

Die Sondereinziehung kann auf den Gegenwert der in Absatz 2 erwähnten Güter und Mittel angewandt werden, die zwischen der Begehung des Verstoßes und der definitiven gerichtlichen Entscheidung veräußert wurden.

Im Falle der Beschlagnahme eines unbeweglichen Gutes wird gemäß Artikel 35*bis* des Strafprozessgesetzbuches vorgegangen.

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

Gegeben zu Brüssel, den 15. Juli 2016

PHILIPPE

Von Königs wegen:

Der Minister der Wirtschaft und der Verbraucher
K. PEETERS

Der Minister der Sicherheit und des Innern
J. JAMBON

Der Minister der Finanzen
J. VAN OVERTVELDT

Die Ministerin der Umwelt
M. C. MARGHEM

Mit dem Staatssiegel versehen:

Der Minister der Justiz
K. GEENS

SERVICE PUBLIC FEDERAL INTERIEUR

[C - 2017/31915]

5 MARS 2017. — *Loi concernant le travail faisable et maniable*
Traduction allemande

Le texte qui suit constitue la traduction en langue allemande de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable (*Moniteur belge* du 15 mars 2017).

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

FEDERALE OVERHEIDSDIENST BINNENLANDSE ZAKEN

[C - 2017/31915]

5 MAART 2017. — *Wet betreffende werkbaar en wendbaar werk*
Duitse vertaling

De hierna volgende tekst is de Duitse vertaling van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk (*Belgisch Staatsblad* van 15 maart 2017).

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

FÖDERALER ÖFFENTLICHER DIENST INNERES

[C - 2017/31915]

5. MÄRZ 2017 — *Gesetz über machbare und modulierbare Arbeit* — Deutsche Übersetzung

Der folgende Text ist die deutsche Übersetzung des Gesetzes vom 15. März 2017 über machbare und modulierbare Arbeit.

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

FÖDERALER ÖFFENTLICHER DIENST BESCHÄFTIGUNG, ARBEIT UND SOZIALE KONZERTIERUNG

5. MÄRZ 2017 — *Gesetz über machbare und modulierbare Arbeit*

PHILIPPE, König der Belgier,

Allen Gegenwärtigen und Zukünftigen, Unser Gruß!

Die Abgeordnetenversammlung hat das Folgende angenommen und Wir sanktionieren es:

TITEL 1 — *Einleitende Bestimmung*

Artikel 1 - Vorliegendes Gesetz regelt eine in Artikel 74 der Verfassung erwähnte Angelegenheit.

TITEL 2 — *Bestimmungen mit direkter Wirkung*

KAPITEL 1 — *Arbeitszeit*

Art. 2 - Artikel 20*bis* § 1 des Gesetzes vom 16. März 1971 über die Arbeit, eingefügt durch das Gesetz vom 22. Januar 1985 und zuletzt abgeändert durch das Gesetz vom 26. Juli 1996, wird wie folgt abgeändert:

1. Absatz 1 wird wie folgt ersetzt:

„Die Arbeitsordnung oder ein gemäß dem Gesetz vom 5. Dezember 1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen abgeschlossenes kollektives Arbeitsabkommen kann die Überschreitung der in Artikel 19 festgelegten Grenzen zulassen.“

2. Absatz 2 Nr. 1 wird wie folgt ersetzt:

„durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit und Anzahl Arbeitsstunden, die in der Bezugsperiode, deren Dauer ein Kalenderjahr beträgt, zu leisten sind, es sei denn, es wird eine andere Periode von zwölf aufeinander folgenden Monaten festgelegt. Von dieser Bezugsperiode von einem Kalenderjahr oder von einer anderen festgelegten Periode von zwölf aufeinander folgenden Monaten darf weder durch die Arbeitsordnung noch durch ein kollektives Arbeitsabkommen abgewichen werden.“

Art. 3 - Die in Anwendung von Artikel 20*bis* des Gesetzes vom 16. März 1971 über die Arbeit abgeschlossenen kollektiven Arbeitsabkommen, die spätestens am 31. Januar 2017 bei der Kanzlei der Generaldirektion der kollektiven Arbeitsbeziehungen des Föderalen Öffentlichen Dienstes Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung hinterlegt worden sind, und die Bestimmungen, die spätestens am 31. Januar 2017 in Anwendung desselben Artikels in die Arbeitsordnungen aufgenommen worden sind, bleiben unverändert anwendbar.

Art. 4 - In dasselbe Gesetz wird ein Artikel 25*bis* mit folgendem Wortlaut eingefügt:

„Art. 25*bis* - § 1 - Auf Initiative des Arbeitnehmers und mit seinem Einverständnis können die durch oder aufgrund des vorliegenden Abschnitts festgelegten Grenzen um höchstens hundert Stunden pro Kalenderjahr überschritten werden. Diese Überschreitung ist nur in dem Maße möglich, wie der Arbeitgeber wünscht, dass diese Stunden geleistet werden.“

Diese Zahl kann durch ein vom König für allgemein verbindlich erklärtes kollektives Arbeitsabkommen auf höchstens dreihundertsechzig Stunden erhöht werden.

§ 2 - Das Einverständnis des Arbeitnehmers wird für eine erneuerbare Dauer von sechs Monaten schriftlich festgehalten. Das Einverständnis muss ausdrücklich und vor der betreffenden Periode erteilt werden.

Von den in vorliegendem Paragraphen festgelegten Bedingungen kann durch ein in einem paritätischen Organ abgeschlossenes und spätestens am 31. Januar 2017 bei der Kanzlei der Generaldirektion der kollektiven Arbeitsbeziehungen des Föderalen Öffentlichen Dienstes Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung hinterlegtes kollektives Arbeitsabkommen abgewichen werden.“

Art. 5 - Artikel 26*bis* desselben Gesetzes, eingefügt durch den Königlichen Erlass Nr. 225 vom 7. Dezember 1983 und zuletzt abgeändert durch das Gesetz vom 17. August 2013, wird wie folgt abgeändert:

1. In § 1 Absatz 6 werden die Wörter „von Artikel“ durch die Wörter „der Artikel 25*bis* und“ ersetzt.

2. Paragraph 1*bis*, eingefügt durch das Gesetz vom 17. August 2013, wird durch folgende Bestimmung ersetzt:

„§ 1*bis* - Zu keinem Zeitpunkt im Laufe der in § 1 erwähnten Bezugsperiode darf die Gesamtarbeitszeit die für dieselbe Bezugsperiode erlaubte durchschnittliche Arbeitszeit, multipliziert mit der Anzahl Wochen oder Teile von Wochen, die in dieser Bezugsperiode bereits abgelaufen sind, um hundertdreißig Stunden überschreiten.“

Diese Grenze kann durch ein vom König für allgemein verbindlich erklärtes kollektives Arbeitsabkommen um hundertdreißig Stunden erhöht werden.

Die in der betreffenden Bezugsperiode in Anwendung von Artikel 25*bis* geleisteten Überstunden werden bei der Berechnung der in Absatz 1 erwähnten Gesamtarbeitszeit berücksichtigt, ausgenommen die ersten fünfundzwanzig geleisteten Stunden. Diese Zahl von fünfundzwanzig Stunden kann durch ein vom König für allgemein verbindlich erklärtes kollektives Arbeitsabkommen auf höchstens sechzig Stunden erhöht werden.“

Art. 6 - Artikel 27 desselben Gesetzes, ersetzt durch das Gesetz vom 4. Dezember 1998, wird durch einen Paragraphen 5 mit folgendem Wortlaut ergänzt:

„§ 5 - Die Anwendung der durch vorliegendes Gesetz erlaubten Abweichungen lässt die Bestimmungen der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung unberührt.“

Art. 7 - Artikel 38*bis* Absatz 2 desselben Gesetzes, eingefügt durch das Gesetz vom 17. Februar 1997, wird durch eine Nummer 8 mit folgendem Wortlaut ergänzt:

„8. bei Überschreitung der Arbeitszeitgrenzen in Anwendung von Artikel 25*bis*.“

Art. 8 - Artikel 12*ter* des Gesetzes vom 8. April 1965 zur Einführung der Arbeitsordnungen, eingefügt durch das Gesetz vom 17. Mai 2007, wird wie folgt abgeändert:

1. Paragraph 1 wird wie folgt ersetzt:

„§ 1 - In Abweichung von den Artikeln 11 und 12 werden die Bestimmungen eines kollektiven Arbeitsabkommens, durch das eine flexible Arbeitszeitregelung im Sinne von Artikel 20*bis* des Gesetzes vom 16. März 1971 über die Arbeit eingeführt wird, ab Hinterlegung dieses kollektiven Arbeitsabkommens bei der Kanzlei der Generaldirektion der kollektiven Arbeitsbeziehungen des Föderalen Öffentlichen Dienstes Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung in die Arbeitsordnung eingefügt, sofern dieses kollektive Arbeitsabkommen alle durch Artikel 6 Nr. 1 Absatz 4 auferlegten Angaben enthält.“

2. Paragraph 2 wird aufgehoben.

3. Paragraph 3 wird wie folgt ersetzt:

„§ 3 - Ist das kollektive Arbeitsabkommen in einem paritätischen Organ abgeschlossen worden und erfüllt es die in § 1 bestimmten Bedingungen nicht, aber werden darin die Arbeitszeit, deren Berechnung und der Unterschied zwischen den alternativen Stundenplänen und den normalen Stundenplänen deutlich festgelegt, darf der Arbeitgeber in Abweichung von den Artikeln 11 und 12 die Arbeitsordnung anpassen, damit sie mit den Bestimmungen von Artikel 6 Nr. 1 Absatz 4 in Übereinstimmung gebracht wird, und zwar frühestens ab dem Zeitpunkt der Hinterlegung dieses kollektiven Arbeitsabkommens bei der Kanzlei der Generaldirektion der kollektiven Arbeitsbeziehungen des Föderalen Öffentlichen Dienstes Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung.“

