

SERVICE PUBLIC FEDERAL INTERIEUR

F. 2009 — 4102

[C - 2009/00842]

19 MARS 1991. — Loi portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel. — Coordination officieuse en langue allemande

Le texte qui suit constitue la coordination officieuse en langue allemande de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel (*Moniteur belge* du 29 mars 1991), telle qu'elle a été modifiée successivement par :

— la loi du 20 juillet 1991 portant des dispositions sociales et diverses (*Moniteur belge* du 1^{er} août 1991, *err.* du 22 octobre 1991);

— la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises (*Moniteur belge* du 9 août 2002, *err.* du 4 décembre 2002).

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

FEDERALE OVERHEIDSDIENST BINNENLANDSE ZAKEN

N. 2009 — 4102

[C - 2009/00842]

19 MAART 1991. — Wet houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden. — Officieuze coördinatie in het Duits

De hierna volgende tekst is de officieuze coördinatie in het Duits van de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden (*Belgisch Staatsblad* van 29 maart 1991), zoals ze achtereenvolgens werd gewijzigd bij :

— de wet van 20 juli 1991 houdende sociale en diverse bepalingen (*Belgisch Staatsblad* van 1 augustus 1991, *err.* van 22 oktober 1991);

— de wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van de ondernemingen (*Belgisch Staatsblad* van 9 augustus 2002, *err.* van 4 december 2002).

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

FÖDERALER ÖFFENTLICHER DIENST INNERES

D. 2009 — 4102

[C - 2009/00842]

19. MÄRZ 1991 — Gesetz 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 — Inoffizielle Koordinierung in deutscher Sprache

Der folgende Text ist die inoffizielle Koordinierung in deutscher Sprache 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, so wie es nacheinander abgeändert wurde ist durch:

— das Gesetz vom 20. Juli 1991 zur Festlegung sozialer und sonstiger Bestimmungen,

— das Gesetz vom 26. Juni 2002 über die Unternehmensschließungen.

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

MINISTERIUM DER BESCHÄFTIGUNG UND DER ARBEIT

19. MÄRZ 1991 — Gesetz 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

KAPITEL I — Einleitende Bestimmungen

Artikel 1 - § 1 - Vorliegendes Gesetz ist anwendbar auf:

1. die ordentlichen Mitglieder und die Ersatzmitglieder, die das Personal in den Betriebsräten und den Ausschüssen für Arbeitssicherheit, Betriebshygiene und Verschönerung der Arbeitsplätze vertreten,

2. die Kandidaten für die Wahlen der Vertreter des Personals in denselben Organen,

3. die Arbeitgeber, die die vorerwähnten Personen beschäftigen.

§ 2 - Für die Anwendung des vorliegenden Gesetzes versteht man unter:

1. Personalvertreter: das ordentliche Mitglied oder das Ersatzmitglied im Sinne von § 1 Nr. 1,

2. Kandidaten für das Amt als Personalvertreter: den Kandidaten im Sinne von § 1 Nr. 2,

3. Rat: den Betriebsrat,

4. Ausschuss: den Ausschuss für Arbeitssicherheit, Betriebshygiene und Verschönerung der Arbeitsplätze,

5. Unternehmen oder technischer Betriebseinheit: die technische Betriebseinheit im Sinne des Gesetzes vom 20. September 1948 zur Organisation der Wirtschaft und des Gesetzes vom 10. Juni 1952 über die Gesundheit und die Sicherheit der Arbeitnehmer und über die gesundheitliche Zuträglichkeit der Arbeit und der Arbeitsplätze,

6. Schließung: jede endgültige Einstellung der Haupttätigkeit des Unternehmens oder einer seiner Abteilungen.

Art. 2 - § 1 - Personalvertreter und Kandidaten für das Amt als Personalvertreter können nur aus einem vorab vom Arbeitsgericht angenommenen schwerwiegenden Grund oder aus vorab vom zuständigen paritätischen Organ anerkannten wirtschaftlichen oder technischen Gründen entlassen werden.

