

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

FEDERALE OVERHEIDSDIENST BINNENLANDSE ZAKEN

[C – 2024/006344]

3 OKTOBER 2022. — Wet houdende diverse arbeidsbepalingen. — Officieuze coördinatie in het Duits van uittreksels

De hierna volgende tekst is de officieuze coördinatie in het Duits van de artikelen 1 tot 39 en 50 tot 80 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen (*Belgisch Staatsblad* van 10 november 2022), zoals ze werden gewijzigd bij de wet van 20 oktober 2023 betreffende de oprichting en het beheer van de "Federal Learning Account" (*Belgisch Staatsblad* van 1 december 2023).

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

SERVICE PUBLIC FEDERAL INTERIEUR

[C – 2024/006344]

3 OCTOBRE 2022. — Loi portant des dispositions diverses relatives au travail. — Coordination officieuse en langue allemande d'extraits

Le texte qui suit constitue la coordination officieuse en langue allemande des articles 1 à 39 et 50 à 80 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail (*Moniteur belge* du 10 novembre 2022), tels qu'ils ont été modifiés par la loi du 20 octobre 2023 relative à la création et la gestion du "Federal Learning Account" (*Moniteur belge* du 1^{er} décembre 2023).

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

FÖDERALER ÖFFENTLICHER DIENST INNERES

[C – 2024/006344]

3. OKTOBER 2022 — Gesetz zur Festlegung verschiedener Bestimmungen in Bezug auf die Arbeit — Inoffizielle Koordinierung in deutscher Sprache von Auszügen

Der folgende Text ist die inoffizielle Koordinierung in deutscher Sprache der Artikel 1 bis 39 und 50 bis 80 des Gesetzes vom 3. Oktober 2022 zur Festlegung verschiedener Bestimmungen in Bezug auf die Arbeit, so wie sie abgeändert worden sind durch das Gesetz vom 20. Oktober 2022 über die Einrichtung und Verwaltung des "Federal Learning Account".

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

FÖDERALER ÖFFENTLICHER DIENST BESCHÄFTIGUNG, ARBEIT UND SOZIALE KONZERTIERUNG

3. OKTOBER 2022 — Gesetz zur Festlegung verschiedener Bestimmungen in Bezug auf die Arbeit

KAPITEL 1 — Einleitende Bestimmung

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

KAPITEL 2 - Arbeitnehmer mit variablen Teilzeitregelungen

Art. 2 - Artikel 6 § 1 Nr. 1 Absatz 3 Buchstabe *d*) des Gesetzes vom 8. April 1965 zur Einführung der Arbeitsordnungen, eingefügt durch das Gesetz vom 5. März 2017, wird wie folgt abgeändert:

1. Das Wort "fünf" wird jeweils durch das Wort "sieben" ersetzt.
2. Im letzten Satz werden die Wörter "einen Werktag" durch die Wörter "drei Werktage" ersetzt.

Art. 3 - § 1 - Vor Inkrafttreten von Artikel 2 abgeschlossene sektorielle kollektive Arbeitsabkommen, in denen eine Mindestfrist von weniger als drei Werktagen für die Bekanntmachung der Arbeitsstundenpläne an die im Rahmen einer variablen Arbeitsregelung beschäftigten Teilzeitarbeitnehmer festgelegt ist, bleiben bis zum Zeitpunkt des Inkrafttretens eines neuen sektoriellen kollektiven Arbeitsabkommens in diesem Bereich, das den Bestimmungen von Artikel 2 entspricht und vom König für allgemein verbindlich erklärt wird, und spätestens bis einschließlich 31. Dezember 2022 wirksam.

§ 2 - Wenn vor dem 1. Januar 2023 in der Paritätischen Kommission für das Hotelgewerbe (PK 302) und in der Paritätischen Kommission für Textilreinigung (PK 110) kein neues sektorielles kollektives Arbeitsabkommen, wie in § 1 erwähnt, registriert wird und in Kraft tritt, beträgt die in Artikel 6 § 1 Nr. 1 Absatz 3 Buchstabe *d*) des Gesetzes vom 8. April 1965 zur Einführung der Arbeitsordnungen erwähnte Frist von mindestens sieben Werktagen ab dem 1. Januar 2023 drei Werktage für Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die der Paritätischen Kommission für das Hotelgewerbe (PK 302) beziehungsweise der Paritätischen Kommission für Textilreinigung (PK 110) angehören.

§ 3 - In Abweichung von § 1 bleiben für allgemein verbindlich erklärte sektorielle kollektive Arbeitsabkommen der nachstehend erwähnten paritätischen Kommissionen, die vor dem Inkrafttreten von Artikel 2 abgeschlossen wurden und einen Mindestzeitraum von weniger als drei Werktagen für die Bekanntmachung der Stundenpläne an die im Rahmen einer variablen Arbeitsregelung beschäftigten Teilzeitarbeitnehmer vorsehen, über den 31. Dezember 2022 hinaus bis zum Auslaufen dieser Abkommen in Kraft. Es handelt sich um folgende paritätische Kommissionen:

1. die Paritätische Kommission für Gartenbauunternehmen (PK 145),
2. die Paritätische Kommission für die Reinigung (PK 121), im Fall einer unerwarteten Notwendigkeit und nach Einverständnis des Arbeitnehmers,
3. die Paritätische Hilfskommission für Angestellte (PK 200) in Bezug auf Angestellte, die mit Tätigkeiten in Fahrschulen beschäftigt sind.

Art. 4 - Finden vor Inkrafttreten von Artikel 2 variable Teilzeitarbeitsstundenpläne im Sinne von Artikel 11*bis* Absatz 3 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge Anwendung, muss die Arbeitsordnung binnen neun Monaten ab dem Tag nach Inkrafttreten von Artikel 2 in Übereinstimmung mit den Bestimmungen von Artikel 2 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 von Artikel 2 in Kraft waren, anwendbar.

KAPITEL 3 — *Anpassung der Arbeitsstundenpläne auf Antrag des Arbeitnehmers*

Abschnitt 1 — Normale Leistungen an vier Tagen

Art. 5 - In das Gesetz vom 16. März 1971 über die Arbeit wird ein Artikel *20bis/1* mit folgendem Wortlaut eingefügt:

„Art. *20bis/1* - § 1 - Die Arbeitsordnung kann eine Erhöhung der täglichen Arbeitszeitgrenze für Vollzeitarbeitnehmer auf 9,5 Stunden zulassen, wenn diese ihre normalen Vollzeitleistungen an vier Tagen in der Woche erbringen. Wenn die normalen Vollzeitleistungen so organisiert sind, dass die tatsächliche Wochenarbeitszeit mehr als 38 Stunden und höchstens 40 Stunden beträgt, kann nur durch ein gemäß dem Gesetz vom 5. Dezember 1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen abgeschlossenes kollektives Arbeitsabkommen erlaubt werden, dass die vorerwähnte tägliche Höchstgrenze für Arbeitnehmer, die ihre normalen Vollzeitleistungen an vier Tagen in der Woche erbringen, auf eine Anzahl Stunden erhöht wird, die der tatsächlichen Wochenarbeitszeit geteilt durch vier entspricht.

Die in Absatz 1 vorgesehene Abweichung von der täglichen Arbeitszeitgrenze darf nur nach vorherigem schriftlichem Antrag des Arbeitnehmers und nach Abschluss der in Absatz 4 erwähnten Vereinbarung angewandt werden. Der Antrag bezieht sich auf einen Zeitraum von höchstens sechs Monaten und kann erneuert werden.

Der in Absatz 2 erwähnte Antrag des Arbeitnehmers oder eine Kopie davon muss sich während des Zeitraums, für den er gilt, an dem Ort befinden, an dem die Arbeitsordnung in Anwendung von Artikel 15 des Gesetzes vom 8. April 1965 zur Einführung der Arbeitsordnungen eingesehen werden kann. Danach muss er vom Arbeitgeber für einen Zeitraum von fünf Jahren ab dem Ende des Zeitraums, für den er gilt, aufbewahrt werden.

Nach Zustimmung des Arbeitgebers werden in einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer Beginn und Ende des Arbeitstages, Zeitpunkt und Dauer der Ruhezeiten und die Tage der regulären Arbeitsunterbrechung festgelegt, die während der in vorliegendem Artikel erwähnten Arbeitsregelung gelten. In der Vereinbarung werden auch die Anfangs- und Enddaten des Zeitraums der Anwendung der in vorliegendem Artikel erwähnten Arbeitsregelung vermerkt, ohne den in Absatz 2 erwähnten Zeitraum von höchstens sechs Monaten zu überschreiten. Diese Vereinbarung wird schriftlich abgeschlossen, spätestens zu dem Zeitpunkt, an dem der Arbeitnehmer die Arbeit im Rahmen der auf der Grundlage des vorliegenden Artikels eingeführten Arbeitsregelung aufnimmt.

Eine Kopie der in Absatz 4 erwähnten Vereinbarung wird dem Arbeitnehmer übermittelt. Der Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz oder, in Ermangelung eines solchen Ausschusses, die Gewerkschaftsvertretung erhält auf Antrag ebenfalls eine Kopie dieser Vereinbarung.

Die in Absatz 4 erwähnte Vereinbarung oder eine Kopie davon muss sich während des Zeitraums, auf den sie sich bezieht, an dem Ort befinden, an dem die Arbeitsordnung in Anwendung von Artikel 15 des vorerwähnten Gesetzes vom 8. April 1965 eingesehen werden kann. Danach muss sie für einen Zeitraum von fünf Jahren ab dem darin vermerkten Enddatum aufbewahrt werden.

Ein Arbeitgeber, der sich weigert, dem in Absatz 2 erwähnten Antrag stattzugeben, muss dies schriftlich begründen und dem Arbeitnehmer innerhalb eines Monats mitteilen.

§ 2 - Der in § 1 Absatz 2 erwähnte Antrag des Arbeitnehmers darf nicht zu einer ungünstigen Behandlung durch den Arbeitgeber führen.

Der Arbeitgeber darf keine Handlung vornehmen, die darauf abzielt, das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers, der einen in § 1 Absatz 2 erwähnten Antrag stellt, einseitig zu beenden, außer aus Gründen, die nicht mit dem Antrag zusammenhängen.

§ 3 - Arbeitnehmer, die in Anwendung des vorliegenden Artikels ihre normalen Vollzeitleistungen an vier Tagen in der Woche erbringen, dürfen an den anderen Tagen der Woche keine freiwilligen Überstunden im Sinne von Artikel *25bis* des vorliegenden Gesetzes leisten.

§ 4 - In Abweichung von den Artikeln 11 und 12 des vorerwähnten Gesetzes vom 8. April 1965 werden die Bestimmungen des kollektiven Arbeitsabkommens zur Einführung einer im vorliegenden Artikel erwähnten Arbeitsregelung, die die Arbeitsordnung abändern, ab Registrierung dieses kollektiven Arbeitsabkommens bei der Kanzlei der Generaldirektion der kollektiven Arbeitsbeziehungen des Föderalen Öffentlichen Dienstes Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung in die Arbeitsordnung eingeführt.“

Abschnitt 2 — Alternierende Wochenregelung

Art. 6 - In das Gesetz vom 16. März 1971 über die Arbeit, zuletzt abgeändert durch das Gesetz vom 24. Dezember 2020, wird ein Artikel *20quater* mit folgendem Wortlaut eingefügt:

„Art. *20quater* - § 1 - In der Arbeitsordnung kann vorgesehen werden, dass auf vorherigen schriftlichen Antrag des Vollzeitarbeitnehmers und nach Abschluss der in Absatz 2 Nr. 2 erwähnten Vereinbarung gemäß den in § 5 vorgesehenen Vorschriften eine alternierende Wochenregelung angewandt werden kann, die über die in Artikel 19 festgelegten Grenzen hinausgeht. Der Antrag betrifft einen Zeitraum von höchstens sechs Monaten und kann erneuert werden.

