

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

FEDERALE OVERHEIDSDIENST BINNENLANDSE ZAKEN

N. 2010 — 951

[C - 2010/00131]

17 MAART 1987. — Wet betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen. — Officieuze coördinatie in het Duits

De hierna volgende tekst is de officieuze coördinatie in het Duits van de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen (*Belgisch Staatsblad* van 12 juni 1987), zoals ze achtereenvolgens werd gewijzigd bij :

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

— de wet van 23 maart 1994 houdende bepaalde maatregelen op arbeidsrechtelijk vlak tegen het zwartwerk (*Belgisch Staatsblad* van 30 maart 1994, *err.* van 25 mei 1994);

— de wet van 17 februari 1997 betreffende de nachtarbeid (*Belgisch Staatsblad* van 8 april 1997);

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

— de wet van 26 juni 2000 betreffende de invoering van de euro in de wetgeving die betrekking heeft op aangelegenheden als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet (*Belgisch Staatsblad* van 29 juli 2000).

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

SERVICE PUBLIC FEDERAL INTERIEUR

F. 2010 — 951

[C - 2010/00131]

17 MARS 1987. — Loi relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises. — Coordination officieuse en langue allemande

Le texte qui suit constitue la coordination officieuse en langue allemande de la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises (*Moniteur belge* du 12 juin 1987), telle qu'elle a été modifiée successivement par :

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

— la loi du 23 mars 1994 portant certaines mesures sur le plan du droit du travail contre le travail au noir (*Moniteur belge* du 30 mars 1994, *err.* du 25 mai 1994);

— la loi du 17 février 1997 relative au travail de nuit (*Moniteur belge* du 8 avril 1997);

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

— la loi du 26 juin 2000 relative à l'introduction de l'euro dans la législation concernant les matières visées à l'article 78 de la Constitution (*Moniteur belge* du 29 juillet 2000).

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

FÖDERALER ÖFFENTLICHER DIENST INNERES

D. 2010 — 951

[C - 2010/00131]

17. MÄRZ 1987 — Gesetz zur Einführung neuer Arbeitsregelungen in den Unternehmen Inoffizielle Koordinierung in deutscher Sprache

Der folgende Text ist die inoffizielle Koordinierung in deutscher Sprache des Gesetzes vom 17. März 1987 zur Einführung neuer Arbeitsregelungen in den Unternehmen, so wie es nacheinander abgeändert worden ist durch:

— das Programmgesetz vom 22. Dezember 1989,

— das Gesetz vom 23. März 1994 zur Festlegung bestimmter Maßnahmen auf Ebene des Arbeitsrechts gegen die Schwarzarbeit,

— das Gesetz vom 17. Februar 1997 über die Nachtarbeit (*Belgisches Staatsblatt* vom 21. August 1999),

— das Gesetz vom 13. Februar 1998 zur Festlegung beschäftigungsfördernder Bestimmungen,

— das Gesetz vom 26. Juni 2000 über die Einführung des Euro in die Rechtsvorschriften in Bezug auf die in Artikel 78 der Verfassung erwähnten Angelegenheiten.

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

MINISTERIUM DER BESCHÄFTIGUNG UND DER ARBEIT

17. MÄRZ 1987 — Gesetz zur Einführung neuer Arbeitsregelungen in den Unternehmen

KAPITEL I — Neue Arbeitsregelungen

Abschnitt 1 — Anwendungsbereich

Artikel 1 - § 1 - Vorliegendes Gesetz ist anwendbar auf die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer, die bestimmt worden sind durch ein innerhalb des Nationalen Arbeitsrates abgeschlossenes kollektives Arbeitsabkommen über die Einführung neuer Regelungen in Sachen Arbeitszeitgestaltung in den Unternehmen im Hinblick auf die Ermöglichung der Ausweitung oder Anpassung der Betriebszeit im Unternehmen und die Beschäftigungsförderung gemäß den in demselben kollektiven Arbeitsabkommen festgelegten Bedingungen und Modalitäten.

