

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

FEDERALE OVERHEIDSDIENST BINNENLANDSE ZAKEN

[C – 2022/33280]

12 JUNI 2020. — Wet houdende diverse bepalingen inzake de detachering van werknemers. — Duitse vertaling

De hierna volgende tekst is de Duitse vertaling van de wet van 12 juni 2020 houdende diverse bepalingen inzake de detachering van werknemers (*Belgisch Staatsblad* van 18 juni 2020).

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

SERVICE PUBLIC FEDERAL INTERIEUR

[C – 2022/33280]

12 JUIN 2020. — Loi portant diverses dispositions concernant le détachement de travailleurs. — Traduction allemande

Le texte qui suit constitue la traduction en langue allemande de la loi du 12 juin 2020 portant diverses dispositions concernant le détachement de travailleurs (*Moniteur belge* du 18 juin 2020).

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

FÖDERALER ÖFFENTLICHER DIENST INNERES

[C – 2022/33280]

12. JUNI 2020 — Gesetz zur Festlegung verschiedener Bestimmungen in Bezug auf die Entsendung von Arbeitnehmern — Deutsche Übersetzung

Der folgende Text ist die deutsche Übersetzung des Gesetzes vom 12. Juni 2020 zur Festlegung verschiedener Bestimmungen in Bezug auf die Entsendung von Arbeitnehmern.

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

FÖDERALER ÖFFENTLICHER DIENST BESCHÄFTIGUNG, ARBEIT UND SOZIALE KONZERTIERUNG

12. JUNI 2020 — Gesetz zur Festlegung verschiedener Bestimmungen in Bezug auf die Entsendung von Arbeitnehmern

PHILIPPE, König der Belgier,

Allen Gegenwärtigen und Zukünftigen, Unser Gruß!

Die Abgeordnetenversammlung hat das Folgende angenommen und Wir sanktionieren es:

KAPITEL 1 — *Einleitende Bestimmungen*

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

Art. 2 - Vorliegendes Gesetz dient der Umsetzung der Richtlinie (EU) 2018/957 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 28. Juni 2018 zur Änderung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen.

KAPITEL 2 — *Abänderungsbestimmungen*

Abschnitt 1 — Abänderungen des Gesetzes vom 5. März 2002 über die Arbeits-, Entlohnungs- und Beschäftigungsbedingungen bei einer Entsendung von Arbeitnehmern nach Belgien und die Einhaltung dieser Bedingungen

Art. 3 - Artikel 1/1 des Gesetzes vom 5. März 2002 über die Arbeits-, Entlohnungs- und Beschäftigungsbedingungen bei einer Entsendung von Arbeitnehmern nach Belgien und die Einhaltung dieser Bedingungen, eingefügt durch das Gesetz vom 11. Dezember 2016, wird durch eine Nr. 3 mit folgendem Wortlaut ergänzt:

“3. Richtlinie (EU) 2018/957 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 28. Juni 2018 zur Änderung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen.”

Art. 4 - Artikel 2 desselben Gesetzes wird durch eine Nr. 5 mit folgendem Wortlaut ergänzt:

“5. Tätigkeiten im Straßentransportsektor: Tätigkeiten im Straßentransport für Rechnung Dritter, die unter die Zuständigkeit der Paritätischen Kommission für Transport und Logistik fallen. Nach Stellungnahme des Nationalen Arbeitsrates kann der König die in Nr. 5 erwähnte Begriffsbestimmung abändern.”

Art. 5 - [*Abänderung des niederländischen Textes*]

Art. 6 - Artikel 5 desselben Gesetzes wird wie folgt ersetzt:

“Art. 5 - § 1 - Arbeitgeber, die in Belgien entsandte Arbeitnehmer beschäftigen, müssen für die dort erbrachten Arbeitsleistungen die Arbeits-, Entlohnungs- und Beschäftigungsbedingungen einhalten, die durch die mit strafrechtlichen Sanktionen verbundenen Gesetzes- und Verordnungsbestimmungen sowie durch Vertragsbestimmungen, die vom König gemäß dem Gesetz vom 5. Dezember 1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen für allgemein verbindlich erklärt worden sind, vorgesehen sind.

Wenn Vertragsbestimmungen, die vom König gemäß dem Gesetz vom 5. Dezember 1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen für allgemein verbindlich erklärt worden sind, die Zahlung von Zulagen oder Kostenerstattungen zur Deckung von Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten für Arbeitnehmer vorsehen, die aus beruflichen Gründen von ihrem Wohnort entfernt sind, gelten diese Vertragsbestimmungen in Abweichung von Absatz 1 nur insoweit als Arbeits-, Entlohnungs- und Beschäftigungsbedingungen, als sie sich auf die Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten beziehen, die entsandten Arbeitnehmern entstehen, wenn sie zu und von ihrem regelmäßigen Arbeitsplatz in Belgien reisen müssen oder von ihrem Arbeitgeber vorübergehend von diesem regelmäßigen Arbeitsplatz an einen anderen Arbeitsplatz gesandt werden.

Wenn Vertragsbestimmungen, die vom König gemäß dem Gesetz vom 5. Dezember 1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen für allgemein verbindlich erklärt worden sind, Beiträge für ergänzende Regelungen der betrieblichen Altersversorgung vorsehen, gelten diese Vertragsbestimmungen in Abweichung von Absatz 1 nicht als Arbeits-, Entlohnungs- und Beschäftigungsbedingungen.

Unbeschadet der Absätze 2 und 3 kann der König andere Bestimmungen in Bezug auf Arbeits-, Entlohnungs- und Beschäftigungsbedingungen festlegen als diejenigen, die in Absatz 1 erwähnt sind, insofern es sich dabei um Bestimmungen der öffentlichen Ordnung handelt.