Für die Anwendung des vorliegenden Artikels gilt als Entlassung:

1. jede Beendigung des Arbeitsvertrags durch den Arbeitgeber, sei es mit oder ohne Entschädigung, mit oder ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist, die während des in den Paragraphen 2 oder 3 erwähnten Zeitraums notifiziert wird,

2. jede Beendigung des Arbeitsvertrags durch den Arbeitnehmer aufgrund eines Sachverhalts, der einen dem Arbeitgeber anzulastenden Grund darstellt,

3. der Verstoß des Arbeitgebers gegen den in Anwendung von Artikel 5 § 3 gefassten Beschluss des Präsidenten des Arbeitsgerichts, in dem die Fortsetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags während des laufenden Verfahrens vor den Arbeitsgerichten beschlossen wird.

§ 2 - Die Personalvertreter fallen unter die Anwendung der Bestimmungen von § 1 während eines Zeitraums, der ab dem dreißigsten Tag vor dem Aushang der Bekanntmachung zur Festlegung des Wahldatums bis zum Datum, an dem die bei den nächsten Wahlen gewählten Kandidaten eingesetzt werden, läuft.

Wenn der für die Einsetzung eines Rates oder Ausschusses vorgesehene Mindestpersonalbestand nicht mehr erreicht wird und demzufolge die Erneuerung dieser Organe nicht mehr vorgenommen werden muss, fallen die bei den vorhergehenden Wahlen gewählten Kandidaten während sechs Monaten ab dem ersten Tag der vom König festgelegten Wahlperiode weiterhin unter die Anwendung der Bestimmungen des vorliegenden Paragraphen. Dies ist auch der Fall, wenn in Ermangelung der erforderlichen Kandidaturen keine neuen Wahlen organisiert werden.

Die Personalvertreter, die das Alter von fünfundsechzig Jahren erreichen, fallen nicht mehr unter die Anwendung der Bestimmungen des vorliegenden Paragraphen, außer wenn es im Unternehmen üblich ist, die Arbeitnehmerkategorie, der sie angehören, weiterhin zu beschäftigen.

§ 3 - Die Kandidaten für das Amt als Personalvertreter, die bei den Wahlen der Personalvertreter in den Räten und Ausschüssen vorgeschlagen werden und die Wählbarkeitsbedingungen erfüllen, fallen unter die Anwendung der Bestimmungen der Paragraphen 1 und 2, wenn es sich um ihre erste Kandidatur handelt.

Die Kandidaten für das Amt als Personalvertreter im Sinne von Absatz 1 fallen unter die Anwendung der Bestimmungen der Paragraphen 1 und 2 während eines Zeitraums, der am dreißigsten Tag vor dem Aushang der Bekanntmachung zur Festlegung des Wahldatums anfängt und zwei Jahre nach dem Aushang des Wahlergebnisses endet, wenn sie bereits Kandidaten waren und bei den vorhergehenden Wahlen nicht gewählt wurden.

Die Kandidaten, die bei Wahlen vorgeschlagen worden sind, die für ungültig erklärt worden sind, fallen auch unter die Anwendung der Bestimmungen des vorliegenden Paragraphen.

§ 4 - Das Mandat der Personalvertreter oder die Eigenschaft eines Kandidaten für das Amt als Personalvertreter darf für den Betreffenden weder Nachteile noch besondere Vorteile zur Folge haben.

§ 5 - Die Personalvertreter und die Kandidaten für das Amt als Personalvertreter dürfen nicht von einer technischen Betriebseinheit in eine andere technische Betriebseinheit derselben juristischen Einheit versetzt werden, außer wenn sie zum Zeitpunkt der Entscheidung ihre schriftliche Zustimmung dazu gegeben haben oder wenn es wirtschaftliche oder technische Gründe gibt, die vorab vom zuständigen paritätischen Organ im Sinne von Artikel 3 § 1 Absatz 1 anerkannt worden sind.

Die Versetzung von einer Abteilung einer technischen Betriebseinheit in eine andere Abteilung derselben technischen Betriebseinheit wird für die Anwendung des vorliegenden Gesetzes als ungeschehen betrachtet, wenn sie binnen sechs Monaten vor der Schließung dieser neuen Abteilung erfolgt ist.

