

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

FEDERALE OVERHEIDSDIENST BINNENLANDSE ZAKEN

N. 2010 — 2291

[C — 2010/00388]

20 SEPTEMBER 1948. — Wet houdende organisatie van het bedrijfsleven. — Officieuze coördinatie in het Duits

De hierna volgende tekst is de officieuze coördinatie in het Duits van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven (*Belgisch Staatsblad* van 27-28 september 1948), zoals ze achtereenvolgens werd gewijzigd bij :

- de wet van 18 maart 1950 tot aanvulling van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven (*Belgisch Staatsblad* van 31 maart 1950);

- de wet van 15 juni 1953 tot wijziging van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven (*Belgisch Staatsblad* van 18 juni 1953);

- de wet van 15 maart 1954 tot wijziging van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven (*Belgisch Staatsblad* van 2 april 1954);

- de wet van 28 januari 1963 tot wijziging van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers en de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen (*Belgisch Staatsblad* van 8 februari 1963);

- de wet van 16 januari 1967 tot wijziging van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de arbeiders alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen (*Belgisch Staatsblad* van 21 januari 1967);

- de wet van 17 februari 1971 tot wijziging van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen (*Belgisch Staatsblad* van 23 februari 1971);

- het koninklijk besluit van 1 maart 1971 waarbij de tekst van sommige wetsbepalingen in overeenstemming wordt gebracht met de bepalingen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités (*Belgisch Staatsblad* van 11 maart 1971);

- de wet van 23 januari 1975 tot wijziging van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen, en van de wet van 30 juni 1971 betreffende de administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op sommige sociale wetten (*Belgisch Staatsblad* van 31 januari 1975);

- het koninklijk besluit nr. 4 van 11 oktober 1978 tot wijziging van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen (*Belgisch Staatsblad* van 31 oktober 1978);

- 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 herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen (*Belgisch Staatsblad* van 24 januari 1985, *err.* van 24 april 1990);

- de wet van 21 februari 1985 tot hervorming van het bedrijfsrevisoraat (*Belgisch Staatsblad* van 28 februari 1985, *err.* van 19 april 1985);

- de wet van 29 juli 1986 tot wijziging van artikel 14 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven (*Belgisch Staatsblad* van 20 augustus 1986);

- het koninklijk besluit nr. 469 van 9 oktober 1986 houdende afschaffing van de Bedrijfsraden en herstructurering van de Centrale Raad voor het bedrijfsleven (*Belgisch Staatsblad* van 25 oktober 1986);

- de programmawet van 22 december 1989 (*Belgisch Staatsblad* van 30 december 1989, *err.* van 4 april 1990);

- de wet van 2 januari 1991 betreffende de vertegenwoordiging van jonge werknemers in de ondernemingsraden en tot aanvulling van de regels omtrent de oprichting van die raden en van de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing der werkplaatsen (*Belgisch Staatsblad* van 22 januari 1991);

SERVICE PUBLIC FEDERAL INTERIEUR

F. 2010 — 2291

[C — 2010/00388]

20 SEPTEMBRE 1948. — Loi portant organisation de l'économie Coordination officieuse en langue allemande

Le texte qui suit constitue la coordination officieuse en langue allemande de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie (*Moniteur belge* du 27-28 septembre 1948), telle qu'elle a été modifiée successivement par :

- la loi du 18 mars 1950 complétant la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie (*Moniteur belge* du 31 mars 1950);

- la loi du 15 juin 1953 modifiant la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie (*Moniteur belge* du 18 juin 1953);

- la loi du 15 mars 1954 modifiant la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie (*Moniteur belge* du 2 avril 1954);

- la loi du 28 janvier 1963 modifiant la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail (*Moniteur belge* du 8 février 1963);

- la loi du 16 janvier 1967 modifiant la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail (*Moniteur belge* du 21 janvier 1967);

- la loi du 17 février 1971 modifiant la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail (*Moniteur belge* du 23 février 1971);

- l'arrêté royal du 1^{er} mars 1971 mettant le texte de certaines dispositions légales en concordance avec les dispositions de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires (*Moniteur belge* du 11 mars 1971);

- la loi du 23 janvier 1975 modifiant la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail, ainsi que la loi du 30 juin 1971 relative aux amendes administratives applicables en cas d'infraction à certaines lois sociales (*Moniteur belge* du 31 janvier 1975);

- l'arrêté royal n° 4 du 11 octobre 1978 modifiant la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail (*Moniteur belge* du 31 octobre 1978);

- 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 de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales (*Moniteur belge* du 24 janvier 1985, *err.* du 24 avril 1990);

- la loi du 21 février 1985 relative à la réforme du révisorat d'entreprises (*Moniteur belge* du 28 février 1985, *err.* du 19 avril 1985);

- la loi du 29 juillet 1986 modifiant l'article 14 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie (*Moniteur belge* du 20 août 1986);

- l'arrêté royal n° 469 du 9 octobre 1986 portant suppression des Conseils professionnels et restructuration du Conseil central de l'économie (*Moniteur belge* du 25 octobre 1986);

- la loi-programme du 22 décembre 1989 (*Moniteur belge* du 30 décembre 1989, *err.* du 4 avril 1990);

- la loi du 2 janvier 1991 relative aux représentants des jeunes travailleurs au sein des conseils d'entreprises et complétant les règles relatives à la création de ces conseils ainsi que des comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail (*Moniteur belge* du 22 janvier 1991);

- 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);

- het koninklijk besluit van 21 mei 1991 tot wijziging van verscheidene wettelijke en reglementaire bepalingen ten einde deze in overeenstemming te brengen met 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 28 mei 1991);

- 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 30 maart 1994 houdende sociale bepalingen (*Belgisch Staatsblad* van 31 maart 1994);

- de wet van 7 juli 1994 tot wijziging van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede van de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen (*Belgisch Staatsblad* van 5 augustus 1994);

- de wet van 13 februari 1998 houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling (*Belgisch Staatsblad* van 19 februari 1998);

- de wet van 28 februari 1999 houdende sommige maatregelen inzake sociale verkiezingen (*Belgisch Staatsblad* van 18 maart 1999);

- de wet van 5 maart 1999 met betrekking tot de sociale verkiezingen (*Belgisch Staatsblad* van 18 maart 1999);

- de wet van 26 maart 1999 betreffende het Belgisch actieplan voor de werkgelegenheid 1998 en houdende diverse bepalingen (*Belgisch Staatsblad* van 1 april 1999, *err.* van 10 november 1999);

- de wet van 7 mei 1999 houdende het wetboek van vennootschappen (*Belgisch Staatsblad* van 6 augustus 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);

- de programmawet van 8 april 2003 (*Belgisch Staatsblad* van 17 april 2003);

- de wet van 3 mei 2003 houdende diverse bepalingen betreffende de sociale verkiezingen (*Belgisch Staatsblad* van 16 mei 2003);

- de wet van 11 juli 2006 tot wijziging van de wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van de ondernemingen (*Belgisch Staatsblad* van 24 augustus 2006);

- de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I) (*Belgisch Staatsblad* van 28 december 2006, *err.* van 24 januari 2007 en 12 februari 2007);

- de wet van 6 mei 2009 houdende diverse bepalingen (*Belgisch Staatsblad* van 19 mei 2009).

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

- 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);

- l'arrêté royal du 21 mai 1991 modifiant diverses dispositions légales et réglementaires pour les mettre en conformité avec 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 28 mai 1991);

- 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 30 mars 1994 portant des dispositions sociales (*Moniteur belge* du 31 mars 1994);

- la loi du 7 juillet 1994 modifiant la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail (*Moniteur belge* du 5 août 1994);

- la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi (*Moniteur belge* du 19 février 1998);

- la loi du 28 février 1999 portant certaines mesures en matière d'élections sociales (*Moniteur belge* du 18 mars 1999);

- la loi du 5 mars 1999 relative aux élections sociales (*Moniteur belge* du 18 mars 1999);

- la loi du 26 mars 1999 relative au plan d'action belge pour l'emploi 1998 et portant des dispositions diverses (*Moniteur belge* du 1^{er} avril 1999, *err.* du 10 novembre 1999);

- la loi du 7 mai 1999 contenant le Code des sociétés (*Moniteur belge* du 6 août 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);

- la loi-programme du 8 avril 2003 (*Moniteur belge* du 17 avril 2003);

- la loi du 3 mai 2003 portant des dispositions diverses relatives aux élections sociales (*Moniteur belge* du 16 mai 2003);

- la loi du 11 juillet 2006 modifiant la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises (*Moniteur belge* du 24 août 2006);

- la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) (*Moniteur belge* du 28 décembre 2006, *err.* des 24 janvier 2007 et 12 février 2007);

- la loi du 6 mai 2009 portant des dispositions diverses (*Moniteur belge* du 19 mai 2009).

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

FÖDERALER ÖFFENTLICHER DIENST INNERES

D. 2010 — 2291

[C – 2010/00388]

20. SEPTEMBER 1948 — Gesetz zur Organisation der Wirtschaft — Inoffizielle Koordinierung in deutscher Sprache

Der folgende Text ist die inoffizielle Koordinierung in deutscher Sprache des Gesetzes vom 20. September 1948 zur Organisation der Wirtschaft, so wie es nacheinander abgeändert worden ist durch:

- das Gesetz vom 18. März 1950 zur Ergänzung des Gesetzes vom 20. September 1948 zur Organisation der Wirtschaft,

- das Gesetz vom 15. Juni 1953 zur Abänderung des Gesetzes vom 20. September 1948 zur Organisation der Wirtschaft,

- das Gesetz vom 15. März 1954 zur Abänderung des Gesetzes vom 20. September 1948 zur Organisation der Wirtschaft,

- das Gesetz vom 28. Januar 1963 zur Abänderung 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,

- das Gesetz vom 16. Januar 1967 zur Abänderung 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,

- das Gesetz vom 17. Februar 1971 zur Abänderung 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,

- den Königlichen Erlass vom 1. März 1971 zur Anpassung des Textes bestimmter Gesetzesbestimmungen an die Bestimmungen des Gesetzes vom 5. Dezember 1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen,

- das Gesetz vom 23. Januar 1975 zur Abänderung des Gesetzes vom 20. September 1948 zur Organisation der Wirtschaft, des Gesetzes vom 10. Juni 1952 über die Gesundheit und die Sicherheit der Arbeitnehmer und über die gesundheitliche Zuträglichkeit der Arbeit und der Arbeitsplätze und des Gesetzes vom 30. Juni 1971 über die administrativen Geldbußen, die bei Verstößen gegen bestimmte Sozialgesetze zur Anwendung kommen,
 - den Königlichen Erlass Nr. 4 vom 11. Oktober 1978 zur Abänderung 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,
 - den Königlichen Erlass Nr. 15 vom 23. Oktober 1978 zur Verlängerung der Verjährungsfristen der Strafverfolgung, die in einigen Sozialgesetzen vorgesehen sind,
 - das Sanierungsgesetz vom 22. Januar 1985 zur Festlegung sozialer Bestimmungen,
 - das Gesetz vom 21. Februar 1985 zur Reform der Betriebsrevision,
 - das Gesetz vom 29. Juli 1986 zur Abänderung von Artikel 14 des Gesetzes vom 20. September 1948 zur Organisation der Wirtschaft,
 - den Königlichen Erlass Nr. 469 vom 9. Oktober 1986 zur Auflösung der Gewerberäte und zur Umstrukturierung des Zentralen Wirtschaftsrates,
 - das Programmgesetz vom 22. Dezember 1989,
 - das Gesetz vom 2. Januar 1991 über die Vertretung jugendlicher Arbeitnehmer in den Betriebsräten und zur Ergänzung der Regeln zur Schaffung dieser Räte und der Ausschüsse für Arbeitssicherheit, Betriebshygiene und Verschönerung der Arbeitsplätze,
 - das 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 (*Belgisches Staatsblatt* vom 22. Dezember 2009),
 - den Königlichen Erlass vom 21. Mai 1991 zur Abänderung verschiedener Gesetzes- und Verordnungsbestimmungen, um diese in Einklang zu bringen mit dem 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,
 - das Gesetz vom 23. März 1994 zur Festlegung bestimmter Maßnahmen auf Ebene des Arbeitsrechts gegen die Schwarzarbeit,
 - das Gesetz vom 30. März 1994 zur Festlegung sozialer Bestimmungen,
 - das Gesetz vom 7. Juli 1994 zur Abänderung 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,
 - das Gesetz vom 13. Februar 1998 zur Festlegung beschäftigungsfördernder Bestimmungen,
 - das Gesetz vom 28. Februar 1999 zur Festlegung bestimmter Maßnahmen in Bezug auf die Sozialwahlen (*Belgisches Staatsblatt* vom 5. Mai 2000),
 - das Gesetz vom 5. März 1999 über die Sozialwahlen (*Belgisches Staatsblatt* vom 5. Mai 2000),
 - das Gesetz vom 26. März 1999 über den belgischen Aktionsplan für die Beschäftigung 1998 und zur Festlegung sonstiger Bestimmungen,
 - das Gesetz vom 7. Mai 1999 zur Einführung des Gesellschaftsgesetzbuches (*Belgisches Staatsblatt* vom 7. Februar 2003),
 - 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,
 - das Programmgesetz vom 8. April 2003,
 - das Gesetz vom 3. Mai 2003 zur Festlegung verschiedener Bestimmungen in Bezug auf die Sozialwahlen,
 - das Gesetz vom 11. Juli 2006 zur Abänderung des Gesetzes vom 26. Juni 2002 über die Unternehmensschließungen,
 - das Gesetz vom 27. Dezember 2006 zur Festlegung verschiedener Bestimmungen (I),
 - das Gesetz vom 6. Mai 2009 zur Festlegung verschiedener Bestimmungen.
- Diese inoffizielle Koordinierung in deutscher Sprache ist von der Zentralen Dienststelle für Deutsche Übersetzungen in Malmedy erstellt worden.