4. In § 4 werden die Wörter „in den Paragraphen 2 und 3“ durch die Wörter „in § 1“ ersetzt.

KAPITEL 2 — *Machbare Arbeit*

Abschnitt 1 — In Ausbildung investieren

Unterabschnitt 1 — Begriffsbestimmungen und Anwendungsbereich

Art. 9 - Für die Anwendung des vorliegenden Abschnitts versteht man unter:

a) formeller Ausbildung: von Ausbildern oder Referenten ausgearbeitete Kurse und Praktika. Diese Ausbildungen kennzeichnen sich durch ein hohes Maß an Organisation seitens des Ausbilders oder der Ausbildungseinrichtung. Sie finden an einem Ort statt, der deutlich vom Arbeitsplatz getrennt ist. Diese Ausbildungen richten sich an eine Gruppe Lernender und oft wird eine Bescheinigung über die Absolvierung der Ausbildung ausgestellt. Diese Ausbildungen können vom Unternehmen selbst oder von einer externen Einrichtung entwickelt und verwaltet werden,

b) informeller Ausbildung: andere Ausbildungstätigkeiten als die unter Buchstabe a) erwähnten Ausbildungstätigkeiten, die in direktem Zusammenhang mit der Arbeit stehen. Diese Ausbildungen kennzeichnen sich durch ein hohes Maß an Autonomie seitens des individuell Lernenden oder einer Gruppe Lernender in Bezug auf Stundenplan, Ort und Inhalt, einen auf die individuellen Bedürfnisse des Lernenden am Arbeitsplatz abgestimmten Inhalt und einen direkten Zusammenhang mit der Arbeit und dem Arbeitsplatz, einschließlich der Teilnahme an Konferenzen oder Messen zu Lernzwecken,

c) individuellem Ausbildungskonto: ein individuelles Konto mit dem Ausbildungskredit, über den der Arbeitnehmer verfügt. Der König bestimmt nach Stellungnahme des Nationalen Arbeitsrates durch einen im Ministerrat beratenen Erlass die Mindestangaben, die für dieses Konto verfügbar sein müssen, und die Weise, wie dieses Konto organisiert und verwaltet wird,

d) Gesetz vom 5. Dezember 1968: Gesetz vom 5. Dezember 1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen.

Zur Festlegung des für die Ausbildung verwendeten Lohnsummenanteils bestimmt der König nach Stellungnahme des Nationalen Arbeitsrates und der Gemeinschaften und Regionen durch einen im Ministerrat beratenen Erlass, welche Anstrengungen in Bezug auf die Ausbildung und welche Ausbildungen berücksichtigt werden, worunter mindestens die in den Buchstaben a) und b) erwähnten Ausbildungen. Er bestimmt auch die Instrumente und Quellen, die zur Festlegung dieses Lohnsummenanteils verwendet werden, und die Methode, nach der für die Anwendung des vorliegenden Abschnitts die als Prozentsatz der Lohnsumme ausgedrückte Ausbildungsanstrengung in eine durchschnittliche Zahl Ausbildungstage pro Vollzeitgleichwert umgerechnet wird. Die Gemeinschaften und Regionen verfügen über eine Frist von sechzig Tagen, um eine Stellungnahme abzugeben; wird innerhalb dieser Frist keine Stellungnahme abgegeben, wird sie übergangen.

Art. 10 - Vorliegender Abschnitt findet Anwendung auf Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die in den Anwendungsbereich des Gesetzes vom 5. Dezember 1968 fallen.

Der König legt nach Stellungnahme des Nationalen Arbeitsrates durch einen im Ministerrat beratenen Erlass eine abweichende Regelung für Arbeitgeber fest, die in Vollzeitgleichwerten ausgedrückt mindestens zehn und weniger als zwanzig Arbeitnehmer beschäftigen.

In der vorerwähnten Regelung können Abweichungen von folgenden Modalitäten vorgesehen werden:

- Anzahl vorzusehender Ausbildungstage,
- Ziele der Ausbildungen,
- Bestimmung der aktuellen Ausbildungsanstrengung in Tagen,
- Wachstumspfad,
- Führung des Ausbildungskontos,
- Weise, wie der Arbeitnehmer über seinen Ausbildungskredit informiert wird.

Arbeitgeber, die weniger als zehn Arbeitnehmer beschäftigen, sind von der Anwendung des vorliegenden Abschnitts ausgeschlossen.

Für die Anwendung der vorangehenden Absätze erfolgt die Berechnung der Beschäftigtenzahl in Vollzeitgleichwerten auf der Grundlage der durchschnittlichen Beschäftigung des Jahres vor dem Zeitraum von zwei Jahren, der zum ersten Mal am 1. Januar 2017 begonnen hat.

Unterabschnitt 2 — Überberufliches Ausbildungsziel

Art. 11 - Ab dem 1. Januar 2017 wird das heutige überberufliche Ziel von 1,9 % der Lohnsumme in ein überberufliches Ziel von durchschnittlich fünf Ausbildungstagen pro Vollzeitgleichwert pro Jahr umgewandelt.

Unterabschnitt 3 — Verwirklichung des überberuflichen Ausbildungsziels

Art. 12 - Das in Artikel 11 erwähnte Ziel wird folgendermaßen verwirklicht:

1. entweder anhand eines gemäß dem Gesetz vom 5. Dezember 1968 innerhalb einer paritätischen Kommission oder Unterkommission abgeschlossenen und vom König für allgemein verbindlich erklärten kollektiven Arbeitsabkommens

2. oder anhand der Verlängerung eines gemäß dem Gesetz vom 5. Dezember 1968 für die Zeiträume 2013-2014 und 2015-2016 innerhalb einer paritätischen Kommission oder Unterkommission abgeschlossenen und vom König für allgemein verbindlich erklärten kollektiven Arbeitsabkommens

3. oder durch das Gutschreiben von Ausbildungstagen auf das in Artikel 9 Buchstabe c) erwähnte individuelle Ausbildungskonto.

Art. 13 - In dem in Artikel 12 Nr. 1 erwähnten kollektiven Arbeitsabkommen wird Folgendes vorgesehen:

- eine Ausbildungsanstrengung, die mindestens einer Ausbildungsanstrengung von durchschnittlich zwei Tagen pro Vollzeitgleichwert pro Jahr entspricht,

- ein Wachstumspfad, aus dem hervorgeht, in welchem Maße die Anzahl Ausbildungstage erhöht wird, damit das überberufliche Ziel von durchschnittlich fünf Ausbildungstagen pro Vollzeitgleichwert pro Jahr erreicht wird.

In dem in Artikel 12 Nr. 2 erwähnten kollektiven Arbeitsabkommen wird Folgendes vorgesehen:

- eine Ausbildungsanstrengung, die mindestens der im Beschäftigungszweig bestehenden Ausbildungsanstrengung entspricht, in Tagen ausgedrückt,

- ein Wachstumspfad, aus dem hervorgeht, in welchem Maße die Anzahl Ausbildungstage erhöht wird, damit das überberufliche Ziel von durchschnittlich fünf Ausbildungstagen pro Vollzeitgleichwert pro Jahr erreicht wird.

In den in den Absätzen 1 und 2 erwähnten kollektiven Arbeitsabkommen muss ein Rahmen für die praktische Umsetzung dieser Ausbildungsanstrengung und für die Verwirklichung des Wachstumspfads festgelegt werden.

Die in den Absätzen 1 und 2 erwähnten kollektiven Arbeitsabkommen müssen spätestens am 30. September des ersten Jahres des Zeitraums von zwei Jahren, der zum ersten Mal am 1. Januar 2017 beginnt, oder an einem anderen vom König festgelegten Datum bei der Direktion Kanzlei und Allgemeinverbindlichkeit der kollektiven Arbeitsabkommen der Generaldirektion der kollektiven Arbeitsbeziehungen des Föderalen Öffentlichen Dienstes Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung hinterlegt werden.

In Abweichung von Absatz 4 müssen die oben erwähnten kollektiven Arbeitsabkommen für den Zeitraum 2017-2018 spätestens am 30. November 2017 bei der oben erwähnten Direktion hinterlegt werden.

Art. 14 - In Ermangelung eines wie in Artikel 13 erwähnten kollektiven Arbeitsabkommens kann die in Artikel 11 erwähnte Ausbildungsanstrengung auch durch die Schaffung und Gewährung eines Ausbildungskredits im Rahmen des in Artikel 9 Buchstabe c) erwähnten individuellen Ausbildungskontos verwirklicht werden.

Der König bestimmt nach Stellungnahme des Nationalen Arbeitsrates durch einen im Ministerrat beratenen Erlass, wie der Arbeitnehmer über seinen Ausbildungskredit informiert wird.

Der Ausbildungskredit, über den der Arbeitnehmer, der während des ganzen Jahres vollzeitbeschäftigt ist, auf Jahresbasis verfügt, darf auf keinen Fall kleiner sein als ein Äquivalent von zwei Tagen.

Im individuellen Ausbildungskonto muss ein Wachstumspfad vorgesehen sein, in dem die Anzahl Ausbildungstage erhöht wird, um das überberufliche Ziel von durchschnittlich fünf Ausbildungstagen pro Vollzeitgleichwert pro Jahr zu erreichen.

Der Arbeitgeber informiert den Arbeitnehmer über diesen Wachstumspfad.

Der Saldo des zum Jahresende nicht aufgebrauchten Ausbildungskredits wird auf das nächste Jahr übertragen, ohne dass dieser Saldo vom Ausbildungskredit des Arbeitnehmers dieses folgenden Jahres abgezogen werden kann.

Der König bestimmt nach Stellungnahme des Nationalen Arbeitsrates durch einen im Ministerrat beratenen Erlass die Modalitäten für die Berechnung des Ausbildungskredits eines Arbeitnehmers, der nicht vollzeitbeschäftigt ist und/oder dessen Arbeitsvertrag nicht das ganze Kalenderjahr deckt, unter Berücksichtigung des Arbeitsvertrags des Arbeitnehmers.

Unterabschnitt 4 — Zusatzregelung in Sachen Recht auf Ausbildung

Art. 15 - Wenn einem Arbeitnehmer durch das in Artikel 12 Nr. 1 oder 2 erwähnte kollektive Arbeitsabkommen kein Ausbildungstag oder Ausbildungskredit gewährt wird und der Arbeitnehmer nicht über ein in Artikel 12 Nr. 3 erwähntes individuelles Ausbildungskonto verfügt, gilt ab dem 1. Januar 2017 im Unternehmen ein Recht auf Ausbildung von durchschnittlich zwei Tagen pro Vollzeitgleichwert pro Jahr.

Der König bestimmt nach Stellungnahme des Nationalen Arbeitsrates durch einen im Ministerrat beratenen Erlass die Modalitäten für die Berechnung der Anzahl Ausbildungstage eines Arbeitnehmers, der nicht vollzeitbeschäftigt ist und/oder dessen Arbeitsvertrag nicht das ganze Kalenderjahr deckt, unter Berücksichtigung des Arbeitsvertrags des Arbeitnehmers.