§ 6 - Keine andere Weise der Beendigung des Arbeitsvertrags als die in § 1 bestimmten Weisen darf geltend gemacht werden, mit Ausnahme:

- vom Ablauf der Vertragszeit,
- von der Beendigung der Arbeit, für die der Vertrag geschlossen worden ist,
- von der einseitigen Beendigung dieses Vertrags durch den Arbeitnehmer,
- vom Tod des Arbeitnehmers,
- von höherer Gewalt,
- von einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

KAPITEL II — Entlassung aus wirtschaftlichen oder technischen Gründen

Art. 3 - § 1 - Der Arbeitgeber, der einen Personalvertreter oder einen Kandidaten für das Amt als Personalvertreter aus wirtschaftlichen oder technischen Gründen entlassen möchte, muss die Sache vorab durch Einschreibebrief bei der zuständigen paritätischen Kommission anhängig machen. In Ermangelung einer paritätischen Kommission oder wenn die paritätische Kommission nicht arbeitet, muss er die Sache beim Nationalen Arbeitsrat anhängig machen.

Die paritätische Kommission oder gegebenenfalls der Nationale Arbeitsrat muss sich über das Vorhanden- oder Nichtvorhandensein wirtschaftlicher oder technischer Gründe binnen zwei Monaten ab dem Datum, an dem der Arbeitgeber dies beantragt hat, aussprechen.

In Ermangelung eines Beschlusses des paritätischen Organs binnen der im vorangehenden Absatz festgelegten Frist darf der Arbeitgeber den Personalvertreter oder den Kandidaten für das Amt als Personalvertreter nur im Falle der Schließung des Unternehmens oder einer Abteilung des Unternehmens oder im Falle der Entlassung einer bestimmten Personalkategorie entlassen.

Außer im Falle der Schließung des Unternehmens oder einer seiner Abteilungen darf der Arbeitgeber die Entlassung nicht vornehmen, bevor die Arbeitsgerichte das Vorhandensein der wirtschaftlichen oder technischen Gründe anerkannt haben. Um diese Anerkennung zu erhalten, muss der Arbeitgeber einen Antrag auf Anerkennung der wirtschaftlichen oder technischen Gründe, die die Entlassung eines Personalvertreters oder eines Kandidaten für das Amt als Personalvertreter rechtfertigen, durch Ladung beim Präsidenten des Arbeitsgerichts anhängig machen. Das Verfahren wird durch die in den Artikeln 8, 10 und 11 des vorliegenden Gesetzes festgelegten Regeln geregelt. Der Arbeitgeber muss die Erfüllung des Arbeitsvertrags während des laufenden Verfahrens vor den Arbeitsgerichten gewährleisten. Wenn mit dem Urteil die wirtschaftlichen oder technischen Gründe anerkannt werden, darf er die Entlassung erst ab dem dritten Werktag nach Ablauf der Berufungsfrist oder, wenn Berufung eingelegt worden ist, ab dem dritten Werktag nach der Notifizierung des Entscheids, mit dem die wirtschaftlichen oder technischen Gründe anerkannt werden, notifizieren.

§ 2 - Die Tatsache, dass der Arbeitnehmer Personalvertreter oder Kandidat für das Amt als Personalvertreter ist oder dass seine Kandidatur von einer bestimmten repräsentativen Arbeitnehmerorganisation eingereicht worden ist, darf auf keinen Fall die Entscheidung des Arbeitgebers, ihn zu entlassen, beeinflussen.

§ 3 - Dem Arbeitgeber obliegt die Beweislast für die zur Rechtfertigung der Entlassung geltend gemachten wirtschaftlichen oder technischen Gründe und für die Tatsache, dass die Entlassung nicht gegen die Bestimmung von § 2 verstößt.

KAPITEL III — Entlassung aus schwerwiegenden Gründen

Art. 4 - § 1 - Der Arbeitgeber, der vorhat, einen Personalvertreter oder einen Kandidaten für das Amt als Personalvertreter aus schwerwiegenden Gründen zu entlassen, muss den Betreffenden und die Organisation, die ihn vorgeschlagen hat, per Einschreibebrief, den er binnen drei Werktagen nach dem Tag, an dem er Kenntnis von dem die Entlassung rechtfertigenden Sachverhalt erhalten hat, darüber informieren. Er muss auch binnen derselben Frist die Sache per Antrag beim Präsidenten des Arbeitsgerichts anhängig machen.