§ 2 - Ab dem Datum des Inkrafttretens des vorliegenden Gesetzes können die in § 1 erwähnten Arbeitgeber sich nicht mehr auf die Bestimmungen des Königlichen Erlasses Nr. 179 vom 30. Dezember 1982 über Experimente zur Anpassung der Arbeitszeit in den Unternehmen im Hinblick auf eine Neuverteilung der verfügbaren Arbeit berufen, wobei die vor diesem Datum abgeschlossenen Abkommen zur Anpassung der Arbeitszeit und ihre eventuellen Verlängerungen jedoch weiterhin durch die Bestimmungen dieses Königlichen Erlasses geregelt werden.

Abschnitt 2 — Zulassung der Abweichung von bestimmten Gesetzesbestimmungen

Art. 2 - In dem in Artikel 1 festgelegten Rahmen kann ein innerhalb eines paritätischen Organs abgeschlossenes kollektives Arbeitsabkommen oder in Ermangelung eines solchen Abkommens ein innerhalb des Unternehmens abgeschlossenes kollektives Arbeitsabkommen, wenn es im Unternehmen eine Gewerkschaftsvertretung gibt, oder in Ermangelung einer Gewerkschaftsvertretung die Arbeitsordnung von nachfolgenden Gesetzesbestimmungen abweichen:

1. von dem Verbot der Sonntagsarbeit und der Frist für die Gewährung der Ausgleichsruhe, wie in Artikel 11 Absatz 1 beziehungsweise Artikel 16 Absatz 1 des Gesetzes vom 16. März 1971 über die Arbeit vorgesehen,

2. [von dem in Artikel 35 desselben Gesetzes vorgesehenen Nachtarbeitsverbot,]

3. von den in den Artikeln 19 Absatz 1, 20, 20bis und 27 desselben Gesetzes vorgesehenen Arbeitszeitgrenzen, unter der Bedingung, dass die Tagesarbeitszeit zwölf Stunden nicht überschreitet und dass die Überschreitungen der in den vorerwähnten Artikeln 19 Absatz 1, 20, 20bis und 27 festgelegten Grenzen den in Artikel 26bis § 1 desselben Gesetzes festgelegten Bedingungen unterliegen,

4. von dem Verbot, Bauarbeiten in bestimmten in Artikel 4 des Gesetzes vom 6. April 1960 über die Ausführung von Bauarbeiten erwähnten Zeiträumen durchzuführen,

5. von dem Verbot der Feiertagsarbeit, von der Verpflichtung, die Feiertage, die mit einem Sonntag oder einem gewöhnlichen Inaktivitätstag zusammenfallen, durch einen gewöhnlichen Aktivitätstag zu ersetzen, und von der Verpflichtung, die Ausgleichsruhe, die nach einer an einem Feiertag geleisteten Arbeit gewährt wird, auf die Arbeitszeit anzurechnen, wie in den Artikeln 4, 6, 10 und 11 Absatz 4 des Gesetzes vom 4. Januar 1974 über die Feiertage vorgesehen; eine Abweichung von den Artikeln 4 und 10 hat automatisch eine Abweichung von den Artikeln 6 und 11 Absatz 4 zur Folge; im Falle einer Abweichung von Artikel 11 Absatz 4 muss die Ausgleichsruhe gemäß dem Verfahren von Artikel 8 festgelegt werden; die Inanspruchnahme dieser Abweichungen darf keine Verringerung der durch oder aufgrund von Artikel 4 festgelegten Anzahl Feiertage zur Folge haben.

[Art. 2 einziger Absatz Nr. 2 ersetzt durch Art. 8 des G. vom 17. Februar 1997 (B.S. vom 8. April 1997)]

Abschnitt 3 — Modalitäten für die Anwendung neuer Arbeitsregelungen

Art. 3 - In Abweichung von Artikel 29 § 2 des Gesetzes vom 16. März 1971 wird die Arbeit, die unter Einhaltung der Bedingungen und Grenzen, die auf die neue Arbeitsregelung anwendbar sind, und insbesondere unter Einhaltung von Artikel 38bis desselben Gesetzes geleistet wird, nicht als Überarbeit betrachtet.