Für die Anwendung des vorliegenden Artikels versteht man unter:

1. alternierender Wochenregelung: eine Arbeitsregelung, die nach einem Zyklus organisiert ist, der sich über einen Zeitraum von zwei aufeinanderfolgenden Wochen erstreckt, in dem die Leistungen der ersten Woche durch die Leistungen der zweiten Woche ausgeglichen werden, um im Durchschnitt die normale Wochenarbeitszeit einzuhalten. Abweichend davon kann sich der Zyklus im dritten Quartal des Jahres über einen Zeitraum von vier aufeinanderfolgenden Wochen erstrecken, in denen die normale Wochenarbeitszeit im Durchschnitt eingehalten werden muss,

2. Zyklus: die Abfolge von täglichen Arbeitszeiten in einer festen Reihenfolge, die in einer schriftlichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festgelegt wird und deren Leistungen innerhalb des Rahmens liegen, der in der Arbeitsordnung für die Anwendung der alternierenden Wochenregelung festgelegt ist,

3. Woche: einen Zeitraum von sieben aufeinanderfolgenden Tagen, der nicht unbedingt montags beginnt und sonntags endet.

§ 2 - In Abweichung von § 1 Absatz 2 Nr. 1 können die Parteien infolge eines unvorhergesehenen Ereignisses aufseiten des Arbeitnehmers vereinbaren, dass sich der Zyklus über einen Zeitraum von vier aufeinanderfolgenden Wochen erstreckt. In diesem Fall muss die normale Wochenarbeitszeit im Durchschnitt innerhalb dieses Vier-Wochen-Zyklus eingehalten werden. Diese Abweichung muss Gegenstand eines schriftlichen und mit Gründen versehenen Antrags des Arbeitnehmers sein, in dem das ihn betreffende unvorhergesehene Ereignis angegeben wird, und einer schriftlichen Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer, die der in § 1 Absatz 2 Nr. 2 erwähnten Vereinbarung beigelegt ist. In dieser Vereinbarung sind der vereinbarte Zyklus, der sich über einen Zeitraum von vier aufeinanderfolgenden Wochen erstreckt, und der für die Vereinbarung geltende Zeitraum festgelegt; sie muss spätestens zu dem Zeitpunkt, an dem der Arbeitnehmer die Arbeit im Rahmen dieser Abweichung aufnimmt, abgeschlossen werden.

§ 3 - Die Arbeitsordnung umfasst mindestens folgende Angaben:

1. die im Zyklus einzuhaltende durchschnittliche Wochenarbeitszeit,
2. die Tage der Woche, für die die Arbeitsleistungen festgelegt werden können,
3. die Zeitspanne des Tages, in der Arbeitsleistungen festgelegt werden können,
4. die tägliche Mindest- und Höchstarbeitszeit, wobei die tägliche Arbeitszeit neun Stunden nicht überschreiten darf,
5. die wöchentliche Mindest- und Höchstarbeitszeit, wobei die Arbeitszeit 45 Stunden pro Woche nicht überschreiten darf.

§ 4 - Ein Arbeitgeber, der sich weigert, dem in § 1 Absatz 1 erwähnten Antrag des Arbeitnehmers stattzugeben, muss dies schriftlich begründen und dem Arbeitnehmer innerhalb eines Monats mitteilen.

§ 5 - Gibt der Arbeitgeber dem Antrag des Arbeitnehmers statt, wird die in § 1 Absatz 2 Nr. 2 erwähnte schriftliche Vereinbarung spätestens zu dem Zeitpunkt abgeschlossen, an dem der Arbeitnehmer die Arbeit im Rahmen des vereinbarten Zyklus im Rahmen der alternierenden Wochenregelung aufnimmt. In dieser Vereinbarung werden auch die Anfangs- und Enddaten des Zeitraums der Anwendung der alternierenden Wochenregelung vermerkt, ohne den in § 1 Absatz 1 erwähnten Zeitraum von höchstens sechs Monaten zu überschreiten.

Bei Anwendung einer alternierenden Wochenregelung muss zudem jederzeit festgestellt werden können, wann der Zyklus beginnt.

Der Arbeitnehmer hat das Recht, die alternierende Wochenregelung vorzeitig zu beenden, um zu seiner ursprünglichen Arbeitsregelung zurückzukehren, sofern er den Arbeitgeber zwei Wochen vor Beginn eines neuen Zyklus davon in Kenntnis setzt.

§ 6 - Der in § 1 Absatz 1 erwähnte Antrag des Arbeitnehmers oder eine Kopie davon muss sich während des Zeitraums, für den er gilt, an dem Ort befinden, an dem die Arbeitsordnung in Anwendung von Artikel 15 des vorerwähnten Gesetzes vom 8. April 1965 eingesehen werden kann. Danach muss er vom Arbeitgeber für einen Zeitraum von fünf Jahren ab dem Ende des Zeitraums, für den er gilt, aufbewahrt werden.

Eine Kopie der in § 1 Absatz 2 Nr. 2 erwähnten Vereinbarung wird dem Arbeitnehmer übermittelt. Der Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz oder, in Ermangelung eines solchen Ausschusses, die Gewerkschaftsvertretung erhält auf Antrag ebenfalls eine Kopie dieser Vereinbarung.

Die in § 1 Absatz 2 Nr. 2 erwähnte Vereinbarung oder eine Kopie davon muss sich während des Zeitraums, auf den sie sich bezieht, an dem Ort befinden, an dem die Arbeitsordnung in Anwendung von Artikel 15 des vorerwähnten Gesetzes vom 8. April 1965 eingesehen werden kann. Danach muss sie für einen Zeitraum von fünf Jahren ab dem darin vermerkten Enddatum aufbewahrt werden.

Haben sich die Parteien auf die Anwendung einer in § 2 vorgesehenen angepassten Wochenregelung geeinigt, muss sich die in § 2 erwähnte Vereinbarung oder eine Kopie davon während des gesamten Zeitraums, für den sie gilt, an dem Ort befinden, an dem die Arbeitsordnung in Anwendung von Artikel 15 des vorerwähnten Gesetzes vom 8. April 1965 eingesehen werden kann. Danach muss sie während eines Zeitraums von einem Jahr ab dem Tag, an dem die Stundenpläne außer Kraft treten, aufbewahrt werden.

§ 7 - 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 Zeiträume der Aussetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags gelten für die Berechnung der im Zyklus einzuhaltenden durchschnittlichen Wochenarbeitszeit als Arbeitszeit.

§ 8 - Die in § 3 Nr. 4 und 5 festgelegten Grenzen können bei Anwendung der Artikel 25, 25bis und 26 überschritten werden.

Die Anwendung von Artikel 25bis ist nur in den Wochen zulässig, in denen eine Überschreitung der normalen Wochenarbeitszeit in Anwendung des vorliegenden Artikels vorgesehen ist.

§ 9 - Der in § 1 Absatz 1 erwähnte Antrag des Arbeitnehmers darf nicht zu einer ungünstigen Behandlung durch den Arbeitgeber führen.

Der Arbeitgeber darf keine Maßnahmen ergreifen, die darauf abzielen, das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers, der einen in § 1 Absatz 1 erwähnten Antrag stellt, einseitig zu beenden, außer aus Gründen, die nicht mit diesem Antrag zusammenhängen."

Art. 7 - In Artikel 38bis Absatz 1 desselben Gesetzes, eingefügt durch das Gesetz vom 17. Februar 1997 und abgeändert durch das Gesetz vom 5. März 2017, werden zwischen dem Wort "Mitteilung" und den Wörtern "festgelegt ist," die Wörter "oder in der in Artikel 20quater des vorliegenden Gesetzes erwähnten Vereinbarung" eingefügt.

Art. 8 - In das Gesetz vom 8. April 1965 zur Einführung der Arbeitsordnungen, zuletzt abgeändert durch das Gesetz vom 24. Dezember 2020, wird ein Artikel 6/2 mit folgendem Wortlaut eingefügt:

"Art. 6/2 - Für die im Rahmen einer alternierenden Wochenregelung gemäß Artikel 20quater des Gesetzes vom 16. März 1971 über die Arbeit beschäftigten Arbeitnehmer muss in der Arbeitsordnung in Abweichung von Artikel 6 § 1 Nr. 1 Absatz 1 der Rahmen für die Anwendung der alternierenden Wochenregelung festgelegt werden, der Folgendes umfasst:

1. die im Zyklus einzuhaltende durchschnittliche Wochenarbeitszeit,
2. die Tage der Woche, für die die Arbeitsleistungen festgelegt werden können,
3. die Zeitspanne des Tages, in der Arbeitsleistungen festgelegt werden können,

4. die tägliche Mindest- und Höchstarbeitszeit,
5. die wöchentliche Mindest- und Höchstarbeitszeit."

Abschnitt 3 — Gemeinsame Bestimmungen

Art. 9 - In Artikel 29 § 2 Absatz 2 des Gesetzes vom 16. März 1971 über die Arbeit, abgeändert durch das Gesetz vom 22. Januar 1985 und das Gesetz vom 5. März 2017, werden die Wörter "20bis, 20ter," durch die Wörter "20bis, 20bis/1, 20ter, 20quater," ersetzt.

Art. 10 - In Buch II Kapitel 6 des Sozialstrafgesetzbuches wird die Überschrift von Abschnitt 2 wie folgt ersetzt:

"*Abschnitt 2* - Beschäftigungsvertrag für Studenten, Beschäftigungsvertrag für Heimarbeiter, Berufseinarbeitungsvertrag, Vereinbarung über das Mobilitätsbudget in Anwendung des Gesetzes vom 17. März 2019 über die Einführung eines Mobilitätsbudgets, Arbeitsvertrag für die Ausführung von zeitweiliger Arbeit, Antrag und Vereinbarung, die für die Anwendung der in Artikel 20bis/1 des Gesetzes vom 16. März 1971 über die Arbeit erwähnten Arbeitsregelung erforderlich sind, und Antrag und Vereinbarung(en), die für die Anwendung der in Artikel 20quater des vorerwähnten Gesetzes vom 16. März 1971 erwähnten Arbeitsregelung erforderlich sind".

Art. 11 - In Buch II Kapitel 6 Abschnitt 2 desselben Gesetzbuches wird ein Artikel 186/1 mit folgendem Wortlaut eingefügt:

"Art. 186/1 - Anträge und Vereinbarungen, die für die Anwendung einer bestimmten Arbeitsregelung erforderlich sind

§ 1 - Mit einer Sanktion der Stufe 2 wird der Arbeitgeber, sein Angestellter oder sein Beauftragter bestraft, der unter Verstoß gegen das Gesetz vom 16. März 1971 über die Arbeit:

1. den vorherigen schriftlichen Antrag des Arbeitnehmers und die Vereinbarung, wie in Artikel 20bis/1 des Gesetzes vom 16. März 1971 über die Arbeit erwähnt, oder eine Kopie dieser Unterlagen während des Zeitraums, für den sie gelten, nicht an dem gesetzlich vorgeschriebenen Ort aufbewahrt,

2. den vorherigen schriftlichen Antrag des Arbeitnehmers und die Vereinbarung, wie in Artikel 20bis/1 des Gesetzes vom 16. März 1971 über die Arbeit erwähnt, oder eine Kopie dieser Unterlagen nicht während der vorgeschriebenen Dauer aufbewahrt,

3. nicht die erforderlichen Maßnahmen ergreift, um den vorherigen schriftlichen Antrag des Arbeitnehmers und die Vereinbarung, wie in Artikel 20bis/1 des Gesetzes vom 16. März 1971 über die Arbeit erwähnt, oder eine Kopie dieser Unterlagen den mit der Überwachung beauftragten Beamten jederzeit zur Verfügung zu halten.

Für die in Absatz 1 erwähnten Verstöße wird die Geldbuße mit der Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer multipliziert.

§ 2 - Mit einer Sanktion der Stufe 2 wird der Arbeitgeber, sein Angestellter oder sein Beauftragter bestraft, der unter Verstoß gegen das Gesetz vom 16. März 1971 über die Arbeit:

1. den vorherigen schriftlichen Antrag des Arbeitnehmers und die Vereinbarung(en), wie in Artikel 20quater des Gesetzes vom 16. März 1971 über die Arbeit erwähnt, oder eine Kopie dieser Unterlagen während des Zeitraums, für den sie gelten, nicht an dem gesetzlich vorgeschriebenen Ort aufbewahrt,

2. den vorherigen schriftlichen Antrag des Arbeitnehmers und die Vereinbarung(en), wie in Artikel 20quater des Gesetzes vom 16. März 1971 über die Arbeit erwähnt, oder eine Kopie dieser Unterlagen nicht während der vorgeschriebenen Frist aufbewahrt,

3. nicht die erforderlichen Maßnahmen ergreift, damit der vorherige schriftliche Antrag des Arbeitnehmers und die Vereinbarung(en), wie in Artikel 20quater des Gesetzes vom 16. März 1971 über die Arbeit erwähnt, oder eine Kopie dieser Unterlagen den mit der Überwachung beauftragten Beamten jederzeit zur Verfügung gehalten werden.