Die Ausbildung kann vom Arbeitnehmer entweder während seiner gewöhnlichen Arbeitszeit oder außerhalb seiner gewöhnlichen Arbeitszeit absolviert werden.

Wenn die Ausbildung außerhalb der gewöhnlichen Arbeitszeit absolviert wird, eröffnen die Stunden, die der Dauer der Ausbildung entsprechen, Anspruch auf Zahlung der normalen Entlohnung, ohne jedoch Anlass zur Zahlung einer etwaigen Lohnzulage zu geben.

Art. 16 - Der König kann nach Stellungnahme des Nationalen Arbeitsrates durch einen im Ministerrat beratenen Erlass die in Artikel 15 erwähnte Anzahl Ausbildungstage ab dem 1. Januar 2019 erhöhen.

Unterabschnitt 5 — Andere Modalitäten zur Umsetzung des Ausbildungsziels

Art. 17 - Das Ausbildungsangebot kann sich auf Angelegenheiten in Sachen Wohlbefinden, die im Gesetz vom 4. August 1996 über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit erwähnt sind, beziehen.

Art. 18 - Der Arbeitgeber legt Rechenschaft über die Weise ab, wie er seiner Verpflichtung nachgekommen ist, indem er die Sozialbilanz ausfüllt.

Art. 19 - Frühestens am 1. Januar 2018 werden die in vorliegendem Abschnitt vorgesehenen Maßnahmen von den im Nationalen Arbeitsrat tagenden Sozialpartnern bewertet.

Unterabschnitt 6 — Aufhebungsbestimmungen

Art. 20 - Artikel 30 des Gesetzes vom 23. Dezember 2005 über den Solidaritätspakt zwischen den Generationen, zuletzt abgeändert durch das Gesetz vom 23. April 2015, wird aufgehoben.

Unterabschnitt 7 — Inkrafttreten

Art. 21 - Vorliegender Abschnitt tritt am 1. Februar 2017 in Kraft.

Abschnitt 2 — Gelegentliche Telearbeit

Art. 22 - Vorliegender Abschnitt findet Anwendung auf Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die in den Anwendungsbereich des Gesetzes vom 5. Dezember 1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen fallen.

Art. 23 - Für die Anwendung der Bestimmungen des vorliegenden Abschnitts versteht man unter:

1. gelegentlicher Telearbeit: eine Form der Organisation und/oder Durchführung der Arbeit im Rahmen eines Arbeitsvertrags, bei der unter Verwendung der Informationstechnologie Tätigkeiten, die auch in den Betriebsräumlichkeiten des Arbeitgebers verrichtet werden könnten, gelegentlich und auf nicht regelmäßiger Basis außerhalb dieser Räumlichkeiten verrichtet werden,

2. Arbeitnehmer mit gelegentlicher Telearbeit: jeden Arbeitnehmer, der gelegentliche Telearbeit verrichtet, wie sie oben definiert ist.

Art. 24 - Gelegentliche Telearbeit kann am Wohnsitz des Telearbeitnehmers oder an jedem anderen von ihm gewählten Ort verrichtet werden.

Art. 25 - § 1 - Arbeitnehmer mit gelegentlicher Telearbeit haben dieselben Rechte in Sachen Arbeitsbedingungen wie vergleichbare Arbeitnehmer, die in den Betriebsräumlichkeiten des Arbeitgebers arbeiten, und unterliegen einer Arbeitslast und Leistungsnormen, die mit denjenigen dieser Arbeitnehmer vergleichbar sind.

§ 2 - Arbeitnehmer mit gelegentlicher Telearbeit organisieren ihre Arbeit im Rahmen der im Unternehmen anwendbaren Arbeitszeit.

Art. 26 - § 1 - Arbeitnehmer können bei höherer Gewalt oder aus persönlichen Gründen, die sie daran hindern, ihre Arbeitsleistung in den Betriebsräumlichkeiten des Arbeitgebers zu erbringen, gelegentliche Telearbeit in Anspruch nehmen, insofern die Funktion oder Tätigkeit, die sie ausüben, mit gelegentlicher Telearbeit vereinbar ist.

§ 2 - Arbeitnehmer beantragen gelegentliche Telearbeit bei ihrem Arbeitgeber im Voraus und binnen einer angemessenen Frist unter Angabe des Grundes.

Wenn der Arbeitgeber dem Antrag nicht stattgeben kann, informiert er den Arbeitnehmer so schnell wie möglich schriftlich über seine Gründe.

§ 3 - Arbeitgeber und Arbeitnehmer einigen sich über die Modalitäten der gelegentlichen Telearbeit, insbesondere in Bezug auf:

1. etwaige Zurverfügungstellung der für die gelegentliche Telearbeit notwendigen Ausrüstung und technischen Unterstützung durch den Arbeitgeber,

2. eventuelle Erreichbarkeit des Arbeitnehmers während der gelegentlichen Telearbeit,
3. eventuelle Übernahme der Kosten für die gelegentliche Telearbeit durch den Arbeitgeber.

Art. 27 - Der Rahmen, in dem Arbeitnehmer gelegentliche Telearbeit beantragen dürfen, kann durch ein kollektives Arbeitsabkommen oder durch die Arbeitsordnung festgelegt werden, und zwar unbeschadet des Artikels 26 § 1.

In diesem Rahmen wird mindestens Folgendes geregelt:

1. die Funktionen und/oder Tätigkeiten im Unternehmen, die mit gelegentlicher Telearbeit vereinbar sind,
2. das Verfahren zur Beantragung und Gewährung von gelegentlicher Telearbeit,
3. etwaige Zurverfügungstellung der für die gelegentliche Telearbeit notwendigen Ausrüstung und technischen Unterstützung durch den Arbeitgeber,
4. eventuelle Erreichbarkeit des Arbeitnehmers während der gelegentlichen Telearbeit,
5. eventuelle Übernahme der Kosten für die gelegentliche Telearbeit durch den Arbeitgeber.

Art. 28 - Vorliegender Abschnitt tritt am 1. Februar 2017 in Kraft, außer wenn vor diesem Datum im Nationalen Arbeitsrat ein kollektives Arbeitsabkommen abgeschlossen und vom König für allgemein verbindlich erklärt wird, in dem ein alternativer Mechanismus vorgesehen wird, mit dem das Ziel des vorliegenden Abschnitts erreicht wird, und das mindestens Vereinbarungen über die in Artikel 27 erwähnten Elemente des Rahmens für gelegentliche Telearbeit enthält.

TITEL 3 — Auf sektorieller Ebene zu aktivierende Bestimmungen

KAPITEL 1 — Modulierbare Arbeit

Abschnitt 1 — Erweiterung des Plus-Minus-Kontos

Art. 29 - Artikel 204 des Gesetzes vom 27. Dezember 2006 zur Festlegung verschiedener Bestimmungen (I) wird wie folgt abgeändert:

1. Die Wörter "Arbeitgeber und Arbeiter der Unternehmen für Kraftfahrzeugbau und -montage und für die Herstellung von Teilen und Zubehör für Kraftfahrzeuge, die der Paritätischen Kommission für Stahl-, Maschinen- und Elektrobau unterliegen" werden durch die Wörter "Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die in den Anwendungsbereich des Gesetzes vom 5. Dezember 1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen fallen" ersetzt.

2. Im zweiten Gedankenstrich wird das Wort "Produktionszyklen" durch die Wörter "Produktions- oder Entwicklungszyklen" ersetzt.

3. Im dritten Gedankenstrich werden die Wörter "einem neu entwickelten Industrieerzeugnis" durch die Wörter "einem neu entwickelten Erzeugnis oder einer neu entwickelten Dienstleistung" ersetzt.

4. Der Artikel wird durch folgenden Absatz ergänzt:

"Der König kann durch einen im Ministerrat beratenen Erlass und auf Vorschlag des Nationalen Arbeitsrates die in Absatz 1 erwähnten Merkmale ändern oder ergänzen."

Art. 30 - Artikel 205 desselben Gesetzes wird aufgehoben.

Art. 31 - In Artikel 206 § 1 Absatz 2 und Artikel 208 § 2 Nr. 3 werden die Wörter "Artikel 26bis § 1 Absatz 8" durch die Wörter "Artikel 26bis § 1bis" ersetzt.

Abschnitt 2. — Unbefristeter Leiharbeitsvertrag

Art. 32 - In das Gesetz vom 24. Juli 1987 über die zeitweilige Arbeit, die Leiharbeit und die Arbeitnehmerüberlassung, zuletzt abgeändert durch das Gesetz vom 21. Juli 2016, wird ein Artikel 8ter mit folgendem Wortlaut eingefügt:

"Art. 8ter - § 1 - Ein Leiharbeitsunternehmen kann mit einem Leiharbeitnehmer einen unbefristeten Arbeitsvertrag im Hinblick auf die Ausführung aufeinanderfolgender Leiharbeitsaufträge bei einem oder mehreren Entleihern abschließen. Unter "Leiharbeitsaufträgen" versteht man die Zeiträume, während deren der Leiharbeitnehmer vom Leiharbeitsunternehmen einem Entleiher im Hinblick auf die Ausführung einer durch oder aufgrund von Kapitel I zugelassenen zeitweiligen Arbeit überlassen wird.

Im unbefristeten Leiharbeitsvertrag müssen die allgemeinen Bedingungen in Bezug auf die Ausführung der Leiharbeitsaufträge und die Arbeitszeit des Leiharbeitnehmers angegeben werden und muss eine Beschreibung der Stellen, für die der Arbeitnehmer eingestellt werden kann und die seiner beruflichen Qualifikation entsprechen, enthalten sein.

Für jeden Leiharbeitsauftrag, der im Rahmen eines unbefristeten Arbeitsvertrags ausgeführt wird:

1. muss ein in Artikel 17 erwähnter Vertrag zwischen dem Leiharbeitsunternehmen und dem Entleiher abgeschlossen werden,

2. muss das Leiharbeitsunternehmen dem Leiharbeitnehmer einen Auftragsbrief mit den in Artikel 9 und gegebenenfalls Artikel 9bis vorgeschriebenen Angaben übergeben. Dieser Auftragsbrief muss dem Leiharbeitnehmer spätestens zu Beginn des Leiharbeitsauftrags übergeben werden.