§ 2 - Der Antrag wird per Einschreibebrief an die Kanzlei gerichtet und umfasst:

1. Angabe von Tag, Monat und Jahr,
2. Name, Vorname, Beruf, Wohnsitz des Antragstellers und gegebenenfalls seine Eigenschaften und die Eintragung ins Handelsregister oder Handwerksregister oder, wenn es sich um eine juristische Person handelt, Angabe ihrer Bezeichnung, ihrer Rechtsnatur und ihres Gesellschaftssitzes,
3. Name, Vorname, Wohnsitz und Eigenschaft der vorzuladenden Personen,
4. Unterschrift des Antragstellers oder seines Rechtsanwaltes.

Der Arbeitgeber fügt dem Antrag eine Abschrift der in § 1 erwähnten Briefe bei.

§ 3 - Der Arbeitgeber muss in den in § 1 erwähnten Briefen jeden Sachverhalt vermerken, von dem er annimmt, dass er ab dem Zeitpunkt, an dem er von den Arbeitsgerichten für wahr und ausreichend schwerwiegend befunden worden wäre, jede berufliche Zusammenarbeit definitiv unmöglich machen würde. Auf keinen Fall darf es sich um einen Sachverhalt handeln, der mit der Ausübung des Mandats des Personalvertreters in Zusammenhang steht.

§ 4 - Die Modalitäten und die Fristen für die Notifizierung sowie die Vermerke, die durch vorliegenden Artikel auferlegt werden, sind bei Strafe der Nichtigkeit vorgeschrieben.

Art. 5 - § 1 - Eine Verhandlungsperiode von fünf Werktagen beginnt am dritten Werktag nach dem Tag, an dem die in Artikel 4 erwähnten Einschreibebriefe versandt worden sind.

Der Arbeitnehmer und die Organisation, die ihn vorgeschlagen hat, nehmen Kontakt mit dem Arbeitgeber auf, um ihn von ihrem Standpunkt über den geltend gemachten Sachverhalt in Kenntnis zu setzen.

§ 2 - Die Parteien werden vom Greffier vorgeladen, um in einer Sitzung, die in dem in § 1 erwähnten Zeitraum festgelegt wird, getrennt und persönlich vor dem Präsidenten des Arbeitsgerichts zu erscheinen, damit sie von der Tragweite des zu befolgenden Verfahrens in Kenntnis gesetzt werden. Eine Abschrift des Antrags wird der Vorladung beigefügt.

§ 3 - Der Präsident legt das Datum einer neuen Sitzung, im Laufe derer er versuchen wird die Parteien auszusöhnen, auf einen Tag unmittelbar nach der Verhandlungsperiode fest.

Falls es zu einer Einigung kommt, hält der Präsident deren Wortlaut in dem von ihm erstellten Protokoll fest und wird die Ausfertigung mit der Vollstreckungsklausel versehen.

Wenn die Parteien nicht ausgesöhnt werden können, vermerkt der Präsident dies im Beschluss, den er am selben Tag fasst und in dem er über die eventuelle Aussetzung des Arbeitsvertrags des Personalvertreters während der Dauer des Verfahrens in Bezug auf die Anerkennung des schwerwiegenden Grundes befindet.

Die Entscheidung beruht auf der Erwägung, dass die geltend gemachten Gründe nicht mit der Eigenschaft als Personalvertreter und den gewerkschaftlichen Tätigkeiten zusammenhängen, und sie wird am Tag der Befassung des Präsidenten des Arbeitsgerichts durch den Arbeitgeber in Anwendung von Artikel 6 wirksam. Gegen sie kann weder Berufung noch Einspruch eingelegt werden. Sie wird den Parteien spätestens am dritten Werktag nach der Verkündung per Gerichtsbrief notifiziert.

§ 4 - Die Aussetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags setzt auch die Aussetzung der Ausübung des Mandats des Personalvertreters voraus.

§ 5 - Was den Kandidaten für das Amt als Personalvertreter betrifft, entscheidet der Arbeitgeber selbst, ob der Arbeitsvertrag während des Gerichtsverfahrens ausgesetzt wird. Diese Aussetzung kann nicht vor dem in Artikel 6 erwähnten Datum der Ladung beginnen.

§ 6 - Unter Parteien versteht man den Arbeitgeber, den Arbeitnehmer und die Organisation, die Letzteren als Kandidaten vorgeschlagen hat.