**MINISTERIUM DER WIRTSCHAFTSANGELEGENHEITEN UND DES MITTELSTANDS
UND MINISTERIUM DER ARBEIT UND DER SOZIALFÜRSORGE**

20. SEPTEMBER 1948 — Gesetz zur Organisation der Wirtschaft

ABSCHNITT I — Zentraler Wirtschaftsrat

Artikel 1 - Eine öffentliche Einrichtung, "Zentraler Wirtschaftsrat" genannt, wird geschaffen, die beauftragt ist, aus eigener Initiative oder auf Antrag eines Ministers oder der Gesetzgebenden Kammern und in der Form von Berichten, in denen die innerhalb des Rates erläuterten Standpunkte dargelegt werden, Stellungnahmen und Vorschläge zu Fragen über die nationale Wirtschaft an einen Minister oder an die Gesetzgebenden Kammern zu richten.

Art. 2 - Der Zentrale Wirtschaftsrat setzt sich zusammen aus einem Präsidenten und aus ordentlichen Mitgliedern, deren durch Königlichen Erlass festgelegte Zahl höchstens [sechshundfünfzig] betragen darf.

Die ordentlichen Mitglieder werden in gleicher Anzahl unter den Kandidaten ernannt, die vorgeschlagen werden von:

a) den repräsentativsten Organisationen des Gewerbes, [der Landwirtschaft, des Handels und des Handwerks und des nichtkommerziellen Sektors] einerseits, die zu diesem Zweck eine Liste mit je zwei Kandidaten erstellen, von denen eine bestimmte Anzahl die Kleinunternehmen und Familienbetriebe vertreten,

b) und den repräsentativsten Arbeitnehmerorganisationen andererseits, die zu diesem Zweck eine Liste mit je zwei Kandidaten erstellen, von denen eine bestimmte Anzahl die Konsumgenossenschaften vertreten.

Die aufgrund der beiden vorhergehenden Absätze bestellten Mitglieder schlagen auf einer Liste mit je zwei Kandidaten sechs Personen vor, die wegen ihrer Bedeutung für Wissenschaft oder Technik bekannt sind.

Der Zentrale Wirtschaftsrat zählt ebenso viele Ersatzmitglieder wie ordentliche Mitglieder. Sie werden alle gemäß den gleichen Modalitäten bestimmt und durch Königlichen Erlass ernannt.

Wenn das Hinzuziehen von Vertretern öffentlicher Verwaltungen oder von Diensten öffentlichen Interesses als zweckdienlich erscheint, können sie gebeten werden, vor dem Zentralen Wirtschaftsrat eine Stellungnahme abzugeben.

Den Vorsitz des Zentralen Wirtschaftsrates führt eine Person, die der Verwaltung und den im Rat vertretenen Organisationen nicht angehört und die nach Konsultierung des Zentralen Wirtschaftsrates durch Königlichen Erlass bestimmt wird.

[Art. 2 Abs. 1 abgeändert durch Art. 68 Nr. 1 des G. vom 26. März 1999 (B.S. vom 1. April 1999); Abs. 2 Buchstabe a) abgeändert durch Art. 68 Nr. 2 des G. vom 26. März 1999 (B.S. vom 1. April 1999)]

Art. 3 - Der Präsident wird für sechs Jahre ernannt. Die Ernennung ist erneuerbar.

Das Mandat als Ratsmitglied hat eine Dauer von vier Jahren. Es ist erneuerbar.

Modalitäten für den Vorschlag der ordentlichen Mitglieder und der Ersatzmitglieder und Modalitäten für die Arbeitsweise des Zentralen Wirtschaftsrates werden durch einen im Ministerrat beratenen Königlichen Erlass bestimmt.

Art. 4 - Der Zentrale Wirtschaftsrat erstellt selbst seine Geschäftsordnung, die dem König zur Billigung vorgelegt wird. Diese Geschäftsordnung kann die Bildung begrenzter Ausschüsse innerhalb des Rates vorsehen.

Stellenplan und Statut des Sekretariatspersonals sowie Modalitäten für dessen Arbeitsweise werden durch Königlichen Erlass, der auf der Grundlage eines mit Gründen versehenen Berichts des Rates verabschiedet wird, festgelegt.

Sekretär und beigeordneter Sekretär werden nach Konsultierung des Rates vom König ernannt und abberufen.

Sonstige Personalmitglieder werden vom Rat ernannt und abberufen.

Der vom Rat erstellte Jahreshaushaltsplan wird zusammen mit dem entsprechenden Bezuschussungsvorschlag dem zuständigen Minister zur Billigung vorgelegt; dieser schreibt die nötigen Haushaltsmittel in den Haushaltsplan seines Dienstes ein.

Art. 5 - Das Sekretariat des Zentralen Wirtschaftsrates ist unter der Gewalt und der Aufsicht des Rates beauftragt:

1. Kanzlei- und Hausmeisterdienste zu gewährleisten,
2. Dokumentation über die Tätigkeiten des Rates zusammenzutragen.

Es ist befugt, in Bezug auf den Gegenstand dieser Tätigkeiten Auskünfte einzuholen, die sich im Besitz [...] des Landesamts für Statistiken, des Instituts zur Förderung der Wissenschaftlichen Forschung in Industrie und Landwirtschaft, des Wirtschaftlichen und sozialen Instituts für den Mittelstand, des Landesamts für soziale Sicherheit und der Einrichtungen, für deren Rechnung letzteres Amt Beiträge erhebt, befinden.

Von diesen Einrichtungen zu erteilende Auskünfte bestehen unter Ausschluss individueller statistischer Angaben nur aus globalen und anonymen Aufstellungen.

Der König kann die in vorhergehendem Absatz [*sic*, zu lesen ist: Absatz 2] enthaltene Aufzählung auf weitere Einrichtungen ausdehnen.

[Art. 5 Abs. 2 abgeändert durch Art. 3 des K.E. Nr. 469 vom 9. Oktober 1986 (B.S. vom 25. Oktober 1986)]

ABSCHNITT II — [Besondere Beratungsausschüsse]

[Überschrift von Abschnitt II ersetzt durch Art. 1 § 1 des K.E. Nr. 469 vom 9. Oktober 1986 (B.S. vom 25. Oktober 1986)]

Art. 6 - [Innerhalb des Zentralen Wirtschaftsrates können für bestimmte Beschäftigungszweige besondere Beratungsausschüsse eingesetzt werden.

Diese Ausschüsse sind beauftragt, aus eigener Initiative oder auf Antrag eines Ministers oder des Zentralen Wirtschaftsrates und in der Form von Berichten, in denen die innerhalb des Ausschusses erläuterten Standpunkte dargelegt werden, Stellungnahmen und Vorschläge zu Fragen über den Beschäftigungszweig, den sie vertreten, an einen Minister oder an den Zentralen Wirtschaftsrat zu richten.]

[Art. 6 ersetzt durch Art. 1 § 2 des K.E. Nr. 469 vom 9. Oktober 1986 (B.S. vom 25. Oktober 1986)]

Art. 7 - [Ausgenommen für Beschäftigungszweige, deren Unternehmen keine Lohnempfänger zählen, setzen sich die besonderen Ausschüsse aus Mitgliedern zusammen, die paritätisch aus Personen gewählt werden, die von den repräsentativen Organisationen der betreffenden Betriebsleiter und Arbeitnehmer vorgeschlagen werden.

Den gemäß vorhergehendem Absatz gewählten Mitgliedern werden Personen beigeordnet, die wegen ihrer Bedeutung für Wissenschaft oder Technik bekannt sind und deren Anzahl höchstens vier pro Ausschuss betragen darf. Ihre Bestimmung erfolgt nach den in Artikel 2 vorgesehenen Modalitäten.

Die besonderen Ausschüsse zählen ebenso viele Ersatzmitglieder wie ordentliche Mitglieder. Sie werden alle gemäß den gleichen Modalitäten bestimmt und vom Zentralen Wirtschaftsrat ernannt.

Den Vorsitz der besonderen Ausschüsse führen Personen, die der Verwaltung und den in den Ausschüssen vertretenen Organisationen nicht angehören und die nach Konsultierung des betreffenden besonderen Ausschusses vom Zentralen Wirtschaftsrat bestimmt werden.]

[Art. 7 ersetzt durch Art. 1 § 2 des K.E. Nr. 469 vom 9. Oktober 1986 (B.S. vom 25. Oktober 1986)]

Art. 8 - [Der Zentrale Wirtschaftsrat bestimmt in Bezug auf ordentliche Mitglieder und Ersatzmitglieder der besonderen Ausschüsse Anzahl, Dauer des Mandats und Vorschlagsmodalitäten und Modalitäten der Arbeitsweise der besonderen Ausschüsse.]

[Art. 8 ersetzt durch Art. 1 § 2 des K.E. Nr. 469 vom 9. Oktober 1986 (B.S. vom 25. Oktober 1986)]

Art. 9 - [Das Sekretariat des Zentralen Wirtschaftsrates ist befugt, auf Antrag eines besonderen Ausschusses bei den zu dessen Zweig gehörenden Unternehmen individuelle Auskünfte über besondere Fragen einzuholen, die bei der Vorbereitung einer Stellungnahme oder eines Vorschlags untersucht werden.

Diese individuellen Auskünfte dürfen den besonderen Ausschüssen jedoch nur in der Form globaler Ergebnisse unter Ausschluss besonderer Auskünfte aus bestimmten Unternehmen übermittelt werden.]

[Art. 9 ersetzt durch Art. 1 § 2 des K.E. Nr. 469 vom 9. Oktober 1986 (B.S. vom 25. Oktober 1986)]

Art. 10 - [...]

[Art. 10 aufgehoben durch Art. 1 § 3 des K.E. Nr. 469 vom 9. Oktober 1986 (B.S. vom 25. Oktober 1986)]

ABSCHNITT III — [Besondere Bestimmungen]

[Abschnitt III mit den Artikeln 11 bis 13 ersetzt durch Art. 2 des K.E. Nr. 469 vom 9. Oktober 1986 (B.S. vom 25. Oktober 1986)]

Art. 11 - Der Zentrale Wirtschaftsrat und die besonderen Ausschüsse üben in ihrem Bereich und mit der größten Autonomie die in den Artikeln 5 und 9 vorgesehenen Zuständigkeiten aus.

Der Präsident des Zentralen Wirtschaftsrates und die Präsidenten der besonderen Ausschüsse versammeln sich jedoch regelmäßig:

1. um über Fragen gemeinsamen Interesses zu beraten und sich gegenseitig über solche Fragen in Kenntnis zu setzen,
2. um zu entscheiden, inwieweit die in den Artikeln 5 und 9 erwähnten Berichte und Auskünfte dem Rat, den besonderen Ausschüssen oder dem Sekretariat zur Verfügung gestellt werden können,
3. um die Arbeitsmethoden aufeinander abzustimmen.

Die Präsidenten teilen dem Rat und den besonderen Ausschüssen die Schlussfolgerungen dieser Versammlungen mit.

Art. 12 - Die Gehaltstabellen des Sekretärs und der Personalmitglieder werden mit denen von Staatsbediensteten mit gleichwertigen Funktionen und Qualifikationen gleichgesetzt. Mit Ausnahme der Bediensteten, auf die die durch das Gesetz vom 28. April 1958 über die Pension der Personalmitglieder bestimmter Einrichtungen öffentlichen Interesses und ihrer Berechtigten eingerichtete Pensionsregelung vom König für anwendbar erklärt worden ist, unterliegen sie der Sozialversicherungsregelung.

Bestimmungen über Ämterhäufung im öffentlichen Dienst sind ebenfalls anwendbar.

Es ist ihnen verboten, Funktionen in Unternehmen oder Unternehmensgruppen, die im Rat oder in den besonderen Ausschüssen vertreten sind, auszuüben.

Es ist ihnen ebenfalls verboten, ein Unternehmen direkt, in einem gesellschaftlichen Verbündnis oder über eine Zwischenperson zu führen.

Das in Absatz 4 erwähnte Verbot bleibt ein Jahr nach Aufgabe ihrer Amtsgeschäfte im Sekretariat bestehen.

