

## SERVICE PUBLIC FEDERAL INTERIEUR

[C – 2017/20055]

**5 SEPTEMBRE 2001. — Loi visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs. — Coordination officieuse en langue allemande de la version fédérale**

Le texte qui suit constitue la coordination officieuse en langue allemande de la version fédérale de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs (*Moniteur belge* du 15 septembre 2001, *err.* du 9 octobre 2001), telle qu'elle a été modifiée successivement par :

- la loi-programme du 2 août 2002 (*Moniteur belge* du 29 août 2002, *err.* des 4 octobre 2002, 13 novembre 2002, 7 avril 2003, 3 juin 2004 et 21 mars 2006);
- la loi-programme (I) du 24 décembre 2002 (*Moniteur belge* du 31 décembre 2002, *err.* du 7 février 2003);
- la loi-programme du 22 décembre 2003 (*Moniteur belge* du 31 décembre 2003, *err.* du 16 janvier 2004);
- la loi-programme du 27 décembre 2004 (*Moniteur belge* du 31 décembre 2004, *err.* du 18 janvier 2005);
- la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations (*Moniteur belge* du 30 décembre 2005, *err.* des 31 janvier 2006 et 30 septembre 2008);
- la loi du 20 juin 2006 modifiant l'article 13 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs (*Moniteur belge* du 25 juillet 2006);
- la loi du 17 mai 2007 portant exécution de l'accord interprofessionnel pour la période 2007-2008 (*Moniteur belge* du 19 juin 2007);
- la loi du 6 mai 2009 portant des dispositions diverses (*Moniteur belge* du 19 mai 2009);
- la loi du 6 juin 2010 introduisant le Code pénal social (*Moniteur belge* du 1<sup>er</sup> juillet 2010);
- la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement (*Moniteur belge* du 31 décembre 2013);
- la loi-programme (I) du 26 décembre 2015 (*Moniteur belge* du 30 décembre 2015);
- la loi du 29 février 2016 complétant et modifiant le Code pénal social et portant des dispositions diverses de droit pénal social (*Moniteur belge* du 21 avril 2016).

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

## FEDERALE OVERHEIDSDIENST BINNENLANDSE ZAKEN

[C – 2017/20055]

**5 SEPTEMBER 2001. — Wet tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers. — Officiële coördinatie in het Duits van de federale versie**

De hierna volgende tekst is de officieuze coördinatie in het Duits van de federale versie van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers (*Belgisch Staatsblad* van 15 september 2001, *err.* van 9 oktober 2001), zoals ze achtereenvolgens werd gewijzigd bij :

- de programmawet van 2 augustus 2002 (*Belgisch Staatsblad* van 29 augustus 2002, *err.* van 4 oktober 2002, 13 november 2002, 7 april 2003, 3 juni 2004 en 21 maart 2006);
- de programmawet (I) van 24 december 2002 (*Belgisch Staatsblad* van 31 december 2002, *err.* van 7 februari 2003);
- de programmawet van 22 december 2003 (*Belgisch Staatsblad* van 31 december 2003, *err.* van 16 januari 2004);
- de programmawet van 27 december 2004 (*Belgisch Staatsblad* van 31 december 2004, *err.* van 18 januari 2005);
- de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact (*Belgisch Staatsblad* van 30 december 2005, *err.* van 31 januari 2006 en 30 september 2008);
- de wet van 20 juni 2006 houdende wijziging van artikel 13 van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers (*Belgisch Staatsblad* van 25 juli 2006);
- de wet van 17 mei 2007 houdende uitvoering van het interprofessioneel akkoord voor de periode 2007-2008 (*Belgisch Staatsblad* van 19 juni 2007);
- de wet van 6 mei 2009 houdende diverse bepalingen (*Belgisch Staatsblad* van 19 mei 2009);
- de wet van 6 juni 2010 tot invoering van het Sociaal Strafwetboek (*Belgisch Staatsblad* van 1 juli 2010);
- de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen (*Belgisch Staatsblad* van 31 december 2013);
- de programmawet (I) van 26 december 2015 (*Belgisch Staatsblad* van 30 december 2015);
- de wet van 29 februari 2016 tot aanvulling en wijziging van het Sociaal Strafwetboek en houdende diverse bepalingen van sociaal strafrecht (*Belgisch Staatsblad* van 21 april 2016).

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

## FÖDERALER ÖFFENTLICHER DIENST INNERES

[C – 2017/20055]

**5. SEPTEMBER 2001 — Gesetz zur Verbesserung des Arbeitnehmerbeschäftigungsgrades  
Inoffizielle Koordinierung in deutscher Sprache der föderalen Fassung**

Der folgende Text ist die inoffizielle Koordinierung in deutscher Sprache der föderalen Fassung des Gesetzes vom 5. September 2001 zur Verbesserung des Arbeitnehmerbeschäftigungsgrades, so wie es nacheinander abgeändert worden ist durch:

- das Programmgesetz vom 2. August 2002,
- das Programmgesetz (I) vom 24. Dezember 2002,
- das Programmgesetz vom 22. Dezember 2003,
- das Programmgesetz vom 27. Dezember 2004,
- das Gesetz vom 23. Dezember 2005 über den Solidaritätspakt zwischen den Generationen,
- das Gesetz vom 20. Juni 2006 zur Abänderung von Artikel 13 des Gesetzes vom 5. September 2001 zur Verbesserung des Arbeitnehmerbeschäftigungsgrades,
- das Gesetz vom 17. Mai 2007 zur Ausführung des überberuflichen Abkommens für den Zeitraum 2007-2008,
- das Gesetz vom 6. Mai 2009 zur Festlegung verschiedener Bestimmungen,
- das Gesetz vom 6. Juni 2010 zur Einführung des Sozialstrafgesetzbuches,
- das Gesetz vom 26. Dezember 2013 über die Einführung eines Einheitsstatuts für Arbeiter und Angestellte, was Kündigungsfristen und Karenztag betrifft, und von Begleitmaßnahmen,
- das Programmgesetz (I) vom 26. Dezember 2015,
- das Gesetz vom 29. Februar 2016 zur Ergänzung und Abänderung des Sozialstrafgesetzbuches und zur Festlegung verschiedener sozialstrafrechtlicher Bestimmungen.

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

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

5. SEPTEMBER 2001 — Gesetz zur Verbesserung des Arbeitnehmerbeschäftigungsgrades

KAPITEL 1 - *Allgemeine Bestimmung*

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

KAPITEL 2 - *Bestimmungen in Bezug auf die Risikogruppen  
und die Jugendlichen, auf die ein Eingliederungsverfahren Anwendung findet*

*Abschnitt 1 - Anstrengung zugunsten der Personen, die den Risikogruppen angehören  
oder auf die ein Eingliederungsverfahren Anwendung findet*

**Art. 2** - Vorliegender Abschnitt ist anwendbar auf Arbeitgeber, auf die das Gesetz vom 27. Juni 1969 zur Revision des Erlassgesetzes vom 28. Dezember 1944 über die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer und die Erlassgesetze vom 10. Januar 1945 über die soziale Sicherheit der Bergarbeiter und der ihnen gleichgestellten Personen und vom 7. Februar 1945 über die soziale Sicherheit der Seeleute der Handelsmarine anwendbar sind.