Für die in Absatz 1 erwähnten Verstöße wird die Geldbuße mit der Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer multipliziert."

Art. 12 - Die Bestimmungen des vorliegenden Kapitels werden zwei Jahre nach ihrem Inkrafttreten vom Nationalen Arbeitsrat bewertet.

KAPITEL 4 — Plattformwirtschaft

Abschnitt 1 - Abänderungen von Titel XIII (Art der Arbeitsverhältnisse) des Programmgesetzes (I) vom 27. Dezember 2006

Art. 13 - In Artikel 332 Absatz 1 des Programmgesetzes (I) vom 27. Dezember 2006, abgeändert durch die Gesetze vom 25. August 2012 und 7. Mai 2019, werden zwischen den Wörtern "gemäß Kapitel V/1" und den Wörtern "vermuteten Art" die Wörter "oder Kapitel V/2" eingefügt.

Art. 14 - In Titel XIII desselben Gesetzes wird ein Kapitel V/2 mit der Überschrift "Vermutung hinsichtlich der Art des Arbeitsverhältnisses bei auftraggebenden digitalen Plattformen" eingefügt.

Art. 15 - In Kapitel V/2, eingefügt durch Artikel 13, wird ein Artikel 337/3 mit folgendem Wortlaut eingefügt:

"Art. 337/3 - § 1 - Für die Anwendung des vorliegenden Artikels versteht man unter:

1. "auftraggebende digitale Plattform": einen Anbieter, der mittels eines Algorithmus oder einer anderen gleichwertigen Methode oder Technologie eine Entscheidungs- oder Kontrollbefugnis darüber ausüben kann, wie die Leistungen zu erbringen sind und welche Arbeits- oder Vergütungsbedingungen gelten, und der eine vergütete Dienstleistung erbringt, die alle nachstehend aufgeführten Anforderungen erfüllt:

- a) Sie wird zumindest teilweise auf elektronischem Wege, über eine Website oder eine mobile Anwendung, aus der Ferne bereitgestellt.

- b) Sie wird auf Verlangen eines Empfängers der Dienstleistung erbracht.

Dies gilt weder für Anbieter einer Dienstleistung, deren Hauptzweck die Nutzung oder das Angebot von Gütern oder der Weiterverkauf von Waren oder Dienstleistungen ist, noch für Anbieter, die eine Dienstleistung ohne Erwerbzweck erbringen,

2. "Plattformarbeitnehmer": jede Person, die eine Arbeit über eine auftraggebende digitale Plattform verrichtet, unabhängig von der Art des Vertragsverhältnisses oder davon, wie die beteiligten Parteien das Verhältnis qualifizieren,

3. "Plattformbetreiber": die natürliche oder juristische Person, die die auftraggebende digitale Plattform persönlich oder über eine Zwischenperson betreibt.

§ 2 - Bei auftraggebenden digitalen Plattformen wird bis zum Beweis des Gegenteils vorausgesetzt, dass die Arbeitsverhältnisse im Rahmen eines Arbeitsvertrags zustande gekommen sind, wenn die Analyse des Arbeitsverhältnisses ergibt, dass mindestens drei der acht folgenden Kriterien oder zwei der letzten fünf folgenden Kriterien erfüllt sind:

1. Der Plattformbetreiber kann für seinen Tätigkeitsbereich Ausschließlichkeit verlangen.
2. Der Plattformbetreiber kann die Geolokalisierung zu anderen Zwecken als dem ordnungsgemäßen Betrieb seiner Basisdienste verwenden.
3. Der Plattformbetreiber kann die Freiheit des Plattformarbeitnehmers in der Art der Arbeitsausführung einschränken.
4. Der Plattformbetreiber kann die Höhe der Vergütung eines Plattformarbeitnehmers begrenzen, insbesondere durch Zahlung von Stundensätzen und/oder durch Einschränkung des Rechts des Einzelnen, Arbeitsangebote auf der Grundlage des angebotenen Tarifs abzulehnen, und/oder indem er dem Einzelnen nicht gestattet, den Preis für die Dienstleistung zu bestimmen. Kollektive Arbeitsabkommen sind von dieser Klausel ausgenommen.
5. Unter Ausschluss der für Nutzer, Kunden oder Arbeitnehmer geltenden gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere in den Bereichen Gesundheit und Sicherheit, kann der Plattformbetreiber von einem Plattformarbeitnehmer verlangen, die verbindlichen Regeln in Bezug auf das Erscheinungsbild, das Verhalten gegenüber Empfängern der Dienstleistung oder die Arbeitsleistung einzuhalten.
6. Der Plattformbetreiber kann die Priorisierung künftiger Arbeitskraftangebote und/oder den für einen Auftrag gebotenen Betrag und/oder die Bestimmung der Rangfolge festlegen unter Verwendung gesammelter Informationen und durch Überwachung, insbesondere auf elektronischem Wege, der von den Plattformmitarbeitern erbrachten Arbeitsleistung, mit Ausnahme der Arbeitsergebnisse.
7. Der Plattformbetreiber kann, gegebenenfalls auch durch Sanktionen, die Freiheit, die Arbeit zu organisieren, einschränken, insbesondere den Ermessungsspielraum bei der Wahl der Arbeitszeit oder der Abwesenheitszeiten, der Annahme oder Ablehnung von Aufträgen oder der Inanspruchnahme von Diensten von Unterauftragnehmern oder Ersatzkräften, in letzterem Fall unter Vorbehalt einer ausdrücklichen gesetzlichen Einschränkung der Möglichkeit des Rückgriffs auf Unterauftragnehmer.
8. Der Plattformbetreiber kann die Möglichkeit des Plattformarbeitnehmers einschränken, außerhalb der Plattform einen Kundenstamm aufzubauen oder Arbeiten für Dritte auszuführen.

§ 3 - Die in § 2 vorgesehene Vermutung kann mit allen rechtlichen Mitteln widerlegt werden, insbesondere auf der Grundlage der in vorliegendem Gesetz festgelegten allgemeinen Kriterien.

Die Qualifizierung, die sich aus der effektiven Ausübung des in Artikel 331 erwähnten Arbeitsverhältnisses ergibt, muss die Verwendung von Algorithmen bei der Arbeitsorganisation berücksichtigen und darf, wenn diese Qualifizierung die von den Parteien gewählte rechtliche Qualifizierung ausschließt, nicht auf die Qualifizierung in einer Vereinbarung zwischen den Parteien beschränkt sein."

Art. 16 - In Artikel 339 Absatz 1 desselben Gesetzes werden zwischen den Wörtern "in Kapitel V/1" und den Wörtern "vorgesehenen Vermutung" die Wörter "und in Kapitel V/2" eingefügt.

Art. 17 - In Kapitel VII desselben Gesetzes, abgeändert durch das Gesetz vom 25. August 2012, wird ein Artikel 342/1 mit folgendem Wortlaut eingefügt:

"Art. 342/1 - Kapitel V/II wird ein Jahr nach seinem Inkrafttreten einer Zwischenbewertung und zwei Jahre nach seinem Inkrafttreten einer abschließenden Bewertung unterzogen.

Diese Bewertungen werden vom Nationalen Arbeitsrat, vom Allgemeinen geschäftsführenden Ausschuss für das Sozialstatut der Selbständigen und vom Hohen Rat für Selbständige und Kleine und Mittlere Betriebe in Absprache mit dem Föderalen Öffentlichen Dienst Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung, dem Landesamt für soziale Sicherheit, dem Landesinstitut der Sozialversicherungen für Selbständige, dem Föderalen Öffentlichen Dienst Soziale Sicherheit und dem Dienst für Sozialinformationen und -ermittlung durchgeführt."

Art. 18 - Vorliegender Abschnitt tritt am 1. Januar 2023 in Kraft.

Abschnitt 2 — Deckung von Unfällen der von einer auftraggebenden digitalen Plattform beschäftigten selbständigen Mitarbeiter

Art. 19 - § 1 - Die in Artikel 337/3 § 1 Nr. 3 des Programmgesetzes (I) vom 27. Dezember 2006 bestimmten Plattformbetreiber schließen einen Versicherungsvertrag zur Deckung von Körperschäden ab, die die in Artikel 337/3 § 1 Nr. 2 desselben Gesetzes erwähnten Personen bei der Ausübung von Tätigkeiten gegen Entschädigung über die Plattform oder auf dem Weg von und zu diesen Tätigkeiten erleiden, die über die Plattform eine Tätigkeit gegen Entschädigung ausüben und deren Arbeitsverhältnis gemäß Artikel 328 Nr. 5 Buchstabe *b*) desselben Gesetzes qualifiziert ist.

§ 2 - Plattformbetreiber, die keinen in § 1 erwähnten Versicherungsvertrag abgeschlossen haben, sind für Schäden, die den in § 1 erwähnten Personen entstanden sind, zivilrechtlich haftbar.

§ 3 - Durch einen im Ministerrat beratenen Erlass kann der König die Deckung durch den Versicherungsvertrag um den rechtlichen Beistand für die in § 1 vorgesehenen Risiken erweitern.

§ 4 - Der König legt durch einen im Ministerrat beratenen Erlass die Mindestgarantiebedingungen der in vorliegendem Artikel erwähnten Versicherungsverträge fest. Diese müssen einen Schutz gewährleisten, der mindestens dem des Gesetzes vom 10. April 1971 über Arbeitsunfälle entspricht.

Art. 20 - In Artikel 581 des Gerichtsgesetzbuches wird eine Nummer 16 mit folgendem Wortlaut eingefügt:

"16. über Streitfälle mit Bezug auf gemeinrechtliche (Arbeitsunfall-)Versicherungsverträge, die die in Artikel 337/3 § 1 Nr. 3 des Programmgesetzes (I) vom 27. Dezember 2006 bestimmten Plattformbetreiber zur Deckung von Körperschäden abgeschlossen haben, die die in Artikel 337/3 § 1 Nr. 2 desselben Gesetzes erwähnten Personen bei der Ausübung von Tätigkeiten gegen Entschädigung über die Plattform oder auf dem Weg von und zu diesen Tätigkeiten erleiden, die über die Plattform eine Tätigkeit gegen Entschädigung ausüben und deren Arbeitsverhältnis gemäß Artikel 328 Nr. 5 Buchstabe *b*) desselben Gesetzes qualifiziert ist."

Art. 21 - Vorliegender Abschnitt tritt zu einem vom König festzulegenden Datum in Kraft.

KAPITEL 5 — *Übergangsmaßnahmen*

Art. 22 - In das Gesetz vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge wird ein Artikel 37/13 mit folgendem Wortlaut eingefügt:

„Art. 37/13 - Wenn ein Arbeitgeber den Vertrag unter Einhaltung einer Kündigungsfrist kündigt, kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Übergangsmaßnahme anbieten oder der Arbeitnehmer den Arbeitgeber ersuchen, ihm eine Übergangsmaßnahme anzubieten.

Die in Absatz 1 erwähnte Übergangsmaßnahme bedeutet, dass der Arbeitnehmer, in Abweichung von dem in Artikel 31 des Gesetzes vom 24. Juli 1987 über die zeitweilige Arbeit, die Leiharbeit und die Arbeitnehmerüberlassung erwähnten Verbot der Arbeitnehmerüberlassung, für die Dauer der Kündigungsfrist über ein Leiharbeitsunternehmen oder einen regionalen öffentlichen Dienst für Arbeitsbeschaffung einem anderen entleihenden Arbeitgeber überlassen wird.

Die Bedingungen und die Dauer des Zeitraums der in vorliegendem Artikel erwähnten Überlassung müssen in einem vom Arbeitgeber, vom Arbeitnehmer, vom entleihenden Arbeitgeber und vom Leiharbeitsunternehmen oder vom regionalen öffentlichen Dienst für Arbeitsbeschaffung unterzeichneten Schriftstück festgehalten werden. Dieses Schriftstück muss vor Beginn der Überlassung abgefasst werden.