§ 2 - Der in § 1 erwähnte Arbeitsvertrag unterliegt den durch die allgemeinen Rechtsvorschriften über Arbeitsverträge eingeführten Regeln für die für unbestimmte Dauer abgeschlossenen Arbeitsverträge, unter Vorbehalt dessen, was in vorliegendem Artikel vorgesehen ist.

Dieser Arbeitsvertrag muss spätestens bei Dienstantritt des Leiharbeitnehmers beim Leiharbeitsunternehmen schriftlich gemäß dem Muster festgehalten werden, das von der Paritätischen Kommission für Leiharbeit durch ein vom König für allgemein verbindlich erklärtes Arbeitsabkommen festgelegt wird.

Für die Anwendung von Absatz 2 gilt ein elektronisch unterzeichneter Arbeitsvertrag unter denselben Bedingungen wie den in Artikel 8 vorgesehenen Bedingungen als schriftlicher Vertrag.

In einem vom König für allgemein verbindlich erklärten kollektiven Arbeitsabkommen können für Leiharbeitnehmer Abweichungen von den allgemeinen Regeln für die Kündigung unbefristeter Arbeitsverträge festgelegt werden.

§ 3 - In dem in § 1 erwähnten Arbeitsvertrag können Zeiträume der Unterbrechung zwischen zwei Leiharbeitsaufträgen, sogenannte "Zeiträume ohne Leiharbeitsauftrag", vorgesehen werden. Diese Zeiträume werden für die Bestimmung der Ansprüche in Sachen Jahresurlaub, für die Berechnung des Dienstalters und für die Anwendung der Bestimmungen der Gesetze und Abkommen, bei denen das Dienstalter des Arbeitnehmers im Unternehmen berücksichtigt wird, Zeiträumen aktiven Dienstes gleichgesetzt.

Während der Zeiträume ohne Leiharbeitsauftrag hat der Leiharbeitnehmer Anrecht auf einen garantierten Mindeststundenlohn für jede Stunde eines Vollzeitarbeitstages oder einer Vollzeitarbeitswoche, während deren er keinem Entleiher überlassen wird. Die Paritätische Kommission für Leiharbeit bestimmt durch ein vom König für allgemein verbindlich erklärtes kollektives Arbeitsabkommen den Betrag dieses Stundenlohns und die als Referenz für die Berechnung des garantierten Lohns dienende Vollzeittagesarbeitszeit und Vollzeitwochenarbeitszeit.

Während der Zeiträume ohne Leiharbeitsauftrag kann die Ausführung des Arbeitsvertrags nicht wegen Arbeitsmangel aus wirtschaftlichen Gründen ausgesetzt werden.

Die paritätische Kommission für Leiharbeit bestimmt durch ein vom König für allgemein verbindlich erklärtes kollektives Arbeitsabkommen die Modalitäten in Bezug auf die Art und Weise, wie der Leiharbeitnehmer über jeden neuen Leiharbeitsauftrag, der sich am Ende eines Zeitraums ohne Leiharbeitsauftrag bietet, informiert wird.

§ 4 - In den Zeiträumen, während deren der Leiharbeitnehmer, der durch einen unbefristeten Arbeitsvertrag an ein Leiharbeitsunternehmen gebunden ist, einem Entleiher überlassen wird, finden die Bestimmungen des vorliegenden Kapitels Anwendung, wobei in den Artikeln 9 und 9bis das Wort "Leiharbeitsvertrag" als "Auftragsbrief" zu verstehen ist.

§ 5 - Von der Möglichkeit, einen unbefristeten Arbeitsvertrag abzuschließen, wie sie in vorliegendem Artikel vorgesehen ist, kann nur Gebrauch gemacht werden, sofern die in den Paragraphen 2 und 3 erwähnten kollektiven Arbeitsabkommen abgeschlossen und vom König für allgemein verbindlich erklärt worden sind."

KAPITEL 2 — *Machbare Arbeit*

Abschnitt 1 — Laufbahnsparen

Unterabschnitt 1 — Anwendungsbereich

Art. 33 - Vorliegender Abschnitt findet Anwendung auf Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die in den Anwendungsbereich des Gesetzes vom 5. Dezember 1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen fallen.

Unterabschnitt 2 — Begriff des Laufbahnsparens

Art. 34 - § 1 - Mit dem System des Laufbahnsparens hat der Arbeitnehmer die Möglichkeit, Zeit anzusparen, um sie zu einem späteren Zeitpunkt seiner Beschäftigung in Form von Urlaubstagen zu nehmen.

§ 2 - Für die Anwendung des vorliegenden Abschnitts versteht man unter "Zeit":

- das Guthaben an Überstunden, die gemäß Artikel 25bis des Gesetzes vom 16. März 1971 über die Arbeit nicht ausgeglichen werden müssen,
- die vereinbarten Urlaubstage, die durch ein auf sektorieller Ebene oder auf Unternehmensebene abgeschlossenes kollektives Arbeitsabkommen gewährt werden und vom Arbeitnehmer frei bestimmt werden,
- die Anzahl der im Vergleich zur durchschnittlichen Wochenarbeitszeit zusätzlich geleisteten Stunden, die am Ende der Bezugsperiode bei Anwendung der gleitenden Arbeitszeit gemäß Artikel 20ter des Gesetzes vom 16. März 1971 über die Arbeit übertragen werden können,
- die Überstunden, für die der Arbeitnehmer gemäß Artikel 26bis § 2bis des Gesetzes vom 16. März 1971 über die Arbeit wählen kann, ober er sie ausgleicht oder nicht.

Der König kann durch einen im Ministerrat beratenen Erlass auch erlauben, dass im Rahmen des Systems des Laufbahnsparens Geldprämien gespart werden, damit zu einem späteren Zeitpunkt der Beschäftigung bezahlte Urlaubstage genommen werden können. In diesem Fall bestimmt der König durch einen im Ministerrat beratenen Erlass, wie die Geldprämien nacheinander in Zeit und Lohn umgewandelt werden und welche Regelung der sozialen Sicherheit in diesem Zusammenhang anwendbar ist.

§ 3 - Arbeitnehmer dürfen nicht verpflichtet werden, an einem System des Laufbahnsparens teilzunehmen.

Unterabschnitt 3 — Umsetzung

Art. 35 - § 1 - In einem in einem paritätischen Organ abgeschlossenen kollektiven Arbeitsabkommen kann ein Rahmen für das Laufbahnsparen ausgearbeitet werden.

In Ermangelung eines in einem paritätischen Organ abgeschlossenen kollektiven Arbeitsabkommens binnen einer Frist von sechs Monaten ab Befassung des Vorsitzenden der zuständigen paritätischen Kommission durch eine in der betreffenden paritätischen Kommission vertretene Organisation oder durch ein individuelles Unternehmen kann auf Unternehmensebene ein kollektives Arbeitsabkommen zur Festlegung eines Rahmens für das Laufbahnsparen abgeschlossen werden.

§ 2 - Durch den Rahmen, der in dem in § 1 erwähnten kollektiven Arbeitsabkommen festgelegt wird, wird Folgendes bestimmt:

- welche Zeiträume angespart werden können,
- in welchem Zeitraum dieses Sparen stattfinden kann,
- wie diese Tage vom Arbeitnehmer genommen werden können.

In einem kollektiven Arbeitsabkommen, das gegebenenfalls gemäß Artikel 35 § 1 Absatz 1 auf sektorieller Ebene geschlossen wird, kann die Übertragbarkeit des Sparguthabens innerhalb des betreffenden Sektors vorgesehen werden. In diesem kollektiven Arbeitsabkommen werden die Bedingungen und Modalitäten für die Übertragbarkeit festgelegt.

§ 3 - Die Festlegung des Rahmens erfolgt unter Berücksichtigung der Geschlechterdimension.

§ 4 - Neben den in § 1 erwähnten Modalitäten müssen auch folgende Aspekte des Systems des Laufbahnsparens durch ein kollektives Arbeitsabkommen geregelt werden:

- Bewertung des Sparguthabens,
- Verwaltung und Garantien für den Arbeitnehmer,
- Auflösung.

§ 5 - Das System des Laufbahnsparens ermöglicht es, von dem Gesetz vom 12. April 1965 über den Schutz der Entlohnung der Arbeitnehmer abzuweichen, was den Zeitpunkt der Lohnauszahlung betrifft.

Unterabschnitt 4 — Verwaltung, Garantien und Auflösung

Art. 36 - § 1 - Das System des Laufbahnsparens wird entweder vom Arbeitgeber selbst oder von einer externen Einrichtung oder vom Fonds für Existenzsicherheit des betreffenden Sektors verwaltet.

§ 2 - Wenn der Arbeitgeber die Verwaltung des Laufbahnsparens selbst übernimmt, ist er verpflichtet, die nötigen Zahlungsgarantien vorzusehen.

Art. 37 - Der Arbeitnehmer hat Anrecht auf die vollständige Auszahlung seines Sparguthabens zum Zeitpunkt, an dem sein Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber endet. Er behält dieses Recht auch, wenn das in Artikel 35 § 1 erwähnte, auf sektorieller Ebene abgeschlossene kollektive Arbeitsabkommen die Übertragbarkeit des Sparguthabens ermöglicht.

Unterabschnitt 5 — Bewertung

Art. 38 - Die in vorliegendem Abschnitt vorgesehenen Regeln werden frühestens ab dem 1. Januar 2019 vom Nationalen Arbeitsrat bewertet.

Unterabschnitt 6 — Inkrafttreten

Art. 39 - Vorliegender Abschnitt tritt sechs Monate nach Inkrafttreten des vorliegenden Gesetzes in Kraft, außer wenn der Nationale Arbeitsrat in diesem sechsmonatigen Zeitraum ein kollektives Arbeitsabkommen über das Laufbahnsparen abschließt.

Der König kann die in Absatz 1 erwähnte Frist von sechs Monaten um höchstens sechs Monate verlängern.

Abschnitt 2 — Schenkung von vereinbartem Urlaub

Unterabschnitt 1 — Anwendungsbereich

Art. 40 - Vorliegender Abschnitt findet Anwendung auf Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die in den Anwendungsbereich des Gesetzes vom 5. Dezember 1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen fallen.