Art. 4 - § 1 - Die Entlohnung, die wegen des in Artikel 52 § 1 Absatz 2 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge vorgesehenen Karenztages ausfällt, entspricht einem Fünftel oder einem Sechstel der Entlohnung für die durchschnittliche Wochenarbeitszeit des betreffenden Arbeitnehmers.

§ 2 - Die Entlohnung, die für einen in Artikel 30 des vorerwähnten Gesetzes vom 3. Juli 1978 erwähnten Abwesenheitstag geschuldet wird, entspricht einem Fünftel oder einem Sechstel der Entlohnung für die durchschnittliche Wochenarbeitszeit des betreffenden Arbeitnehmers.

§ 3 - Artikel 56 Absatz 2 des vorerwähnten Gesetzes vom 3. Juli 1978 ist nicht anwendbar auf die in den Artikeln 49, 51, 52, 54 und 55 erwähnten Fälle.

§ 4 - Die für einen Feiertag in Anwendung von Artikel 14 des Gesetzes vom 4. Januar 1974 über die Feiertage geschuldete Entlohnung entspricht einem Fünftel oder einem Sechstel der Entlohnung für die durchschnittliche Wochenarbeitszeit des betreffenden Arbeitnehmers.

§ 5 - In den durch die Paragraphen 1, 2 und 4 des vorliegenden Artikels erwähnten Fällen muss eine Fünftel oder ein Sechstel der Entlohnung angewandt werden, je nachdem, ob die normale Arbeitsregelung der anderen Arbeitnehmer des Unternehmens oder, in Ermangelung Letzterer, der in den Unternehmen des gleichen Beschäftigungszweiges beschäftigten Arbeitnehmer fünf oder sechs Tage pro Woche beträgt.

Art. 5 - Wenn ein kollektives Arbeitsabkommen gemäß dem Gesetz vom 5. Dezember 1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen innerhalb eines paritätischen Organs abgeschlossen wird, kann in diesem Abkommen für die Einführung der in Artikel 1 erwähnten neuen Arbeitsregelungen ein Verfahren zur Abänderung der Arbeitsordnung, das von den Artikeln 11 und 12 des Gesetzes vom 8. April 1965 zur Einführung der Arbeitsordnungen abweicht, festgelegt werden.

Art. 6 - In Ermangelung eines innerhalb eines paritätischen Organs abgeschlossenen kollektiven Arbeitsabkommens können, wenn es im Unternehmen eine Gewerkschaftsvertretung gibt, die in Artikel 1 erwähnten neuen Arbeitsregelungen nur eingeführt werden, indem zwischen dem Arbeitgeber und allen repräsentativen Arbeitnehmerorganisationen, die in der Gewerkschaftsvertretung vertreten sind, ein kollektives Arbeitsabkommen im Sinne des Gesetzes vom 5. Dezember 1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen abgeschlossen wird.

In Abweichung von den Artikeln 11 und 12 des Gesetzes vom 8. April 1965 zur Einführung der Arbeitsordnungen werden die die Arbeitsordnung abändernden Bestimmungen dieses kollektiven Arbeitsabkommens ab Hinterlegung dieses kollektiven Arbeitsabkommens bei der Kanzlei des Ministeriums der Beschäftigung und der Arbeit in diese Ordnung eingefügt.

Art. 7 - In Ermangelung eines innerhalb eines paritätischen Organs abgeschlossenen kollektiven Arbeitsabkommens und wenn es im Unternehmen keine Gewerkschaftsvertretung gibt, kann die Einführung der in Artikel 1 erwähnten neuen Arbeitsregelungen nur unter Einhaltung des nachfolgenden Verfahrens erfolgen.