Inhaber von Ämtern, die Kenntnis von individuellen Auskünften mit sich bringen, leisten vor dem Minister, zu dessen Zuständigkeitsbereich die Wirtschaftsangelegenheiten gehören, oder seinem Beauftragten den in Artikel 2 des Dekrets vom 20. Juli 1831 vorgesehenen Eid.

Sie leisten ebenfalls folgenden Eid: "Ich schwöre, keine besonderen Interessen zu begünstigen oder keinen solchen Interessen zu schaden und keine individuellen Auskünfte, von denen ich aufgrund meiner Amtsgeschäfte Kenntnis habe, ohne gesetzliche Erlaubnis und ohne Einwilligung der betreffenden Personen zu verbreiten."

Art. 13 - Modalitäten in Bezug auf die Ausübung der Haushalts- und Finanzaufsicht des Zentralen Wirtschaftsrates und des Sekretariats werden durch Königlichen Erlass bestimmt.]

ABSCHNITT IV — Betriebsräte

Art. 14 - [[§ 1] - Betriebsräte werden in allen Unternehmen eingesetzt, in denen im Durchschnitt gewöhnlich mindestens fünfzig Arbeitnehmer beschäftigt sind.

[[Unbeschadet der Bestimmungen von Artikel 21 §§ 10 und 11] ist beziehungsweise sind zu verstehen unter:

1. Unternehmen: die technische Betriebseinheit, [im Rahmen des vorliegenden Gesetzes] definiert aufgrund wirtschaftlicher und sozialer Kriterien; im Zweifelsfall sind die sozialen Kriterien maßgebend.

Der König schreibt eine Verfahrensweise vor, die zu befolgen ist, um den Begriff der technischen Betriebseinheit paritätisch zu bestimmen,

2. [Arbeitnehmern: Personen, die aufgrund eines Arbeitsvertrages oder eines Lehrvertrages beschäftigt sind; der König kann in den von ihm bestimmten Fällen bestimmte Kategorien von Personen, die, ohne durch einen Arbeits- oder Lehrvertrag gebunden zu sein, Arbeitsleistungen unter der Leitung einer anderen Person erbringen, Arbeitnehmern gleichstellen; Forscher, die vom Nationalen Fonds für wissenschaftliche Forschung und von den Fonds, die mit dem Nationalen Fonds für wissenschaftliche Forschung assoziiert sind, eingestellt worden sind, werden als Arbeitnehmer der Einrichtung angesehen, in der sie ihren Forschungsauftrag ausüben,]

3. Führungskräfte: mit Ausnahme der Angestellten, die dem Direktionspersonal im Sinne von Artikel 19 Absatz 1 Nr. 2 angehören, Angestellte, die im Unternehmen ein höheres Amt ausüben, das im Allgemeinen Inhabern eines Diploms einer bestimmten Stufe oder Personen mit gleichwertiger Berufserfahrung vorbehalten ist.

Diese Ämter und leitenden Angestellten werden gemäß Verfahren und Modalitäten, die vom König festgelegt werden, vom Arbeitgeber bestimmt,

4. [repräsentativen Arbeitnehmerorganisationen:

a) auf nationaler Ebene gebildete überberufliche Arbeitnehmerorganisationen, die im Zentralen Wirtschaftsrat und im Nationalen Arbeitsrat vertreten sind und mindestens fünfzigtausend Mitglieder zählen,

b) berufliche und überberufliche Organisationen, die einer in Buchstabe a) erwähnten überberuflichen Organisation angeschlossen sind oder ihr angehören,]

5. repräsentativen Organisationen der Führungskräfte: auf nationaler Ebene gebildete überberufliche Organisationen der Führungskräfte, die mindestens zehntausend Mitglieder zählen.

[Diese Organisationen werden vom König als repräsentativ anerkannt gemäß Verfahren und Modalitäten, die von ihm festgelegt werden. Der Nationale Arbeitsrat gibt im Rahmen des Anerkennungsverfahrens eine Stellungnahme ab.]]

[§ 2] - [a] Ein Unternehmen ist ebenfalls verpflichtet, einen Betriebsrat einzusetzen, wenn es im Sinne von § 1 Absatz 1 als Körperschaft mindestens fünfzig Arbeitnehmer beschäftigt, und dies unabhängig von der Zahl beschäftigter Arbeitnehmer in jedem seiner Sitze.

Der König kann außerdem den Anwendungsbereich auf Unternehmen ohne industrielle oder kommerzielle Zielsetzung ausdehnen.

Nach Stellungnahme des Nationalen Arbeitsrates kann der König alle Maßnahmen ergreifen, die den Arbeitnehmern in den betreffenden technischen Betriebseinheiten die Teilnahme an den Wahlen und an der Arbeit des Betriebsrates garantieren.

b) [Bis zum Beweis des Gegenteils wird vermutet, dass mehrere Körperschaften eine technische Betriebseinheit bilden, wenn der Nachweis erbracht werden kann:

(1) entweder dass diese Körperschaften Teil ein und derselben Wirtschaftsgruppe sind beziehungsweise von ein und derselben Person oder von Personen, zwischen denen wirtschaftliche Bande bestehen, verwaltet werden oder dass diese Körperschaften ein und dieselbe Tätigkeit wahrnehmen oder dass ihre Tätigkeiten aufeinander abgestimmt sind,

(2) und dass bestimmte Merkmale auf einen sozialen Zusammenhalt zwischen diesen Körperschaften hinweisen, wie insbesondere eine in denselben oder nahe zusammenliegenden Gebäuden versammelte Gemeinschaft von Menschen, eine gemeinsame Personalverwaltung, eine gemeinsame Personalpolitik, eine Arbeitsordnung oder kollektive Arbeitsabkommen, die ihnen gemein sind oder ähnliche Bestimmungen enthalten.

Wenn der Nachweis einer der unter (1) erwähnten Bedingungen und der Nachweis bestimmter unter (2) erwähnter Elemente erbracht sind, gelten die betreffenden Körperschaften als eine einzige technische Betriebseinheit, außer wenn der oder die Arbeitgeber den Nachweis erbringen, dass die Personalverwaltung und die Personalpolitik keine sozialen Kriterien erkennen lassen, die das Bestehen einer technischen Betriebseinheit im Sinne von Artikel 14 § 1 Absatz 2 Nr. 1 kennzeichnen.

[Diese Vermutung darf sich nicht negativ auf Kontinuität, Arbeitsweise und Zuständigkeitsbereich bestehender Organe auswirken und darf nur von den Arbeitnehmern und den Organisationen, die sie im Sinne von § 1 Absatz 2 Nr. 4 und 5 vertreten, geltend gemacht werden.]]

[§ 3] - [Der König kann außerdem den Anwendungsbereich auf Unternehmen ohne industrielle oder kommerzielle Zielsetzung ausdehnen.]

[§ 4 - [Im Hinblick auf die Festlegung der in § 1 Absatz 1 und in § 2 Buchstabe a) Absatz 1 erwähnten Arbeitnehmerzahl kann der König bestimmte Kategorien von Arbeitnehmern, die Arbeitnehmer des Unternehmens zeitweilig ersetzen, ausschließen.]]

[§ 5 - Die Bestimmungen des vorliegenden Abschnitts sind nicht anwendbar auf Organisationen und Einrichtungen, deren Personalmitglieder einem durch oder aufgrund von Gesetzes- oder Verordnungsbestimmungen festgelegten Gewerkschaftsstatut unterliegen.]

[§ 6 - Die Berechnung der in den Paragraphen 1 und 2 erwähnten Zahl der im Durchschnitt gewöhnlich beschäftigten Arbeitnehmer erfolgt auf der Grundlage eines vom König bestimmten Bezugszeitraums; im Falle einer vertraglich geregelten Unternehmensübertragung im Sinne von Artikel 21 § 10 während dieses Bezugszeitraums wird nur der auf die vertraglich geregelte Übertragung folgende Teil des Bezugszeitraums berücksichtigt.]]

[Art. 14 ersetzt durch Art. 1 des G. vom 28. Januar 1963 (B.S. vom 8. Februar 1963); § 1 nummeriert durch Art. 1 § 1 des K.E. Nr. 4 vom 11. Oktober 1978 (B.S. vom 31. Oktober 1978); § 1 Abs. 2 ersetzt durch Art. 154 des G. vom 22. Januar 1985 (B.S. vom 24. Januar 1985); § 1 Abs. 2 einleitende Bestimmung abgeändert durch Art. 86 Nr. 1 des G. vom 30. März 1994 (B.S. vom 31. März 1994); § 1 Abs. 2 Nr. 1 abgeändert durch Art. 2 Nr. 1 des G. vom 3. Mai 2003 (B.S. vom 16. Mai 2003); § 1 Abs. 2 Nr. 2 ersetzt durch Art. 2 Nr. 2 des G. vom 3. Mai 2003 (B.S. vom 16. Mai 2003); § 1 Abs. 2 Nr. 4 ersetzt durch Art. 1 des G. vom 29. Juli 1986 (B.S. vom 20. August 1986); § 1 Abs. 3 eingefügt durch Art. 1 des G. vom 23. Januar 1975 (B.S. vom 31. Januar 1975) und ersetzt durch Art. 154 des G. vom 22. Januar 1985 (B.S. vom 24. Januar 1985); § 2 nummeriert durch Art. 1 § 3 des K.E. Nr. 4 vom 11. Oktober 1978 (B.S. vom 31. Oktober 1978); § 2 (früherer Absatz 4) eingefügt durch Art. 1 des G. vom 23. Januar 1975 (B.S. vom 31. Januar 1975) und ersetzt durch Art. 1 § 3 des K.E. Nr. 4 vom 11. Oktober 1978 (B.S. vom 31. Oktober 1978); § 2 Buchstabe b) ersetzt durch Art. 6 Nr. 2 des G. vom 5. März 1999 (B.S. vom 18. März 1999); § 2 Buchstabe b) Abs. 3 ersetzt durch Art. 2 Nr. 3 des G. vom 3. Mai 2003 (B.S. vom 16. Mai 2003); § 3 nummeriert durch Art. 1 § 4 des K.E. Nr. 4 vom 11. Oktober 1978 (B.S. vom 31. Oktober 1978); § 3 (früherer Absatz 5) eingefügt durch Art. 1 des G. vom 23. Januar 1975 (B.S. vom 31. Januar 1975); § 4 eingefügt durch Art. 1 des G. vom 2. Januar 1991 (B.S. vom 22. Januar 1991) und ersetzt durch Art. 6 Nr. 3 des G. vom 5. März 1999 (B.S. vom 18. März 1999); § 5 eingefügt durch Art. 1 Nr. 2 des G. vom 7. Juli 1994 (B.S. vom 5. August 1994); § 6 eingefügt durch Art. 6 Nr. 4 des G. vom 5. März 1999 (B.S. vom 18. März 1999)]

Art. 15 - Betriebsräte müssen im Rahmen der auf das Unternehmen anwendbaren Gesetze, kollektiven Arbeitsabkommen oder Entscheidungen der paritätischen Kommissionen:

a) zu allen Maßnahmen, die Arbeitsorganisation, Arbeitsbedingungen und Leistungsvermögen des Unternehmens verändern könnten, Stellungnahmen abgeben und Empfehlungen und Einwände äußern,

b) in wirtschaftlicher und finanzieller Hinsicht vom Betriebsleiter folgende Auskünfte erhalten:

1. mindestens jedes Quartal Auskünfte über Produktivität und allgemeine Auskünfte über die Unternehmenstätigkeit,

2. regelmäßig und mindestens bei Geschäftsjahresabschluss Auskünfte, Berichte und Unterlagen, die dem Betriebsrat Aufschluss über die Betriebsergebnisse des Unternehmens geben können.

Art und Umfang der zu erteilenden Auskünfte und zu übermittelnde Berichte und Unterlagen werden durch einen im Ministerrat beratenen Erlass vom König festgelegt, gegebenenfalls pro Unternehmenskategorie, auf Vorschlag oder nach Konsultierung des zuständigen Gewerberates oder in dessen Ermangelung des Zentralen Wirtschaftsrates oder der [repräsentativen Organisationen] der Betriebsleiter und der Arbeitnehmer.

[Ist ein Unternehmen in Anwendung der Kriterien des Gesellschaftsgesetzbuches ein kleines Unternehmen, so ist es, falls der Jahresabschluss nach einem verkürzten Schema erstellt worden ist, dazu verpflichtet, dem Betriebsrat zusammen mit dem Jahresabschluss die darin zusammengefassten oder ausgelassenen Angaben zu übermitteln.]