**Art. 3** - In Artikel 2 erwähnte Arbeitgeber müssen für die Jahre 2001 und 2002 eine Anstrengung in Höhe von 0,10 % leisten, berechnet auf der Grundlage der vollständigen Entlohnung der [aufgrund eines Vertrags im Sinne des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge beschäftigten] Arbeitnehmer, wie sie in Artikel 23 des Gesetzes vom 29. Juni 1981 zur Festlegung der allgemeinen Grundsätze der sozialen Sicherheit für Lohnempfänger und in den Ausführungserlassen dieses Gesetzes erwähnt ist.

Der König kann die Kategorien von Arbeitgebern bestimmen, die Er ganz oder teilweise dem Anwendungsbereich des vorliegenden Abschnitts entzieht.

Die in Absatz 1 erwähnte Anstrengung ist für Personen bestimmt, die Risikogruppen angehören oder auf die ein Eingliederungsverfahren Anwendung findet.

Der Begriff Risikogruppe wird in dem in Artikel 4 erwähnten kollektiven Arbeitsabkommen festgelegt.

[Art. 3 Abs. 1 abgeändert durch Art. 49 des G. vom 2. August 2002 (B.S. vom 29. August 2002)]

**Art. 4** - § 1 - Die in Artikel 3 erwähnte Anstrengung wird anhand eines neuen oder verlängerten kollektiven Arbeitsabkommens konkretisiert, das in einem paritätischen Organ oder für ein Unternehmen oder eine Unternehmensgruppe für die Jahre 2001 und 2002 abgeschlossen wird.

§ 2 - Das in § 1 erwähnte kollektive Arbeitsabkommen muss gemäß dem Gesetz vom 5. Dezember 1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen abgeschlossen werden.

Das kollektive Arbeitsabkommen muss spätestens am 1. Oktober des Jahres, auf das es sich bezieht, oder an einem anderen vom König bestimmten Datum bei der Kanzlei der Verwaltung der kollektiven Arbeitsbeziehungen des Ministeriums der Beschäftigung und der Arbeit hinterlegt werden. In diesem kollektiven Arbeitsabkommen muss ausdrücklich vermerkt werden, dass es in Anwendung des vorliegenden Abschnitts abgeschlossen worden ist.

§ 3 - Die unterzeichnenden Parteien des kollektiven Arbeitsabkommens müssen jedes Jahr, spätestens am 1. Juli des Jahres nach dem Jahr, auf das sich das kollektive Arbeitsabkommen bezieht, bei der Kanzlei der Verwaltung der kollektiven Arbeitsbeziehungen des Ministeriums der Beschäftigung und der Arbeit einen Bewertungsbericht und eine finanzielle Übersicht über die Ausführung des in § 1 erwähnten kollektiven Arbeitsabkommens hinterlegen. Der König kann die Modalitäten und Bedingungen, denen der Bewertungsbericht und die finanzielle Übersicht genügen müssen, festlegen. Diese Bewertungsberichte werden der Abgeordnetenkammer übermittelt.

**Art. 5** - § 1 - Arbeitgeber, die nicht oder nur für einen Teil ihrer Arbeitnehmer in den Anwendungsbereich eines in Artikel 4 § 1 erwähnten kollektiven Arbeitsabkommens fallen, sind für den Teil der Arbeitnehmer, der nicht in den Anwendungsbereich eines solchen kollektiven Arbeitsabkommens fällt, mit einem Beitrag von 0,10 %, wie er in Artikel 3 erwähnt ist, verpflichtet.

In Abweichung von den Bestimmungen von Absatz 1 ist der Beitrag von 0,10 % für das erste und das zweite Quartal 2001 nicht zu entrichten und wird der Beitrag für das dritte und das vierte Quartal 2001 auf 0,20 % festgelegt.

§ 2 - Die mit der Einziehung und Beitreibung der Sozialversicherungsbeiträge beauftragten Einrichtungen sind, jede für ihren Bereich, mit der Einziehung und Beitreibung des in § 1 erwähnten Beitrags sowie mit seiner Einzahlung auf ein Sonderkonto des Beschäftigungsfonds, der beim Ministerium der Beschäftigung und der Arbeit in Ausführung von Artikel 4 des Königlichen Erlasses Nr. 181 vom 30. Dezember 1982 zur Schaffung eines Fonds im Hinblick auf die Anwendung der zusätzlichen Lohnmäßigung für die Beschäftigung eingerichtet ist, beauftragt.

Dieser Beitrag wird einem Sozialversicherungsbeitrag gleichgesetzt, insbesondere in Bezug auf die Erklärungen zum Nachweis der Beiträge, die Zahlungsfristen, die Anwendung von zivilrechtlichen Sanktionen und Strafbestimmungen, die Kontrolle, die Bestimmung des im Streitfall zuständigen Richters, die Verjährung in Sachen Klagen, das Vorzugsrecht und die Mitteilung des Betrags der Schuldforderung der mit der Einziehung und Beitreibung der Beiträge beauftragten Einrichtungen.

**Art. 6** - [Abänderungsbestimmungen]

*Abschnitt 2 - Begleitung der Jugendlichen, auf die ein Eingliederungsverfahren Anwendung findet*

**Art. 7** - § 1 - Arbeitgeber, auf die das vorerwähnte Gesetz vom 27. Juni 1969 und die vorerwähnten Erlassgesetze vom 10. Januar 1945 und 7. Februar 1945 anwendbar sind, müssen für den Zeitraum vom 1. Januar 2001 bis zum 31. Dezember 2002 einen Beitrag von 0,05 % leisten, berechnet auf der Grundlage der vollständigen Entlohnung der [aufgrund eines Vertrags im Sinne des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge beschäftigten] Arbeitnehmer, wie sie in Artikel 23 des vorerwähnten Gesetzes vom 29. Juni 1981 erwähnt ist.

In Abweichung von den Bestimmungen von Absatz 1 ist der Beitrag für das erste und das zweite Quartal 2001 nicht zu entrichten und wird der Beitrag für das dritte und das vierte Quartal 2001 auf 0,10 % festgelegt.

Der König kann die Kategorien, die Er bestimmt, ganz oder teilweise dem Anwendungsbereich des vorliegenden Abschnitts entziehen.

§ 2 - Die mit der Einziehung und Beitreibung der Sozialversicherungsbeiträge beauftragten Einrichtungen sind, jede für ihren Bereich, mit der Einziehung und Beitreibung des in § 1 erwähnten Beitrags sowie mit seiner Einzahlung auf ein Sonderkonto des Beschäftigungsfonds, der beim Ministerium der Beschäftigung und der Arbeit in Ausführung von Artikel 4 des vorerwähnten Königlichen Erlasses Nr. 181 vom 30. Dezember 1982 eingerichtet ist, beauftragt.

Diese Beiträge werden einem Sozialversicherungsbeitrag gleichgesetzt, insbesondere in Bezug auf die Erklärungen zum Nachweis der Beiträge, die Zahlungsfristen, die Anwendung von zivilrechtlichen Sanktionen und Strafbestimmungen, die Kontrolle, die Bestimmung des im Streitfall zuständigen Richters, die Verjährung in Sachen Klagen, das Vorzugsrecht und die Mitteilung des Betrags der Schulforderung der mit der Einziehung und Beitreibung der Beiträge beauftragten Einrichtungen.