Während des Zeitraums der Überlassung, dessen Mindestdauer vom König durch einen im Ministerrat beratenen Erlass festgelegt wird und dessen Höchstdauer der zu leistenden Kündigungsfrist entspricht, zahlt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die beim entleihenden Arbeitgeber geltende Entlohnung für die Funktion, die der Arbeitnehmer dort ausübt, oder die laufende Entlohnung für die Funktion beim Arbeitgeber, wenn diese die Entlohnung beim entleihenden Arbeitgeber übersteigt. Allerdings muss der entleihende Arbeitgeber einen Teil dieser Entlohnung durch Zahlung an den Arbeitgeber ausgleichen.

Der Arbeitnehmer und der entleihende Arbeitgeber haben das Recht, die Übergangsmaßnahme vorzeitig zu beenden, indem sie einander und dem Arbeitgeber schriftlich eine Kündigungsfrist notifizieren. Diese Kündigungsfrist wird gemäß Artikel 37/2 § 1 des vorliegenden Gesetzes bestimmt, wenn die Kündigung vom entleihenden Arbeitgeber ausgeht, und gemäß Artikel 37/2 § 2 des vorliegenden Gesetzes, wenn die Kündigung vom Arbeitnehmer ausgeht, und zwar auf der Grundlage der ab Beginn der Übergangsmaßnahme berechneten Betriebszugehörigkeit. Wenn der entleihende Arbeitgeber die Übergangsmaßnahme durch Kündigung vorzeitig beendet, ist der Arbeitnehmer berechtigt, die Übergangsmaßnahme durch Gegenkündigung mit sofortiger Wirkung zu beenden.

Während der Überlassung ist der entleihende Arbeitgeber für die in Artikel 19 des Gesetzes vom 24. Juli 1987 über die zeitweilige Arbeit, die Leiharbeit und die Arbeitnehmerüberlassung erwähnte Anwendung der auf den Arbeitsplatz anwendbaren Bestimmungen der Rechtsvorschriften in Sachen Arbeitsregelung und -schutz verantwortlich.

Wenn die Übergangsmaßnahme vollendet wird, muss der entleihende Arbeitgeber den Arbeitnehmer mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag einstellen. Geschieht dies nicht, ist der entleihende Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer eine Entschädigung in Höhe der laufenden Entlohnung zu zahlen, die der Hälfte der Dauer der Übergangsmaßnahme entspricht.

Wird der Arbeitnehmer nach der Überlassung vom entleihenden Arbeitgeber im Rahmen eines Arbeitsvertrags eingestellt, wird die während der Übergangsmaßnahme erworbene Betriebszugehörigkeit bei der Berechnung der Kündigungsfrist gemäß Artikel 37/2 des vorliegenden Gesetzes berücksichtigt.

Wird der Arbeitnehmer nach der Überlassung vom entleihenden Arbeitgeber im Rahmen eines Arbeitsvertrags eingestellt, behält er die im Rahmen des vorherigen Arbeitsvertrags erworbene Betriebszugehörigkeit in Bezug auf die Anwendung der Bestimmungen über Laufbahnunterbrechung und Zeitkredit, einschließlich der thematischen Urlaube.“

Art. 23 - Die Bestimmungen des vorliegenden Kapitels werden bis zum 30. Juni 2024 vom Nationalen Arbeitsrat bewertet.

KAPITEL 6 — *Förderung der Beschäftigungsfähigkeit*

Art. 24 - Artikel 39ter des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge, eingefügt durch das Gesetz vom 26. Dezember 2013 und abgeändert durch das Gesetz vom 26. Mai 2019, wird wie folgt ersetzt:

„Art. 39ter - § 1 - Hat ein Arbeitnehmer im Fall einer Kündigung durch den Arbeitgeber Anspruch auf eine Kündigungsfrist, die, berechnet gemäß den Bestimmungen des vorliegenden Gesetzes, mindestens 30 Wochen beträgt, wird die Kündigungsfrist in ein Entlassungspaket umgewandelt, das aus zwei Teilen besteht.

Der erste Teil besteht aus einer Kündigungsfrist, die zwei Dritteln der in Absatz 1 erwähnten Kündigungsfrist, mindestens aber 26 Wochen entspricht, oder aus einer Entlassungsschädigung in Höhe der laufenden Entlohnung einschließlich der aufgrund des Vertrags erworbenen Vorteile, die entweder der Dauer der Kündigungsfrist dieses ersten Teils oder dem verbleibenden Teil dieser Frist entspricht.

Der zweite Teil besteht aus einer Kündigungsfrist, die dem noch verbleibenden Teil der in Absatz 1 erwähnten Kündigungsfrist entspricht, oder einer Entlassungsschädigung in Höhe der laufenden Entlohnung einschließlich der aufgrund des Vertrags erworbenen Vorteile, die der Dauer des nicht in die Kündigungsfrist des ersten Teils einbezogenen verbleibenden Teils der in Absatz 1 erwähnten Kündigungsfrist entspricht. Im Fall einer Entlassung mit Kündigungsfrist hat der Arbeitnehmer das Recht, der Arbeit ab Beginn der Kündigungsfrist mit Lohnfortzahlung fernzubleiben, um an Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit bis zu einem Wert in Höhe der Arbeitgeberbeiträge für die Kündigungsfrist des zweiten Teils teilzunehmen. Im Fall einer Entlassung mit Zahlung einer Entlassungsschädigung muss sich der Arbeitnehmer für Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit mit einem Wert in Höhe der Arbeitgeberbeiträge auf die Entlassungsschädigung des zweiten Teils zur Verfügung halten. Diese Arbeitgeberbeiträge werden zur Finanzierung der in vorliegendem Absatz erwähnten Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit gemäß den Modalitäten verwendet, die in Artikel 38 § 3 *vicies bis* des Gesetzes vom 29. Juni 1981 zur Festlegung der allgemeinen Grundsätze der sozialen Sicherheit für Lohnempfänger vorgesehen sind. Diese Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit müssen die in Artikel 11/4 des Gesetzes vom 5. September 2001 zur Verbesserung des Arbeitnehmerbeschäftigungsgrades erwähnten Qualitätskriterien erfüllen, wenn sie auf eine Outplacement-Begleitung bezogen sind. Die Verpflichtung des Arbeitnehmers, sich für die Teilnahme an Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit zur Verfügung zu halten, erlischt, sobald er ein neues Arbeitsverhältnis eingeht oder eine selbständige Tätigkeit ausübt.

Der vorhergehende Absatz beeinträchtigt nicht die Bestimmungen des Gesetzes vom 5. September 2001 zur Verbesserung des Arbeitnehmerbeschäftigungsgrades.

Der König kann die Modalitäten für die Berechnung der Kündigungsfrist und der Entlassungsschädigung für den ersten und zweiten Teil des Entlassungspakets festlegen.

§ 2 - Die Bestimmungen des vorliegenden Artikels gelten nicht, wenn eine Übergangsmaßnahme in Anwendung von Artikel 37/13 eingeleitet wird."

Art. 25 - § 1 - In Artikel 22 § 2 Buchstabe *a*) erster Gedankenstrich des Gesetzes vom 29. Juni 1981 zur Festlegung der allgemeinen Grundsätze der sozialen Sicherheit für Lohnempfänger, zuletzt abgeändert durch das Gesetz vom 24. Dezember 2002, werden die Wörter "Absatz 4" durch die Wörter "Absatz 9" ersetzt.

§ 2 - In Artikel 23 desselben Gesetzes, abgeändert durch das Gesetz vom 25. April 2014, wird Absatz 9 durch die Wörter ", mit Ausnahme der Arbeitgeberbeiträge zur sozialen Sicherheit, die auf den zweiten Teil der in Artikel 39ter des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge erwähnten Entschädigung berechnet werden." ergänzt.

§ 3 - In Artikel 38 desselben Gesetzes wird § 3 *quaterdecies*, eingefügt durch das Gesetz vom 26. Dezember 2013 und abgeändert durch das Gesetz vom 26. Mai 2019, aufgehoben.

§ 4 - In Artikel 38 desselben Gesetzes wird nach § 3 *voicies bis* ein § 3 *voicies bis* mit folgendem Wortlaut eingefügt:

"§ 3 *voicies bis* - Der Ertrag der Arbeitgeberbeiträge zur sozialen Sicherheit, die auf den zweiten Teil der in Artikel 39ter des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge erwähnten Entschädigung berechnet werden, wird vom Landesamt für soziale Sicherheit gemäß den vom König bestimmten Modalitäten an das Landesamt für Arbeitsbeschaffung weitergeleitet. Der König bestimmt zudem die Modalitäten, gemäß denen der Teil dieses ausgezahlten Betrags, der nicht für seinen gesetzlichen Zweck verwendet wird, der LSS-Globalverwaltung erstattet wird."

Art. 26 - Vorliegendes Kapitel tritt am 1. Januar 2023 in Kraft und ist auf Entlassungen anwendbar, die ab dem 1. Januar 2023 erfolgen.

Die Bestimmungen des vorliegenden Kapitels werden bis zum 30. Juni 2024 vom Nationalen Arbeitsrat bewertet.

KAPITEL 7 — E-Commerce

Abschnitt 1 — Spezifischer Rahmen für E-Commerce

Art. 27 - § 1 - Für die Anwendung des vorliegenden Kapitels versteht man unter "E-Commerce-Tätigkeiten": die Ausführung aller Logistik- und Unterstützungsdienstleistungen, die mit dem elektronischen Handel mit beweglichen Gütern verbunden sind.

§ 2 - Unbeschadet der Möglichkeit zur Einführung gemäß den Artikeln 11 und 12 des Gesetzes vom 8. April 1965 zur Einführung der Arbeitsordnungen kann in Unternehmen, in denen aufgrund von Artikel 36 Nr. 22 des Gesetzes vom 16. März 1971 über die Arbeit Nachtarbeit für E-Commerce-Tätigkeiten erlaubt ist, diese Nachtarbeit, die keine in Artikel 38 § 4 desselben Gesetzes erwähnte Arbeitsregelung mit Nachleistungen impliziert, durch den Abschluss eines kollektiven Arbeitsabkommens im Sinne des Gesetzes vom 5. Dezember 1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen eingeführt werden.

In Abweichung von den Artikeln 11 und 12 des vorerwähnten Gesetzes vom 8. April 1965 werden die Bestimmungen des in Absatz 1 erwähnten kollektiven Arbeitsabkommens, die die Arbeitsordnung abändern, ab Hinterlegung dieses kollektiven Arbeitsabkommens bei der Kanzlei der Generaldirektion der kollektiven Arbeitsbeziehungen des FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung in die Arbeitsordnung eingeführt.

§ 3 - Binnen einer Frist von zwei Jahren ab dem Datum des Inkrafttretens des vorliegenden Kapitels findet eine Bewertung durch den Nationalen Arbeitsrat statt.

Abschnitt 2 — Versuch in Bezug auf die Arbeitsorganisation im Rahmen von E-Commerce

Art. 28 - § 1 - In Unternehmen, in denen Nachtarbeit gemäß Artikel 36 Nr. 22 des Gesetzes vom 16. März 1971 über die Arbeit verrichtet werden darf, können die Arbeitnehmer Nachtarbeit auf freiwilliger Basis leisten, sofern es sich nicht um Nachtarbeit im Sinne von Artikel 38 § 4 desselben Gesetzes handelt. Bei der Ausarbeitung des Versuchs ist auf eine flexible Arbeitsorganisation und das Wohlbefinden der am Versuch beteiligten Arbeitnehmer zu achten.

In Abweichung von den Artikeln 11 und 12 des Gesetzes vom 8. April 1965 zur Einführung der Arbeitsordnungen können die Arbeitszeiten in der Arbeitsordnung vermerkt werden, ohne das Verfahren zur Abänderung der Arbeitsordnung anzuwenden.

Arbeitgeber, die einen solchen Versuch durchführen möchten, müssen dies der zuständigen lokalen Direktion der Generaldirektion Kontrolle der Sozialgesetze des Föderalen Öffentlichen Dienstes Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung und der zuständigen paritätischen (Unter-)Kommission schriftlich mitteilen.