[...]

c) Stellungnahmen oder Berichte abgeben, die die verschiedenen innerhalb des Rates geäußerten Standpunkte zu Fragen in Bezug auf die Wirtschaft enthalten, die unter ihre Zuständigkeit, so wie sie in vorliegendem Artikel bestimmt wird, fallen und die ihnen vorher vom betreffenden Gewerberat oder vom Zentralen Wirtschaftsrat vorgelegt wurden,

d) die Werkstattordnung oder die Geschäftsordnung des Unternehmens im Rahmen diesbezüglicher Rechtsvorschriften ausarbeiten oder ändern und alle erforderlichen Maßnahmen für die diesbezügliche Unterrichtung des Personals ergreifen; auf die strikte Anwendung der industriellen und sozialen Rechtsvorschriften zum Schutz der Arbeitnehmer achten,

e) allgemeine Kriterien untersuchen, die bei Kündigung und Anwerbung von Arbeitnehmern zu beachten sind,

f) auf die Anwendung allgemeiner Bestimmungen achten, die das Unternehmen sowohl in sozialer Hinsicht als auch in Hinblick auf die Festlegung von Kriterien in Bezug auf die verschiedenen Stufen der beruflichen Qualifikation betreffen,

g) den Zeitpunkt des Jahresurlaubs bestimmen und wenn erforderlich die Urlaubsabstimmung regeln,

h) alle Sozialwerke verwalten, die vom Unternehmen für das Wohlbefinden des Personals eingerichtet worden sind, sofern diese von den Arbeitnehmern nicht selbstständig verwaltet werden,

i) jegliche Maßnahmen untersuchen, die der Bereitschaft zur Zusammenarbeit zwischen Betriebsleiter und seinem Personal förderlich sein können, unter anderem indem die Sprache der Region für interne Berichte des Unternehmens verwendet wird; dazu gehören unter anderem in Buchstabe b) des vorliegenden Artikels vorgesehene Mitteilungen, Buchhaltung, Dienstanweisungen und Korrespondenz mit belgischen öffentlichen Verwaltungen,

j) bei entsprechender Ermächtigung gemäß Modalitäten und Bedingungen, die durch Königlichen Erlass zu bestimmen sind, Funktionen erfüllen, die [den aufgrund des Gesetzes vom 4. August 1996 über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit eingesetzten Ausschüssen für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz] erteilt worden sind,

[k] vom Betriebsleiter Auskünfte über die Folgen der durch den Königlichen Erlass vom 24. Dezember 1993 zur Ausführung des Gesetzes vom 6. Januar 1989 zur Wahrung der Konkurrenzfähigkeit des Landes bestimmten Maßnahmen erhalten; Periodizität, Art, Umfang und Modalitäten dieser Auskünfte werden vom König festgelegt. Er kann die Liste der zu erteilenden Auskünfte ebenfalls mit den Folgen anderer zur Förderung der Arbeit getroffenen Maßnahmen ergänzen; der Betriebsleiter erteilt diese Auskünfte nach den vom König bestimmten Modalitäten in Ermangelung eines Betriebsrates an die Gewerkschaftsvertretung oder in Ermangelung einer Gewerkschaftsvertretung an die Arbeitnehmer; der König übt die Zuständigkeiten, die ihm durch vorliegenden Buchstaben übertragen werden, durch einen im Ministerrat beratenen Erlass aus,]

[l] 1. alle drei Jahre vom Betriebsleiter einen gemäß Artikel 162 des Programmgesetzes vom 8. April 2003 angefertigten Bericht über die Strecke Wohnsitz/Arbeitsplatz der Arbeitnehmer erhalten. Der Betriebsleiter erteilt diese Auskünfte nach den vom König bestimmten Modalitäten in Ermangelung eines Betriebsrates an die Gewerkschaftsvertretung oder in Ermangelung einer Gewerkschaftsvertretung an die Arbeitnehmer,

2. vom Betriebsleiter Auskünfte über wichtige Änderungen im Unternehmen erhalten, die den Inhalt des vorerwähnten Berichts bedeutend verändern. Der Betriebsleiter erteilt diese Auskünfte in Ermangelung eines Betriebsrates an die Gewerkschaftsvertretung oder in Ermangelung einer Gewerkschaftsvertretung an die Arbeitnehmer,

3. innerhalb zweier Monate nach Erhalt eine Stellungnahme zu diesem Bericht abgeben, bevor er dem Föderalen Öffentlichen Dienst Mobilität und Transportwesen übermittelt wird. [In Ermangelung eines Betriebsrates wird die Stellungnahme von der Gewerkschaftsvertretung erbeten und dem Föderalen Öffentlichen Dienst Mobilität und Transportwesen übermittelt. Besteht weder ein Betriebsrat noch eine Gewerkschaftsvertretung, werden die Arbeitnehmer direkt über den Bericht in Kenntnis gesetzt, ohne dass sie noch eine Stellungnahme abgeben müssen.]

[Art. 15 einziger Absatz Buchstabe b) Abs. 2 abgeändert durch Art. 1 § 1 des G. vom 17. Februar 1971 (B.S. vom 23. Februar 1971); einziger Absatz Buchstabe b) Abs. 3 aufgehoben durch Art. 5 des G. vom 21. Februar 1985 (B.S. vom 28. Februar 1985) und wieder aufgenommen durch Art. 3 des G. vom 7. Mai 1999 (B.S. vom 6. August 1999); einziger Absatz Buchstabe b) Abs. 4 und 5 aufgehoben durch Art. 5 des G. vom 21. Februar 1985 (B.S. vom 28. Februar 1985); einziger Absatz Buchstabe j) abgeändert durch Art. 7 des G. vom 5. März 1999 (B.S. vom 18. März 1999); einziger Absatz Buchstabe k) eingefügt durch Art. 88 Nr. 1 des G. vom 30. März 1994 (B.S. vom 31. März 1994); einziger Absatz Buchstabe l) eingefügt durch Art. 165 § 1 des G. vom 8. April 2003 (B.S. vom 17. April 2003); einziger Absatz Buchstabe l) Nr. 3 ergänzt durch Art. 11 des G. vom 6. Mai 2009 (B.S. vom 19. Mai 2009)]

[Art. 15bis - [In jedem Unternehmen, in dem in Ausführung des vorliegenden Gesetzes ein Betriebsrat eingesetzt worden ist, bezuschusste Unterrichtsanstalten ausgenommen, werden ein oder mehrere Betriebsrevisoren bestellt.

Der Auftrag dieser Revisoren dem Betriebsrat gegenüber sowie Vorschlag, Bestellung, Mandatserneuerung, Abberufung und Amtsniederlegung dieser Revisoren unterliegen den Artikeln 151 bis 164 des Gesellschaftsgesetzbuches, die sich auf die Kontrolle in Gesellschaften beziehen, in denen ein Betriebsrat besteht.

Mangels Generalversammlung der Gesellschafter übt das Verwaltungsorgan oder, in dessen Ermangelung, der Betriebsleiter die Rechte aus, die in Absatz 2 erwähnten Bestimmungen der Generalversammlung zuerkennen, und erfüllt das Verwaltungsorgan beziehungsweise der Betriebsleiter die Verpflichtungen, die sie ihm auferlegen.]]

[Art. 15bis eingefügt durch Art. 1 des G. vom 21. Februar 1985 (B.S. vom 28. Februar 1985) und ersetzt durch Art. 4 des G. vom 7. Mai 1999 (B.S. vom 6. August 1999)]

[Art. 15ter - [...]]

[Art. 15ter eingefügt durch Art. 2 des G. vom 21. Februar 1985 (B.S. vom 28. Februar 1985) und aufgehoben durch Art. 18 des G. vom 7. Mai 1999 (B.S. vom 6. August 1999)]

[Art. 15quater - [...]]

[Art. 15quater eingefügt durch Art. 3 des G. vom 21. Februar 1985 (B.S. vom 28. Februar 1985) und aufgehoben durch Art. 18 des G. vom 7. Mai 1999 (B.S. vom 6. August 1999)]

[Art. 15quinquies - [...]]

[Art. 15quinquies eingefügt durch Art. 4 des G. vom 21. Februar 1985 (B.S. vom 28. Februar 1985) und aufgehoben durch Art. 18 des G. vom 7. Mai 1999 (B.S. vom 6. August 1999)]

Art. 16 - Betriebsräte werden auf Initiative des Arbeitgebers eingesetzt. Sie setzen sich zusammen aus:

a) [dem Betriebsleiter und einem oder mehreren ordentlichen Vertretern und Ersatzvertretern, die er gemäß den vom König festgelegten Bestimmungen bestimmt und die aufgrund der leitenden Funktion, die sie im Unternehmen haben, befugt sind, ihn zu vertreten und zu binden.

[Diese Vertreter, einschließlich des Betriebsleiters, dürfen nicht zahlreicher als die Personalvertreter sein.]

Die Mandate der Vertreter des Arbeitgebers haben eine Dauer von vier Jahren, es sei denn, die Vertreter verlieren während dieses Zeitraums besagte leitende Funktion; sie bleiben im Amt bis zum Datum, an dem die bei den nächsten Wahlen von den Arbeitnehmern gewählten Kandidaten eingesetzt werden.]

b) [einer bestimmten Zahl ordentlicher Vertreter und Ersatzvertreter des Personals. Die Zahl der ordentlichen Vertreter darf nicht unter zwei und nicht über fünfundzwanzig liegen. Es gibt so viele Ersatzvertreter wie ordentliche Vertreter.]

[Der Gefahrenverhütungsberater, der dem Personal des Unternehmens angehört, in dem er sein Amt ausübt, darf weder Vertreter des Arbeitgebers noch Vertreter des Personals sein.]

[Betriebsräte können in Bezug auf Angelegenheiten, die sie untersuchen, andere Personalmitglieder anhören.

Der König bestimmt die Bedingungen, unter denen Mitglieder der Betriebsräte die Unterstützung von Sachverständigen anfordern können. Er legt den Tarif für ihre Vergütung fest, die zu Lasten des Arbeitgebers geht.]

[...]

Die Bestimmung der Anzahl Vertreter und die Vertretung der verschiedenen Personalkategorien werden durch Königlichen Erlass entweder für alle Unternehmen oder für einige Industriezweige festgelegt.

[Jugendliche Arbeitnehmer werden innerhalb des Betriebsrates wie folgt vertreten:

a) in Unternehmen, die weniger als hunderteins Arbeitnehmer beschäftigen:

- durch einen Vertreter, wenn das Unternehmen fünfundzwanzig bis fünfzig jugendliche Arbeitnehmer beschäftigt,
- durch zwei Vertreter, wenn das Unternehmen mehr als fünfzig jugendliche Arbeitnehmer beschäftigt,

b) in Unternehmen, die hunderteins bis fünfhundert Arbeitnehmer beschäftigen:

- durch einen Vertreter, wenn das Unternehmen fünfundzwanzig bis hundert jugendliche Arbeitnehmer beschäftigt,

- durch zwei Vertreter, wenn das Unternehmen mehr als hundert jugendliche Arbeitnehmer beschäftigt,

c) in Unternehmen, die mehr als fünfhundert Arbeitnehmer beschäftigen:

- durch einen Vertreter, wenn das Unternehmen fünfundzwanzig bis hundertfünfzig jugendliche Arbeitnehmer beschäftigt,

- durch zwei Vertreter, wenn das Unternehmen hunderteinundfünfzig bis dreihundert jugendliche Arbeitnehmer beschäftigt,

- durch drei Vertreter, wenn das Unternehmen mehr als dreihundert jugendliche Arbeitnehmer beschäftigt.]

[Bei Wahlen, die nach 1975 stattfinden, kann der König nach Stellungnahme des Nationalen Arbeitsrates die in vorhergehendem Absatz erwähnten Zahlen in Bezug auf die Vertretung jugendlicher Arbeitnehmer im Betriebsrat ändern.]

[Für die Anwendung des vorliegenden Gesetzes versteht man unter "jugendlichen Arbeitnehmern" minderjährige Arbeitnehmer, die am Tag, an dem die Personalvertreter in den Betriebsrat gewählt werden, mindestens fünfundzwanzig Jahre alt sind.]

[Art. 16 Abs. 1 Buchstabe a) ersetzt durch Art. 2 § 1 des K.E. Nr. 4 vom 11. Oktober 1978 (B.S. vom 31. Oktober 1978); Abs. 1 Buchstabe a) Abs. 2 ersetzt durch Art. 182 des G. vom 27. Dezember 2006 (B.S. vom 28. Dezember 2006); Abs. 1 Buchstabe b) ersetzt durch Art. 2 des G. vom 17. Februar 1971 (B.S. vom 23. Februar 1971); neuer Absatz 2 eingefügt durch Art. 2 des G. vom 7. Juli 1994 (B.S. vom 5. August 1994) und ersetzt durch Art. 8 des G. vom 5. März 1999 (B.S. vom 18. März 1999); neue Absätze 3 und 4 eingefügt durch Art. 2 § 2 des K.E. Nr. 4 vom 11. Oktober 1978 (B.S. vom 31. Oktober 1978); früherer Absatz 5 aufgehoben durch Art. 12 Nr. 1 des G. vom 28. Januar 1963 (B.S. vom 8. Februar 1963); Abs. 6 eingefügt durch Art. 2 des G. vom 28. Januar 1963 (B.S. vom 8. Februar 1963) und ersetzt durch Art. 2 des G. vom 23. Januar 1975 (B.S. vom 31. Januar 1975); Abs. 7 eingefügt durch Art. 2 des G. vom 23. Januar 1975 (B.S. vom 31. Januar 1975); Abs. 8 eingefügt durch Art. 2 des G. vom 23. Januar 1975 (B.S. vom 31. Januar 1975) und ersetzt durch Art. 2 des G. vom 2. Januar 1991 (B.S. vom 22. Januar 1991)]

Art. 17 - [Auf Initiative des Betriebsleiters oder der Vertreter der Arbeitnehmer [und der Führungskräfte] kann der Betriebsrat beschließen, sich in Abteilungen aufzuteilen.