*[Art. 7 § 1 Abs. 1 abgeändert durch Art. 50 des G. vom 2. August 2002 (B.S. vom 29. August 2002)]*

**Art. 8 - § 1** - Der Ertrag der in Artikel 7 § 1 erwähnten Beiträge wird für die Begleitung der Jugendlichen, auf die ein Eingliederungsverfahren Anwendung findet, verwendet.

§ 2 - Die am und ab dem 31. Dezember 2000 beim Beschäftigungsfonds verfügbaren Mittel, die einerseits aus dem Saldo der in Artikel 6 § 2 des Königlichen Erlasses vom 27. Januar 1997 zur Festlegung beschäftigungsfördernder Maßnahmen in Anwendung von Artikel 7 § 2 des Gesetzes vom 26. Juli 1996 über die Beschäftigungsförderung und die vorbeugende Sicherung der Konkurrenzfähigkeit erwähnten Mittel und der aus der Anwendung von Artikel 20 § 1 des Gesetzes vom 3. April 1995 zur Festlegung beschäftigungsfördernder Maßnahmen und Artikel 6 § 1 des vorerwähnten Königlichen Erlasses vom 27. Januar 1997 hervorgehenden Mittel und andererseits aus den Beiträgen, die ab dem 1. Januar 2001 aufgrund von Artikel 5 zu entrichten sind, stammen, werden für die Förderung und die Begleitung der Lehrlingsausbildung in Berufen, die von Lohnempfängern ausgeübt werden, und für die mit der Kontrolle, Weiterverfolgung und Begleitung des Eingliederungsverfahrens beauftragten föderalen Dienste verwendet.

**Art. 9** - Der König bestimmt durch einen im Ministerrat beratenen Erlass:

1. zugunsten welcher Jugendlichen, in welchen Fällen, unter welchen Bedingungen und gemäß welchen Modalitäten die in Artikel 8 § 1 erwähnten Beiträge für die Begleitung Jugendlicher, auf die ein Eingliederungsverfahren Anwendung findet, verwendet werden. Der König kann die Gewährung von Vorschüssen, deren Betrag Er festlegt, vorsehen,

2. für die Begleitung der Jugendlichen, auf die ein Eingliederungsverfahren Anwendung findet, die Modalitäten der Verteilung des Ertrags der in Artikel 8 § 1 erwähnten Beiträge,

3. jede andere Maßnahme, die notwendig ist, um die Ausführung des vorliegenden Abschnitts zu gewährleisten.

[KAPITEL 3 - [...]]

*[Kapitel 3 mit Art. 10 aufgehoben durch Art. 18 Abs. 1 des G. vom 22. Dezember 2003 (B.S. vom 31. Dezember 2003)]*

**Art. 10** - [...]]

#### KAPITEL 4 - Ältere Arbeitnehmer

**Art. 11** - *[Abänderungsbestimmungen]*

#### KAPITEL 5 - Outplacement

*[Abschnitt 1 - Allgemeine Regelung in Bezug auf Outplacement]*

*[Unterteilung Abschnitt 1 eingefügt durch Art. 76 des G. vom 26. Dezember 2013 (B.S. vom 31. Dezember 2013)]*

**[Art. 11/1** - Vorliegender Abschnitt ist anwendbar auf Arbeitnehmer, deren Arbeitsvertrag vom Arbeitgeber unter Einhaltung einer gemäß den Bestimmungen des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge und der Artikel 67 bis 69 berechneten Kündigungsfrist von mindestens dreißig Wochen oder gegen eine Entschädigung in Höhe der laufenden Entlohnung, die entweder der Dauer einer Kündigungsfrist von mindestens dreißig Wochen oder dem noch verbleibenden Teil dieser Frist entspricht, beendet wird.

Vorliegender Abschnitt findet jedoch keine Anwendung auf Arbeitnehmer, die in den Anwendungsbereich von Titel IV Kapitel V des Gesetzes vom 23. Dezember 2005 über den Solidaritätspakt zwischen den Generationen fallen.]

*[Art. 11/1 eingefügt durch Art. 77 des G. vom 26. Dezember 2013 (B.S. vom 31. Dezember 2013)]*

**[Art. 11/2** - Für die Anwendung des vorliegenden Abschnitts versteht man unter "Outplacementbegleitung": ein Paket von Betreuungsdienstleistungen und -beratungen, die im Auftrag eines Arbeitgebers von einem Dritten, nachstehend "Dienstleistungserbringer" genannt, individuell oder in der Gruppe erbracht werden, um einen Arbeitnehmer in die Lage zu versetzen, selbst und möglichst schnell eine Stelle bei einem neuen Arbeitgeber zu finden oder eine Berufstätigkeit als Selbständiger aufzunehmen.]

*[Art. 11/2 eingefügt durch Art. 78 des G. vom 26. Dezember 2013 (B.S. vom 31. Dezember 2013)]*

**[Art. 11/3** - In Artikel 11/1 Absatz 1 erwähnte Arbeitnehmer haben Anrecht auf eine Outplacementbegleitung.

Dieses Recht wird nicht gewährt, wenn der Arbeitnehmer wegen eines schwerwiegenden Fehlers entlassen worden ist.]

*[Art. 11/3 eingefügt durch Art. 79 des G. vom 26. Dezember 2013 (B.S. vom 31. Dezember 2013)]*

**[Art. 11/4** - § 1 - Nachdem einem Arbeitnehmer gekündigt worden ist, muss der Arbeitgeber ihm eine Outplacementbegleitung gemäß den durch oder aufgrund des vorliegenden Abschnitts festgelegten Bedingungen und Modalitäten anbieten.

§ 2 - Das Angebot einer Outplacementbegleitung muss folgenden Qualitätskriterien genügen:

1. Der Arbeitgeber greift auf einen Dienstleistungserbringer zurück, der:

a) entweder im Rahmen einer Regelung, die auf Ebene des Beschäftigungszweigs, dem das Unternehmen angehört, festgelegt ist, oder, in deren Ermangelung, im Rahmen einer auf Ebene eines anderen Beschäftigungszweigs festgelegten Regelung

b) oder im Rahmen einer Regelung, die durch ein auf Unternehmensebene geschlossenes kollektives Arbeitsabkommen festgelegt worden ist,

c) oder als öffentliches oder privates Büro, das auf Outplacement spezialisiert ist,

d) oder im Rahmen einer regionalen, subregionalen oder lokalen Initiative, die im Rahmen eines regionalen Amtes für Arbeitsbeschaffung entwickelt wird, handelt.

2. Wenn der Arbeitgeber auf einen öffentlichen oder privaten Dienstleistungserbringer zurückgreift, muss Letzterer im Sinne der Vorschriften über die privaten oder öffentlichen Arbeitsvermittlungsstellen anerkannt sein.