An der Ausarbeitung des Versuchs sind der Betriebsrat oder, in Ermangelung eines Betriebsrates, der Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz oder, in Ermangelung eines solchen Ausschusses, die Gewerkschaftsvertretung oder, in Ermangelung einer Gewerkschaftsvertretung, die betreffenden Arbeitnehmer beteiligt.

Der Arbeitgeber kann einmalig einen Versuch mit einer Höchstdauer von 18 Monaten durchführen. Diese Einschränkung auf ein einziges Mal gilt auch auf Ebene der in Artikel 14 des Gesetzes vom 20. September 1948 zur Organisation der Wirtschaft bestimmten technischen Betriebseinheit, zu der der Arbeitgeber gehört.

Bei der Meldung des Versuchs an die Lokale Direktion der Generaldirektion Kontrolle der Sozialgesetze muss die Beteiligung der vorerwähnten Organe oder, in Ermangelung dieser Organe, die Beteiligung der betreffenden Arbeitnehmer nachgewiesen und die Dauer des Versuchs mitgeteilt werden. Diese Meldung enthält die Gründe, warum der Arbeitgeber einen solchen Versuch durchführen möchte, und die Kriterien, die zur Bewertung des Versuchs herangezogen werden.

§ 2 - Arbeitnehmer, die an dem Versuch teilnehmen möchten, müssen dem Arbeitgeber einzeln schriftlich mitteilen, dass sie um die Teilnahme an dem vorgeschlagenen Versuch ersuchen. Das Ersuchen des Arbeitnehmers ist, im Hinblick auf die Einhaltung der Gesetzes- und Ordnungsbestimmungen über die Arbeitszeit und die Nachtarbeit, vom Arbeitgeber aufzubewahren und den Sozialinspektoren der Generaldirektion Kontrolle der Sozialgesetze während der Dauer des Versuchs bis ein Jahr nach dessen Ende zur Verfügung zu halten. Das Ersuchen des Arbeitnehmers darf nicht zu einer ungünstigen Behandlung durch den Arbeitgeber führen.

Der Arbeitgeber darf keine Handlung vornehmen, die darauf abzielt, den Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers, der nicht vom Recht auf Ersuchen um Teilnahme an dem Versuch Gebrauch macht, einseitig zu beenden, außer aus Gründen, die nicht mit dem Antrag zusammenhängen.

Die Beweislast für diese Gründe obliegt dem Arbeitgeber. Auf Verlangen des Arbeitnehmers setzt der Arbeitgeber ihn schriftlich davon in Kenntnis.

§ 3 - Nach Abschluss des Versuchs muss der Betriebsrat oder, in Ermangelung eines Betriebsrates, der Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz oder, in Ermangelung eines solchen Ausschusses, die Gewerkschaftsvertretung in Absprache mit dem Arbeitgeber den Versuch bewerten, insbesondere im Hinblick auf die Gründe, die in der in § 1 erwähnten schriftlichen Meldung für den Versuch angeführt wurden. Binnen drei Monaten nach Abschluss des Versuchs muss die Bewertung dem Präsidenten des Föderalen Öffentlichen Dienstes Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung und der zuständigen paritätischen (Unter-)Kommission vorgelegt werden.

§ 4 - Die Bestimmungen des vorliegenden Abschnitts werden ein Jahr nach Inkrafttreten des vorliegenden Abschnitts vom Nationalen Arbeitsrat bewertet.

KAPITEL 8 — *Recht auf Unerreichbarkeit*

Art. 29 - Artikel 16 des Gesetzes vom 26. März 2018 zur Stärkung des Wirtschaftswachstums und des sozialen Zusammenhalts wird wie folgt ersetzt:

“Art. 16 - Für Arbeitgeber, die zwanzig oder mehr Arbeitnehmer beschäftigen, müssen die Modalitäten des Rechts des Arbeitnehmers auf Unerreichbarkeit und die Umsetzung durch das Unternehmen von Mechanismen zur Regulierung der Nutzung digitaler Hilfsmittel, um die Einhaltung der Ruhezeiten und die Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben zu gewährleisten, Gegenstand eines auf Unternehmensebene abgeschlossenen kollektiven Arbeitsabkommens gemäß dem Gesetz vom 5. Dezember 1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen sein und, in Ermangelung eines solchen kollektiven Arbeitsabkommens, gemäß dem in den Artikeln 11 und 12 des Gesetzes vom 8. April 1965 zur Einführung der Arbeitsordnungen vorgesehenen Verfahren in die Arbeitsordnung aufgenommen werden.”

Art. 30 - Artikel 17 desselben Gesetzes wird wie folgt ersetzt:

“Art. 17 - Die in Artikel 16 vorgesehenen Modalitäten und Mechanismen müssen mindestens Folgendes umfassen:

- die praktischen Modalitäten für die Anwendung des Rechts des Arbeitnehmers, außerhalb der Arbeitszeit nicht erreichbar zu sein,
- die Richtlinien für die Nutzung digitaler Hilfsmittel, sodass die Ruhezeiten, die Urlaube und das Privat- und Familienleben des Arbeitnehmers gewährleistet bleiben,
- Schulungen und Sensibilisierungsaktionen für Arbeitnehmer und Führungskräfte in Bezug auf eine sinnvolle Nutzung digitaler Hilfsmittel und die mit einer übermäßigen Erreichbarkeit verbundenen Risiken.”

Art. 31 - In dasselbe Gesetz wird ein Artikel 17/1 mit folgendem Wortlaut eingefügt:

“Art. 17/1 - Das kollektive Arbeitsabkommen über die in den Artikeln 16 und 17 vorgesehenen Modalitäten und Mechanismen muss bei der Kanzlei der Generaldirektion der kollektiven Arbeitsbeziehungen des Föderalen Öffentlichen Dienstes Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung hinterlegt werden.

Falls die Bestimmungen über die in den Artikeln 16 und 17 vorgesehenen Modalitäten und Mechanismen in die Arbeitsordnung aufgenommen wurden, übermittelt der Arbeitgeber eine Kopie dieser Arbeitsordnung an den vom König gemäß Artikel 21 des Gesetzes vom 8. April 1965 zur Einführung der Arbeitsordnungen bestimmten Beamten.

Die in den Absätzen 1 und 2 vorgesehenen Formalitäten müssen spätestens am 1. Januar 2023 erfüllt sein.”

Art. 32 - In dasselbe Gesetz wird ein Artikel 17/2 mit folgendem Wortlaut eingefügt:

“Art. 17/2 - Wenn in der zuständigen paritätischen Kommission oder im Nationalen Arbeitsrat ein kollektives Arbeitsabkommen über die in den Artikeln 16 und 17 erwähnten Modalitäten und Mechanismen abgeschlossen wird, das vom König für allgemein verbindlich erklärt wird, entfällt die Verpflichtung, ein diesbezügliches kollektives Arbeitsabkommen auf Unternehmensebene abzuschließen oder diesbezügliche Bestimmungen in die Arbeitsordnung aufzunehmen. In diesem kollektiven Abkommen sind mindestens alle in Artikel 17 aufgeführten Punkte zu regeln.”

Art. 33 - Die Bestimmungen des vorliegenden Kapitels werden für den 30. Juni 2024 vom Nationalen Arbeitsrat bewertet.

KAPITEL 9 — *Ausbildungspläne*

Art. 34 - Vorliegendes Kapitel findet Anwendung auf Arbeitgeber, die in den Anwendungsbereich des Gesetzes vom 5. Dezember 1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen fallen und zwanzig oder mehr Arbeitnehmer beschäftigen, und ihre Arbeitnehmer.

Art. 35 - Für die Anwendung des vorliegenden Kapitels 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. Diese Ausbildungen können vom Unternehmen selbst oder von einer externen Einrichtung entwickelt und verwaltet werden,

b) informeller Ausbildung: andere 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 Bedürfnissen 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) Risikogruppen: die Personen, die in den Artikeln 188 bis 195 des Gesetzes vom 27. Dezember 2006 zur Festlegung verschiedener Bestimmungen (I) und in Artikel 1 des Königlichen Erlasses vom 19. Februar 2013 zur Ausführung von Artikel 189 Absatz 4 des Gesetzes vom 27. Dezember 2006 zur Festlegung verschiedener Bestimmungen (I) erwähnt werden, und die Personen, die in den kollektiven Arbeitsabkommen im Sinne des Gesetzes vom 5. Dezember 1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen erwähnt werden, die innerhalb eines paritätischen Organs oder innerhalb des Unternehmens abgeschlossen werden,

d) Mangelberuf: einen Beruf, für den Arbeitgeber in ihrem Sektor keine geeigneten Bewerber finden oder für den sie Schwierigkeiten haben, geeignete Bewerber zu finden,

e) Ausbildungsplan: eine in Papierform oder elektronischer Form erstellte Unterlage, in der die Ausbildungsmaßnahmen und die Zielgruppe der Arbeitnehmer, für die sie bestimmt sind, aufgelistet sind.

Art. 36 - Die in Artikel 34 erwähnten Arbeitgeber erstellen einmal pro Kalenderjahr, vor dem 31. März, einen Ausbildungsplan für ihre Arbeitnehmer im Unternehmen.

Der Ausbildungsplan wird nach Konsultierung des Betriebsrates oder, in dessen Ermangelung, der Gewerkschaftsvertretung erstellt. Zu diesem Zweck legt der Arbeitgeber dem Betriebsrat oder, in dessen Ermangelung, der Gewerkschaftsvertretung jedes Jahr einen Entwurf eines Ausbildungsplans vor - mindestens fünfzehn Tage vor der Sitzung, die zur Prüfung dieses Entwurfs anberaumt wurde. Der Betriebsrat oder, in dessen Ermangelung, die Gewerkschaftsvertretung gibt bis spätestens zum 15. März eine Stellungnahme ab.

In Ermangelung eines Betriebsrates und einer Gewerkschaftsvertretung im Unternehmen legt der Arbeitgeber den Ausbildungsplan bis spätestens zum 15. März den Arbeitnehmern vor.

Der Arbeitgeber erstellt den Ausbildungsplan, wobei den Personen aus den in Artikel 35 erwähnten Risikogruppen, insbesondere den Arbeitnehmern ab 50 Jahren und den Mangelberufen, und der Methode der Bewertung mit den Arbeitnehmern besondere Aufmerksamkeit gilt.

Besondere Aufmerksamkeit gilt auch den in Artikel 1 Nr. 3 Buchstabe g) des Königlichen Erlasses vom 19. Februar 2013 zur Ausführung von Artikel 189 Absatz 4 des Gesetzes vom 27. Dezember 2006 zur Festlegung verschiedener Bestimmungen (I) erwähnten Arbeitnehmern und den in Artikel 1 Nr. 4 des vorerwähnten Königlichen Erlasses vom 19. Februar 2013 erwähnten Arbeitnehmern mit Behinderungen.

Bei der Erstellung des Ausbildungsplans ist die geschlechtsspezifische Dimension zu berücksichtigen.

Der Plan muss mindestens die in Artikel 35 Buchstaben a) und b) erwähnten formellen und informellen Ausbildungen umfassen und eine Erläuterung darüber enthalten, wie er zu den in Kapitel 12 erwähnten Investitionen in die Bildung beiträgt.

Der Plan wird für eine Mindestdauer von einem Jahr abgeschlossen.

Art. 37 - Der Ausbildungsplan wird im Unternehmen aufbewahrt. Die Arbeitnehmer und ihre Vertreter haben auf einfache Anfrage Zugang zum Ausbildungsplan.

Art. 38 - Innerhalb eines Monats nach Inkrafttreten des Ausbildungsplans sendet der Arbeitgeber dem vom König bestimmten Beamten auf elektronischem Weg einen Auszug aus dem Ausbildungsplan.

Der König bestimmt durch einen im Ministerrat beratenen Erlass das Inkrafttreten dieser Verpflichtung und die Modalitäten und Bedingungen dieser Versendung.

Art. 39 - Unbeschadet des Artikels 36 können die paritätischen Kommissionen und die paritätischen Unterkommissionen durch ein vom König für verbindlich erklärtes kollektives Abkommen die Mindestanforderungen festlegen, denen ein Ausbildungsplan für die Arbeitgeber, die in den Anwendungsbereich dieses Abkommens fallen, genügen muss.