Art. 6 - Der Arbeitgeber, der nach Ablauf der in Artikel 5 § 1 erwähnten Verhandlungsperiode seine Entlassungsentscheidung aufrechterhält, muss die Sache binnen drei Werktagen nach Ablauf der Verhandlungsperiode, wenn es sich um einen Kandidaten für das Amt als Personalvertreter handelt, und binnen drei Werktagen nach dem Tag, an dem der Präsident des Arbeitsgerichts die in Artikel 5 § 3 erwähnte Entscheidung erlassen hat, wenn es sich um einen Personalvertreter handelt, wie im Eilverfahren beim Präsidenten des Arbeitsgerichts anhängig machen.

Art. 7 - In der Ladung wird der schwerwiegende Grund, der den Antrag rechtfertigt, vermerkt. Der geltend gemachte Sachverhalt darf sich nicht von demjenigen unterscheiden, der in Anwendung von Artikel 4 § 1 notifiziert worden ist. Im weiteren Verlauf des Verfahrens darf dem Arbeitsgericht kein anderer Grund vorgebracht werden. Eine Abschrift des Briefes, der wie in Artikel 4 § 1 vorgesehen dem Arbeitnehmer und der Organisation, die ihn vorgeschlagen hat, zugesandt worden ist, muss zur Akte gelegt werden.

Art. 8 - Die Sache wird bei der erstmöglichen Sitzung eingeleitet und zwecks Aussöhnung der Parteien behandelt.

Wenn die Parteien nicht ausgesöhnt werden können, vermerkt der Präsident dies in dem Beschluss, den er am selben Tag fasst und durch den er die Sache an eine Kammer des Gerichts verweist. Dieser Beschluss wird den Parteien spätestens am dritten Werktag nach der Verkündung notifiziert und gegen diesen Beschluss kann weder Berufung noch Einspruch eingelegt werden.

Die Sitzung des Arbeitsgerichts, in der die Sache vorgebracht wird, findet binnen einer Frist von dreißig Werktagen statt. Der Richter kann diese Frist jedoch mit Zustimmung der Parteien bis auf fünfundvierzig Tage verlängern.

Er legt auch die Fristen fest, innerhalb derer die Aktenstücke und die Schlussanträge hinterlegt werden müssen.

Die Entscheidungen des Präsidenten werden den Parteien spätestens am dritten Werktag nach der Verkündung per Gerichtsbrief notifiziert. Gegen diese Entscheidungen kann weder Berufung noch Einspruch eingelegt werden.

Art. 9 - Wenn der Präsident des Arbeitsgerichts im Rahmen einer vorläufigen Maßnahme für einen Personalvertreter oder der Arbeitgeber für einen Kandidaten für das Amt als Personalvertreter beschließt, dass die Erfüllung des Arbeitsvertrags ausgesetzt bleiben muss bis zu dem Zeitpunkt, an dem eine rechtsgültige Entscheidung über die Schwere der vom Arbeitgeber geltend gemachten Gründe notifiziert worden ist, oder, wenn keine Berufung eingelegt worden ist, bis zum Ablauf der Berufungsfrist, muss der Arbeitgeber am Ende jedes gewöhnlichen Zahlungszeitraums eine Zusatzentschädigung zum Arbeitslosengeld zahlen, wodurch dem Personalvertreter oder dem Kandidaten für das Amt als Personalvertreter ein Einkommen gewährleistet wird, das seinem Nettolohn entspricht.

Der König bestimmt den Berechnungsmodus dieser Zusatzentschädigung. Der Referenzlohn, der als Grundlage für die Berechnung der Zusatzentschädigung dient, ist an die Entwicklung des Verbraucherpreisindex gebunden gemäß der Formel, die in dem auf den Arbeitnehmer anwendbaren kollektiven Arbeitsabkommen vorgesehen ist, oder in Ermangelung eines solchen Abkommens gemäß der Formel, die normalerweise auf den Lohn dieses Arbeitnehmers anwendbar ist.

Die Bestimmungen des Gesetzes vom 12. April 1965 über den Schutz der Entlohnung der Arbeitnehmer sind anwendbar auf die Zahlung der in vorliegendem Artikel vorgesehenen Zusatzentschädigung durch den Arbeitgeber.