Jede Partei bestimmt Mitglieder aus ihrer Vertretung, die den auf diese Weise geschaffenen Abteilungen angehören sollen.

Die Abteilungen legen das Ergebnis ihrer Tätigkeiten dem Betriebsrat zur Beratung vor.]

[Art. 17 ersetzt durch Art. 3 des G. vom 23. Januar 1975 (B.S. vom 31. Januar 1975); Abs. 1 abgeändert durch Art. 155 des G. vom 22. Januar 1985 (B.S. vom 24. Januar 1985)]

Art. 18 - [Personalvertreter werden von den Arbeitnehmern des Unternehmens gewählt.

Wahlberechtigungsbedingungen, denen die Arbeitnehmer unterliegen, werden nach Stellungnahme des Nationalen Arbeitsrates vom König festgelegt.

[...]

[In Unternehmen, die weniger als hundert Arbeitnehmer beschäftigen, müssen die Mitglieder des Betriebsrates nicht gewählt werden, obschon dessen Erneuerung erforderlich ist. Ihr Mandat wird von den Vertretern des Personals ausgeübt, die in den Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz gewählt worden sind. Diese Regel findet ebenfalls auf Unternehmen Anwendung, die einen Rat erneuern müssen, der aufgrund von Artikel 21 § 10 ganz oder teilweise erhalten bleibt.]

[Bis zu den nächsten Wahlen nach der Übernahme des Vermögens eines Unternehmens, das in Konkurs geraten ist oder Gegenstand eines gerichtlichen Vergleichs ist, wird das Mandat in den Fällen, wo ein Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz gemäß Artikel 76 des Gesetzes vom 4. August 1996 über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit erhalten bleibt, ebenfalls von den Mitgliedern dieses Ausschusses ausgeübt.]

[Art. 18 ersetzt durch Art. 3 des G. vom 28. Januar 1963 (B.S. vom 8. Februar 1963); früherer Absatz 3 aufgehoben durch Art. 183 des G. vom 27. Dezember 2006 (B.S. vom 28. Dezember 2006); Abs. 3 (früherer Absatz 4) eingefügt durch Art. 67 des G. vom 22. Januar 1985 (B.S. vom 24. Januar 1985) und ersetzt durch Art. 9 Nr.1 des G. vom 5. März 1999 (B.S. vom 18. März 1999); Abs. 4 (früherer Absatz 5) eingefügt durch Art. 86 Nr. 2 des G. vom 30. März 1994 (B.S. vom 31. März 1994) und ersetzt durch Art. 9 Nr. 2 des G. vom 5. März 1999 (B.S. vom 18. März 1999)]

Art. 19 - [Um als Vertreter des Personals wählbar zu sein, müssen Arbeitnehmer folgende Bedingungen erfüllen:

1. [[mindestens achtzehn Jahre alt] sein. Vertreter der jugendlichen Arbeitnehmer müssen jedoch mindestens sechzehn Jahre alt sein und dürfen das Alter von fünfundzwanzig Jahren nicht erreicht haben,]

2. [weder dem Direktionspersonal angehören noch die Eigenschaft eines Gefahrenverhütungsberaters des internen Dienstes für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz haben,]

3. [- seit mindestens sechs Monaten ununterbrochen in der Körperschaft, von der das Unternehmen abhängt, oder in der technischen Betriebseinheit, die im Sinne von Artikel 14 § 2 Buchstabe *b*) durch mehrere Körperschaften gebildet wird, beschäftigt sein,

- oder in der Körperschaft, von der das Unternehmen abhängt, oder in der technischen Betriebseinheit, die im Sinne von Artikel 14 § 2 Buchstabe *b*) durch mehrere Körperschaften gebildet wird, im Laufe des Jahres vor dem Jahr der Wahlen über mehrere Zeiträume insgesamt mindestens neun Monate beschäftigt gewesen sein; für die Berechnung dieses neunmonatigen Zeitraums werden alle Zeiträume berücksichtigt, während deren der Arbeitnehmer aufgrund eines Arbeits- oder Lehrvertrages oder unter ähnlichen Bedingungen im Sinne von Artikel 14 § 4 beschäftigt war,]

4. [das Alter von fünfundsechzig Jahren nicht erreicht haben.]

[Für die Berechnung der in Absatz 1 Nr. 3 erwähnten Dauer der Betriebszugehörigkeit werden die Zeiträume, während deren ein Forscher des Nationalen Fonds für wissenschaftliche Forschung oder der Fonds, die mit dem Nationalen Fonds für wissenschaftliche Forschung assoziiert sind, seinen Forschungsauftrag in der Einrichtung ausgeübt hat, und die Zeiträume, während deren ein Arbeitnehmer von den für die Berufsausbildung zuständigen Einrichtungen der Gemeinschaften für eine Berufsausbildung im Unternehmen untergebracht ist, berücksichtigt.]

[Die Gründe der Aussetzung der Vertragserfüllung haben keinen Einfluss auf die Bedingungen in Bezug auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit.]

Die in Absatz 1 Nr. 1 bis 4 bestimmten Wählbarkeitsbedingungen müssen am Datum der Wahlen erfüllt sein. Es ist verboten, ein und dieselbe Kandidatur auf mehr als einer Liste vorzuschlagen.

[Arbeitnehmer, denen entgegen den Bestimmungen 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 gekündigt wurde, können als Kandidat vorgeschlagen werden.]

Der König legt nach Stellungnahme des Nationalen Arbeitsrates fest, was unter "Direktionspersonal" zu verstehen ist.

[...]

[Art. 19 ersetzt durch Art. 3 des G. vom 17. Februar 1971 (B.S. vom 23. Februar 1971); Abs. 1 Nr. 1 ersetzt durch Art. 4 Nr. 1 des G. vom 23. Januar 1975 (B.S. vom 31. Januar 1975) und abgeändert durch Art. 3 Buchstabe *a*) des K.E. Nr. 4 vom 11. Oktober 1978 (B.S. vom 31. Oktober 1978); Abs. 1 Nr. 2 ersetzt durch Art. 3 Nr. 1 des G. vom 3. Mai 2003 (B.S. vom 16. Mai 2003); Abs. 1 Nr. 3 ersetzt durch Art. 3 Nr. 1 des G. vom 7. Juli 1994 (B.S. vom 5. August 1994); Abs. 1 Nr. 4 ersetzt durch Art. 3 Nr. 2 des G. vom 7. Juli 1994 (B.S. vom 5. August 1994); neuer Absatz 2 eingefügt durch Art. 3 Nr. 2 des G. vom 3. Mai 2003 (B.S. vom 16. Mai 2003); Abs. 3 aufgehoben durch Art. 4 Nr. 3 des G. vom 23. Januar 1975 (B.S. vom 31. Januar 1975) und wieder aufgenommen durch Art. 3 Buchstabe *c*) des K.E. Nr. 4 vom 11. Oktober 1978 (B.S. vom 31. Oktober 1978); Abs. 5 ersetzt durch Art. 3 Nr. 3 des G. vom 3. Mai 2003 (B.S. vom 16. Mai 2003); Abs. 7 aufgehoben durch Art. 184 des G. vom 27. Dezember 2006 (B.S. vom 28. Dezember 2006)]

Art. 20 - [Ordentliche Vertreter und Ersatzvertreter des Personals werden in geheimer Abstimmung auf Kandidatenlisten gewählt, die jeweils nicht mehr Kandidaten enthalten dürfen, als ordentliche Mandate und Ersatzmandate zu vergeben sind.

Auf diesen Listen muss die Anzahl Arbeiter, Angestellte und Führungskräfte im Verhältnis zur zahlenmäßigen Bedeutung der jeweiligen Personalkategorie stehen. Für die Anwendung des vorliegenden Absatzes und in Abweichung von Artikel 14 § 1 Nr. 3 wird unter Führungskräften ebenfalls Direktionspersonal verstanden.

Kandidaten, die die Führungskräfte vertreten, werden jedoch nur getrennt von den anderen Kategorien vorgeschlagen, sofern das Unternehmen mindestens fünfzehn Führungskräfte beschäftigt.]

[...]

[...]

[Wähler können eine Stimme im Kopffeld einer Liste ihrer Wahl abgeben oder Kandidaten auf einer Liste bestimmen.]

Kandidaten werden in der Reihenfolge der erhaltenen Stimmen gewählt. Die Sitze werden gemäß einem Verhältnis verteilt, das der Bedeutung der jeweiligen Kategorie [der Arbeiter, Angestellten und Führungskräfte] entspricht.

Die Verteilung zwischen den Listen erfolgt gemäß einer einfachen verhältnismäßigen Vertretung. Wahlverfahren und Ausführungsmodalitäten werden durch Königlichen Erlass festgelegt.

[Für Arbeiter und Angestellte werden jedoch getrennte Wahlkollegien gebildet, wenn die Anzahl Angestellte in einem Unternehmen, das hauptsächlich Arbeiter beschäftigt, mindestens fünfundzwanzig beträgt. Gleiches gilt, wenn die Anzahl Arbeiter in einem Unternehmen, das hauptsächlich Angestellte beschäftigt, mindestens fünfundzwanzig beträgt. Für jugendliche Arbeitnehmer unter fünfundzwanzig Jahren wird ebenfalls ein getrenntes Wahlkollegium gebildet, wenn das Unternehmen mindestens fünfundzwanzig jugendliche Arbeitnehmer unter fünfundzwanzig Jahren umfasst. In diesem Fall werden die jugendlichen Arbeitnehmer für die Anwendung des vorhergehenden Absatzes nicht zu den Arbeitern und Angestellten gezählt.]

Anwendungsmodalitäten der beiden vorhergehenden Absätze werden auf Stellungnahme des Nationalen Arbeitsrates vom König erlassen. Der König legt Kriterien fest, die bei der Bestimmung der Eigenschaft der Unternehmensmitglieder als Arbeiter oder Angestellte berücksichtigt werden müssen. Die Anzahl Arbeiter oder Angestellte, die für die Anwendung dieser beiden Absätze erforderlich ist, kann auf gleichlautende Stellungnahme des Nationalen Arbeitsrates vom König entweder für alle Industriezweige oder getrennt für einige Kategorien geändert werden.

[Leistungen der Zeugen, die den Wahlverrichtungen beiwohnen, gelten als effektive Arbeitszeit und werden dementsprechend entlohnt.]

[Art. 20 frühere Absätze 1 und 2 ersetzt durch Abs. 1 bis 3 durch Art. 156 Nr. 1 des G. vom 22. Januar 1985 (B.S. vom 24. Januar 1985); früherer Absatz 4 aufgehoben durch Art. 156 Nr. 2 des G. vom 22. Januar 1985 (B.S. vom 24. Januar 1985); früherer Absatz 5 aufgehoben durch Art. 12 Nr. 2 des G. vom 28. Januar 1963 (B.S. vom 8. Februar 1963); Abs. 4 (früherer Absatz 5) ersetzt durch Art. 4 des G. vom 7. Juli 1994 (B.S. vom 5. August 1994); Abs. 5 (früherer Absatz 6) abgeändert durch Art. 156 Nr. 3 des G. vom 22. Januar 1985 (B.S. vom 24. Januar 1985); frühere Absätze 7 und 8 ersetzt durch Abs. 7 durch Art. 185 des G. vom 27. Dezember 2006 (B.S. vom 28. Dezember 2006); Abs. 9 eingefügt durch Art. 4 § 2 des G. vom 17. Februar 1971 (B.S. vom 23. Februar 1971)]

[Art. 20bis - Für Führungskräfte wird ebenfalls ein getrenntes Wahlkollegium eingesetzt, wenn das Unternehmen mindestens fünfzehn Führungskräfte umfasst.]

[Art. 20bis eingefügt durch Art. 157 des G. vom 22. Januar 1985 (B.S. vom 24. Januar 1985)]

[Art. 20ter - [Die Personalvertreter werden auf Kandidatenlisten gewählt, die von den repräsentativen überberuflichen Arbeitnehmerorganisationen im Sinne von Artikel 14 § 1 Absatz 2 Nr. 4 Buchstabe a) vorgeschlagen werden.][Diese Organisationen sind berechtigt, für die Hinterlegung dieser Kandidatenlisten eine Vollmacht zu erteilen. Sie dürfen pro Arbeitnehmerkategorie, der ein oder mehrere Mandate zuerkannt worden sind, nur für eine einzige Kandidatenliste eine Vollmacht erteilen.]