Das in Absatz 1 erwähnte kollektive Arbeitsabkommen muss spätestens am 30. September des Jahres vor dem Jahr, in dem die Bedingungen in Bezug auf die Erstellung des Plans anzuwenden sind, 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 vom vorhergehenden Absatz muss das kollektive Arbeitsabkommen, in dem für das Jahr 2023 die Mindestanforderungen für einen Ausbildungsplan festgelegt sind, spätestens am 30. November 2022 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.

(...)

KAPITEL 12 — *In Ausbildung investieren*

Abschnitt 1 — *Begriffsbestimmungen*

Art. 40 - § 1 - Für die Anwendung des vorliegenden Kapitels 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. Diese Ausbildungen können vom Unternehmen selbst oder von einer externen Einrichtung entwickelt und verwaltet werden,

b) *informeller Ausbildung*: andere 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,

d) *Wachstumspfad*: den Zeitraum, in dem die in vorliegendem Gesetz festgelegte Anzahl Ausbildungstage erreicht werden muss,

e) *Ausbildungskredit*: die Anzahl Ausbildungstage, die dem Arbeitnehmer in einem bestimmten Jahr zur Verfügung stehen,

f) *Gesetz vom 5. Dezember 1968*: das Gesetz vom 5. Dezember 1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen,

g) *Ausbildungstag*: ein Tag der formellen oder informellen Ausbildung, der als normaler Arbeitstag eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers berechnet wird, wobei der Arbeitgeber die Möglichkeit hat, diesen Tag in Stunden auszudrücken.

§ 2 - Für die Anwendung des vorliegenden Kapitels erfolgt die Berechnung der Beschäftigtenzahl in Vollzeitgleichwerten auf der Grundlage der durchschnittlichen Beschäftigung im Bezugszeitraum vor dem Zeitraum von zwei Jahren, der erstmals am 1. Januar 2022 beginnt.

Die Bezugszeitraum ist der Zeitraum, der aus dem vierten Quartal des vorletzten Jahres (n-2) und den ersten drei Quartalen des letzten Jahres (n-1) vor dem Zeitraum von zwei Jahren besteht.

Zur Berechnung der durchschnittlichen Zahl der während des Bezugszeitraums in Vollzeitäquivalenten beschäftigten Arbeitnehmer wird die Gesamtzahl der am Ende jedes Quartals des Bezugszeitraums gemeldeten Arbeitnehmer in Vollzeitäquivalenten durch die Zahl der Quartale geteilt, für die der Arbeitgeber dem Landesamt für soziale Sicherheit Arbeitnehmer gemeldet hat, die dem Gesetz vom 27. Juni 1969 zur Revision des Erlassgesetzes vom 28. Dezember 1944 über die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer unterliegen.

Ist der Arbeitgeber für den betreffenden Bezugszeitraum nicht verpflichtet, beim Landesamt Erklärungen einzureichen, wird die Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer am letzten Tag des Quartals, in dem die erste Beschäftigung nach dem Bezugszeitraum stattgefunden hat, zur Ermittlung des Durchschnitts herangezogen.

§ 3 - Für die Anwendung des vorliegenden Kapitels wird die Anzahl Ausbildungstage für Arbeitnehmer, die nicht vollzeitbeschäftigt sind und/oder nicht das ganze Kalenderjahr über durch einen Arbeitsvertrag gedeckt sind, unter Berücksichtigung ihres Arbeitsvertrags, auf der Grundlage der folgenden Formel ermittelt: $A \times B \times C$, wobei:

"A" der Anzahl Ausbildungstage entspricht, die im Unternehmen für einen vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer gewährt werden,

"B" der Arbeitsregelung des Arbeitnehmers im Vergleich zu einer Vollzeitarbeitsregelung entspricht,

"C" der Anzahl Monate geteilt durch zwölf entspricht, in denen der Arbeitnehmer im Unternehmen beschäftigt war.

Jeder angefangene Monat gilt als vollständig geleisteter Monat.

Abschnitt 2 — Anwendungsbereich

Art. 41 - § 1 - Vorliegendes Kapitel findet Anwendung auf Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die in den Anwendungsbereich des Gesetzes vom 5. Dezember 1968 fallen.

§ 2 - Arbeitgeber, die weniger als zehn Arbeitnehmer beschäftigen, sind von der Anwendung des vorliegenden Kapitels ausgeschlossen.

Abschnitt 3 — Grundsätze in Bezug auf das individuelle Recht auf Ausbildung sowie Bedingungen und Modalitäten für dessen Einführung

Art. 42 - Jeder Arbeitnehmer hat ein individuelles Recht auf Ausbildung.

Ab dem 1. Januar 2024 umfasst das individuelle Recht auf Ausbildung fünf Weiterbildungstage pro Jahr für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer.

Für Arbeitnehmer, die nicht vollzeitbeschäftigt sind und/oder nicht das ganze Kalenderjahr über durch einen Arbeitsvertrag gedeckt sind, wird das Recht auf Ausbildung gemäß Artikel 50 § 3 festgelegt.

Art. 43 - Das individuelle Recht auf Ausbildung wird folgendermaßen umgesetzt:

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 durch das Gutschreiben von Ausbildungstagen auf das in Artikel 50 § 1 Buchstabe c) erwähnte individuelle Ausbildungskonto.

Art. 44 - § 1 - In dem in Artikel 53 Nr. 1 erwähnten kollektiven Arbeitsabkommen wird Folgendes vorgesehen:

1. ein individuelles Recht auf Ausbildung, das für einen vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer:

- im Jahr 2023 mindestens vier Ausbildungstage pro Jahr beträgt und

- ab 2024 mindestens fünf Ausbildungstage pro Jahr beträgt,

2. ein Wachstumspfad, aus dem hervorgeht, in welchem Maße die Anzahl Ausbildungstage erhöht wird, damit das individuelle Recht auf Ausbildung von mindestens fünf Ausbildungstagen pro Jahr ab dem 1. Januar 2024 umgesetzt wird. Bei der Bestimmung des Wachstumspfades wird die Zahl der am 1. Januar 2023 vorhandenen Ausbildungstage berücksichtigt,

3. ein Rahmen für die praktische Umsetzung des individuellen Rechts auf Ausbildung und für die Verwirklichung des Wachstumspfades,

4. die Ausbildungen, die bei der Bestimmung der Zahl der individuellen Ausbildungstage berücksichtigt werden, darunter mindestens:

- die in Artikel 50 § 1 Buchstaben a) und b) erwähnten formellen und informellen Ausbildungen,

- die im Gesetz vom 4. August 1996 über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit vorgesehenen Ausbildungen in Bezug auf das Wohlbefinden.

§ 2 - Durch ein kollektives Abkommen, das im Rahmen einer paritätischen Kommission oder einer paritätischen Unterkommission abgeschlossen und vom König gemäß dem Gesetz vom 5. Dezember 1968 für allgemein verbindlich erklärt wurde, können die Anzahl Tage und der Wachstumspfad, wie in § 1 erwähnt, geändert werden, ohne dass die Anzahl Ausbildungstage auf weniger als zwei Tage verringert werden kann.

Unbeschadet des vorhergehenden Absatzes kann das kollektive Arbeitsabkommen auch dann keine Verringerung der Anzahl Ausbildungstage bewirken, wenn auf Ebene des Sektors oder des Arbeitgebers die Zahl der für ein bestimmtes Jahr gewährten Tage mehr als zwei Tage beträgt.

§ 3 - Das in Artikel 51 Nr. 1 erwähnte kollektive Arbeitsabkommen muss spätestens am 30. September des ersten Jahres des Zeitraums von zwei Jahren, der zum ersten Mal am 1. Januar 2023 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.

Art. 45 - § 1 - In Ermangelung eines in Artikel 53 Nr. 1 erwähnten kollektiven Arbeitsabkommens kann das in Artikel 52 erwähnte individuelle Recht auf Ausbildung auch durch die Festlegung und Gewährung eines in Artikel 50 § 1 Buchstabe e) erwähnten Ausbildungskredits im Rahmen des in Artikel 50 § 1 Buchstabe c) erwähnten individuellen Ausbildungskontos verwirklicht werden.

§ 2 - Das individuelle Ausbildungskonto wird mittels eines Formulars konkretisiert, das folgende Angaben enthält:

1. die vollständige Identität des Arbeitnehmers, nämlich: Name, Vornamen, Geburtsdatum und -ort, Adresse, Nationalregisternummer,
2. die Arbeitsregelung, in deren Rahmen der Arbeitnehmer beschäftigt ist,
3. die zuständige(n) paritätische(n) Kommission(en) oder paritätische(n) Unterkommission(en),
4. den in Artikel 50 § 1 Buchstabe *e*) erwähnten Ausbildungskredit,
5. die Anzahl absolvierter Ausbildungstage und die Anzahl verbleibender oder auf das nächste Jahr zu übertragender Tage,
6. den in Artikel 50 § 1 Buchstabe *d*) des vorliegenden Gesetzes erwähnten Wachstumspfad.

Der König kann nach Stellungnahme des Nationalen Arbeitsrates durch einen im Ministerrat beratenen Erlass festlegen, welche der in § 2 erwähnten zusätzlichen Angaben in das Formular aufgenommen werden müssen.

Das Formular wird in der vom Personaldienst des Arbeitgebers geführten Personalakte des Arbeitnehmers aufbewahrt und ist integraler Bestandteil dieser Akte.

Es kann entweder auf Papier oder in elektronischer Form geführt werden.

Wenn das individuelle Ausbildungskonto erstmals eingerichtet wird, informiert der Arbeitgeber alle betroffenen Arbeitnehmer darüber.

Der Arbeitgeber informiert außerdem jeden neuen betroffenen Arbeitnehmer über die Existenz eines individuellen Ausbildungskontos im Unternehmen.

Jedes Mal, wenn der Arbeitnehmer an einer Ausbildung teilnimmt, wird die Anzahl absolvierter Ausbildungstage so schnell wie möglich im individuellen Ausbildungskonto vermerkt.

Unbeschadet der Bestimmungen des Gesetzes vom 30. Juli 2018 über den Schutz natürlicher Personen hinsichtlich der Verarbeitung personenbezogener Daten hat der Arbeitnehmer das Recht, sein individuelles Ausbildungskonto jederzeit und auf einfache Anfrage einzusehen und im Einvernehmen mit seinem Arbeitgeber Änderungen daran vorzunehmen.

Mindestens einmal im Jahr informiert der Arbeitgeber den betreffenden Arbeitnehmer über den Saldo des Ausbildungskredits und erinnert ihn an sein Recht auf Einsichtnahme in sein individuelles Ausbildungskonto und sein Recht auf Berichtigung von Fehlern.

[Am 1. April 2024 hören die im vorliegenden Paragraphen erwähnten Bestimmungen in Bezug auf die Konkretisierung des individuellen Ausbildungskontos auf, wirksam zu sein.]

§ 3 - In keinem Fall darf der Ausbildungskredit, über den ein vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer durch dieses individuelle Ausbildungskonto verfügt, im Jahr 2023 weniger als vier Ausbildungstage pro Jahr und ab 2024 weniger als fünf Ausbildungstage pro Jahr betragen.

[Art. 55 § 2 Abs. 10 ersetzt durch Art. 34 des Gesetzes vom 20. Oktober 2023 (B.S. vom 1. Dezember 2023)]

Art. 46 - Wird einem Arbeitnehmer durch das in Artikel 53 Nr. 1 erwähnte kollektive Arbeitsabkommen kein Ausbildungstag oder Ausbildungskredit gewährt und verfügt der Arbeitnehmer nicht über ein in Artikel 53 Nr. 2 erwähntes individuelles Ausbildungskonto, gilt im Unternehmen ab dem 1. Januar 2023 ein individuelles Recht auf Ausbildung für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer von mindestens vier Ausbildungstagen pro Jahr und ab dem 1. Januar 2024 von mindestens fünf Ausbildungstagen pro Jahr.

Art. 47 - Der Saldo der zum Jahresende nicht aufgebrauchten Ausbildungstage wird auf das nächste Jahr übertragen, ohne dass dieser Saldo vom Ausbildungskredit des Arbeitnehmers dieses folgenden Jahres abgezogen werden kann.