3. Aus dem Angebot einer Outplacementbegleitung, das der Arbeitgeber dem in Artikel 11/1 erwähnten Arbeitnehmer macht, muss hervorgehen, dass:

a) der für die Begleitung verantwortliche Dienstleistungserbringer sich verpflichtet, eine Unfallversicherung abzuschließen, die für alle Unfälle, die sich während der Ausführung des Outplacementauftrags und auf dem Weg von und zu dem Ort, an dem dieser Auftrag ausgeführt wird, ereignen und nicht von der Arbeitsunfallversicherung des Arbeitgebers gedeckt sind, den gleichen Schutz bietet wie denjenigen, der von den Rechtsvorschriften über die Arbeitsunfälle garantiert wird,

b) der Dienstleistungserbringer sich verpflichtet, bei Nichteinhaltung letztgenannter Verpflichtung dem Arbeitnehmer, der Opfer eines Unfalls ist, eine zusätzliche Pauschalentschädigung zu garantieren, die der Entlohnung von drei Monaten entspricht, unbeschadet der Klagen, die der Arbeitnehmer aufgrund seines Schadens gegen den Dienstleistungserbringer einleiten kann,

c) der Dienstleistungserbringer sich verpflichtet, im Rahmen der Verarbeitung der personenbezogenen Daten das Recht des Arbeitnehmers auf Achtung des Privatlebens zu wahren; die im Rahmen des Outplacementauftrags über den Arbeitnehmer gewonnenen Informationen werden vertraulich behandelt und nicht an Dritte weitergegeben,

d) der Dienstleistungserbringer sich verpflichtet, nach Beendigung des Auftrags dem Arbeitnehmer, der darum ersucht, die ihn betreffende Akte zu übergeben,

e) der Dienstleistungserbringer sich verpflichtet, sich nicht auf die Nichterfüllung der Verpflichtungen des Arbeitgebers gegenüber dem Dienstleistungserbringer zu berufen, um die Ausführung der Outplacementbegleitung auszusetzen oder zu beenden,

f) der Dienstleistungserbringer sich verpflichtet, sich nicht in die Kontakte zwischen dem Arbeitnehmer und den potenziellen Arbeitgebern einzumischen,

g) der Dienstleistungserbringer sich verpflichtet, weder die Kündigungsentscheidung noch die diesbezüglichen Diskussionen zu beeinflussen,

h) der Dienstleistungserbringer sich verpflichtet, die größtmöglichen beruflichen Fähigkeiten und Kenntnisse anzubieten, indem er unter anderem lediglich Personal einsetzt, das für den Auftrag ausreichend qualifiziert und ausgebildet ist,

i) der Arbeitnehmer schnellstmöglich im Hinblick auf die Einleitung der Outplacementbegleitung vorgeladen wird, so dass diese sowohl auf emotionaler Ebene als in Bezug auf die Erstellung einer Bilanz der Kompetenzen so gut wie möglich verläuft.

4. Das Angebot einer Outplacementbegleitung muss ein klares und objektives Bild der Dienstleistungen des Dienstleistungserbringers und seiner Arbeitsweise vermitteln; dazu muss das Angebot folgende Angaben enthalten:

a) die zum Auftrag gehörenden Mindestdienstleistungen: persönliche und berufliche Bilanz, psychologischer Beistand auf Ersuchen des Arbeitnehmers, Ausarbeitung eines Aktionsplans und logistische und administrative Hilfe,

b) die verfolgten Ziele, einschließlich der auf das Alter und das Qualifikationsniveau der Arbeitnehmer abgestimmten spezifischeren oder persönlicheren Aspekte,

c) die konkret in Betracht gezogenen Begleitmethoden,

d) das Datum des Beginns der Outplacementbegleitung,

e) die Art des angestrebten Outplacements: individuelles Outplacement und/oder Gruppenoutplacement,

f) das Programm des Arbeitnehmers während der Outplacementbegleitung in der Form eines Dokuments, das dem Arbeitnehmer übergeben wird und genauere Angaben über die zu unternehmenden Schritte, die Schulung und die Weiterverfolgung enthält,

g) den oder die Orte, an dem beziehungsweise denen die Outplacementbegleitung vermutlich stattfinden wird.

5. Die Entfernung zwischen dem Wohnsitz oder dem Arbeitsplatz des Arbeitnehmers und dem Ort, an dem die Outplacementbegleitung organisiert wird, muss annehmbar sein; um dies zu beurteilen, muss aus dem Outplacementangebot die geographische Verfügbarkeit des Dienstleistungserbringers hervorgehen und müssen die Fahrtmöglichkeiten des Arbeitnehmers, einschließlich Kosten, sowie Qualifikationsart und -niveau berücksichtigt werden.

§ 3 - Die in § 2 aufgezählten Kriterien können vom König ergänzt oder ersetzt werden.]

[Art. 11/4 eingefügt durch Art. 80 des G. vom 26. Dezember 2013 (B.S. vom 31. Dezember 2013)]

[Art. 11/5 - § 1 - Wenn der Arbeitsvertrag vom Arbeitgeber gegen eine Entschädigung, berechnet auf der Grundlage der laufenden Entlohnung, die entweder der Dauer einer Kündigungsfrist von mindestens dreißig Wochen oder dem noch verbleibenden Teil dieser Frist entspricht, beendet wird, hat der Arbeitnehmer Anrecht auf ein Maßnahmenpaket, das sich zusammensetzt aus:

1. einer Outplacementbegleitung von sechzig Stunden im Wert eines Zwölftels der jährlichen Entlohnung des Kalenderjahres vor der Kündigung, mit einem Mindestwert von 1.800 Euro und einem Höchstwert von 5.500 Euro. Bei einer Teilzeitarbeitsregelung werden dieser Mindest- und dieser Höchstwert entsprechend den Arbeitsleistungen verhältnismäßig berechnet. Dieses Outplacement entspricht einem Wert von vier Wochen Entlohnung,

2. einer Entlassungsentchädigung, die entweder der Dauer einer Kündigungsfrist von mindestens dreißig Wochen oder dem noch verbleibenden Teil dieser Frist entspricht und auf die vier Wochen für den Wert der Outplacementbegleitung angerechnet werden.

§ 2 - In § 1 erwähnte Arbeitnehmer haben Anrecht auf eine Outplacementbegleitung während eines Höchstzeitraums von zwölf Monaten gemäß folgenden Bedingungen und Modalitäten:

1. Während eines Zeitraums von höchstens zwei Monaten ab dem Datum des Beginns des Outplacementprogramms bekommt der Arbeitnehmer insgesamt zwanzig Stunden Begleitung, außer wenn er dem Arbeitgeber mitgeteilt hat, dass er eine Stelle bei einem neuen Arbeitgeber gefunden oder eine Berufstätigkeit als Selbständiger aufgenommen hat und dass er nicht mit der Begleitung beginnen möchte.

2. Die Begleitung wird während des darauffolgenden Zeitraums von höchstens vier Monaten fortgesetzt für insgesamt zwanzig Stunden, außer wenn der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber mitgeteilt hat, dass er eine Stelle bei einem neuen Arbeitgeber gefunden oder eine Berufstätigkeit als Selbständiger aufgenommen hat und dass er die Begleitung nicht fortsetzen möchte.

3. Die Begleitung wird dann noch während des darauffolgenden Zeitraums von höchstens sechs Monaten fortgesetzt für insgesamt zwanzig Stunden, außer wenn der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber mitgeteilt hat, dass er eine Stelle bei einem neuen Arbeitgeber gefunden oder eine Berufstätigkeit als Selbständiger aufgenommen hat und dass er die Begleitung nicht fortsetzen möchte.