Jeder vom Arbeitgeber erstellte Entwurf in Bezug auf die Organisation einer neuen Arbeitsregelung wird jedem Arbeitnehmer schriftlich mitgeteilt. Er umfasst mindestens die Angaben in Bezug auf die Arbeitszeit, die Arbeitsstundenpläne, die Pausen, die Ruhezeiten, die Modalitäten für die Zahlung der Entlohnung und die Modalitäten in puncto Auswirkung auf die Beschäftigung.

Während acht Tagen ab dem Zeitpunkt dieser Mitteilung stellt der Arbeitgeber den Arbeitnehmern ein Register zur Verfügung, in das sie ihre Bemerkungen eintragen können.

Nach Ablauf dieser Frist sendet der Arbeitgeber den Entwurf und das Register zur Einsichtnahme an den Vorsitzenden der zuständigen paritätischen Kommission, der ihm sofort den Empfang davon bestätigt und eine Abschrift des Entwurfs und der im Register enthaltenen Bemerkungen an die innerhalb der paritätischen Kommission vertretenen Organisationen weiterleitet.

Ab dieser Empfangsbestätigung verfügen die in der paritätischen Kommission vertretenen Organisationen und die Arbeitnehmer des Unternehmens über eine Frist von einem Monat, um dem Vorsitzenden der paritätischen Kommission ihre Bemerkungen zukommen zu lassen.

Wenn keine Bemerkungen im oben erwähnten Register gemacht worden sind und wenn weder die Arbeitnehmer noch die innerhalb der paritätischen Kommission vertretenen Organisationen dem Vorsitzenden binnen der vorgesehenen Frist Bemerkungen haben zukommen lassen, setzt Letzterer den Arbeitgeber binnen acht Tagen davon in Kenntnis; die neue Arbeitsregelung darf danach in Kraft treten.

Wenn die Akte hingegen Bemerkungen umfasst, teilt der Vorsitzende die Akte sofort der paritätischen Kommission mit und setzt den Arbeitgeber binnen der gleichen wie in Absatz 6 erwähnten Frist von acht Tagen davon in Kenntnis, dass Bemerkungen formuliert worden sind.

In Ermangelung der in Absatz 6 und Absatz 7 vorgesehenen Mitteilung binnen der festgelegten Frist tritt die neue Arbeitsregelung nach Ablauf dieser Frist in Kraft.

Die paritätische Kommission verfügt über eine Frist von zwei Monaten ab der Mitteilung der Akte an die paritätische Kommission, um auf mit Gründen versehene Weise über die Akte zu befinden. Ihre Zuständigkeit ist streng darauf begrenzt nachzuprüfen, ob der ihr vorgelegte Entwurf gemäß den Bedingungen, die durch vorliegendes Gesetz und durch das innerhalb des Nationalen Arbeitsrates abgeschlossene kollektive Arbeitsabkommen festgelegt worden sind, erstellt worden ist.

Der Entwurf wird in den folgenden beiden Fällen abgelehnt:

- wenn die Mehrheit der anwesenden Mitglieder sich in diesem Sinne aussprechen,
- wenn die Gesamtheit der anwesenden Mitglieder, die entweder die Arbeitgeberorganisationen oder die Arbeitnehmerorganisationen vertreten, sich in diesem Sinne aussprechen.

Der Vorsitzende setzt den Arbeitgeber binnen einer Frist von acht Tagen von der Entscheidung der paritätischen Kommission in Kenntnis.

In Ermangelung einer solchen Mitteilung tritt die neue Arbeitsregelung nach Ablauf einer Frist von acht Tagen nach dem Datum in Kraft, an dem die Frist von zwei Monaten abgelaufen ist, binnen der die paritätische Kommission befinden musste.

In Abweichung von Artikel 12 des Gesetzes vom 8. April 1965 wird die Arbeitsordnung mit der neuen Arbeitsregelung, die gemäß dem vorangehenden Verfahren angenommen worden ist, in Einklang gebracht.

Art. 8 - In Abweichung von Artikel 4 Absatz 3 des Gesetzes vom 8. April 1965 und Artikel 51 des Gesetzes vom 5. Dezember 1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen darf individuell nicht von den Bestimmungen der Arbeitsordnung, die gemäß dem in den Artikeln 6 und 7 oder aufgrund von Artikel 5 festgelegten Verfahren abgeändert worden sind, abgewichen werden.