Die in Absatz 1 vorgesehene Zusatzentschädigung bleibt für den Personalvertreter [und den Kandidaten für das Amt als Personalvertreter] ungeachtet der Entscheidung des Arbeitsgerichts über die vom Arbeitgeber geltend gemachten Gründe erworben.

[...]

[Art. 9 Abs. 4 abgeändert durch Art. 130 des G. vom 20. Juli 1991 (B.S. vom 1. August 1991); Abs. 5 aufgehoben durch Art. 88 Nr. 5 des G. vom 26. Juni 2002 (B.S. vom 9. August 2002)]

Art. 10 - Nachdem der Richter in Anwendung von Artikel 8 Absatz 4 seine Entscheidung erlassen hat, stellt der Arbeitgeber als Erster die Schlussanträge.

Die Entscheidung gilt als kontradiktorisch gegenüber der säumigen Partei oder der Partei, die keine Schlussanträge binnen den gemäß Artikel 8 Absatz 4 festgelegten Fristen gestellt hat. Sie wird binnen acht Tagen nach Schließung der Verhandlung verkündet.

Der Aufschub kann nur ein Mal gewährt werden. Er kann aufgrund eines mit Gründen versehenen Antrags gewährt werden und darf höchstens acht Tage betragen.

Das anhand von Schlussanträgen formulierte Ersuchen um Zeugenvernehmung umfasst den Namen, die Vornamen, den Wohnsitz oder in dessen Ermangelung den Arbeitsplatz der Zeugen. Im Übrigen gelten die diesbezüglichen Bestimmungen des Gerichtsgesetzbuches.

Der Richter legt durch ein Zwischenurteil die Fristen fest, innerhalb derer die Untersuchungsmaßnahmen durchgeführt werden. Gegen dieses Urteil kann keine Berufung eingelegt werden. Diese Fristen gelten für die Parteien zur Vermeidung des Verfalls.

Der Richter befindet binnen acht Tagen nach Schließung der Verhandlung.

Wenn der Staatsanwaltschaft die Sache übermittelt wird, muss sie ihre Stellungnahme binnen fünf Tagen nach Schließung der Verhandlung hinterlegen. In diesem Fall wird die Beratungsfrist um fünf Tage verlängert.

Sämtliche Urteile werden den Parteien spätestens am dritten Werktag nach der Verkündung per Gerichtsbrief notifiziert. Gegen sie kann kein Einspruch erhoben werden und mit Ausnahme des Endurteils kann keine Berufung gegen sie eingelegt werden.

Art. 11 - § 1 - Gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts kann binnen zehn Werktagen ab der Notifizierung per Antrag Berufung eingelegt werden. Dieser Antrag wird per Einschreibebrief eingereicht und wird von der Kanzlei sämtlichen Parteien zugesandt. Es wird davon ausgegangen, dass die Sache am Tag der Aufgabe des Briefs bei der Post beim Arbeitsgerichtshof anhängig gemacht wird.

In Abweichung von Artikel 1057 des Gerichtsgesetzbuches enthält der Antrag die Darlegung der Klagegründe für die Berufung; nur die in dem Antrag formulierten Klagegründe sind zulässig.

Die vollständige Akte des Berufungsklägers muss binnen drei Werktagen nach Versendung des Antrags bei der Kanzlei hinterlegt werden.

§ 2 - Der Erste Präsident des Arbeitsgerichtshofes, der in einer einzigen Sitzung tagt, erlässt einen Beschluss, durch den die Sache einer von ihm bestimmten Kammer des Arbeitsgerichtshofes zugewiesen wird. Dieser Beschluss wird den Parteien spätestens am dritten Werktag nach der Verkündung notifiziert und gegen ihn kann weder Berufung noch Einspruch eingelegt werden.

Die Sitzung des Arbeitsgerichtshofes, in der die Sache vorgebracht wird, findet binnen einer Frist von höchstens dreißig Werktagen ab dem Tag, an dem der im vorangehenden Absatz erwähnte Beschluss erlassen worden ist, statt. Diese Frist kann jedoch mit Zustimmung der Parteien bis auf fünfundvierzig Werktage verlängert werden.

Der Richter legt auch die Fristen fest, innerhalb derer die Aktenstücke und die Schlussanträge hinterlegt werden müssen.

Die Entscheidung des Gerichtshofes wird den Parteien spätestens am dritten Werktag nach der Verkündung per Gerichtsbrief notifiziert.

