenden Artikels nicht gearbeitet worden ist, einen Zuschlag zu den dem Angestellten geschuldeten Krisenzulagen wegen Aussetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags zahlen. Dieser Zuschlag muss mindestens dem Zuschlag entsprechen, der den Arbeitern desselben Arbeitgebers gewährt wird, denen bei Aussetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags in Anwendung von Artikel 51 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge Arbeitslosengeld gewährt wird.

Der Betrag dieses Zuschlags wird durch ein kollektives Arbeitsabkommen im Sinne des Gesetzes vom 5. Dezember 1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen oder im Unternehmensplan, wie in Artikel 14 §§ 2 und 3 vorgesehen, festgelegt.

**Art. 24** - Die Aussetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags in Anwendung von Artikel 23 ist erst dann möglich, wenn dem Angestellten alle vollständigen Ausgleichsruhetage gewährt worden sind, auf die er gemäß den Artikeln 16 und 26bis des Gesetzes vom 16. März 1971 über die Arbeit, den Artikeln 7 § 3 und 8 § 3 des Gesetzes vom 14. Dezember 2000 zur Festlegung bestimmter Aspekte der Arbeitszeitgestaltung im öffentlichen Sektor und Artikel 11 des Gesetzes vom 4. Januar 1974 über die Feiertage Anrecht hat.

Die in Absatz 1 erwähnte Aussetzung muss auch so lange hinausgeschoben werden, wie im Falle der Anwendung von Artikel 20bis des Gesetzes vom 16. März 1971 über die Arbeit die Leistungen des Arbeitnehmers die durchschnittliche Wochenarbeitszeit über den Zeitraum, der der Aussetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags vorausgeht, überschreiten.

Der Arbeitgeber darf zur Einhaltung dieser durchschnittlichen Wochenarbeitszeit vollständige Ruhetage gewähren.

**Art. 25** - Sowohl der Angestellte als der Arbeitgeber können den Vertrag während der Aussetzung seiner Erfüllung in Anwendung von Artikel 23 kündigen.

Im Falle der Kündigung seitens des Angestellten vor der Aussetzung läuft die Kündigungsfrist während der Aussetzung.

Im Falle der Kündigung seitens des Arbeitgebers vor oder während der Aussetzung läuft die Kündigungsfrist während der Aussetzung nicht.

**Art. 26** - Die in Artikel 23 vorgesehene Regelung der Aussetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags und die in Artikel 23 § 1 erwähnte Kurzarbeitsregelung können für die Zeiträume, die in den kollektiven Arbeitsabkommen oder im gebilligten Unternehmensplan, erwähnt in Artikel 14 §§ 2 und 3, vorgesehen sind, für höchstens sechzehn beziehungsweise sechsundzwanzig Kalenderwochen pro Kalenderjahr eingeführt werden.

Jede Notifizierung muss sich auf eine Kalenderwoche oder auf mehrere Kalenderwochen, wenn es sich um eine Regelung der vollständigen Aussetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags oder eine Kurzarbeitsregelung mit mindestens zwei Arbeitstagen pro Woche handelt, beziehen.

Wenn in ein und demselben Jahr Regelungen der vollständigen Aussetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags und Kurzarbeitsregelungen kombiniert werden, entsprechen zwei Wochen Kurzarbeit einer Woche vollständiger Aussetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags.

**Art. 27** - § 1 - [Abänderungsbestimmung]

§ 2 - In Artikel 53 des Gesetzes vom 26. Juni 2002 über die Unternehmensschließungen wird Absatz 1 wie folgt ergänzt:

«Der Fonds übernimmt einen Teil des Betrags der Krisenzulage wegen Aussetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags für Angestellte, die den Angestellten gezahlt wird, die in Ausführung von Kapitel 3 von Titel 2 des Gesetzes vom 19. Juni 2009 ihren Arbeitsvertrag aussetzen oder zu einer Kurzarbeitsregelung übergehen.»

#### KAPITEL 4 — *Gemeinsame Bestimmungen*

**Art. 28** - Vorliegender Titel tritt am Tag der Veröffentlichung des vorliegenden Gesetzes im *Belgischen Staatsblatt* in Kraft und hört am 1. Januar 2010 auf, in Kraft zu sein.

Der König kann durch einen im Ministerrat beratenen Erlass und nach Stellungnahme des Nationalen Arbeitsrates die Anwendung dieses Titels bis zum 30. Juni 2010 verlängern, wenn die Wirtschaftslage es erfordert.

(...)

**Art. 35** - Wir fertigen das vorliegende Gesetz aus und ordnen an, dass es mit dem Staatssiegel versehen und durch das *Belgische Staatsblatt* veröffentlicht wird.