Unterabschnitt 2 — Begriffe

Art. 41 - Für die Anwendung des vorliegenden Abschnitts versteht man unter "Schenkungen von Urlaub" die Möglichkeit für einen Arbeitnehmer, der über vereinbarte Urlaubstage verfügt, über die er frei bestimmen kann, diese einem anderen Arbeitnehmer des Unternehmens abzutreten, der für ein Kind unter einundzwanzig Jahren sorgt, das an einer besonders schweren Krankheit oder einer besonders schwerwiegenden Behinderung leidet oder Opfer eines besonders schweren Unfalls war und deswegen unbedingt intensive Betreuung und umfangreiche Pflege benötigt.

Unter "vereinbarten Urlaubstagen" versteht man entweder die durch individuelles oder kollektives Abkommen gewährten zusätzlichen Urlaubstage oder die im Rahmen der Arbeitszeitverkürzung gewährten Ruhetage, die entlohnt werden.

Die Schenkung von Urlaub erfolgt freiwillig, anonym und ohne Gegenleistung.

Der Arbeitgeber muss sein Einverständnis zu der Schenkung von Urlaub geben.

Unterabschnitt 3 — Einleitung

Art. 42 - § 1 - Die Schenkung von Urlaub zwischen Arbeitnehmern ein und desselben Unternehmens wird durch ein in einem paritätischen Organ abgeschlossenes kollektives Arbeitsabkommen organisiert.

§ 2 - Wenn binnen sechs Monaten, nachdem der Vorsitzende der zuständigen paritätischen Kommission von einer in der betreffenden paritätischen Kommission vertretenen Organisation befasst worden ist, kein kollektives Arbeitsabkommen auf Ebene eines paritätischen Organs abgeschlossen wird, kann die in § 1 vorgesehene Schenkung von Urlaub durch ein kollektives Arbeitsabkommen, das mit allen in der Gewerkschaftsvertretung vertretenen repräsentativen Arbeitnehmerorganisationen auf Unternehmensebene abgeschlossen wird, oder in Ermangelung einer Gewerkschaftsvertretung durch die Arbeitsordnung organisiert werden.

Unterabschnitt 4 — Bedingungen

Art. 43 - § 1 - Arbeitnehmer, die für ein Kind unter einundzwanzig Jahren sorgen, das an einer besonders schweren Krankheit oder einer besonders schwerwiegenden Behinderung leidet oder Opfer eines besonders schweren Unfalls war und deswegen unbedingt intensive Betreuung und umfangreiche Pflege benötigt, können bei ihrem Arbeitgeber einen Antrag einreichen, um von den Urlaubstagen, die von anderen beim selben Arbeitgeber beschäftigten Arbeitnehmern abgetreten werden, Gebrauch zu machen, unter der Bedingung, dass sie vorher ihre gesamten Urlaubs- und Ruhetage, über die sie frei verfügen können, ausgeschöpft haben.

§ 2 - Die in § 1 gebotene Möglichkeit steht folgenden Personen offen:

- Arbeitnehmern, die ein Verwandter ersten Grades des Kindes sind und mit ihm zusammenwohnen,
- Arbeitnehmern, die der Partner des Elternteils des Kindes sind und die mit dem Kind zusammenwohnen und mit seiner täglichen Erziehung beauftragt sind.

Wenn die in Absatz 1 erwähnten Arbeitnehmer nicht von der in § 1 erwähnten Möglichkeit Gebrauch machen können, können Arbeitnehmer, die Verwandte ersten Grades des Kindes sind und nicht mit ihm zusammenwohnen, auch von dieser Möglichkeit Gebrauch machen.

Art. 44 - § 1 - Die besondere Schwere der Krankheit, der Behinderung oder des Unfalls und die Unerlässlichkeit der intensiven Betreuung und umfangreichen Pflege werden durch ein ausführliches ärztliches Attest des Arztes nachgewiesen, der das Kind aufgrund der Krankheit, der Behinderung oder des Unfalls betreut.

§ 2 - Auf Verlangen des Arbeitgebers muss der Arbeitnehmer das in § 1 erwähnte ärztliche Attest vorlegen.

Unterabschnitt 5 — Verfahren

Art. 45 - Arbeitnehmer, die die in Unterabschnitt 4 festgelegten Bedingungen erfüllen, notifizieren dem Arbeitgeber ihren Urlaubsantrag unter Angabe der Anzahl Tage, die sie voraussichtlich benötigen.

Dieser Antrag bezieht sich auf höchstens zwei Wochen und ist erneuerbar.

Art. 46 - Der Arbeitgeber informiert seine Arbeitnehmer über den Antrag auf Schenkung von Urlaub und über die Anzahl benötigter Tage.

Art. 47 - Auf vollkommen freiwilliger Basis können Arbeitnehmer, die über vereinbarte Urlaubstage verfügen, über die sie frei bestimmen können, ihrem Arbeitgeber mitteilen, dass sie auf alle oder einen Teil dieser Urlaubstage und auf die damit verbundene Entlohnung verzichten und sie dem in Artikel 43 erwähnten Arbeitnehmer schenken.

Art. 48 - Der Arbeitgeber gewährleistet die Anonymität der Arbeitnehmer, die an der Schenkung von Urlaub teilnehmen.

Unterabschnitt 6 — Umsetzung

Art. 49 - Die Erfüllung des Arbeitsvertrags der Arbeitnehmer, denen in Anwendung des vorliegenden Abschnitts Tage geschenkt werden, wird während des Abwesenheitszeitraums unter Lohnfortzahlung ausgesetzt.

TITEL 4 — Reform Arbeitgebervereinigungen

Art. 50 - Artikel 186 des Gesetzes vom 12. August 2000 zur Festlegung von sozialen, Haushalts- und sonstigen Bestimmungen, ersetzt durch das Gesetz vom 25. April 2014, wird wie folgt ersetzt:

"Art. 186 - In Abweichung von Artikel 31 des Gesetzes vom 24. Juli 1987 über die zeitweilige Arbeit, die Leiharbeit und die Arbeitnehmerüberlassung kann der Minister der Beschäftigung Arbeitgebervereinigungen erlauben, ihren Mitgliedern Arbeitnehmer zur Verfügung zu stellen, um ihre gemeinsamen Bedürfnisse zu erfüllen.

Um die in Absatz 1 erwähnte Erlaubnis zu erhalten, richtet die Arbeitgebervereinigung einen Antrag an den Präsidenten des Direktionsausschusses des Föderalen Öffentlichen Dienstes Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung.

Der Minister fasst seinen Beschluss binnen vierzig Tagen ab Empfang des Antrags. Er kann die Stellungnahme des Nationalen Arbeitsrates gemäß Artikel 187 Absatz 6 oder Artikel 190 § 3 Absatz 3 einholen. In diesem Fall wird die oben erwähnte Frist von vierzig Tagen ausgesetzt.

Der Nationale Arbeitsrat gibt seine Stellungnahme innerhalb einer Frist von sechzig Tagen ab. Wenn der Nationale Arbeitsrat binnen der vorgeschriebenen Frist keine Stellungnahme abgibt, wird davon abgesehen.

Die Arbeitgebervereinigung fügt ihrem Antrag auf Erlaubnis ihre Geschäftsordnung bei.

Die Arbeitgebervereinigung muss dem Präsidenten des Direktionsausschusses des Föderalen Öffentlichen Dienstes Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung jährlich einen Tätigkeitsbericht übermitteln.

Der Minister der Beschäftigung erteilt seine Erlaubnis für unbestimmte Dauer. Der Minister kann seiner Erlaubnis ein Ende setzen, wenn die Arbeitgebervereinigung die in der Erlaubnis festgelegten Bedingungen oder ihre gesetzlichen, verordnungsrechtlichen und vereinbarten Verpflichtungen nicht erfüllt."

Art. 51 - Artikel 187 desselben Gesetzes, ersetzt durch das Gesetz vom 25. April 2014, wird wie folgt ersetzt:

"Art. 187 - Um eine in Artikel 186 erwähnte Erlaubnis zu erhalten, muss die Arbeitgebervereinigung in der Rechtsform einer wirtschaftlichen Interessenvereinigung im Sinne von Buch XIV des Gesellschaftsgesetzbuches oder einer Vereinigung ohne Gewinnerzielungsabsicht im Sinne des Gesetzes vom 27. Juni 1921 über die Vereinigungen ohne Gewinnerzielungsabsicht, die internationalen Vereinigungen ohne Gewinnerzielungsabsicht und die Stiftungen errichtet worden sein und muss ihr einziger Vereinigungszweck die Zurverfügungstellung von Arbeitnehmern an ihre Mitglieder sein.

Der König kann durch einen im Ministerrat beratenen Erlass und nach Stellungnahme des Nationalen Arbeitsrates der wirtschaftlichen Interessenvereinigung oder der Vereinigung ohne Gewinnerzielungsabsicht erlauben, andere Vereinigungszwecke zu haben als die Zurverfügungstellung von Arbeitnehmern an ihre Mitglieder.

Die Arbeitgebervereinigung darf nicht mehr als fünfzig Arbeitnehmer beschäftigen.

Der König kann diese Schwelle nach Stellungnahme des Nationalen Arbeitsrates erhöhen.

Wenn die Arbeitgebervereinigung die in Absatz 3 oder aufgrund von Absatz 4 festgelegten Schwellen überschreitet, läuft die in Artikel 186 erwähnte Erlaubnis am Ende einer Frist von drei Monaten ab der Überschreitung der besagten Schwellen ab.

Bei Erhöhung der in Absatz 3 erwähnten Schwelle kann der Minister der Beschäftigung, wenn er es für notwendig erachtet, im Hinblick auf die Erteilung der in Artikel 186 erwähnten Erlaubnis die Stellungnahme des Nationalen Arbeitsrates einholen.

Die Arbeitgebervereinigung kann ihre Arbeitnehmer nur ihren Mitgliedern zur Verfügung stellen.

Bei Streik oder Lockout bei einem ihrer Mitglieder darf die Arbeitgebervereinigung diesem Mitglied keine Arbeitnehmer beziehungsweise keine Arbeitnehmer mehr zur Verfügung stellen.

Die Mitglieder der Arbeitgebervereinigung haften gegenüber Dritten sowie gegenüber den Arbeitnehmern, die die Arbeitgebervereinigung ihren Mitgliedern zur Verfügung stellt, gesamtschuldnerisch für die Steuer- und Sozialschulden der Arbeitgebervereinigung.

Nach Stellungnahme des Nationalen Arbeitsrates kann der König durch einen im Ministerrat beratenen Erlass die wirtschaftliche Interessenvereinigung oder die Vereinigung ohne Gewinnerzielungsabsicht für die Anwendung des vorliegenden Gesetzes zusätzlichen Bedingungen unterwerfen."