Besteht jedoch für Führungskräfte ein getrenntes Wahlkollegium, werden deren Vertreter auf Kandidatenlisten gewählt, die vorgeschlagen werden von:

1. den repräsentativen Arbeitnehmerorganisationen,
2. den repräsentativen Organisationen der Führungskräfte,
3. mindestens 10 Prozent der Führungskräfte des Unternehmens, wobei die Anzahl der diese Liste unterstützenden Unterzeichner fünf, wenn die Anzahl Führungskräfte weniger als fünfzig beträgt, beziehungsweise zehn, wenn die Anzahl Führungskräfte weniger als hundert beträgt, nicht unterschreiten darf.

Eine Führungskraft kann nur eine in Nr. 3 erwähnte Liste unterstützen.]

[Art. 20ter eingefügt durch Art. 158 des G. vom 22. Januar 1985 (B.S. vom 24. Januar 1985); Abs. 1 ersetzt durch Art. 11 des G. vom 5. März 1999 (B.S. vom 18. März 1999) und ergänzt durch Art. 4 des G. vom 3. Mai 2003 (B.S. vom 16. Mai 2003)]

Art. 21 - [§ 1 - Betriebsratswahlen finden alle vier Jahre statt. Der König legt nach Stellungnahme des Nationalen Arbeitsrates den Zeitraum, im Laufe dessen diese Wahlen stattfinden, und diesbezügliche Pflichten der Arbeitgeber fest. [Wenn ein Unternehmen zwischen zwei dieser Zeiträume die in Artikel 14 vorgesehene durchschnittliche Zahl beschäftigter Arbeitnehmer erreicht, müssen die Wahlen gemäß vorliegendem Absatz erst im Laufe des nächstfolgenden vom König festgelegten Zeitraums organisiert werden, insofern das Unternehmen zu diesem Zeitpunkt im Durchschnitt noch immer die erforderliche Zahl Arbeitnehmer beschäftigt.]

[...]

§ 2 - [Das Mandat als Personalvertreter endet:

1. wenn der Betreffende als ordentliches Mitglied oder Ersatzmitglied nicht wieder gewählt wird, und zwar sobald der Betriebsrat eingesetzt ist,
2. wenn der Betreffende nicht mehr Mitglied des Personals ist,
3. im Falle des Rücktritts,
4. wenn der Betreffende der repräsentativen Arbeitnehmerorganisation oder der repräsentativen Organisation der Führungskräfte nicht mehr angehört, die den Wahlvorschlag gemacht hat,
5. im Falle des Entzugs des Mandats wegen schwerwiegenden Fehlers, wenn der Entzug auf Antrag der repräsentativen Arbeitnehmerorganisation oder der repräsentativen Organisation der Führungskräfte erfolgt, die den Wahlvorschlag gemacht hat, und von dem in Artikel 24 erwähnten Rechtsprechungsorgan ausgesprochen wird,
6. wenn der Betreffende der Arbeitnehmerkategorie nicht mehr angehört, der er bei den Wahlen angehörte, außer wenn die Organisation, die den Wahlvorschlag gemacht hat, durch einen an den Arbeitgeber gerichteten Einschreibebrief die Aufrechterhaltung des Mandats beantragt,
7. sobald der Betreffende dem Direktionspersonal angehört,
8. im Todesfall.

Die in Nr. 6 vorgesehene Bestimmung findet keine Anwendung auf ein Mitglied, das die jugendlichen Arbeitnehmer vertritt.]

§ 3 - [Das Ersatzmitglied nimmt als Ersatz für das ordentliche Mitglied an den Sitzungen teil:

1. wenn Letzteres verhindert ist,
2. wenn das Mandat des ordentlichen Mitgliedes aus einem der in § 2 Nr. 2 bis 8 aufgezählten Gründe endet; in diesen Fällen führt das Ersatzmitglied das Mandat zu Ende.

Wenn ein Ersatzmitglied ordentliches Mitglied wird oder sein Mandat endet, ersetzt der nicht gewählte Kandidat derselben Kategorie und derselben Liste, der die höchste Stimmenanzahl erhalten hat, es in der Eigenschaft als Ersatzmitglied und führt sein Mandat zu Ende. Vorliegende Bestimmung ist nicht anwendbar auf die in Artikel 2 § 3 Absatz 2 des vorerwähnten Gesetzes vom 19. März 1991 erwähnten Kandidaten.

Wenn es keine Ersatzmitglieder und keine nicht gewählten Kandidaten, wie sie im vorangehenden Absatz erwähnt sind, mehr gibt, wird ein ordentliches Mitglied, dessen Mandat aus einem der in § 2 Nr. 2 bis 8 aufgeführten Gründe endet, durch den nicht gewählten Kandidaten derselben Kategorie und derselben Liste ersetzt, der die höchste Stimmenanzahl erhalten hat, so wie in Artikel 2 § 3 Absatz 2 des vorerwähnten Gesetzes vom 19. März 1991 erwähnt. Dieser Kandidat führt das Mandat zu Ende und auf ihn sind die Bestimmungen von Artikel 2 § 2 des vorerwähnten Gesetzes vom 19. März 1991 anwendbar.]

§ 4 - [Ist die Zahl der Personalvertreter niedriger als zwei, wird der Betriebsrat erneuert. Der König legt die besonderen Modalitäten dieser Wahlen fest.]

§ 5 - [Das Mandat der Personalvertreter oder die Eigenschaft als Kandidat dürfen für die Betroffenen weder Nachteile noch besondere Vorteile zur Folge haben.

Personalvertreter und Kandidaten haben Anspruch auf die normalen Beförderungen und Vorteile der Arbeitnehmerkategorie, der sie angehören.]

§ 6 - [...]

§ 7 - [...]

§ 8 - [...]

[§ 9 - In Unternehmen, in denen ein Betriebsrat eingesetzt oder erneuert werden muss, kann die Einsetzung oder Erneuerung des Betriebsrates mit vorheriger Erlaubnis des Inspektor-Distriktchefs der Inspektion der Sozialgesetze, in dessen Amtsbereich sich das Unternehmen befindet, aufgeschoben werden:

- a) wenn das Unternehmen beschlossen hat, alle seine Tätigkeiten definitiv einzustellen,
- b) bei teilweiser Schließung infolge der Einstellung einer oder mehrerer Tätigkeiten, insofern die Zahl beschäftigter Arbeitnehmer dadurch unter die in Ausführung von Artikel 28 Absatz 2 für die Einsetzung eines Betriebsrates festgelegte Arbeitnehmerzahl absinkt, wenn noch kein Betriebsrat eingesetzt wurde, und unter fünfzig, wenn der Rat erneuert wird.

Der Inspektor-Distriktchef bittet um das Einverständnis des Betriebsrates; ist dieser noch nicht eingesetzt, bittet er um das Einverständnis des Arbeitgebers und der Gewerkschaftsvertretung des Personals des Unternehmens.

Der Aufschub darf ein Jahr auf keinen Fall überschreiten. Der bestehende Betriebsrat arbeitet während dieses Zeitraums weiter.

[Die Personalvertreter und die Kandidaten genießen während desselben Zeitraums weiterhin den durch das vorerwähnte Gesetz vom 19. März 1991 gewährten Schutz.]

Der König legt gegebenenfalls das Datum der Wahlen fest.]

[§ 10 - [Für die Anwendung des vorliegenden Paragraphen ist unter "Unternehmen" die Körperschaft zu verstehen.

1. Im Falle einer vertraglich geregelten Übertragung eines oder mehrerer Unternehmen geschieht Folgendes:
 - Die bestehenden Betriebsräte arbeiten weiter, sofern die betreffenden Unternehmen ihre Eigenschaft als technische Betriebseinheit beibehalten.
 - In den anderen Fällen setzt der Betriebsrat des neuen Unternehmens sich bis zu den nächsten Wahlen aus allen Mitgliedern der Betriebsräte, die zuvor in den betreffenden Unternehmen gewählt wurden, zusammen, es sei denn, die Parteien entscheiden anders darüber. Dieser Betriebsrat arbeitet für die Gesamtheit des Personals der betreffenden Unternehmen.
2. Im Falle einer vertraglich geregelten Übertragung eines Teils eines Unternehmens an ein anderes Unternehmen, das wie das erste über einen Betriebsrat verfügt, geschieht Folgendes:
 - Die bestehenden Betriebsräte arbeiten weiter, sofern die bestehenden technischen Betriebseinheiten unverändert bleiben.
 - Der bestehende Betriebsrat arbeitet in dem Unternehmen, von dem ein Teil übertragen wird, weiter, wenn die Eigenschaft als technische Betriebseinheit eine Änderung erfährt; die im übertragenen Teil des Unternehmens beschäftigten Vertreter des Personals im Betriebsrat werden dem Betriebsrat des Unternehmens angegliedert, dem der erwähnte Teil übertragen wird.
3. Im Falle einer vertraglich geregelten Übertragung eines Teils eines Unternehmens, das einen Betriebsrat besitzt, an ein Unternehmen, das einen solchen Betriebsrat nicht besitzt, geschieht Folgendes:
 - Der bestehende Betriebsrat arbeitet weiter, sofern die Eigenschaft als technische Betriebseinheit erhalten bleibt.
 - Der Betriebsrat des Unternehmens, von dem ein Teil übertragen wird, arbeitet mit den Personalvertretern weiter, die nicht in dem Teil des Unternehmens beschäftigt waren, der übertragen worden ist, wenn die Eigenschaft als technische Betriebseinheit eine Änderung erfährt.
 - Außerdem wird bis zu den nächsten Wahlen in dem Unternehmen, dem ein Teil eines anderen Unternehmens übertragen worden ist, ein Betriebsrat gebildet mit den Personalvertretern, die im übertragenen Teil beschäftigt sind, es sei denn, die Parteien entscheiden anders darüber.

4. Im Falle der Spaltung einer technischen Betriebseinheit in mehrere Körperschaften, die keine Änderung der Eigenschaft als technische Betriebseinheit zur Folge hat, bleibt der bestehende Betriebsrat bis zu den nächsten Wahlen erhalten. Werden mehrere technische Betriebseinheiten geschaffen, arbeitet der Betriebsrat bis zu den nächsten Wahlen für die Gesamtheit dieser Einheiten weiter, es sei denn, die Parteien entscheiden anders darüber.

5. In allen Fällen der vertraglich geregelten Übertragung eines Unternehmens oder eines Teils eines Unternehmens und im Falle einer Spaltung einer technischen Betriebseinheit in mehrere Körperschaften sind 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] vorgesehenen Schutzmaßnahmen weiterhin auf die Mitglieder, die das Personal vertreten, und die Kandidaten anwendbar.]

[6. Tritt die vertraglich geregelte Übertragung, die Spaltung oder eine andere Änderung der technischen Betriebseinheiten ein, nachdem die Bestimmung der technischen Betriebseinheiten definitiv geworden ist und vor dem Tag der Wahlen, so wird die Übertragung, Spaltung oder Änderung der technischen Betriebseinheiten erst ab Einsetzung des Betriebsrates berücksichtigt. In diesem Fall finden die in den Nummern 1 bis 5 vorgesehenen Regeln Anwendung.]

[§ 11 - [Im Falle der Übernahme des Vermögens eines Unternehmens, das in Konkurs geraten ist [...], arbeitet der Betriebsrat in den Fällen, wo ein Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz gemäß Artikel 76 des Gesetzes vom 4. August 1996 über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit erhalten bleibt, bis zu den nächsten Sozialwahlen nach dieser Übernahme weiter.]

Für die Anwendung des vorliegenden Paragraphen ist zu verstehen unter:

1. Unternehmen: die Körperschaft,

2. Übernahme des Vermögens: die Festlegung eines dinglichen Rechts an der Gesamtheit oder an Teilen des Vermögens eines in Konkurs geratenen Unternehmens [...], wobei die Haupttätigkeit des Unternehmens oder einer Unterteilung des Unternehmens fortgesetzt wird.]]