Gegeben zu Brüssel, den 19. Juni 2009

ALBERT

Von Königs wegen:

Die Vizepremierministerin und Ministerin der Beschäftigung und der Chancengleichheit

Frau J. MILQUET

Die Vizepremierministerin und Ministerin der Sozialen Angelegenheiten und der Volksgesundheit

Frau L. ONKELINX

Die Ministerin der KMB, der Selbständigen, der Landwirtschaft und der Wissenschaftspolitik

Frau S. LARUELLE

Mit dem Staatssiegel versehen:

Der Minister der Justiz

S. DE CLERCK

## SERVICE PUBLIC FEDERAL FINANCES

F. 2009 — 3301

[C - 2009/03354]

**10 SEPTEMBRE 2009. — Arrêté royal fixant les cadres linguistiques du bureau unique des douanes et accises du Service public fédéral Finances**

ALBERT II, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu les lois sur l'emploi des langues en matière administrative, coordonnées le 18 juillet 1966, notamment les articles 43ter, § 4 et 44bis, insérés par la loi du 12 juin 2002;

Vu l'arrêté royal du 19 septembre 2005 déterminant, en vue de l'application de l'article 43ter des lois sur l'emploi des langues en matière administrative, coordonnées le 18 juillet 1966, les emplois des agents des services centraux des services publics fédéraux, qui constituent un même degré de la hiérarchie;

Vu le plan de personnel 2009 du Service public fédéral Finances, approuvé le 28 juillet 2009 par les autorités compétentes et dans lequel sont prévus les postes de travail au bureau unique des douanes et des accises;

Considérant qu'il a été satisfait aux prescriptions de l'article 54, alinéa 2, des lois précitées;

Vu l'avis n° 41.104 de la Commission permanente de contrôle linguistique, donné le 13 juillet 2009;

Considérant que le bureau unique des douanes et des accises est un service d'exécution qui n'exerce pas de direction administrative, qui ne doit pas assurer le respect de la jurisprudence administrative et qui a le pays entier comme circonscription;

Considérant que le bureau unique des douanes et des accises est par conséquent un service national d'exécution, de sorte qu'il est nécessaire de fixer des cadres linguistiques afin de mettre en œuvre le plan d'action repris au plan de personnel;

Sur la proposition de Notre Ministre des Finances,

Nous avons arrêté et arrêtons :

**Article 1<sup>er</sup>.** Dans les services du bureau unique des douanes et accises, les emplois de chaque degré de la hiérarchie sont répartis entre le cadre linguistique français et le cadre linguistique néerlandais dans les proportions définies dans le tableau annexé au présent arrêté.

**Art. 2.** Le présent arrêté entre en vigueur le jour de sa publication au *Moniteur belge*.

**Art. 3.** Notre Ministre des Finances est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Châteauneuf-de-Grasse, le 10 septembre 2009.

ALBERT

Par le Roi :

Le Ministre des Finances,  
D. REYNDEERS

## FEDERALE OVERHEIDSDIENST FINANCIËN

N. 2009 — 3301

[C - 2009/03354]

**10 SEPTEMBER 2009. — Koninklijk besluit tot vaststelling van de taalkaders van het enig kantoor der douane en accijnzen van de Federale Overheidsdienst Financiën**

ALBERT II, Koning der Belgen,

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

Gelet op de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken, gecoördineerd op 18 juli 1966, inzonderheid op de artikelen 43ter, § 4 en 44bis, ingevoegd bij de wet van 12 juni 2002;

Gelet op het koninklijk besluit van 19 september 2005 tot vaststelling, met het oog op de toepassing van artikel 43ter van de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken, gecoördineerd op 18 juli 1966, van de betrekkingen van de ambtenaren van de centrale diensten van de federale overheidsdiensten, die eenzelfde trap van de hiërarchie vormen;

Gelet op het personeelsplan 2009 van de Federale Overheidsdienst Financiën, dat op 28 juli 2009 door de bevoegde autoriteiten werd goedgekeurd en dat voorziet in de werkposten bij het enig kantoor der douane en accijnzen;

Overwegende dat voldaan werd aan de voorschriften van artikel 54, tweede lid van de voormelde wetten;

Gelet op het advies nr. 41.104 van de Vaste Commissie voor Taaltoezicht, gegeven op 13 juli 2009;

Overwegende dat het enig kantoor der douane en accijnzen een uitvoeringsdienst is waarvan geen leiding uitgaat, die de éénheid van administratieve rechtspraak niet dient te verzekeren en die het ganse land als ambtsgebied heeft;

Overwegende dat het enig kantoor der douane en accijnzen derhalve een nationale uitvoeringsdienst is, zodat dient te worden voorzien in taalkaders, teneinde het actieplan ervoor opgenomen in het personeelsplan in werking te laten treden;

Op de voordracht van Onze Minister van Financiën,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

**Artikel 1.** In de diensten van het enig kantoor der douane en accijnzen worden de betrekkingen in elke trap van de hiërarchie verdeeld tussen het Franse en het Nederlandse taalkader volgens de verhoudingen die in de bij dit besluit gevoegde tabel zijn bepaald.

**Art. 2.** Dit besluit treedt in werking de dag waarop het in het *Belgisch Staatsblad* wordt bekendgemaakt.

**Art. 3.** Onze Minister van Financiën is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Châteauneuf-de-Grasse, 10 september 2009.

ALBERT

Van Koningswege :

De Minister van Financiën,  
D. REYNDEERS