Der Aufschub kann nur ein Mal gewährt werden. Er wird aufgrund eines mit Gründen versehenen Antrags gewährt und kann höchstens acht Tage betragen.

Der Gerichtshof legt durch einen Zwischenentscheid die Fristen fest, innerhalb derer die Untersuchungsmaßnahmen durchgeführt werden. Gegen diesen Entscheid kann keine Kassationsbeschwerde eingelegt werden. Diese Fristen gelten für die Parteien zur Vermeidung des Verfalls.

§ 3 - Der Gerichtshof befindet binnen acht Tagen nach Schließung der Verhandlung.

Falls die Parteien die vom Ersten Präsidenten in Anwendung von § 2 festgelegten Fristen für die Hinterlegung der Schlussanträge und der Aktenstücke nicht einhalten, wird ein Entscheid im Versäumniswege erlassen, der als kontradiktorisch gilt.

Wenn der Staatsanwaltschaft die Sache übermittelt wird, muss sie ihre Stellungnahme binnen fünf Tagen nach Schließung der Verhandlung abgeben. In diesem Fall wird die Beratungsfrist um fünf Tage verlängert.

Sämtliche Entscheide werden den Parteien spätestens am dritten Werktag nach der Verkündung per Gerichtsbrief notifiziert. Gegen sie kann kein Einspruch erhoben werden.

Art. 12 - Wenn das Arbeitsgericht oder der Arbeitsgerichtshof den schwerwiegenden Grund anerkennt, läuft die in Artikel 35 Absatz 3 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge erwähnte Frist von drei Werktagen ab dem dritten Werktag nach Ablauf der Berufungsfrist oder, wenn Berufung eingelegt worden ist, ab dem dritten Werktag nach Notifizierung des Entscheids.

Art. 13 - Der Arbeitnehmer, für den die Erfüllung des Arbeitsvertrags für die Dauer des Rechtsstreits in Bezug auf die Anerkennung des schwerwiegenden Grundes ausgesetzt ist, kann den Vertrag ohne Kündigungsfrist oder -entschädigung beenden.

Wenn die Erfüllung seines Arbeitsvertrags nicht ausgesetzt ist, muss er die gesetzliche Kündigungsfrist einhalten. Falls es sich um einen Arbeitsvertrag für Angestellte handelt, kommt die verkürzte Kündigungsfrist gemäß Artikel 84 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge zur Anwendung.

KAPITEL IV — *Gemeinsame Bestimmungen*

Art. 14 - Wenn der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag beendet, ohne die in den Artikeln 2 bis 11 erwähnten Bedingungen und Verfahren einzuhalten, kann der Arbeitnehmer oder die Organisation, die Letzteren als Kandidaten vorgeschlagen hat, seine Wiedereingliederung im Unternehmen unter den gleichen Bedingungen wie denjenigen, die er vor der Beendigung des Vertrags genoss, unter der Bedingung beantragen, dass hierfür ein Antrag per Einschreibebrief eingereicht wird, und zwar binnen dreißig Tagen nach:

— dem Datum der Notifizierung der Kündigung oder dem Datum der Beendigung des Arbeitsvertrags ohne Kündigungsfrist oder

— dem Tag des Kandidatenvorschlags, wenn der Vorschlag nach dem Datum der Notifizierung der Kündigung oder nach dem Datum der Beendigung des Arbeitsvertrags ohne Kündigungsfrist erfolgt.

Art. 15 - Im Falle der in Artikel 14 erwähnten Beendigung des Arbeitsvertrags muss der Arbeitgeber, der den Arbeitnehmer wieder eingliedert, den Lohnausfall zahlen und die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge zur sozialen Sicherheit auf diesen Lohn einzahlen.