4. Die in den Absätzen 2 und 3 erwähnte Mitteilung unterbricht die Outplacementbegleitung.

§ 3 - Wenn der Arbeitnehmer, der seinem Arbeitgeber mitgeteilt hat, dass er eine Stelle bei einem neuen Arbeitgeber gefunden hat, diese Stelle innerhalb von drei Monaten nach seinem Dienstantritt verliert, wird die Outplacementbegleitung auf seinen Antrag hin eingeleitet oder wieder aufgenommen. Bei Wiederaufnahme einer Outplacementbegleitung beginnt diese in der Phase, in der das Outplacementprogramm unterbrochen worden ist, und für die verbleibenden Stunden. Die Outplacementbegleitung endet in jedem Fall bei Ablauf eines Zeitraums von zwölf Monaten nach ihrem Beginn.]

[Art. 11/5 eingefügt durch Art. 81 des G. vom 26. Dezember 2013 (B.S. vom 31. Dezember 2013)]

[Art. 11/6 - § 1 - Wenn ein Arbeitsvertrag vom Arbeitgeber unter Einhaltung einer gemäß den Bestimmungen des vorerwähnten Gesetzes vom 3. Juli 1978 und der Artikel 67 bis 69 berechneten Kündigungsfrist von mindestens dreißig Wochen beendet wird, hat der Arbeitnehmer Anrecht auf ein Maßnahmenpaket, das sich zusammensetzt aus:

1. einer Outplacementbegleitung von sechzig Stunden. Die für diese Outplacementbegleitung aufgewendete Zeit wird auf die Dauer angerechnet, während derer der Arbeitnehmer gemäß Artikel 41 des vorerwähnten Gesetzes vom 3. Juli 1978 mit Lohnfortzahlung der Arbeit fernbleiben darf, um eine neue Stelle zu suchen,
2. einer Kündigungsfrist gemäß den Bestimmungen des vorerwähnten Gesetzes vom 3. Juli 1978 und der Artikel 67 bis 69 von mindestens dreißig Wochen.

§ 2 - Wenn ein Arbeitnehmer, der seinem Arbeitgeber mitgeteilt hat, dass er eine Stelle bei einem neuen Arbeitgeber gefunden hat, diese Stelle innerhalb von drei Monaten nach seinem Dienstantritt verliert, wird die Outplacementbegleitung auf seinen Antrag hin eingeleitet oder wieder aufgenommen. Bei Wiederaufnahme einer Outplacementbegleitung beginnt diese in der Phase, in der das Outplacementprogramm unterbrochen worden ist, und für die verbleibenden Stunden. Die Outplacementbegleitung endet in jedem Fall bei Ablauf eines Zeitraums von zwölf Monaten nach ihrem Beginn.

§ 3 - Arbeitnehmer, die während der Kündigungsfrist den Arbeitsvertrag unter Einhaltung einer verkürzten Kündigungsfrist beenden, wenn sie eine andere Stelle gefunden haben, behalten das Recht auf eine Outplacementbegleitung bis zu drei Monaten, nachdem der Arbeitsvertrag bei ihrem vorherigen Arbeitgeber beendet worden ist. Wenn die Begleitung schon begonnen hatte, wird sie in der Phase wieder aufgenommen, in der das Outplacementprogramm unterbrochen worden war, und für die verbleibenden Stunden. Die Begleitung endet in jedem Fall bei Ablauf des Zeitraums von zwölf Monaten nach ihrem Beginn.]

[Art. 11/6 eingefügt durch Art. 82 des G. vom 26. Dezember 2013 (B.S. vom 31. Dezember 2013)]

[Art. 11/7 - § 1 - Wenn ein Arbeitsvertrag vom Arbeitgeber gegen eine Entschädigung beendet wird, die einer Kündigungsfrist von mindestens dreißig Wochen oder dem noch verbleibenden Teil dieser Frist entspricht, macht der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer binnen einer Frist von fünfzehn Tagen, nachdem der Arbeitsvertrag beendet worden ist, ein gültiges schriftliches Outplacementangebot.

§ 2 - Wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer binnen vorerwählter Frist von fünfzehn Tagen keine Outplacementbegleitung anbietet, setzt Letzterer den Arbeitgeber binnen neununddreißig Wochen nach Ablauf dieser Frist schriftlich in Verzug.

§ 3 - Der Arbeitgeber macht dem Arbeitnehmer binnen einer Frist von vier Wochen nach dem Datum der Inverzugsetzung ein gültiges schriftliches Outplacementangebot.

§ 4 - Der Arbeitnehmer verfügt über eine Frist von vier Wochen ab dem Zeitpunkt des Angebots des Arbeitgebers, um seine schriftliche Zustimmung zu diesem Angebot zu geben oder nicht.

§ 5 - Der Arbeitnehmer kann frühestens zum Zeitpunkt der Kündigung seine Zustimmung geben, um mit der Outplacementbegleitung zu beginnen.

Das Schriftstück, mit dem der Arbeitnehmer seine Zustimmung gibt, darf sich nur auf das Outplacement als solches beziehen.]

[Art. 11/7 eingefügt durch Art. 83 des G. vom 26. Dezember 2013 (B.S. vom 31. Dezember 2013)]

[Art. 11/8 - § 1 - Wenn ein Arbeitsvertrag vom Arbeitgeber unter Einhaltung einer gemäß den Bestimmungen des vorerwähnten Gesetzes vom 3. Juli 1978 und der Artikel 67 bis 69 berechneten Kündigungsfrist von mindestens dreißig Wochen beendet wird, macht der Arbeitgeber spätestens vier Wochen nach Beginn der Kündigungsfrist ein Outplacementangebot.

Wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer binnen vorerwählter Frist von vier Wochen keine Outplacementbegleitung anbietet, setzt Letzterer den Arbeitgeber binnen vier Wochen nach Ablauf dieser Frist schriftlich in Verzug.

Der Arbeitgeber macht dem Arbeitnehmer binnen einer Frist von vier Wochen nach dem Datum der Inverzugsetzung ein gültiges schriftliches Outplacementangebot.

Der Arbeitnehmer verfügt über eine Frist von vier Wochen ab dem Zeitpunkt des Angebots des Arbeitgebers, um seine schriftliche Zustimmung zu diesem Angebot zu geben oder nicht.

§ 2 - Der Arbeitnehmer kann frühestens zum Zeitpunkt der Kündigung seine Zustimmung geben, um mit der Outplacementbegleitung zu beginnen.

Das Schriftstück, mit dem der Arbeitnehmer seine Zustimmung gibt, darf sich nur auf das Outplacement als solches beziehen.]

[Art. 11/8 eingefügt durch Art. 84 des G. vom 26. Dezember 2013 (B.S. vom 31. Dezember 2013)]

[Art. 11/9 - § 1 - Arbeitnehmer, die gemäß Artikel 11/5 § 3 und Artikel 11/6 §§ 2 und 3 mit der Outplacementbegleitung beginnen oder sie wieder aufnehmen möchten, reichen dazu binnen einer Frist von einem Monat nach dem Verlust ihrer neuen Stelle einen schriftlichen Antrag ein.