Ziel ist, dass der vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer am Ende jedes Zeitraums von fünf Jahren, der frühestens am 1. Januar 2024 beginnen kann, oder bei Beendigung des Arbeitsvertrags, wenn diese vor Ablauf des vorerwähnten Zeitraums von fünf Jahren erfolgt, im Durchschnitt mindestens fünf Ausbildungstage pro Jahr absolviert hat. Am Ende des vorerwähnten Zeitraums von fünf Jahren wird der Saldo des verfügbaren Ausbildungskredits auf Null zurückgesetzt.

Art. 48 - § 1 - Arbeitgeber, die, in Vollzeitgleichwerten ausgedrückt, mindestens zehn und weniger als zwanzig Arbeitnehmer beschäftigen, gewährleisten in Abweichung von den Bestimmungen des vorliegenden Abschnitts ein individuelles Recht auf Ausbildung und einen Ausbildungskredit von mindestens einem Ausbildungstag, über den der ganzjährig vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer auf Jahresbasis verfügt.

Unbeschadet der in Absatz 1 erwähnten Mindestanzahl Ausbildungstage legen diese Arbeitgeber jährlich vor dem 30. September die Zahl der Ausbildungstage fest, auf die die Arbeitnehmer Anspruch haben.

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

Ziel ist, dass der vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer am Ende jedes Zeitraums von fünf Jahren, der frühestens am 1. Januar 2024 beginnen kann, oder bei Beendigung des Arbeitsvertrags, wenn diese vor Ablauf des vorerwähnten Zeitraums von fünf Jahren erfolgt, im Durchschnitt mindestens einen Ausbildungstag pro Jahr absolviert hat. Am Ende des vorerwähnten Zeitraums von fünf Jahren wird der Saldo des verfügbaren Ausbildungskredits auf Null zurückgesetzt.

§ 3 - Die in den Paragraphen 1 und 2 erwähnte Anzahl Tage kann durch einen im Ministerrat beratenen Königlichen Erlass oder durch ein kollektives Abkommen, das im Rahmen einer paritätischen Kommission oder einer paritätischen Unterkommission abgeschlossen und vom König gemäß dem Gesetz vom 5. Dezember 1968 für allgemein verbindlich erklärt wurde, erhöht werden.

Art. 49 - Die Ausbildung kann vom Arbeitnehmer entweder während seiner gewöhnlichen Arbeitszeit oder außerhalb seiner gewöhnlichen Arbeitszeit absolviert werden.

Wird die Ausbildung außerhalb der gewöhnlichen Arbeitszeit absolviert, 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. 50 - Im Fall einer Entlassung aus schwerwiegenden Gründen oder bei Kündigung durch den Arbeitnehmer hat der Arbeitnehmer nicht das Recht, seinen angesammelten Ausbildungskredit vor Beendigung seines Arbeitsvertrags in Anspruch zu nehmen. Ein nicht ausgeschöpfter Ausbildungskredit führt weder zu einer Verlängerung der Kündigungsfrist noch zu einer Erhöhung der Entlassungsentschädigung.

Im Fall einer Entlassung, die nicht dem Arbeitnehmer anzulasten ist, hat dieser das Recht, seinen angesammelten Ausbildungskredit vor Beendigung seines Arbeitsverhältnisses in Anspruch zu nehmen. Es obliegt dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer, zu regeln, was mit diesen Ausbildungstagen geschieht und wie diese Tage in Anspruch genommen werden können.

Wird die Kündigungsfrist ganz oder teilweise durch eine Entlassungsentschädigung ersetzt, gilt dieser nicht in Anspruch genommene Ausbildungskredit als aufgrund des Vertrags erworbener Vorteil.

Der König kann durch einen im Ministerrat beratenen Erlass festlegen, wann und wie dieser nicht in Anspruch genommene Ausbildungskredit über einen individuellen Ausbildungskredit für den Arbeitnehmer verwertet wird.

Abschnitt 4 — Ausführung durch den König, Aufhebungsbestimmungen und Inkrafttreten

Unterabschnitt 1 — Ausführung durch den König

Art. 51 - Der König kann nach Stellungnahme des Nationalen Arbeitsrates durch einen im Ministerrat beratenen Erlass die im vorliegenden Kapitel erwähnte Anzahl Ausbildungstage erhöhen und die Modalitäten für die Umrechnung der Ausbildungstage in Stunden festlegen.

Unterabschnitt 2 — Aufhebungsbestimmungen

Art. 52 - Titel 2 Kapitel 2 Abschnitt 1 des Gesetzes vom 5. März 2017 über machbare und modulierbare Arbeit, abgeändert durch das Gesetz vom 26. März 2018, wird aufgehoben.

Unterabschnitt 3 — Inkrafttreten

Art. 53 - Vorliegendes Kapitel tritt am Tag seiner Veröffentlichung im *Belgischen Staatsblatt* in Kraft.

KAPITEL 13 — Abänderungen des Gesetzes vom 7. Januar 1958 über die Fonds für Existenzsicherheit

Art. 54 - Im Gesetz vom 7. Januar 1958 über die Fonds für Existenzsicherheit wird Artikel 1/1 wie folgt ersetzt:

„Art. 1/1 - Der König kann auf Vorschlag des für die Arbeit zuständigen Ministers die innerhalb verschiedener paritätischer Kommissionen und/oder paritätischer Unterkommissionen abgeschlossenen kollektiven Arbeitsabkommen, durch die diese paritätischen Kommissionen und/oder paritätischen Unterkommissionen einen Gemeinsamen Fonds für Existenzsicherheit einsetzen und/oder bestimmen, und die zu diesem Fonds gehörigen kollektiven Arbeitsabkommen für allgemein verbindlich erklären.“

Wird in den folgenden Artikeln des vorliegenden Gesetzes der Begriff „Fonds für Existenzsicherheit“ verwendet, ist dies in Bezug auf einen Gemeinsamen Fonds für Existenzsicherheit als „von mehreren paritätischen Kommissionen und/oder paritätischen Unterkommissionen gemeinsam geschaffener Fonds für Existenzsicherheit“ zu lesen.

Werden in den folgenden Artikeln des vorliegenden Gesetzes die Begriffe „paritätische Kommission“ oder „paritätische Unterkommission“ verwendet, sind diese in Bezug auf einen Gemeinsamen Fonds für Existenzsicherheit als „die paritätischen Kommissionen“ oder „die paritätischen Unterkommissionen“ zu lesen, die den Fonds für Existenzsicherheit gemeinsam geschaffen haben.

Ein Gemeinsamer Fonds für Existenzsicherheit ist für Arbeitgeber und Arbeitnehmer zuständig, die den betreffenden paritätischen Kommissionen und/oder paritätischen Unterkommissionen unterstehen und sofern sie unter die durch Kollektivabkommen festgelegte Satzung des Gemeinsamen Fonds für Existenzsicherheit fallen.

Der Austritt einer paritätischen Kommission oder paritätischen Unterkommission beeinträchtigt nicht den Fortbestand des Gemeinsamen Fonds für Existenzsicherheit für die paritätischen Kommissionen und/oder paritätischen Unterkommissionen, für die er weiterhin zuständig ist. Die betreffenden paritätischen Kommissionen und/oder paritätischen Unterkommissionen müssen jedoch die Satzung entsprechend anpassen.“

Art. 55 - In dasselbe Gesetz wird ein Artikel 4/1 mit folgendem Wortlaut eingefügt:

„Art. 4/1 - Unbeschadet der in Artikel 4 vorgeschriebenen Angaben muss in der Satzung eines Gemeinsamen Fonds für Existenzsicherheit Folgendes vermerkt sein:

1. dass es sich um einen Gemeinsamen Fonds für Existenzsicherheit handelt und die paritätischen Kommissionen und/oder paritätischen Unterkommissionen, für die er zuständig ist,

2. die Art und Weise, wie:

a) die beteiligten paritätischen Kommissionen und/oder paritätischen Unterkommissionen beschließen können, aus dem Gemeinsamen Fonds auszutreten,

b) die in den vorerwähnten Kommissionen vertretenen Organisationen ihr kollektives Arbeitsabkommen oder ihre kollektiven Arbeitsabkommen aufkündigen können, und zwar unbeschadet der Bestimmungen des Gesetzes vom 28. April 2003 über ergänzende Pensionen und das Besteuerungssystem für diese Pensionen und für bestimmte Zusatzleistungen im Bereich der sozialen Sicherheit,

3. die Art und Weise der Zweckbestimmung des Vermögens im Fall des Austritts aus einer paritätischen Kommission oder paritätischen Unterkommission.“

Art. 56 - In dasselbe Gesetz wird ein Artikel 4/2 mit folgendem Wortlaut eingefügt:

„Art. 4/2 - Die Satzung eines Gemeinsamen Fonds für Existenzsicherheit muss in identischem Wortlaut in allen betroffenen kollektiven Arbeitsabkommen wiedergegeben werden, die in den verschiedenen paritätischen Kommissionen und/oder paritätischen Unterkommissionen, die einen Gemeinsamen Fonds für Existenzsicherheit einrichten und/oder bestimmen, abgeschlossen wurden.“

Art. 57 - Die paritätischen Kommissionen und paritätischen Unterkommissionen, innerhalb deren die Fonds für Existenzsicherheit aufgrund des Gesetzes vom 7. Januar 1958 über die Fonds für Existenzsicherheit in der am Tag vor Inkrafttreten des vorliegenden Kapitels bestehenden Form eingerichtet worden sind, müssen sich bis zum 31. Dezember 2025 an vorliegendes Gesetz anpassen.

KAPITEL 14 — *Abänderungen von Buch XV des Wirtschaftsgesetzbuches*

Art. 58 - In Buch XV Titel 3 Kapitel 2 des Wirtschaftsgesetzbuches, eingefügt durch das Gesetz vom 20. November 2013, wird ein Abschnitt 11/5 mit folgender Überschrift eingefügt:

„Abschnitt 11/5 - Strafen in Bezug auf Verstöße gegen andere Gesetze“.

Art. 59 - In Abschnitt 11/5, eingefügt durch Artikel 68, wird ein Artikel XV.125/6 mit folgendem Wortlaut eingefügt:

„Art. XV.125/6 - Mit einer Sanktion der Stufe 2 werden bestraft:

1. Plattformbetreiber wie in Artikel 337/3 § 1 Nr. 3 des Programmgesetzes (I) vom 27. Dezember 2006 erwähnt, die zugunsten von Personen wie in Artikel 337/3 § 1 Nr. 2 desselben Gesetzes erwähnt, die gegen Vergütung über die Plattform arbeiten und deren Arbeitsverhältnis wie in Artikel 328 Nr. 5 Buchstabe *b*) desselben Gesetzes erwähnt qualifiziert ist, keine Versicherung zur Deckung von Schäden abschließen, die durch Unfälle verursacht werden, die sich während der Verrichtung von Tätigkeiten gegen Vergütung über die Plattform oder auf dem Weg von und zu diesen Tätigkeiten ereignen,

2. Plattformbetreiber wie in Artikel 337/3 § 1 Nr. 3 des Programmgesetzes (I) vom 27. Dezember 2006 erwähnt, die gegebenenfalls keine Deckung des rechtlichen Beistands wie in Artikel 19 § 3 des Gesetzes vom 3. Oktober 2022 zur Festlegung verschiedener Bestimmungen in Bezug auf die Arbeit erwähnt abschließen,

3. Plattformbetreiber wie in Artikel 337/3 § 1 Nr. 3 des Programmgesetzes (I) vom 27. Dezember 2006 erwähnt, die gegebenenfalls die Mindestgarantiebedingungen wie in Artikel 19 § 4 des Gesetzes vom 3. Oktober 2022 zur Festlegung verschiedener Bestimmungen in Bezug auf die Arbeit nicht einhalten.“

KAPITEL 15 — *Abänderungen in Bezug auf die administrative Kommission zur Regelung des Arbeitsverhältnisses*

Art. 60 - Artikel 329 des Programmgesetzes (I) vom 27. Dezember 2006, abgeändert durch die Gesetze vom 25. August 2012 und 7. Mai 2019, wird wie folgt abgeändert:

1. In § 2 wird Absatz 2 durch folgende Wörter ergänzt: „, der bei einem in Artikel 81 oder 103 des Gerichtsgesetzbuches erwähnten Arbeitsgericht ernannt ist. Ein stellvertretender Vorsitzender, der ebenfalls bei einem Arbeitsgericht ernannt ist, hat keine ständig auszuübende Funktion und wird ernannt, um verhinderte Vorsitzende zeitweilig zu vertreten.“

2. In Paragraph 6 werden zwischen dem Wort „Berufe“ und dem Wort „anzuhören“ die Wörter „und Sachverständige einer anderen betroffenen öffentlichen Einrichtung“ eingefügt.