[Art. 21 ersetzt durch Art. 2 des G. vom 16. Januar 1967 (B.S. vom 21. Januar 1967); § 1 ergänzt durch Art. 68 des G. vom 22. Januar 1985 (B.S. vom 24. Januar 1985); § 1 frühere Absätze 2 bis 7 aufgehoben durch Art. 5 Nr. 1 des G. vom 7. Juli 1994 (B.S. vom 5. August 1994); § 2 aufgehoben durch Art. 22 Nr. 1 des G. vom 19. März 1991 (B.S. vom 29. März 1991) und wieder aufgenommen durch Art. 5 Nr. 2 des G. vom 7. Juli 1994 (B.S. vom 5. August 1994); § 3 aufgehoben durch Art. 22 Nr. 1 des G. vom 19. März 1991 (B.S. vom 29. März 1991), wieder aufgenommen durch Art. 5 Nr. 3 des G. vom 7. Juli 1994 (B.S. vom 5. August 1994) und ersetzt durch Art. 5 Nr. 1 des G. vom 3. Mai 2003 (B.S. vom 16. Mai 2003); § 4 aufgehoben durch Art. 22 Nr. 1 des G. vom 19. März 1991 (B.S. vom 29. März 1991) und wieder aufgenommen durch Art. 5 Nr. 4 des G. vom 7. Juli 1994 (B.S. vom 5. August 1994); § 5 aufgehoben durch Art. 22 Nr. 1 des G. vom 19. März 1991 (B.S. vom 29. März 1991) und wieder aufgenommen durch Art. 5 Nr. 5 des G. vom 7. Juli 1994 (B.S. vom 5. August 1994); §§ 6 bis 8 aufgehoben durch Art. 22 Nr. 1 des G. vom 19. März 1991 (B.S. vom 29. März 1991); § 9 eingefügt durch Art. 5 Nr. 4 des G. vom 17. Februar 1971 (B.S. vom 23. Februar 1971); § 9 Abs. 4 ersetzt durch Art. 5 Nr. 2 des G. vom 3. Mai 2003 (B.S. vom 16. Mai 2003); § 10 eingefügt durch Art. 5 Nr. 4 des G. vom 17. Februar 1971 (B.S. vom 23. Februar 1971) und ersetzt durch Art. 5 § 6 des K.E. Nr. 4 vom 11. Oktober 1978 (B.S. vom 31. Oktober 1978); § 10 einziger Absatz Nr. 5 abgeändert durch Art. 1 des K.E. vom 21. Mai 1991 (B.S. vom 28. Mai 1991); § 10 einziger Absatz Nr. 6 eingefügt durch Art. 5 Nr. 6 des G. vom 7. Juli 1994 (B.S. vom 5. August 1994); § 11 eingefügt durch Art. 86 Nr. 3 des G. vom 30. März 1994 (B.S. vom 31. März 1994); § 11 Abs. 1 ersetzt durch Art. 12 des G. vom 5. März 1999 (B.S. vom 18. März 1999) und abgeändert durch Art. 39 Nr. 1 des G. vom 11. Juli 2006 (B.S. vom 24. August 2006); § 11 Abs. 2 Nr. 2 abgeändert durch Art. 39 Nr. 2 des G. vom 11. Juli 2006 (B.S. vom 24. August 2006)]

Art. 22 - [§ 1] - Der Betriebsrat versammelt sich am Sitz des Unternehmens. Der Betriebsleiter oder sein Beauftragter im Betriebsrat führt den Vorsitz des Betriebsrates.

Das Sekretariat des Betriebsrates wird von einem Mitglied der Personalvertretung wahrgenommen. [In Ermangelung einer Einigung über die Bestimmung des Sekretärs des Betriebsrates und in Ermangelung besonderer Bestimmungen in der Geschäftsordnung wird der Sekretär von der repräsentativen Arbeitnehmerorganisation oder der repräsentativen Organisation der Führungskräfte, deren Liste die höchste Stimmenanzahl erhalten hat, bestimmt.]

Der Betriebsrat wird mindestens ein Mal pro Monat auf Veranlassung des Betriebsleiters oder [eines Drittels] der Mitglieder des Rates, die das Personal vertreten, einberufen.

Modalitäten für die Arbeitsweise der Betriebsräte werden durch Königlichen Erlass entweder für alle oder getrennt für einige Industriezweige festgelegt.

[§ 2 - [Innerhalb zwölf Monaten] nach Inkrafttreten des vorliegenden Gesetzes erstellen die [paritätischen Kommissionen] für die Betriebsräte Mustergeschäftsordnungen, die entweder auf alle oder auf einige Unternehmen ihres Bereichs anwendbar sind.

In Beschäftigungszweigen, in denen es nur Unternehmen gibt, die nicht mehr als zweihundert Arbeitnehmer beschäftigen, setzt diese Frist jedoch an dem Datum ein, an dem gemäß den geltenden Rechtsvorschriften die Verrichtungen für die Wahl der Personalvertreter in die Betriebsräte abgeschlossen sein müssen.]

[§ 3 - Diese Mustergeschäftsordnungen müssen mindestens Folgendes umfassen:

1. Frist, in der ein Mitglied des Betriebsrates einen Punkt auf die Tagesordnung setzen kann,
2. Frist für die Einladung zur Versammlung,
3. Inhalt der Einladung, in der die Tagesordnung erwähnt wird,
4. Aufgabe des Vorsitzenden und Modalitäten für seine Ersetzung,
5. Aufgabe des Sekretärs und Modalitäten für seine Wahl und seine Ersetzung,
6. Regeln, die in Bezug auf den Ablauf der Versammlungen einzuhalten sind,
7. Modalitäten für Erstellung und Billigung der Versammlungsprotokolle und Übermittlung der Protokolle an die Ratsmitglieder,

8. Weise, wie das Personal unterrichtet und über die Tätigkeiten des Betriebsrates in Kenntnis gesetzt wird,

9. Weise der Aufbewahrung der Archive des Betriebsrates und Modalitäten, nach denen Mitglieder des Betriebsrates sie einsehen können,

10. Verfahren zur Änderung der Geschäftsordnung.

[Entscheidungen, die in dieser Angelegenheit von den paritätischen Kommissionen getroffen werden, können vom König für allgemein verbindlich erklärt werden.]

[§ 4 - Mustergeschäftsordnungen können auf Vorschlag der Minister, zu deren Zuständigkeitsbereich die Arbeit und die Wirtschaftsangelegenheiten gehören, und nach Stellungnahme des Nationalen Arbeitsrates durch Königlichen Erlass festgelegt werden in folgenden zwei Fällen:

a) wenn eine paritätische Kommission in der in § 2 des vorliegenden Artikels festgelegten Frist keine Entscheidung getroffen hat, die verbindlich gemacht werden kann.

In diesem Fall enthält die Mustergeschäftsordnung ausschließlich die in § 3 des vorliegenden Artikels aufgezählten Punkte und eventuell die Punkte, zu denen die paritätische Kommission eine einstimmige Stellungnahme abgegeben hat,

b) wenn eine paritätische Kommission eine Entscheidung getroffen hat, die verbindlich gemacht werden kann, aber die paritätische Kommission oder eine [der in der paritätischen Kommission vertretenen Organisationen] innerhalb eines Monats nach der Entscheidung nicht beantragt hat, dass diese Entscheidung für verbindlich erklärt wird.]

[§ 5 - Der Betriebsrat kann die Mustergeschäftsordnung durch Bestimmungen ändern oder ergänzen, die besser auf die Bedürfnisse des Unternehmens abgestimmt sind, insofern die neue Geschäftsordnung mindestens die in § 3 des vorliegenden Artikels vorgesehenen Punkte enthält.

Die Mustergeschäftsordnung bleibt auf jeden Fall bis zu dem Zeitpunkt in Kraft, an dem innerhalb des Betriebsrates in Bezug auf die vorgeschlagenen Änderungen eine Einigung erzielt wird.]

[§ 6 - Unbeschadet der auf Ebene der paritätischen Kommissionen oder der Betriebsräte bestehenden Änderungs- oder Ergänzungsmöglichkeiten kann der König nach Stellungnahme des Nationalen Arbeitsrates eine einheitliche Geschäftsordnung erstellen, die auf alle Unternehmen anwendbar ist.]

[§ 7 - Wenn mehrere Mustergeschäftsordnungen in einem Unternehmen anwendbar sind, wird nur diejenige angewandt, die durch das paritätische Organ erstellt wurde, dem die größte Anzahl Arbeitnehmer des Unternehmens angehört.]

[Art. 22 § 1 (frühere Absätze 1 bis 4) nummeriert durch Art. 3 des G. vom 15. Juni 1953 (B.S. vom 18. Juni 1953); § 1 Abs. 2 ergänzt durch Art. 6 Nr. 1 des G. vom 7. Juli 1994 (B.S. vom 5. August 1994); § 1 Abs. 3 abgeändert durch Art. 13 des G. vom 5. März 1999 (B.S. vom 18. März 1999); § 2 eingefügt durch Art. 3 des G. vom 15. Juni 1953 (B.S. vom 18. Juni 1953); § 2 Abs. 1 abgeändert durch Art. 1 des G. vom 15. März 1954 (B.S. vom 2. April 1954) und Art. 6 Nr. 1 des K.E. vom 1. März 1971 (B.S. vom 11. März 1971); § 3 eingefügt durch Art. 3 des G. vom 15. Juni 1953 (B.S. vom 18. Juni 1953); § 3 Abs. 2 ersetzt durch Art. 6 Nr. 2 des K.E. vom 1. März 1971 (B.S. vom 11. März 1971); § 4 eingefügt durch Art. 3 des G. vom 15. Juni 1953 (B.S. vom 18. Juni 1953); § 4 einziger Absatz Buchstabe b) abgeändert durch Art. 6 Nr. 3 des K.E. vom 1. März 1971 (B.S. vom 11. März 1971); § 5 eingefügt durch Art. 3 des G. vom 15. Juni 1953 (B.S. vom 18. Juni 1953); § 6 eingefügt durch Art. 6 des K.E. Nr. 4 vom 11. Oktober 1978 (B.S. vom 31. Oktober 1978); § 7 eingefügt durch Art. 6 Nr. 2 des G. vom 7. Juli 1994 (B.S. vom 5. August 1994)]

Art. 23 - Sitzungen des Betriebsrates, selbst außerhalb der Arbeitszeiten, gelten als effektive Arbeitszeit und werden dementsprechend entlohnt. Für die Sitzungen erforderliche Räumlichkeiten und diesbezügliches Material werden dem Rat vom Betriebsleiter zur Verfügung gestellt.

[Zusätzliche Fahrtkosten der Personalvertreter gehen in Fällen und zu Bedingungen, die vom König festgelegt werden, zu Lasten des Arbeitgebers.]

[Art. 23 Abs. 2 eingefügt durch Art. 7 des K.E. Nr. 4 vom 11. Oktober 1978 (B.S. vom 31. Oktober 1978)]

Art. 24 - [§ 1 - Arbeitgeber, Arbeitnehmer, repräsentative Arbeitnehmerorganisationen und repräsentative Organisationen der Führungskräfte können bei jedem Streitfall bezüglich des vorliegenden Abschnitts oder seiner Ausführungserlasse eine Klage bei den Arbeitsgerichten einreichen.

§ 2 - Die in § 1 erwähnten Klagen unterliegen folgenden Verfahrensregeln:

1. Die Klagen werden durch einen schriftlichen Antrag eingereicht, der der Kanzlei des zuständigen Rechtsprechungsorgans per Einschreibebrief zugesendet oder dort hinterlegt wird.

2. Die Fristen für die Einreichung der Klagen unterliegen den Bestimmungen der Artikel 52 und 53 des Gerichtsgesetzbuches; als äußerstes Datum, an dem der Einschreibebrief der Kanzlei zugesandt oder der Antrag dort hinterlegt werden darf, gilt der letzte Tag dieser Fristen.

3. Die klagende Partei ist verpflichtet, in limine litis die Identität und die vollständige Adresse der betroffenen Parteien bei der Kanzlei des angerufenen Arbeitsgerichts zu hinterlegen; unter vollständiger Adresse ist der Wohnsitz, der Hauptwohnort oder der gewöhnliche Arbeitsplatz zu verstehen.

4. Das angerufene Arbeitsgericht entscheidet ohne vorhergehendes Güteverfahren, nachdem es die betroffenen Parteien angehört oder ordnungsgemäß vorgeladen hat.

5. Urteile und Entscheide werden dem Arbeitgeber, den betroffenen Arbeitnehmern, den betroffenen repräsentativen Arbeitnehmerorganisationen, den betroffenen repräsentativen Organisationen der Führungskräfte sowie den durch vorliegendes Gesetz ausdrücklich bestimmten Personen per Gerichtsschreiben notifiziert.

6. Repräsentative Arbeitnehmerorganisationen und repräsentative Organisationen der Führungskräfte können sich vor den Arbeitsgerichten von einem Beauftragten vertreten lassen, der Inhaber einer schriftlichen Vollmacht ist; dieser kann im Namen der Organisation, der er angehört, die mit dieser Vertretung verbundenen Handlungen vornehmen, einen Antrag einreichen, eine Sache vor Gericht vertreten und alle Mitteilungen bezüglich der Einleitung, der Untersuchung und der Entscheidung der Streitsache entgegennehmen.

Für die Anwendung von Absatz 1 ist unter "betroffener Partei" jede Person, repräsentative Arbeitnehmerorganisation oder repräsentative Organisation der Führungskräfte zu verstehen, die im Rahmen des Verfahrens in den Rechtsstreit mit einbezogen ist.

§ 3 - Der König kann bestimmen, binnen welcher Frist die in § 1 erwähnten Klagen eingereicht werden müssen. Er kann ebenfalls bestimmen, ob und binnen welcher Frist Berufung eingelegt oder Einspruch erhoben werden kann und binnen welcher Frist die Arbeitsgerichte ihre Entscheidung verkünden.]

[Art. 24 ersetzt durch Art. 2 des G. vom 28. Februar 1999 (B.S. vom 18. März 1999)]

Art. 25 - [Unbeschadet der Aufgaben der Gerichtspolizeioffiziere wachen die vom König bestellten Beamten über die Einhaltung des vorliegenden Gesetzes und seiner Ausführungserlasse.

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

[Art. 25 ersetzt durch Art. 193 § 1 des G. vom 22. Dezember 1989 (B.S. vom 30. Dezember 1989)]

Art. 26 - [...]