Art. 52 - Artikel 190 desselben Gesetzes, ersetzt durch das Gesetz vom 25. April 2014, wird wie folgt ersetzt:

"Art. 190 - § 1 - Der Minister der Beschäftigung bestimmt in seiner aufgrund von Artikel 186 erteilten Erlaubnis das zuständige paritätische Organ, gegebenenfalls das paritätische Organ für die Angestellten und das paritätische Organ für die Arbeiter, dem die Arbeitgebervereinigung und ihre Arbeitnehmer unterstehen.

§ 2 - Wenn alle Mitglieder der Arbeitgebervereinigung ein und demselben paritätischen Organ unterstehen, kann der Minister der Beschäftigung kein anderes paritätisches Organ bestimmen.

§ 3 - Wenn nicht alle Mitglieder der Arbeitgebervereinigung ein und demselben paritätischen Organ unterstehen, bestimmt der Minister der Beschäftigung unter den paritätischen Organen, denen die Mitglieder der Arbeitgebervereinigung unterstehen, das paritätische Organ der Arbeitgebervereinigung.

Die Arbeitgebervereinigung schlägt in ihrem Antrag den Anschluss an eines der paritätischen Organe, denen ihre Mitglieder unterstehen, vor.

Wenn er es für notwendig erachtet, kann der Minister der Beschäftigung die Stellungnahme des Nationalen Arbeitsrates einholen.

Der Minister der Beschäftigung bestimmt das paritätische Organ auf der Grundlage der Akte nach einem der folgenden Kriterien:

- das paritätische Organ des oder der Mitglieder der Vereinigung mit dem größten in der Zurverfügungstellung vorgesehenen Stundenvolumen,

- das paritätische Organ des oder der Mitglieder mit dem größten Volumen der Beschäftigung von ständigen Arbeitnehmern.

Wenn ein neues Mitglied, das keinem der paritätischen Organe der Gründungsmitglieder untersteht, in die Vereinigung aufgenommen wird, muss ein neuer Antrag eingereicht werden, um zu prüfen, ob der ursprünglich bestimmte Anschluss an ein paritätisches Organ gerechtfertigt bleibt. Wenn er es für notwendig erachtet, kann der Minister die Stellungnahme des Nationalen Arbeitsrates einholen. Der ursprünglich bestimmte Anschluss an ein paritätisches Organ bleibt während des Antragsverfahrens beibehalten.

§ 4 - Der Minister kann den Anschluss an ein paritätisches Organ auf der Grundlage der im Tätigkeitsbericht aufgenommenen faktischen Elemente ändern."

Art. 53 - Artikel 190/1 desselben Gesetzes, eingefügt durch das Gesetz vom 25. April 2014, wird wie folgt ersetzt:

"Art. 190/1 - § 1 - Für Arbeitgebervereinigungen, die von einer in Artikel 187 Absatz 4 erwähnten Schwellenerhöhung betroffen sind, kann der König nach Stellungnahme des Nationalen Arbeitsrates die Anwendung von Artikel 32 § 4 des Gesetzes vom 24. Juli 1987 über die zeitweilige Arbeit, die Leiharbeit und die Arbeitnehmerüberlassung auferlegen.

§ 2 - Für Arbeitgebervereinigungen, die von einer in Artikel 187 Absatz 4 erwähnten Schwellenerhöhung betroffen sind, kann der König unter den von ihm bestimmten Bedingungen auferlegen, dass auf einen externen Organisator als Arbeitsmarktspezialist zurückgegriffen wird.

Der externe Organisator darf nicht Mitglied der Arbeitgebervereinigung sein.

Wenn dieser externe Organisator auch Leiharbeitstätigkeiten im Sinne des Gesetzes vom 24. Juli 1987 über die zeitweilige Arbeit, die Leiharbeit und die Arbeitnehmerüberlassung ausübt, finden die Vorschriften über Leiharbeit keine Anwendung auf die Tätigkeiten, die ausschließlich im Rahmen der Arbeitgebervereinigung ausgeübt werden."

Art. 54 - In dasselbe Gesetz wird ein Artikel 193/1 mit folgendem Wortlaut eingefügt:

"Art. 193/1 - Die Bestimmungen des vorliegenden Abschnitts werden nach vier Jahren im Nationalen Arbeitsrat bewertet."

Art. 55 - Aufgrund von Artikel 186 des Gesetzes vom 12. August 2000 zur Festlegung von sozialen, Haushalts- und sonstigen Bestimmungen erteilt und zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des vorliegenden Gesetzes bestehende Erlaubnisse bleiben nach diesem Datum weiterhin wirksam.

TITEL 5 — Vereinfachung der Teilzeitarbeit

KAPITEL 1 — Abänderung des Gesetzes vom 8. April 1965 zur Einführung der Arbeitsordnungen

Art. 56 - Artikel 6 § 1 Nr. 1 des Gesetzes vom 8. April 1965 zur Einführung der Arbeitsordnungen, abgeändert durch die Gesetze vom 23. Juni 1981, 22. Januar 1985, 21. Dezember 1994 und abgeändert und unnummeriert durch das Gesetz vom 18. Dezember 2002, wird wie folgt abgeändert:

1. In Absatz 1 wird der Satz "Für Teilzeitarbeitnehmer werden diese Angaben für jede Teilzeitarbeitsregelung getrennt aufgenommen." aufgehoben.

2. Zwischen Absatz 2 und Absatz 3 wird ein Absatz mit folgendem Wortlaut eingefügt:

"Für Teilzeitarbeitnehmer, die im Rahmen eines variablen Stundenplans im Sinne von Artikel 11bis Absatz 3 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge beschäftigt sind, wird Folgendes angegeben:

a) die Zeitspanne des Tages, in der Arbeitsleistungen festgelegt werden können,

b) die Tage der Woche, in denen Arbeitsleistungen festgelegt werden können,

c) die Mindest- und die Höchstttagesarbeitszeit; wenn auch die Teilzeitarbeitsregelung variabel ist, werden ebenfalls die Mindest- und die Höchstwochenarbeitszeit angegeben,

d) wie und binnen welcher Frist Teilzeitarbeitnehmer durch eine Bekanntmachung über ihren Arbeitsstundenplan informiert werden. Diese Bekanntmachung enthält die individuellen Arbeitsstundenpläne und muss von dem Arbeitgeber, seinen Beauftragten oder Angestellten schriftlich festgehalten und datiert sein; sie muss den Teilzeitarbeitnehmern mindestens fünf Werktagen im Voraus auf zuverlässige, angemessene und zugängliche Weise zur Kenntnis gebracht werden. Die Frist von fünf Werktagen kann durch ein durch Königlichen Erlass für allgemein verbindlich erklärtes kollektives Arbeitsabkommen angepasst werden, ohne dabei jedoch weniger als einen Werktag betragen zu dürfen."

KAPITEL 2 — Abänderung des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge

Art. 57 - Artikel 11bis des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge, eingefügt durch das Gesetz vom 23. Juni 1981 und abgeändert durch die Gesetze vom 22. Dezember 1989, 26. Juli 1996, 20. Juli 2005 und 17. August 2013, wird wie folgt abgeändert:

1. In Absatz 3 werden nach dem ersten Satz folgende Sätze eingefügt:

"In diesem Fall wird er gemäß den in der Arbeitsordnung bestimmten Regeln festgelegt. Dies muss aus dem in Absatz 1 erwähnten Vertrag hervorgehen, in dem außerdem in Abweichung von Absatz 2 nur die vereinbarte Teilzeitarbeitsregelung angegeben werden muss."

2. Absatz 4 wird wie folgt ersetzt:

"In Ermangelung eines Schriftstücks, das den Bestimmungen der vorangehenden Absätze entspricht, kann der Arbeitnehmer unter den Teilzeitarbeitsregelungen und Stundenplänen, die im Unternehmen angewandt werden, diejenigen wählen, die für ihn am günstigsten sind."

KAPITEL 3 — Abänderungen des Programmgesetzes vom 22. Dezember 1989

Art. 58 - [Bestimmung zur Abänderung des Programmgesetzes vom 22. Dezember 1989]

Art. 59 - In Artikel 158 desselben Gesetzes werden die Absätze 1 und 2 wie folgt ersetzt:

"Wenn die Arbeitsregelung des Teilzeitarbeitnehmers nach einem Zyklus organisiert wird, der sich über mehr als eine Woche erstreckt, muss jederzeit bestimmt werden können, wann der Zyklus beginnt.

Unter "Zyklus" versteht man eine Aufeinanderfolge täglicher Arbeitsstundenpläne in einer festen Reihenfolge, die in dem gemäß Artikel 11bis des vorerwähnten Gesetzes vom 3. Juli 1978 schriftlich festgelegten Arbeitsvertrag des Teilzeitarbeitnehmers bestimmt wird."

Art. 60 - Artikel 159 desselben Gesetzes, abgeändert durch das Gesetz vom 26. Juli 1996, wird wie folgt ersetzt:

"Art. 159 - Wenn der Arbeitsstundenplan im Sinne von Artikel 11bis Absatz 3 des vorerwähnten Gesetzes vom 3. Juli 1978 variabel ist, werden die Arbeitnehmer im Voraus durch eine schriftliche und vom Arbeitgeber, von seinen Beauftragten oder Angestellten datierte Bekanntmachung, in der die individuellen Arbeitsstundenpläne bestimmt werden, auf die Weise und binnen der Frist, die wie in Artikel 6 § 1 Nr. 1 Absatz 3 des vorerwähnten Gesetzes vom 8. April 1965 vorgeschrieben in der Arbeitsordnung bestimmt werden, über ihre Arbeitsstundenpläne informiert.

Sobald und solange der Arbeitsstundenplan in Kraft ist, muss sich diese Bekanntmachung mit den individuellen Arbeitsstundenplänen oder eine Kopie davon entweder in Papierform oder in elektronischer Form am Ort befinden, an dem die Arbeitsordnung in Anwendung von Artikel 15 des vorerwähnten Gesetzes vom 8. April 1965 eingesehen werden kann. Sie muss während eines Zeitraums von einem Jahr ab dem Tag, an dem der Arbeitsstundenplan außer Kraft tritt, aufbewahrt werden."