Art. 16 - Wenn der Arbeitnehmer oder die Organisation, die ihn als Kandidaten vorgeschlagen hat, binnen den in Artikel 14 festgelegten Fristen seine Wiedereingliederung nicht beantragt hat, muss der Arbeitgeber ihm, außer im Falle, wo die Beendigung vor der Hinterlegung der Kandidaturen stattgefunden hat, unbeschadet des Anrechts auf eine aufgrund des individuellen Arbeitsvertrags oder eines kollektiven Arbeitsabkommens oder gemäß dem üblichen Gebrauch zu zahlende höhere Entschädigung und des Anrechts auf jeden anderen Schadenersatz wegen materiellen oder moralischen Schadens eine Entschädigung zahlen, die der laufenden Entlohnung entspricht, welche mit einer Dauer übereinstimmt von:

— zwei Jahren, wenn er weniger als zehn Dienstjahre im Unternehmen zählt,

— drei Jahren, wenn er zehn bis weniger als zwanzig Dienstjahre im Unternehmen zählt,

— vier Jahren, wenn er zwanzig Dienstjahre oder mehr im Unternehmen zählt.

Art. 17 - § 1 - Wenn der Arbeitnehmer oder die Organisation, die ihn als Kandidaten vorgeschlagen hat, seine Wiedereingliederung beantragt hat und diese vom Arbeitgeber binnen dreißig Tagen nach dem Tag, an dem der Antrag ihm per Einschreibebrief zugesandt worden ist, nicht angenommen worden ist, muss dieser Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die in Artikel 16 vorgesehene Entschädigung und den Lohn für den noch verbleibenden Zeitraum bis zum Ende des Mandats der Mitglieder, die das Personal bei den Wahlen vertreten, für die er kandidiert hat, zahlen.

§ 2 - Bei Beanstandung muss der Arbeitgeber den Nachweis erbringen, dass er die bei ihm beantragte Wiedereingliederung angenommen hat.

Art. 18 - Die gleichen Entschädigungen werden geschuldet, wenn der Arbeitsvertrag vom Arbeitnehmer infolge eines Sachverhaltes, der einen dem Arbeitgeber anzulastenden schwerwiegenden Grund darstellt, beendet worden ist oder wenn der Arbeitgeber dem in Anwendung von Artikel 5 gefassten Beschluss des Präsidenten des Arbeitsgerichts, in dem die Fortsetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags während des laufenden Verfahrens vor den Arbeitsgerichten beschlossen wird, nicht nachkommt.

Art. 19 - Das das Personal vertretende Mitglied, das unter Verstoß gegen die Bestimmungen des vorliegenden Gesetzes entlassen wird und das wieder im Unternehmen eingegliedert wird, nimmt sein Mandat wieder auf.

KAPITEL V — *Schlussbestimmungen*

Art. 20 - Der König kann die bestehenden Gesetzesbestimmungen abändern, um sie den Bestimmungen des vorliegenden Gesetzes anzupassen.

Art. 21 - *[Abänderungsbestimmung]*

Art. 22 - Es werden aufgehoben:

1. Artikel 21 §§ 2 bis 8 des Gesetzes vom 20. September 1948 zur Organisation der Wirtschaft, abgeändert durch die Gesetze vom 16. Januar 1967, 17. Februar 1971 und 23. Januar 1975, den Königlichen Erlass Nr. 4 vom 11. Oktober 1978 und das Gesetz vom 22. Januar 1985,

2. Artikel 1bis §§ 2 bis 8 des Gesetzes vom 10. Juni 1952 über die Gesundheit und die Sicherheit der Arbeitnehmer und über die gesundheitliche Zuträglichkeit der Arbeit und der Arbeitsplätze, abgeändert durch die Gesetze vom 16. Januar 1967, 17. Februar 1971 und 23. Januar 1975 und den Königlichen Erlass Nr. 4 vom 11. Oktober 1978.

Diese Bestimmungen bleiben jedoch anwendbar, was die schwerwiegenden Gründe, von denen der Arbeitgeber vor oder an dem Datum des Inkrafttretens des vorliegenden Gesetzes Kenntnis hatte, und was die an dem Datum bereits beim zuständigen paritätischen Organ anhängigen Anträge auf Anerkennung von wirtschaftlichen oder technischen Gründen betrifft.

Art. 23 - Vorliegendes Gesetz tritt am ersten Tag des zweiten Monats nach dem Monat seiner Veröffentlichung im *Belgischen Staatsblatt* in Kraft.

Es ist jedoch nur anwendbar auf schwerwiegende Gründe, von denen der Arbeitgeber nach dem Tag seines Inkrafttretens Kenntnis erhalten hat, und auf die Anerkennung von wirtschaftlichen oder technischen Gründen, die noch nicht beim zuständigen paritätischen Organ anhängig sind.