Art. 61 - In Titel XIII desselben Gesetzes wird die Überschrift von Kapitel VI, abgeändert durch die Gesetze vom 30. Dezember 2009 und 25. August 2012, wie folgt ersetzt:

„Kapitel VI - Stellungnahmen und Entscheidungen über die Qualifizierung eines Arbeitsverhältnisses durch die administrative Kommission“.

Art. 62 - In Titel XIII Kapitel VI desselben Gesetzes, abgeändert durch die Gesetze vom 30. Dezember 2009 und 25. August 2012, wird ein Abschnitt 1, der Artikel 338 umfasst, mit der Überschrift „Allgemeine Bestimmungen“ eingefügt.

Art. 63 - In Abschnitt 1, eingefügt durch Artikel 72, wird Artikel 338 wie folgt ersetzt:

„Art. 338 - § 1 - Die Kammern der in Artikel 329 erwähnten Kommission haben die Aufgabe, auf Antrag einer oder beider beteiligten Parteien Stellungnahmen abzugeben oder Entscheidungen zu treffen, die sich auf die Qualifizierung eines bestimmten Arbeitsverhältnisses beziehen, sobald das geplante Sozialstatut als Selbständiger oder Arbeitnehmer unsicher ist.

§ 2 - Diese Stellungnahmen oder Entscheidungen können auf gemeinsame Initiative der Parteien eines Arbeitsverhältnisses ergehen, die sie gemeinsam direkt bei der administrativen Kommission beantragen, und zwar entweder vor Beginn des Arbeitsverhältnisses oder innerhalb einer Frist von einem Jahr nach Beginn des Arbeitsverhältnisses oder innerhalb einer Frist von einem Jahr ab dem neuen Sachverhalt, der Anlass zur Neubewertung des Arbeitsverhältnisses gibt, oder innerhalb einer Frist von einem Jahr ab dem Inkrafttreten von Artikel 337/3 oder des in den Artikeln 334, 337/1 oder 337/2 erwähnten Königlichen Erlasses, sofern dieser auf das betreffende Arbeitsverhältnis anwendbar ist.

Ferner können diese Stellungnahmen oder Entscheidungen auf Initiative einer einzigen Partei des Arbeitsverhältnisses ergehen, die sie direkt bei der administrativen Kommission beantragt, und zwar entweder vor Beginn des Arbeitsverhältnisses oder innerhalb einer Frist von einem Jahr ab dem Beginn des Arbeitsverhältnisses oder innerhalb einer Frist von einem Jahr ab dem neuen Sachverhalt, der Anlass zur Neubewertung des Arbeitsverhältnisses gibt.

§ 3 - Die in Artikel 20 des Königlichen Erlasses Nr. 38 erwähnten Sozialversicherungskassen und die Sozialsekretariate informieren jede der Parteien eines Arbeitsverhältnisses in geeigneter Form über die Bestimmungen von Titel XIII.

§ 4 - Die administrative Kommission erstellt jährlich einen Bericht mit ihren Stellungnahmen und Entscheidungen.

§ 5 - Keine Stellungnahme darf abgegeben oder Entscheidung getroffen werden:

1. wenn die zuständigen Dienste der Einrichtungen für soziale Sicherheit zum Zeitpunkt der Antragstellung eine Untersuchung eingeleitet haben oder eine strafrechtliche Ermittlung über die Art des Arbeitsverhältnisses eingeleitet wurde,

2. wenn ein Arbeitsgericht mit der Art des betreffenden Arbeitsverhältnisses befasst worden ist oder bereits darüber befunden hat.

§ 6 - Um Stellungnahmen abzugeben oder Entscheidungen zu treffen, verarbeitet die administrative Kommission folgende Daten: Kontaktdaten des Antragstellers (Name, Adresse, Telefonnummer, E-Mail-Adresse, Nationalregisternummer) und gegebenenfalls die Kontaktdaten der anderen Partei (Name, Adresse, Telefonnummer, E-Mail-Adresse, Nationalregisternummer). Nur die Mitglieder der administrativen Kommission haben Zugang zu diesen Daten. Diese Daten werden für eine Dauer von drei Jahren ab dem Datum der Stellungnahme oder Entscheidung aufbewahrt.“

Art. 64 - In Titel XIII Kapitel VI desselben Gesetzes, abgeändert durch die Gesetze vom 30. Dezember 2009 und 25. August 2012, wird ein Abschnitt 2 mit der Überschrift „Stellungnahmen“ eingefügt.

Art. 65 - In Abschnitt 2, eingefügt durch Artikel 74, wird ein Artikel 338/1 mit folgendem Wortlaut eingefügt:

"Art. 338/1 - Die Stellungnahmen sind nicht bindend für die in der administrativen Kommission vertretenen Einrichtungen und für die in Artikel 20 des Königlichen Erlasses Nr. 38 erwähnten Sozialversicherungskassen.

Im Fall eines Antrags auf Stellungnahme ist das Verfahren vor der administrativen Kommission nicht kontradiktorisch.

Wenn die administrative Kommission im Fall eines Antrags einer Partei auf Stellungnahme das Arbeitsverhältnis in ihrer Stellungnahme anders qualifiziert als die von den Parteien gewählte rechtliche Qualifizierung, notifiziert diese Partei der anderen Partei des Arbeitsverhältnisses diese Stellungnahme innerhalb von 30 Tagen per Einschreiben oder auf eine andere vom König bestimmte Weise."

Art. 66 - In Titel XIII Kapitel VI desselben Gesetzes, abgeändert durch die Gesetze vom 30. Dezember 2009 und 25. August 2012, wird ein Abschnitt 3 mit der Überschrift "Entscheidungen" eingefügt.

Art. 67 - In Abschnitt 3, eingefügt durch Artikel 76, wird ein Artikel 338/2 mit folgendem Wortlaut eingefügt:

"Art. 338/2 - § 1 - In Abweichung von den in Artikel 338 § 2 vorgesehenen Fristen können Entscheidungen auch auf Initiative der Partei, der eine Stellungnahme der Kommission auf der Grundlage von Artikel 338/1 Absatz 2 notifiziert wurde und die dies innerhalb eines Jahres ab dem Tag der Notifizierung der Stellungnahme beantragt, oder auf Initiative beider Parteien innerhalb der gleichen Frist getroffen werden.

§ 2 - Wird die administrative Kommission im Rahmen des vorliegenden Abschnitts befasst und ist der Antrag nicht offensichtlich unzulässig, wird die andere Partei in das Verfahren herangezogen, damit das Verfahren vor der administrativen Kommission kontradiktorisch ist.

Um eine gewisse Öffentlichkeit herzustellen und gegebenenfalls den betreffenden Personen, die für das gleiche Unternehmen und unter den gleichen Bedingungen arbeiten, die Möglichkeit zu geben, zusammenhängende Anträge zusammenzufassen, damit sie gemeinsam geprüft werden können, informiert die administrative Kommission den Nationalen Arbeitsrat über die in Artikel 338 § 2 erwähnten Anträge auf Entscheidungen, wobei das Recht auf Achtung des Privatlebens zu wahren ist. Aus diesem Grund werden die Namen der Arbeitnehmer beziehungsweise Mitarbeiter nicht genannt. Nur der Name des Unternehmens und die für die Feststellung der Art des Arbeitsverhältnisses relevanten Fakten werden angegeben. Nur die Mitglieder des Nationalen Arbeitsrates haben Zugang zu den Daten. Die Daten werden vom Nationalen Arbeitsrat während der Dauer des Verfahrens aufbewahrt.

Wenn mehrere Personen für dasselbe Unternehmen und unter denselben Bedingungen arbeiten, kann die administrative Kommission beschließen, mehrere Anträge auf Entscheidung zusammen zu bearbeiten. In diesem Fall informiert die administrative Kommission die betreffenden Parteien unverzüglich über den Antrag beziehungsweise die Anträge auf Verbindung. Jede Partei des Arbeitsverhältnisses kann der administrativen Kommission Argumente gegen oder für die Verbindung von Anträgen mitteilen. Im Fall einer Verbindung von Anträgen teilt die administrative Kommission den betreffenden Parteien spätestens zwei Monate nach Antragstellung die Begründung mit. Im Fall einer Verbindung von Anträgen trifft die administrative Kommission für jeden separaten Antrag eine Einzelentscheidung.

§ 3 - Die administrative Kommission teilt den in der administrativen Kommission vertretenen Einrichtungen ihre Entscheidung innerhalb eines Monats nach Notifizierung der Entscheidung an die betreffenden Parteien mit.

§ 4 - Diese Entscheidungen sind für die in der administrativen Kommission vertretenen Einrichtungen und für die in Artikel 20 des Königlichen Erlasses Nr. 38 erwähnten Sozialversicherungskassen bindend, außer:

1. wenn die Bedingungen für die Durchführung des Arbeitsverhältnisses, das der Entscheidung zugrunde liegt, geändert werden. In diesem Fall ist die Entscheidung ab dem Tag der Änderung dieser Bedingungen nicht mehr wirksam,

2. wenn sich herausstellt, dass die von den Parteien vorgelegten Sachverhalte für die Qualifizierung des Arbeitsverhältnisses unvollständig oder unrichtig waren. In diesem Fall wird davon ausgegangen, dass es die Entscheidung nie gegeben hat.

Die Einrichtungen für soziale Sicherheit bleiben daher befugt, eine Überprüfung der Beibehaltung der Sachverhalte vorzunehmen, die der Entscheidung der Verwaltungskammer zugrunde liegen.

§ 5 - Gegen diese Entscheidungen kann jede Partei binnen einem Monat nach der Notifizierung per Einschreiben bei den Arbeitsgerichten Beschwerde einlegen.

Vor der Entscheidung in der Sache kann der Richter beschließen, dass die Beschwerde gegenüber den Parteien des Arbeitsverhältnisses und den Einrichtungen für soziale Sicherheit, die in der administrativen Kommission tagen, aufschiebende Wirkung hat oder nicht. Die antragstellende Partei kann hierzu die Sache zu jedem Verfahrenszeitpunkt durch einen einfachen schriftlichen Antrag, der bei der Gerichtskanzlei hinterlegt oder an sie gerichtet wird, und zwar in so vielen Ausfertigungen, wie es Parteien des Verfahrens gibt, plus eine vor den Richter bringen; der Greffier lädt die Parteien und gegebenenfalls ihren Rechtsanwalt durch einfachen Brief oder, wenn die Partei in der Einleitungssitzung säumig ist und keinen Rechtsanwalt hat, durch Gerichtsbrief vor. Dieser Vorladung wird ein Exemplar des Antrags beigefügt.

Der Richter entscheidet entsprechend der Begründung der angefochtenen Entscheidung und den Auswirkungen, die eine Aussetzung oder Nichtaussetzung der Ausführung dieser Entscheidung während des Verfahrens haben könnte.

Der Beschluss wird den Einrichtungen für soziale Sicherheit binnen acht Tagen nach seiner Verkündung per Gerichtsbrief notifiziert.

Die Entscheidung der Kommission wird endgültig, wenn keine Beschwerde eingelegt wird.

Die Befassung der Gerichtshöfe und Gerichte erfolgt in erster Instanz, im Berufungsverfahren und im Kassationsverfahren."

Art. 68 - Artikel 340 desselben Gesetzes, abgeändert durch das Gesetz vom 25. August 2022, wird aufgehoben.

Art. 69 - In Artikel 341 desselben Gesetzes werden die Wörter "Stellt die Kommission in dem in Artikel 338 § 2 Absatz 2 erwähnten Fall fest" durch die Wörter "Stellt die Kommission in den in Kapitel VI des vorliegenden Titels erwähnten Fällen durch Entscheidung fest" ersetzt.

Art. 70 - Vorliegendes Kapitel tritt am 1. Januar 2023 in Kraft.