[Art. 26 aufgehoben durch Art. 193 § 2 des G. vom 22. Dezember 1989 (B.S. vom 30. Dezember 1989)]

Art. 27 - Bevor der König die in den vorerwähnten Artikeln 14 bis 22 vorgesehenen Verordnungsmaßnahmen erlässt, holt Er entweder die Stellungnahme des Nationalen Arbeitsrates oder der zuständigen paritätischen Kommission oder in deren Ermangelung der [repräsentativen Organisationen] der Betriebsleiter, [der Arbeitnehmer und der Führungskräfte] ein.

Wenn diese Maßnahmen unabhängig vom gesellschaftlichen Aspekt Fragen wirtschaftlichen Interesses aufwerfen, holt der König ebenfalls die Stellungnahme des Zentralen Wirtschaftsrates oder des zuständigen Gewerberates ein.

Aufgrund des vorliegenden Artikels konsultierte Organe geben ihre Stellungnahme innerhalb zweier Monate ab dem Zeitpunkt ab, an dem der Antrag an sie gerichtet wurde; in Ermangelung der Abgabe einer Stellungnahme innerhalb dieser Frist kann von der Stellungnahme abgesehen werden.

[Art. 27 Abs. 1 abgeändert durch Art. 1 § 1 des G. vom 17. Februar 1971 (B.S. vom 23. Februar 1971) und Art. 161 des G. vom 22. Januar 1985 (B.S. vom 24. Januar 1985)]

Art. 28 - Königliche Ausführungserlasse in Bezug auf vorliegenden Abschnitt werden innerhalb sechs Monaten ab Veröffentlichung des Gesetzes verabschiedet.

[Das Inkrafttreten der Königlichen Ausführungserlasse in Bezug auf die Einsetzung von Betriebsräten in Unternehmen, die fünfzig bis zweihundert Arbeitnehmer beschäftigen, wird auf Stellungnahme des Nationalen Arbeitsrates entweder für alle Unternehmen oder für einige Unternehmenskategorien festgelegt.]

[In Unternehmen, in denen bei der vorhergehenden Wahl ein Betriebsrat eingesetzt wurde, [muss jedoch ein Betriebsrat eingesetzt werden], sofern sie im Durchschnitt gewöhnlich mindestens fünfzig Arbeitnehmer beschäftigen.]

[Art. 28 Abs. 2 ersetzt durch Art. 2 des G. vom 15. März 1954 (B.S. vom 2. April 1954); Abs. 3 eingefügt durch Art. 7 des G. vom 17. Februar 1971 (B.S. vom 23. Februar 1971) und abgeändert durch Art. 69 des G. vom 22. Januar 1985 (B.S. vom 24. Januar 1985)]

ABSCHNITT V — Strafbestimmungen

Art. 29 - Sekretäre und Personalmitglieder, die gegen die Bestimmungen von Artikel 12 Absatz 3 bis 6 verstoßen, werden mit einer Gefängnisstrafe von acht Tagen bis sechs Monaten und einer Geldbuße von 1.000 bis 10.000 [EUR] belegt.

[Art. 29 abgeändert durch Art. 2 des G. vom 26. Juni 2000 (B.S. vom 29. Juli 2000)]

Art. 30 - Artikel 458 des Strafgesetzbuches ist auf Sekretäre oder Personalmitglieder eines Sekretariats, auf Mitglieder des Zentralen Wirtschaftsrates, der Gewerberäte oder eines Betriebsrates anwendbar, die unrechtmäßig individuelle Auskünfte mitteilen oder verbreiten, von denen sie wegen ihrer Ämter oder Mandate, die sie aufgrund der Bestimmungen des vorliegenden Gesetzes ausüben, Kenntnis haben.

Die gleichen Strafen sind auf die in vorhergehendem Absatz erwähnten Personen anwendbar, die unrechtmäßig globale Auskünfte, die der nationalen Wirtschaft oder den Interessen eines Wirtschaftszweiges oder eines Unternehmens schaden können, mitteilen oder verbreiten.

Art. 31 - Betriebsleiter, ihre Angestellten oder Beauftragten, die sich weigern, den vereidigten Bediensteten des Sekretariats des Rates, dem sie angehören, die gemäß dem in Artikel 10 vorgesehenen Verfahren beantragten individuellen Auskünfte zu erteilen, werden mit einer Geldbuße von 1.000 bis 100.000 [EUR] belegt.

[Art. 31 abgeändert durch Art. 2 des G. vom 26. Juni 2000 (B.S. vom 29. Juli 2000)]

Art. 32 - [Mit einer Geldbuße von 100 [EUR], multipliziert mit der Anzahl der in dem Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer, werden belegt, ohne dass diese Geldbuße 100.000 [EUR] übersteigen darf:

1. Arbeitgeber, die in ihrem Unternehmen keinen Betriebsrat in Anwendung des vorliegenden Gesetzes und seiner Ausführungserlasse einsetzen,
2. Arbeitgeber, die die Arbeit des Betriebsrates, so wie sie in vorliegendem Gesetz, in seinen Ausführungserlassen und in den vom König für allgemein verbindlich erklärten kollektiven Arbeitsabkommen festgelegt ist, behindern,
3. Arbeitgeber, die die Ausführung der Aufträge des Betriebsrates behindern, insbesondere indem sie die Auskünfte, die in vorliegendem Gesetz, seinen Ausführungserlassen und den vom König für allgemein verbindlich erklärten kollektiven Arbeitsabkommen vorgeschrieben sind, nicht erteilen oder sie nicht gemäß den festgelegten Regeln erteilen oder die vorgeschriebenen Stellungnahmen nicht gemäß den festgelegten Regeln einholen,
4. Arbeitgeber, die die Ausübung des Mandats der Arbeitnehmervertreter, so wie es in vorliegendem Gesetz, seinen Ausführungserlassen und den vom König für allgemein verbindlich erklärten kollektiven Arbeitsabkommen bestimmt ist, behindern,

[5. Arbeitgeber, die der in Artikel 15 Buchstabe k) und seinen Ausführungserlassen vorgesehenen Verpflichtung nicht nachkommen.]

[In vorliegendem Artikel erwähnte Verstöße gelten für die Berechnung der Verjährungsfrist als Dauerstraftaten.]

[Art. 32 Abs. 1 ersetzt durch Art. 8 des G. vom 23. Januar 1975 (B.S. vom 31. Januar 1975); Abs. 1 einleitende Bestimmung abgeändert durch Art. 2 des G. vom 26. Juni 2000 (B.S. vom 29. Juli 2000); Abs. 1 Nr. 5 eingefügt durch Art. 88 Nr. 2 des G. vom 30. März 1994 (B.S. vom 31. März 1994); Abs. 2 eingefügt durch Art. 8 des G. vom 17. Februar 1971 (B.S. vom 23. Februar 1971)]

Art. 33 - Betriebsleiter, Arbeitgeber, Eigentümer, Direktoren, Geschäftsführer, Angestellte oder Arbeitnehmer, die die aufgrund des vorliegenden Gesetzes organisierte Überwachung behindern, werden mit einer Geldbuße von 26 bis 200 [EUR] oder mit einer Gefängnisstrafe von acht Tagen bis einem Monat belegt, gegebenenfalls unbeschadet der Anwendung der in den Artikeln 269 bis 274 des Strafgesetzbuches angedrohten Strafen.

Im Wiederholungsfall innerhalb eines Jahres ab einer vorhergehenden Verurteilung wird die Strafe verdoppelt.
[Art. 33 Abs. 1 abgeändert durch Art. 2 des G. vom 26. Juni 2000 (B.S. vom 29. Juli 2000)]

Art. 34 - Betriebsleiter haften zivilrechtlich für die Zahlung der zu Lasten ihrer Direktoren, Geschäftsführer oder Angestellten in der Überwachung oder Verwaltung verkündeten Geldbußen.

Art. 35 - Die Strafverfolgung infolge eines Verstoßes gegen die Bestimmungen des vorliegenden Gesetzes verjährt [in [fünf Jahren]].

[Art. 35 abgeändert durch Art. 3 des K.E. Nr. 15 vom 23. Oktober 1978 (B.S. vom 9. November 1978) und Art. 25 § 3 Nr. 2 des G. vom 23. März 1994 (B.S. vom 30. März 1994)]

Art. 36 - [§ 1 - Die Bestimmungen von Buch I des Strafgesetzbuches einschließlich Kapitel VII finden Anwendung auf die in vorliegendem Abschnitt erwähnten Verstöße.

§ 2 - Artikel 85 des vorerwähnten Gesetzbuches findet Anwendung auf die in vorliegendem Abschnitt erwähnten Verstöße, ohne dass der Betrag der Geldbuße unter 40 Prozent der in vorliegendem Abschnitt erwähnten Mindestbeträge liegen darf.]

[Art. 36 ersetzt durch Art. 85 des G. vom 13. Februar 1998 (B.S. vom 19. Februar 1998)]

FEDERALE OVERHEIDSDIENST BINNENLANDSE ZAKEN

N. 2010 — 2292

[C - 2010/00395]

22 APRIL 2010. — Koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 14 mei 2009 houdende vaststelling van het regime en de werkingsregels, toepasbaar op de woonunits, als bedoeld in artikel 74/8, § 2, van de wet van 15 december 1980 betreffende de toegang tot het grondgebied, het verblijf, de vestiging en de verwijdering van vreemdelingen. — Duitse vertaling

De hierna volgende tekst is de Duitse vertaling van het koninklijk besluit van 22 april 2010 tot wijziging van het koninklijk besluit van 14 mei 2009 houdende vaststelling van het regime en de werkingsregels, toepasbaar op de woonunits, als bedoeld in artikel 74/8, § 2, van de wet van 15 december 1980 betreffende de toegang tot het grondgebied, het verblijf, de vestiging en de verwijdering van vreemdelingen (Belgisch Staatsblad van 30 april 2010).

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

SERVICE PUBLIC FEDERAL INTERIEUR

F. 2010 — 2292

[C - 2010/00395]

22 AVRIL 2010. — Arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 14 mai 2009 fixant le régime et les règles de fonctionnement applicables aux lieux d'hébergement au sens de l'article 74/8, § 2, de la loi du 15 décembre 1980 sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers. — Traduction allemande

Le texte qui suit constitue la traduction en langue allemande de l'arrêté royal du 22 avril 2010 modifiant l'arrêté royal du 14 mai 2009 fixant le régime et les règles de fonctionnement applicables aux lieux d'hébergement au sens de l'article 74/8, § 2, de la loi du 15 décembre 1980 sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers (Moniteur belge du 30 avril 2010).

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

FÖDERALER ÖFFENTLICHER DIENST INNERES

D. 2010 — 2292

[C - 2010/00395]

22. APRIL 2010 — Königlicher Erlass zur Abänderung des Königlichen Erlasses vom 14. Mai 2009 zur Festlegung der Regelung und der Nutzungsregeln, die auf die Unterbringungsorte im Sinne von Artikel 74/8 § 1 des Gesetzes vom 15. Dezember 1980 über die Einreise ins Staatsgebiet, den Aufenthalt, die Niederlassung und das Entfernen von Ausländern anwendbar sind — Deutsche Übersetzung

Der folgende Text ist die deutsche Übersetzung des Königlichen Erlasses vom 22. April 2010 zur Abänderung des Königlichen Erlasses vom 14. Mai 2009 zur Festlegung der Regelung und der Nutzungsregeln, die auf die Unterbringungsorte im Sinne von Artikel 74/8 § 1 des Gesetzes vom 15. Dezember 1980 über die Einreise ins Staatsgebiet, den Aufenthalt, die Niederlassung und das Entfernen von Ausländern anwendbar sind.

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

FODERALER OFFENTLICHER DIENST INNERES

22. APRIL 2010 — Königlicher Erlass zur Abänderung des Königlichen Erlasses vom 14. Mai 2009 zur Festlegung der Regelung und der Nutzungsregeln, die auf die Unterbringungsorte im Sinne von Artikel 74/8 § 1 des Gesetzes vom 15. Dezember 1980 über die Einreise ins Staatsgebiet, den Aufenthalt, die Niederlassung und das Entfernen von Ausländern anwendbar sind

BERICHT AN DEN KÖNIG

Sire,

durch Artikel 74/8 § 2 des Gesetzes vom 15. Dezember 1980 über die Einreise ins Staatsgebiet, den Aufenthalt, die Niederlassung und das Entfernen von Ausländern ist es dem König möglich, die Regelung und die Nutzungsregeln festzulegen, die anwendbar sind auf den Ort, an dem ein Ausländer in Anwendung der in Artikel 74/8 § 1 erwähnten Bestimmungen festgehalten wird.

Vorliegender Erlass zielt darauf ab, Familien mit minderjährigen Kindern, die sich an der Grenze melden, ohne die in Artikel 3 des Gesetzes vom 15. Dezember 1980 über die Einreise ins Staatsgebiet, den Aufenthalt, die Niederlassung und das Entfernen von Ausländern erwähnten Einreisevoraussetzungen zu erfüllen, ebenfalls die Nutzung von