Art. 9 - Wenn im Rahmen des vorliegenden Gesetzes eine neue Arbeitsregelung in ein Unternehmen eingeführt wird, wird die Entlohnung der Arbeitnehmer gemäß Artikel 9bis des Gesetzes vom 12. April 1965 über den Schutz der Entlohnung der Arbeitnehmer gezahlt.

Der Arbeitnehmer wird gemäß Artikel 9quater desselben Gesetzes über den Stand seiner Leistungen im Verhältnis zur Tages- und Wochenarbeitszeit, die er leisten muss, informiert werden.

Abschnitt 4 — Überwachung

Art. 10 - [Unbeschadet der Befugnisse der Gerichtspolizeioffiziere überwachen die vom König bestimmten Beamten die Einhaltung des vorliegenden Gesetzes und seiner Ausführungserlasse.

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

[Art. 10 ersetzt durch Art. 216 § 1 des G. vom 22. Dezember 1989 (B.S. vom 30. Dezember 1989)]

Art. 11 - 13 - [...]

[Art. 11 bis 13 aufgehoben durch Art. 216 § 2 des G. vom 22. Dezember 1989 (B.S. vom 30. Dezember 1989)]

Abschnitt 5 — Strafbestimmungen

Art. 14 - Unbeschadet des Artikels 269 und der Artikel 271 bis 274 des Strafgesetzbuches werden mit einer Gefängnisstrafe von acht Tagen bis zu einem Monat und mit einer Geldbuße von 26 bis zu 500 [EUR] oder mit nur einer dieser Strafen belegt:

1. der Arbeitgeber, seine Angestellten oder Beauftragten, die die Bestimmungen der Artikel 2 bis 9 nicht einhalten,
2. jeder, der die aufgrund des vorliegenden Gesetzes organisierte Überwachung behindert.

[Art. 14 einziger Absatz einleitende Bestimmung abgeändert durch Art. 2 des G. vom 26. Juni 2000 (B.S. vom 29. Juli 2000)]

Art. 15 - Bei Rückfall im Jahr nach einer Verurteilung kann die Strafe auf das Doppelte der Höchststrafe erhöht werden.

Art. 16 - Der Arbeitgeber haftet zivilrechtlich für die Zahlung der Geldbußen, zu denen seine Angestellten oder Beauftragten verurteilt worden sind.

Art. 17 - [§ 1 - Alle Bestimmungen von Buch I des Strafgesetzbuches außer Kapitel V, jedoch einschließlich des Kapitels VII, finden Anwendung auf die in vorliegendem Gesetz erwähnten Straftaten.

§ 2 - Artikel 85 des vorerwähnten Gesetzbuches findet Anwendung auf die in vorliegendem Gesetz erwähnten Straftaten, ohne dass der Betrag der Geldbuße 40 % des in vorliegendem Gesetz erwähnten Mindestbetrags unterschreiten darf.]

[Art. 17 ersetzt durch Art. 112 des G. vom 13. Februar 1998 (B.S. vom 19. Februar 1998)]

Art. 18 - Die Strafverfolgung infolge von Verstößen gegen die Bestimmungen des vorliegenden Gesetzes und der zu seiner Ausführung ergangenen Erlasse verjährt in [fünf Jahren] ab der Tat, die Anlass der Klage war.

[Art. 18 abgeändert durch Art. 25 § 2 Nr. 9 des G. vom 23. März 1994 (B.S. vom 30. März 1994)]

KAPITEL II — Abänderungen des Gesetzes vom 16. März 1971 über die Arbeit

Art. 19 - 20 - [Abänderungsbestimmungen]

KAPITEL III — Schlussbestimmung

Art. 21 - Vorliegendes Gesetz tritt am ersten Tag des Monats nach dem Monat, im Laufe dessen es im *Belgischen Staatsblatt* veröffentlicht worden ist, in Kraft.