Art. 61 - Artikel 160 desselben Gesetzes wird wie folgt ersetzt:

"Art. 160 - Außer wenn ein in Artikel 164 erwähntes Zeiterfassungssystem gebraucht wird, müssen Arbeitgeber, die Teilzeitarbeitnehmer beschäftigen, über ein Dokument verfügen, in dem alle Abweichungen von den in den Artikeln 157 bis 159 erwähnten Arbeitsstundenplänen festgehalten werden."

Art. 62 - Artikel 164 desselben Gesetzes wird wie folgt ersetzt:

"Art. 164 - Das in Artikel 160 erwähnte Dokument kann durch ein Zeiterfassungssystem ersetzt werden, unter der Bedingung:

a) dass das Zeiterfassungssystem für jeden betroffenen Arbeitnehmer folgende Angaben umfasst:

1. Identität des Arbeitnehmers,
2. pro Tag Beginn und Ende seiner Leistungen und seiner Ruhezeiten; diese Angaben müssen jeweils zum Zeitpunkt des Beginns und des Endes der Leistungen und zum Zeitpunkt des Beginns und des Endes der Ruhezeiten festgehalten werden,

3. Zeitraum, auf den sich die festgehaltenen Angaben beziehen,

b) dass die festgehaltenen Angaben während des betreffenden Zeitraums im Zeiterfassungssystem gespeichert werden und vom Teilzeitarbeitnehmer und von den mit der Überwachung der Ausführung des vorliegenden Abschnitts beauftragten Beamten unter den durch Artikel 166 vorgeschriebenen Bedingungen eingesehen werden können,

c) dass die festgehaltenen Angaben unter den durch die Artikel 167 und 168 vorgeschriebenen Bedingungen aufbewahrt werden,

d) dass die Gewerkschaftsvertretung imstande ist, gemäß dem kollektiven Arbeitsabkommen Nr. 5 vom 24. Mai 1971 über das Statut der Gewerkschaftsvertretungen des Personals der Unternehmen ihre Befugnisse in Bezug auf das Zeiterfassungssystem und die festgehaltenen Angaben auszuüben."

Art. 63 - 64 - [Bestimmungen zur Abänderung des Programmggesetzes vom 22. Dezember 1989]

KAPITEL 4 — Inkrafttreten und Übergangsbestimmung

Art. 65 - Vorliegender Titel tritt am ersten Tag des siebten Monats nach dem Monat der Veröffentlichung des vorliegenden Gesetzes im *Belgischen Staatsblatt* in Kraft.

Art. 66 - Wenn bereits vor Inkrafttreten des vorliegenden Titels variable Teilzeitarbeitsstundenpläne im Sinne von Artikel 11*bis* Absatz 3 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge angewandt werden, muss die Arbeitsordnung binnen sechs Monaten ab dem Tag nach Inkrafttreten des vorliegenden Titels in Übereinstimmung mit den Bestimmungen des vorliegenden Titels gebracht werden.

Bis zum Inkrafttreten der so geänderten Arbeitsordnung und spätestens bis zum Ablauf der in Absatz 1 erwähnten Frist bleiben die Regeln, wie sie bis zum Inkrafttreten des vorliegenden Titels in Kraft waren, anwendbar.

Art. 67 - Sofern die Mindestfrist von einem Werktag eingehalten wird, bleiben die vor Inkrafttreten des vorliegenden Titels abgeschlossenen kollektiven Arbeitsabkommen wirksam.

TITEL 6 — Gleitende Arbeitszeiten

KAPITEL 1 — Abänderung des Gesetzes vom 16. März 1971 über die Arbeit

Art. 68 - In das Gesetz vom 16. März 1971 über die Arbeit, zuletzt abgeändert durch das Gesetz vom 29. Februar 2016, wird ein Artikel 20*ter* mit folgendem Wortlaut eingefügt:

"Art. 20*ter* - § 1 - Ein kollektives Arbeitsabkommen, das gemäß dem Gesetz vom 5. Dezember 1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen abgeschlossen wird, oder die Arbeitsordnung kann die Einführung einer gleitenden Arbeitszeit erlauben, mit der die Überschreitung der in Artikel 19 festgelegten Grenzen zugelassen wird.

Die gleitende Arbeitszeit setzt sich zusammen aus feststehenden Zeiträumen, während deren der Arbeitnehmer verpflichtet ist, anwesend zu sein und dem Arbeitgeber im Sinne von Artikel 19 zur Verfügung zu stehen, und variablen Zeiträumen, während deren der Arbeitnehmer selbst Beginn und Ende seines Arbeitstages und seiner Pausen wählt, ohne dabei die effektive Arbeitsorganisation zu beeinträchtigen.

§ 2 - Das kollektive Arbeitsabkommen oder gegebenenfalls die Arbeitsordnung muss mindestens folgende Angaben enthalten:

1. durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit, die über die Bezugsperiode einzuhalten ist, deren Dauer auf drei Kalendermonate festgelegt ist, außer wenn im kollektiven Arbeitsabkommen oder in der Arbeitsordnung eine andere Dauer festgelegt ist, die jedoch ein Jahr nicht überschreiten darf,

2. Zeiten der obligatorischen Anwesenheit des Arbeitnehmers im Unternehmen, nachstehend Kernarbeitszeit genannt,

3. Zeiten der variablen Zeiträume, nachstehend Gleitzeit genannt, in denen der Arbeitnehmer selbst die Uhrzeiten seiner Ankunft, der Beendigung des Arbeitstages und seiner Pausen bestimmt. Die tägliche Arbeitszeit darf neun Stunden nicht überschreiten,

4. Anzahl Stunden, um die die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeitgrenze, die im Unternehmen festgelegt ist, über- oder unterschritten werden darf, wobei die wöchentliche Arbeitszeit fünfundvierzig Stunden nicht überschreiten darf,

5. Anzahl Stunden, die am Ende der Bezugsperiode übertragen werden können, wenn die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit über- oder unterschritten wurde, wobei diese Zahl zwölf Stunden nicht überschreiten darf.

Die in Nr. 5 vorgesehenen zwölf Stunden können durch ein kollektives Arbeitsabkommen erhöht werden.

§ 3 - Die durch das Gesetz vom 4. Januar 1974 über die Feiertage vorgesehenen Ruhetage und die durch das Gesetz vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge vorgesehenen Perioden der Aussetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags gelten bei der Berechnung der in der Bezugsperiode einzuhaltenden Arbeitszeit als Arbeitszeit; diese Tage werden unter Berücksichtigung der in der Arbeitsordnung angegebenen durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit gleichgesetzt.

§ 4 - Die in § 2 Nr. 3 und 4 festgelegten Grenzen können bei Anwendung der Artikel 25, 25*bis* und 26 überschritten werden.

Wenn der Arbeitnehmer am Ende der Bezugsperiode aufgrund eines Falls höherer Gewalt, der ihn während eines Teils der Bezugsperiode daran hindert zu arbeiten, die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit über- oder unterschritten hat, kann der Ausgleich dieser Stunden binnen drei Monaten nach Ende der Bezugsperiode stattfinden.

§ 5 - Bei Anwendung einer gleitenden Arbeitszeit sieht der Arbeitgeber ein Zeiterfassungssystem vor, das für jeden Arbeitnehmer folgende Angaben umfasst:

- Identität des Arbeitnehmers,
- pro Tag, Dauer seiner Arbeitsleistungen,
- und wenn es sich um einen Teilzeitarbeitnehmer mit festem Stundenplan handelt, Beginn und Ende seiner Leistungen und seiner Pausen.

Im Zeiterfassungssystem werden diese Daten während der laufenden Bezugsperiode aufbewahrt, wobei es von jedem Arbeitnehmer, der mit gleitender Arbeitszeit beschäftigt ist, und von dem vom König bestimmten Beamten eingesehen werden können muss.

Die im Zeiterfassungssystem festgehaltenen Daten müssen während eines Zeitraums von fünf Jahren nach Ablauf des Tages, auf den sich diese Daten beziehen, aufbewahrt werden.

Der Arbeitgeber muss dafür sorgen, dass der Arbeitnehmer in der in § 2 Nr. 1 erwähnten Bezugsperiode Kenntnis von der genauen Anzahl Stunden erhalten kann, um die er in gleitender Arbeitszeit die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit über- oder unterschritten hat."

Art. 69 - In Artikel 29 § 2 Absatz 2 desselben Gesetzes, abgeändert durch das Gesetz vom 22. Januar 1985, wird zwischen der Zahl "20bis" und den Wörtern "22 Nr. 1" die Zahl "20ter" eingefügt.

Art. 70 - In Artikel 38bis Absatz 1 desselben Gesetzes, eingefügt durch das Gesetz vom 17. Februar 1997, werden die Wörter "im Falle der Anwendung von Artikel 25 des vorliegenden Gesetzes außerhalb der Arbeitszeit, die in der Arbeitsordnung oder der in Artikel 14 Nr. 1 des Gesetzes vom 8. April 1965 zur Einführung der Arbeitsordnungen vorgesehenen Mitteilung festgelegt ist," durch die Wörter "außerhalb der Arbeitszeit, die in der Arbeitsordnung oder im Falle der Anwendung von Artikel 25 des vorliegenden Gesetzes in der in Artikel 14 Nr. 1 des Gesetzes vom 8. April 1965 zur Einführung der Arbeitsordnungen vorgesehenen Mitteilung festgelegt ist, oder bei Anwendung von Artikel 20bis außerhalb der Kernarbeitszeit und der Gleitzeit" ersetzt.

KAPITEL 2 — *Abänderung des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge*

Art. 71 - Artikel 27 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge, abgeändert durch das Gesetz vom 18. Juli 1985, dessen heutiger Wortlaut § 1 bilden wird, wird durch einen Paragraphen 2 mit folgendem Wortlaut ergänzt:

"§ 2 - Bei Anwendung einer wie in Artikel 20ter des Gesetzes vom 16. März 1971 über die Arbeit vorgesehenen gleitenden Arbeitszeit wird die auf der Grundlage von § 1 geschuldete Entlohnung im Verhältnis zur durchschnittlichen Tagesarbeitszeit berechnet."