Wenn ein Arbeitnehmer, der mit der Begleitung beginnen möchte, noch kein Angebot bekommen hat, ist das in Artikel 11/7 erwähnte Verfahren anwendbar, wobei die Frist von fünfzehn Tagen, binnen der der Arbeitgeber eine Outplacementbegleitung anbieten muss, ab dem Zeitpunkt berechnet wird, an dem der Antrag vom Arbeitnehmer gestellt wird.]

[Art. 11/9 eingefügt durch Art. 85 des G. vom 26. Dezember 2013 (B.S. vom 31. Dezember 2013)]

[Art. 11/10 - Der Antrag auf Erlangung, Einleitung oder Wiederaufnahme einer Outplacementbegleitung, die Inverzugsetzung, die Zustimmung zum Verfahren oder dessen etwaige Verweigerung, der Antrag auf Verschiebung des Beginndatums sowie die Mitteilung in Bezug auf eine neue Stelle oder eine selbständige Tätigkeit erfolgen per Einschreibebrief oder durch Aushändigung eines Schriftstücks, dessen Duplikat vom Arbeitgeber als Empfangsbestätigung unterschrieben wird.

Das Outplacementangebot des Arbeitgebers, die etwaige Ablehnung eines Antrags auf Outplacementbegleitung und die Annahme oder Ablehnung eines Antrags auf Verschiebung des Beginndatums erfolgen per Einschreibebrief.]

[Art. 11/10 eingefügt durch Art. 86 des G. vom 26. Dezember 2013 (B.S. vom 31. Dezember 2013)]

**Art. 11/11** - In Artikel 11/5 erwähnte Arbeitnehmer erlangen das Recht auf eine Entlassungsentschädigung in Höhe der laufenden Entlohnung, die entweder der Dauer einer gemäß den Bestimmungen des vorerwähnten Gesetzes vom 3. Juli 1978 und der Artikel 67 bis 69 berechneten Kündigungsfrist oder dem noch verbleibenden Teil dieser Frist entspricht, wieder, wenn der Arbeitgeber:

- ihnen nach Befolgung des in Artikel 11/7 bestimmten Verfahrens keine Outplacementbegleitung anbietet,
- ihnen ein Outplacementangebot unterbreitet, das den durch oder aufgrund des vorliegenden Abschnitts bestimmten Bedingungen und Modalitäten nicht entspricht,
- obwohl er ihnen eine Outplacementbegleitung angeboten hat, die den durch oder aufgrund des vorliegenden Abschnitts bestimmten Bedingungen und Modalitäten entspricht, das besagte Verfahren nicht tatsächlich ausführt.]

[Art. 11/11 eingefügt durch Art. 87 des G. vom 26. Dezember 2013 (B.S. vom 31. Dezember 2013)]

**Art. 11/12** - Bis zum 31. Dezember 2015 haben Arbeitnehmer, deren Arbeitsvertrag gegen Zahlung einer Entlassungsentschädigung beendet wird, Anrecht auf eine Entlassungsentschädigung in Höhe der laufenden Entlohnung, die entweder der Dauer einer gemäß den Bestimmungen des vorerwähnten Gesetzes vom 3. Juli 1978 und der Artikel 67 bis 69 berechneten Kündigungsfrist oder dem noch verbleibenden Teil dieser Frist entspricht, es sei denn, sie nehmen ein Outplacementangebot an, das den durch oder aufgrund des vorliegenden Abschnitts bestimmten Bedingungen und Modalitäten entspricht und vom Arbeitgeber tatsächlich ausgeführt wird. In diesem Fall sind die Bestimmungen von Artikel 11/5 auf sie anwendbar.]

[Art. 11/12 eingefügt durch Art. 88 des G. vom 26. Dezember 2013 (B.S. vom 31. Dezember 2013)]

[Abschnitt 2 - Sonderregelung in Bezug auf Outplacement für Arbeitnehmer ab 45 Jahren]

[Unterteilung Abschnitt 2 eingefügt durch Art. 76 des G. vom 26. Dezember 2013 (B.S. vom 31. Dezember 2013)]

**Art. 12** - [Vorliegender Abschnitt findet Anwendung auf Arbeitnehmer, auf die die Bestimmungen von Abschnitt 1 nicht anwendbar sind und die von einem Arbeitgeber beschäftigt werden, der dem Gesetz vom 5. Dezember 1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen unterliegt.]

[Art. 12 ersetzt durch Art. 89 des G. vom 26. Dezember 2013 (B.S. vom 31. Dezember 2013)]

**Art. 13** - § 1 - Arbeitnehmer, deren Arbeitsvertrag vom Arbeitgeber beendet worden ist, haben Anrecht auf eine Outplacementbegleitung, wie sie in einem im Nationalen Arbeitsrat abgeschlossenen und durch Königlichen Erlass für allgemein verbindlich erklärten kollektiven Arbeitsabkommen oder vom König durch einen im Ministerrat beratenen Erlass festgelegt ist, wenn binnen zwei Monaten nach Befassung des Nationalen Arbeitsrates kein kollektives Arbeitsabkommen abgeschlossen worden ist.

Dieses Recht wird jedoch nur gewährt, wenn der Arbeitnehmer folgende Bedingungen gleichzeitig erfüllt:

1. Er ist nicht aus schwerwiegenden Gründen entlassen worden.
2. Zum Zeitpunkt der Entlassung ist er mindestens 45 Jahre alt.
3. Zum Zeitpunkt der Entlassung hat er ein Dienstalter von mindestens einem ununterbrochenem Jahr beim Arbeitgeber.

Das Recht wird ihm ab dem Zeitpunkt, zu dem er Anspruch auf die Ruhestandspension hat, nicht mehr gewährt.

§ 2 - Arbeitgeber müssen den in § 1 Absatz 1 und 2 erwähnten Arbeitnehmern, nachdem ihnen gekündigt worden ist, eine Outplacementbegleitung anbieten, deren Bedingungen und Modalitäten durch das in § 1 Absatz 1 bestimmte Rechtsinstrument bestimmt werden.

§ 3 - In Abweichung von § 2 sind Arbeitgeber nicht verpflichtet, eine Outplacementbegleitung anzubieten:

1. wenn der Arbeitnehmer durch einen Arbeitsvertrag mit einer normalen durchschnittlichen Wochenarbeitszeit gebunden ist, die nicht die Hälfte der Arbeitszeit eines Vollzeitarbeitnehmers in einer vergleichbaren Situation im Sinne von Artikel 2 des Gesetzes vom 5. März 2002 über den Grundsatz der Nichtdiskriminierung zugunsten der Teilzeitarbeitnehmer beträgt,
2. wenn der Arbeitnehmer sich in einer solchen Situation befindet, dass, wenn er nach Ablauf der Kündigungsfrist oder des durch eine Entlassungsentschädigung gedeckten Zeitraums entschädigter Vollarbeitsloser würde, er nicht für den allgemeinen Arbeitsmarkt verfügbar sein müsste; der König bestimmt nach Stellungnahme des Nationalen Arbeitsrates die Personalkategorien, die für die Anwendung dieser Bestimmung nicht für den allgemeinen Arbeitsmarkt verfügbar sein müssen.

§ 4 - In Abweichung von § 3 müssen Arbeitgeber in § 3 erwähnten Arbeitnehmern eine Outplacementbegleitung anbieten, wenn diese ihn ausdrücklich darum bitten.]

[Art. 13 ersetzt durch Art. 7 des G. vom 17. Mai 2007 (B.S. vom 19. Juni 2007)]

**Art. 14** - Die Dauer der Outplacementbegleitung und das Statut des Arbeitnehmers während des Ablaufs dieses Verfahrens werden in einem durch Königlichen Erlass für allgemein verbindlich erklärten kollektiven Arbeitsabkommen festgelegt.

In Ermangelung eines kollektiven Arbeitsabkommens werden sie vom König durch einen im Ministerrat beratenen Erlass festgelegt.

**Art. 15** - [Unter den Bedingungen und gemäß dem Verfahren und den Modalitäten, die vom König festgelegt werden, müssen Arbeitgeber, wenn festgestellt wird, dass sie die sich aus den Artikeln 13 und 14 ergebenden Verpflichtungen nicht eingehalten haben, einen Beitrag zugunsten des Landesamtes für Arbeitsbeschaffung zahlen. Dieser Beitrag wird für das Outplacement der Arbeitnehmer verwendet, die nicht in den Genuss der in den Artikeln 13 und 14 vorgesehenen Outplacementbegleitung gekommen sind.]

Der König bestimmt den Betrag dieses Beitrags, zuzüglich eines Betrags zur Deckung des administrativen und finanziellen Aufwands.

Dieser Beitrag und der Zuschlag werden einem Sozialversicherungsbeitrag gleichgesetzt, insbesondere in Bezug auf die Zahlungsfristen, die Anwendung von zivilrechtlichen Sanktionen und Strafbestimmungen, die Kontrolle, die Bestimmung des im Streitfall zuständigen Richters, die Verjährung in Sachen Klagen, das Vorzugsrecht und die Mitteilung des Betrags der Schulforderung der mit der Einziehung und Beitreibung der Beiträge beauftragten Einrichtungen.]

[Art. 15 widerrufen durch Art. 318 und wieder aufgenommen durch Art. 319 des G (I) vom 24. Dezember 2002 (B.S. vom 31. Dezember 2002)]

**Art. 16** - [Artikel 15 ist nur auf die Arbeitnehmer anwendbar, die ab dem 15. September 2002 entlassen worden sind.]

[Art. 16 widerrufen durch Art. 318 und wieder aufgenommen durch Art. 319 des G (I) vom 24. Dezember 2002 (B.S. vom 31. Dezember 2002)]

**Art. 17** - [Unbeschadet der Befugnisse der Gerichtspolizeioffiziere überwachen die vom König bestimmten Beamten die Einhaltung [des vorliegenden Abschnitts] und seiner Ausführungserlasse.

[Diese Beamten üben diese Überwachung gemäß den Bestimmungen des Sozialstrafgesetzbuches aus.]

[Die Sozialinspektoren verfügen über die in den Artikeln 23 bis 39 des Sozialstrafgesetzbuches erwähnten Befugnisse, wenn sie von Amts wegen oder auf Antrag im Rahmen ihres Informations-, Beratungs- und Kontrollauftrags im Hinblick auf die Einhaltung der Bestimmungen des vorliegenden Gesetzes und seiner Ausführungserlasse handeln.]

[Art. 17 widerrufen durch Art. 318 des G (I) vom 24. Dezember 2002 (B.S. vom 31. Dezember 2002) und wieder aufgenommen durch Art. 319 des G (I) vom 24. Dezember 2002 (B.S. vom 31. Dezember 2002); Abs. 1 abgeändert durch Art. 91 des G. vom 26. Dezember 2013 (B.S. vom 31. Dezember 2013); Abs. 2 ersetzt durch Art. 93 des G. vom 6. Juni 2010 (B.S. vom 1. Juli 2010); Abs. 3 eingefügt durch Art. 84 des G. vom 29. Februar 2016 (B.S. vom 21. April 2016)]

**Art. 18** - [...]

[Art. 18 widerrufen durch Art. 318 des G (I) vom 24. Dezember 2002 (B.S. vom 31. Dezember 2002)]

#### KAPITEL 6 - Zeitweilige Arbeit

**Art. 19 - 21** - [Abänderungsbestimmungen]

#### KAPITEL 7 - [Berufserfahrungsfonds]

[Überschrift von Kapitel 7 ersetzt durch Art. 128 des G. vom 27. Dezember 2004 (B.S. vom 31. Dezember 2004)]

##### Abschnitt 1 - Anwendungsbereich

**Art. 22** - Für die Anwendung des vorliegenden Kapitels versteht man unter:

1. Arbeitgeber: den Arbeitgeber, auf den das Gesetz vom 5. Dezember 1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen Anwendung findet,
2. [älteren Arbeitnehmern: Arbeitnehmer ab 45 Jahren.]

[Art. 22 einziger Absatz Nr. 2 ersetzt durch Art. 129 des G. vom 27. Dezember 2004 (B.S. vom 31. Dezember 2004)]

**Art. 23** - [Der König kann durch einen im Ministerrat beratenen Erlass die Anwendung des vorliegenden Kapitels auf andere Kategorien von Arbeitgebern ausdehnen.

In dem in Absatz 1 erwähnten Erlass kann diese Ausdehnung an Sonderbedingungen geknüpft werden.]

[Art. 23 ersetzt durch Art. 130 des G. vom 27. Dezember 2004 (B.S. vom 31. Dezember 2004)]

##### Abschnitt 2 - Fonds

**Art. 24 - 26** - [...]

[Art. 24 bis 26 aufgehoben durch Art. 18 des G. (I) vom 26. Dezember 2015 (B.S. vom 30. Dezember 2015)]

##### Abschnitt 3 - Subvention

**Art. 27** - [Der für Beschäftigung und Arbeit zuständige Minister kann den Fonds für Existenzsicherheit, den Arbeitgebern oder anderen vom König bestimmten Personen eine Subvention zur Unterstützung der Maßnahmen, die sich auf die Förderung der Arbeitsmöglichkeiten für ältere Arbeitnehmer, die Qualität der Arbeitsbedingungen der älteren Arbeitnehmer und die Organisation der Arbeit der älteren Arbeitnehmer beziehen, gewähren.

[Für die Anwendung des vorliegenden Artikels werden Arbeitnehmern die Arbeitnehmer gleichgestellt, die im Rahmen einer Umstrukturierung im Sinne von Artikel 33 des Gesetzes vom 23. Dezember 2005 über den Solidaritätspakt zwischen den Generationen entlassen worden sind und bei einem Wiederbeschäftigungsbüro eingetragen sind.]

Der König bestimmt nach Stellungnahme des Nationalen Arbeitsrates durch einen im Ministerrat beratenen Erlass die Bedingungen und Modalitäten, gemäß denen die in Absatz 1 erwähnten Maßnahmen für die Subvention in Betracht kommen.]

[Art. 27 ersetzt durch Art. 133 des G. vom 27. Dezember 2004 (B.S. vom 31. Dezember 2004); neuer Absatz 2 eingefügt durch Art. 60 des G. vom 6. Mai 2009 (B.S. vom 19. Mai 2009)]

**Art. 28 - 29** - [...]

[Art. 28 und 29 aufgehoben durch Art. 134 des G. vom 27. Dezember 2004 (B.S. vom 31. Dezember 2004)]

**Art. 30** - Die Subvention darf nicht zusammen mit einem anderen Vorteil gewährt werden, den der Arbeitgeber für denselben Arbeitnehmer und für denselben Zweck in Anspruch nimmt, [mit Ausnahme der Ermäßigung der Sozialversicherungsbeiträge].