KAPITEL 3 — *Abänderungen des Gesetzes vom 12. April 1965 über den Schutz der Entlohnung der Arbeitnehmer*

Art. 72 - In das Gesetz vom 12. April 1965 über den Schutz der Entlohnung der Arbeitnehmer, zuletzt abgeändert durch das Gesetz vom 11. Dezember 2016, wird ein Artikel 9sexies mit folgendem Wortlaut eingefügt:

"Art. 9sexies - Bei Anwendung von Artikel 20ter des Gesetzes vom 16. März 1971 über die Arbeit hat der Arbeitnehmer für jeden Zahlungszeitraum Anrecht auf die Zahlung seiner normalen Entlohnung für die durch das kollektive Arbeitsabkommen oder die Arbeitsordnung festgelegte durchschnittliche Wochenarbeitszeit."

Art. 73 - In Artikel 23 Absatz 1 desselben Gesetzes wird eine Nr. 6 mit folgendem Wortlaut eingefügt:

"6. die Entlohnung, die einem Arbeitnehmer zu viel gezahlt wurde, der in Anwendung einer in Artikel 20ter des Gesetzes vom 16. März 1971 über die Arbeit erwähnten gleitenden Arbeitszeit beschäftigt ist und am Ende der Bezugsperiode oder bei Vertragsende die Stunden, um die er die durchschnittliche Wochenarbeitszeit unterschritten hat, nicht rechtzeitig ausgeglichen hat".

KAPITEL 4 — *Abänderung des Gesetzes vom 8. April 1965 zur Einführung der Arbeitsordnungen*

Art. 74 - In das Gesetz vom 8. April 1965 zur Einführung der Arbeitsordnungen, zuletzt abgeändert durch das Gesetz vom 28. Februar 2014, wird ein Artikel 6/1 mit folgendem Wortlaut eingefügt:

"Art. 6/1 - § 1 - Bei Anwendung einer gleitenden Arbeitszeit gemäß Artikel 20ter des Gesetzes vom 16. März 1971 über die Arbeit muss die Arbeitsordnung außerdem folgende Angaben enthalten:

- a) den Beginn und das Ende der Kernarbeitszeit und der Gleitzeit sowie die Dauer der Ruhezeiten,
- b) die Höchsttages- und -wochenarbeitszeit,
- c) die durchschnittliche Tagesarbeitszeit,
- d) den Beginn und das Ende des Zeitraums, in dem die Wochenarbeitszeit durchschnittlich eingehalten werden muss,
- e) die Modalitäten und Bedingungen für den Ausgleich der Stunden, um die die durchschnittliche Wochenarbeitszeit während der Bezugsperiode über- oder unterschritten worden ist,
- f) spezifische Sanktionen bei Nichteinhaltung der auf die gleitende Arbeitszeit anwendbaren Regeln durch den Arbeitnehmer.

§ 2 - Die Angaben in der Arbeitsordnung müssen durch eine Anlage zur Arbeitsordnung ergänzt werden, in die die gesamten Regeln für die gleitende Arbeitszeit aufgenommen werden. Diese Anlage ist fester Bestandteil der Arbeitsordnung.

§ 3 - In Abweichung von den Artikeln 11 und 12 werden die Bestimmungen des aufgrund von Artikel 20ter des Gesetzes vom 16. März 1971 über die Arbeit auf Ebene des Unternehmens abgeschlossenen kollektiven Arbeitsabkommens, durch die die Arbeitsordnung abgeändert wird, ab Hinterlegung dieses kollektiven Arbeitsabkommens bei der Kanzlei der Generaldirektion der kollektiven Arbeitsbeziehungen des Föderalen Öffentlichen Dienstes Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung in die Arbeitsordnung eingefügt, sofern alle in § 1 vorgesehenen Angaben darin aufgenommen sind."

KAPITEL 5 — *Übergangsbestimmung*

Art. 75 - Durch ein kollektives Arbeitsabkommen, das spätestens am 30. Juni 2017 bei der Kanzlei der Generaldirektion der kollektiven Arbeitsbeziehungen des Föderalen Öffentlichen Dienstes Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung hinterlegt wird, oder durch die Arbeitsordnung, in die die betreffenden Bestimmungen spätestens am 30. Juni 2017 aufgenommen werden, kann von den Bestimmungen des vorliegenden Titels abgewichen werden, sofern darin eine Regelung der gleitenden Arbeitszeit formalisiert wird, die bereits vor Inkrafttreten des vorliegenden Titels im Unternehmen angewandt wurde.

Bis zum Inkrafttreten dieser formalisierten Regelung und spätestens bis zum Ablauf der in Absatz 1 erwähnten Frist bleibt die im Unternehmen bereits angewandte Regelung in Kraft.

TITEL 7 — *Erweiterung in Sachen Urlaub für Palliativpflege und Zeitkredit*

Art. 76 - In Artikel 100*bis* des Sanierungsgesetzes vom 22. Januar 1985 zur Festlegung sozialer Bestimmungen, eingefügt durch das Gesetz vom 21. Dezember 1994, wird § 3 wie folgt ersetzt:

“§ 3 - Der Zeitraum, während dessen der Arbeitnehmer die Erfüllung seines Arbeitsvertrags aussetzen kann, wird auf einen Monat festgelegt. Dieser Zeitraum kann zweimal um einen Monat verlängert werden.”

Art. 77 - In dasselbe Gesetz wird ein Artikel 103*quinquies* mit folgendem Wortlaut eingefügt:

“Art 103*quinquies* - Außer wenn der Nationale Arbeitsrat vor dem 1. Februar 2017 im Rahmen von Artikel 103*bis* ein kollektives Arbeitsabkommen abschließt, in dem das Recht auf Zeitkredit aus besonderen Gründen spätestens am 1. April 2017 gemäß den Bestimmungen der Absätze 2 und 3 erweitert wird, haben die Arbeitnehmer, die in den Anwendungsbereich des vorerwähnten kollektiven Arbeitsabkommens fallen, ab dem vom König festgelegten Datum und spätestens am 1. April 2017 Anrecht auf den in den Absätzen 2 und 3 erwähnten zusätzlichen Zeitkredit.

Das Recht auf einen Vollzeit-Zeitkredit, auf eine Laufbahnverkürzung um die Hälfte oder um ein Fünftel der Arbeitszeit aus besonderen Gründen, wie durch das in Artikel 103*bis* erwähnte kollektive Arbeitsabkommen geregelt, wird um zwölf Monate erhöht für Arbeitnehmer, die ihre Arbeitsleistungen ganz aussetzen oder sie verkürzen:

- um sich um ihr Kind zu kümmern, bis es acht Jahre alt ist,
- zur Betreuung oder Pflegeversorgung eines schwer kranken Haushalts- oder Familienmitglieds,
- zur Leistung von Palliativpflege, wie sie in Artikel 100*bis* § 2 definiert ist.

Neben der in Absatz 2 erwähnten Erhöhung wird das Recht auf einen Vollzeit-Zeitkredit, auf eine Laufbahnverkürzung um die Hälfte oder um ein Fünftel der Arbeitszeit aus besonderen Gründen, wie durch das in Artikel 103*bis* erwähnte kollektive Arbeitsabkommen geregelt, um drei Monate erhöht für Arbeitnehmer, die ihre Arbeitsleistungen ganz aussetzen oder sie verkürzen:

- um sich um ihr Kind zu kümmern, bis es acht Jahre alt ist,
- zur Betreuung oder Pflegeversorgung eines schwer kranken Haushalts- oder Familienmitglieds,
- zur Leistung von Palliativpflege, wie sie in Artikel 100*bis* § 2 definiert ist,
- zur Pflegeversorgung ihres Kindes mit Behinderung bis zum Alter von einundzwanzig Jahren,
- zur Betreuung oder Pflegeversorgung ihres schwer kranken minderjährigen Kindes.

Die in den Absätzen 2 und 3 erwähnte Erweiterung des Rechts auf Zeitkredit beeinträchtigt nicht die Gewährungs- und Ausübungsbedingungen, die durch das in Artikel 103*bis* erwähnte kollektive Arbeitsabkommen festgelegt sind.”

Art. 78 - Die in Artikel 103*quinquies* Absatz 2 und 3 des vorerwähnten Gesetzes vom 22. Januar 1985 erwähnte Erweiterung des Rechts auf Zeitkredit ist anwendbar auf die Anträge, die ab dem in Artikel 103*quinquies* Absatz 1 desselben Gesetzes erwähnten Inkrafttretungsdatum beim Arbeitgeber eingereicht werden.

TITEL 8 — *E-Commerce*

Art. 79 - Artikel 36 des Gesetzes vom 16. März 1971 über die Arbeit, abgeändert durch das Gesetz vom 17. Februar 1997, wird durch eine Nummer 22 mit folgendem Wortlaut ergänzt:

“22. zur Erbringung aller Logistik- und Unterstützungsdienstleistungen, die mit dem elektronischen Geschäftsverkehr verbunden sind.”

TITEL 9 — *Schlussbestimmung*

Art. 80 - Unbeschadet der Artikel 21, 28, 39, 65, 75 und 78 tritt vorliegendes Gesetz am 1. Februar 2017 in Kraft.

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

Gegeben zu Brüssel, den 5. März 2017

PHILIPPE

Von Königs wegen:

Der Minister der Beschäftigung
K. PEETERS

Mit dem Staatssiegel versehen:

Der Minister der Justiz
K. GEENS

SERVICE PUBLIC FEDERAL INTERIEUR

[C – 2017/31913]

13 MAI 2017. — Loi insérant un article 134*septies* dans la Nouvelle Loi communale en vue de permettre au Bourgmestre de fermer les établissements suspectés d’abriter des activités terroristes. — Traduction allemande

Le texte qui suit constitue la traduction en langue allemande de la loi du 13 mai 2017 insérant un article 134*septies* dans la Nouvelle Loi communale en vue de permettre au Bourgmestre de fermer les établissements suspectés d’abriter des activités terroristes (*Moniteur belge* du 16 juin 2017).

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

FEDERALE OVERHEIDSDIENST BINNENLANDSE ZAKEN

[C – 2017/31913]

13 MEI 2017. — Wet tot invoeging van artikel 134*septies* in de Nieuwe gemeentewet, teneinde de Burgemeester toe te staan over te gaan tot sluiting van de inrichtingen waarvan vermoed wordt dat er terroristische activiteiten plaatsvinden. — Duitse vertaling

De hierna volgende tekst is de Duitse vertaling van de wet van 13 mei 2017 tot invoeging van artikel 134*septies* in de Nieuwe gemeentewet, teneinde de Burgemeester toe te staan over te gaan tot sluiting van de inrichtingen waarvan vermoed wordt dat er terroristische activiteiten plaatsvinden (*Belgisch Staatsblad* van 16 juni 2017).

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