[Art. 30 abgeändert durch Art. 323 des G. (I) vom 24. Dezember 2002 (B.S. vom 31. Dezember 2002)]

**Art. 31** - Der König bestimmt durch einen im Ministerrat beratenen Erlass die Kriterien, Bedingungen und Modalitäten in Bezug auf die Gewährung der Subvention.

**Art. 32** - Die Kontrolle der Verwendung der Subvention erfolgt gemäß den Bestimmungen der Artikel 55 bis 58 der am 17. Juli 1991 koordinierten Gesetze über die Staatsbuchführung.

**Art. 33** - Anträge, die im Hinblick auf den Erhalt der in Artikel 27 erwähnten Subvention eingereicht worden sind, für die der für Beschäftigung und Arbeit zuständige Minister aber noch keinen Beschluss in Bezug auf die Gewährung der Subvention gefasst hat, geben kein Anrecht auf eine Subvention, wenn die im Fonds verfügbaren Mittel aufgrund der Gewährung der Subvention überschritten würden.

**Art. 34** - Der König bestimmt die Beamten, die die Einhaltung der Bestimmungen des vorliegenden Kapitels überwachen.

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

*Abschnitt 4* - Abänderung des Gesetzes vom 24. Dezember 1993 zur Schaffung von Haushaltsfonds und zur Abänderung des Grundlagengesetzes vom 27. Dezember 1990 zur Schaffung von Haushaltsfonds

**Art. 35** - [...]

[Art. 35 aufgehoben durch Art. 18 des G. (I) vom 26. Dezember 2015 (B.S. vom 30. Dezember 2015)]

Kapitel 8 - *Ausbildungs-, Betreuungs- oder Mentoringtätigkeiten, die von älteren Arbeitnehmern zugunsten neuer Arbeitnehmer ausgeübt werden*

**Art. 36** - Arbeitnehmer, die mindestens 50 Jahre alt sind und aufgrund von Kapitel IV Abschnitt 5 des Sanierungsgesetzes vom 22. Januar 1985 zur Festlegung sozialer Bestimmungen infolge der Reduzierung ihrer Arbeitsleistung um die Hälfte Unterbrechungszulagen beziehen, können während der verfügbaren Hälfte ihrer Arbeitszeit bei ihrem Arbeitgeber, bei einem anderen Arbeitgeber in demselben Beschäftigungszweig oder in einem von einem beruflichen Sektor organisierten Ausbildungszentrum für Berufe desselben Beschäftigungszweigs Ausbildungs-, Betreuungs- oder Mentoringtätigkeiten zugunsten der neuen Arbeitnehmer ausüben, die von dem Arbeitgeber, bei dem sie diese Tätigkeit ausüben, beschäftigt werden.

Der König bestimmt durch einen im Ministerrat beratenen Erlass:

1. was unter neuem Arbeitnehmer zu verstehen ist,
2. den Betrag der Entlohnung, die der Arbeitnehmer für die in Absatz 1 erwähnten Tätigkeiten beziehen kann;
3. die Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, wenn die Tätigkeiten nicht bei dem Arbeitgeber des Arbeitnehmers ausgeübt werden,
4. die vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer zu erfüllenden Formalitäten, damit der Arbeitnehmer die in Absatz 1 erwähnten Tätigkeiten ausüben kann,
5. die Sanktionen gegenüber den Arbeitgebern und den Arbeitnehmern bei Nichteinhaltung der aufgrund des vorliegenden Kapitels ergangenen Bestimmungen.

KAPITEL 9 - *Bezahlter Bildungsurlaub*

**Art. 37 - 38** - *[Abänderungsbestimmungen]*

KAPITEL 10 - *Inkrafttreten*

**Art. 39** - Vorliegendes Gesetz tritt am Tag seiner Veröffentlichung im *Belgischen Staatsblatt* in Kraft, mit Ausnahme von:

1. Kapitel 2, das mit 1. Januar 2001 wirksam wird,
2. Kapitel 4, das am 1. April 2002 in Kraft tritt,
3. Artikel 19, der mit 30. September 2000 wirksam wird,
4. Artikel 21, der mit dem Tag des Inkrafttretens des kollektiven Arbeitsabkommens, das in Artikel 1 § 4 des Gesetzes vom 24. Juli 1987 über die zeitweilige Arbeit, die Leiharbeit und die Arbeitnehmerüberlassung, abgeändert durch vorliegendes Gesetz, erwähnt ist, wirksam wird, nachdem das vorerwähnte kollektive Arbeitsabkommen durch Königlichen Erlass für verbindlich erklärt worden ist,
5. den Kapiteln 7 und 8, deren Inkrafttretensdatum vom König festgelegt wird,
6. Artikel 37 Nr. 2 und Artikel 38, die mit 1. September 2000 wirksam werden.

SERVICE PUBLIC FEDERAL INTERIEUR

[C - 2017/10145]

**16 AOÛT 2016.** — *Loi modifiant les lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973, en vue de la publication des avis de la section de législation. — Traduction allemande*

Le texte qui suit constitue la traduction en langue allemande la loi du 16 août 2016 modifiant les lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973, en vue de la publication des avis de la section de législation (*Moniteur belge* du 14 septembre 2016).

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

FEDERALE OVERHEIDSDIENST BINNENLANDSE ZAKEN

[C - 2017/10145]

**16 AUGUSTUS 2016.** — *Wet tot wijziging van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, met het oog op de bekendmaking van de adviezen van de afdeling wetgeving. — Duitse vertaling*

De hierna volgende tekst is de Duitse vertaling van de wet van 16 augustus 2016 tot wijziging van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, met het oog op de bekendmaking van de adviezen van de afdeling wetgeving (*Belgisch Staatsblad* van 14 september 2016).

Deze vertaling is opgemaakt door de Centrale dienst voor Duitse vertaling in Malmedy.

FÖDERALER ÖFFENTLICHER DIENST INNERES

[C - 2017/10145]

**16. AUGUST 2016 - Gesetz zur Abänderung der am 12. Januar 1973 koordinierten Gesetze über den Staatsrat im Hinblick auf die Veröffentlichung der Gutachten der Gesetzgebungsabteilung — Deutsche Übersetzung**

Der folgende Text ist die deutsche Übersetzung des Gesetzes vom 16. August 2016 zur Abänderung der am 12. Januar 1973 koordinierten Gesetze über den Staatsrat im Hinblick auf die Veröffentlichung der Gutachten der Gesetzgebungsabteilung.

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

FÖDERALER ÖFFENTLICHER DIENST INNERES

**16. AUGUST 2016 — Gesetz zur Abänderung der am 12. Januar 1973 koordinierten Gesetze über den Staatsrat im Hinblick auf die Veröffentlichung der Gutachten der Gesetzgebungsabteilung**

PHILIPPE, König der Belgier,

Allen Gegenwärtigen und Zukünftigen, Unser Gruß!

Die Kammern haben das Folgende angenommen und Wir sanktionieren es:

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