§ 2 - Wenn die tatsächliche Dauer der Entsendung nach Belgien mehr als zwölf Monate beträgt, müssen Arbeitgeber in Bezug auf die Arbeitsleistungen, die nach diesen zwölf Monaten erbracht werden, ab dem 30. Juli 2020 die Arbeits-, Entlohnungs- und Beschäftigungsbedingungen einhalten, die durch folgende Bestimmungen vorgesehen sind:

- Gesetzes- und Verordnungsbestimmungen, mit Ausnahme der Bestimmungen in Bezug auf Verfahren, Formalitäten und Bedingungen für den Abschluss und die Beendigung des Arbeitsvertrags, einschließlich Wettbewerbsverbots, und

- Vertragsbestimmungen, die vom König gemäß dem Gesetz vom 5. Dezember 1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen für allgemein verbindlich erklärt worden sind, mit Ausnahme der Bestimmungen über Verfahren, Formalitäten und Bedingungen für den Abschluss und die Beendigung des Arbeitsvertrags, einschließlich Wettbewerbsverbots, und der Bestimmungen, die Beiträge für ergänzende Regelungen der betrieblichen Altersversorgung vorsehen.

Ersetzt ein Arbeitgeber einen entsandten Arbeitnehmer durch einen anderen entsandten Arbeitnehmer, der die gleiche Aufgabe am gleichen Ort ausführt, so entspricht die Beschäftigungsdauer des ersetzenden Arbeitnehmers für die Zwecke der Anwendung von Absatz 1 der Gesamtdauer der Beschäftigungszeiten in Belgien der betreffenden einzelnen entsandten Arbeitnehmer.

Um festzustellen, ob der in Absatz 2 erwähnte entsandte Arbeitnehmer tatsächlich die gleiche Aufgabe am gleichen Ort ausführt wie der entsandte Arbeitnehmer, den er ersetzt, werden unter anderem die Art der zu erbringenden Dienstleistung, der durchzuführenden Arbeit und der Anschrift(en) des Arbeitsplatzes berücksichtigt.

Absatz 1 gilt jedoch nicht für einen zusätzlichen Zeitraum von sechs Monaten, der ab dem ersten Tag des dreizehnten Monats der in Absatz 1 erwähnten Entsendung läuft, wenn der Arbeitgeber des entsandten Arbeitnehmers oder sein Beauftragter binnen den in Absatz 5 vorgesehenen Fristen den vom König bestimmten Beamten eine mit Gründen versehene Notifizierung übermittelt.

Die in Absatz 4 erwähnte Notifizierung muss je nach Fall zu folgenden Zeitpunkten übermittelt werden:

- vor dem Ende des zwölften Beschäftigungsmonats des entsandten Arbeitnehmers oder
- am 30. Juli 2020, wenn die Entsendungsdauer am 30. Juli 2020 bereits mehr als zwölf Monate beträgt, jedoch bis zu diesem Zeitpunkt noch nicht achtzehn Monate erreicht hat.

Der König bestimmt die Modalitäten für die Übermittlung der in Absatz 4 erwähnten Notifizierung sowie die Angaben, die in dieser Notifizierung enthalten sein müssen.

Vorliegender Paragraph gilt für Tätigkeiten im Straßentransportsektor erst ab einem vom König festgelegten Datum.

§ 3 - Unter Entlohnungsbedingungen im Sinne der Paragraphen 1 und 2 versteht man die Entlohnungen, Vorteile und Entschädigungen, die aufgrund der mit strafrechtlichen Sanktionen verbundenen Gesetzes- und Verordnungsbestimmungen sowie von Vertragsbestimmungen, die vom König gemäß dem Gesetz vom 5. Dezember 1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen für allgemein verbindlich erklärt worden sind, zu zahlen sind, mit Ausnahme der Beiträge für ergänzende Regelungen der betrieblichen Altersversorgung.“

Art. 7 - In Kapitel II desselben Gesetzes wird ein Artikel 6/1 mit folgendem Wortlaut eingefügt:

“Art. 6/1 - § 1 - Zulagen, die direkt mit der Entsendung verbunden sind und die Arbeitgeber ihren entsandten Arbeitnehmern zahlen, gelten als Teil der Entlohnungsbedingungen, insofern sie nicht als Erstattung von Kosten gezahlt werden, die tatsächlich durch die Entsendung entstanden sind, wie Reise-, Unterbringungs- oder Verpflegungskosten.

Kann nicht festgestellt werden, welche Bestandteile einer direkt mit der Entsendung verbundenen Zulage als Erstattung der infolge der Entsendung tatsächlich entstandenen Kosten gezahlt werden oder welche Bestandteile dieser Zulage Teil der gemäß Absatz 1 gezahlten Entlohnungsbedingungen sind, so ist davon auszugehen, dass die gesamte Zulage als Erstattung der Kosten gezahlt wird.

§ 2 - Paragraph 1 Absatz 2 ist auf Tätigkeiten im Straßentransportsektor erst ab einem vom König festgelegten Datum anwendbar.“

Art. 8 - *[Abänderung des niederländischen Textes]*

Art. 9 - In dasselbe Gesetz wird ein Kapitel III/1 mit der Überschrift “Kapitel III/1 - Überwachung” eingefügt.

Art. 10 - In Kapitel III/1 desselben Gesetzes, eingefügt durch Artikel 9 des vorliegenden Gesetzes, wird ein Artikel 9/1 mit folgendem Wortlaut eingefügt:

“Art. 9/1 - Verstöße gegen die Artikel 7/1 und 7/2 des vorliegenden Gesetzes und seiner Ausführungserlasse werden gemäß dem Sozialstrafgesetzbuch ermittelt, festgestellt und geahndet.“

Art. 11 - *[Abänderung des niederländischen Textes]*

*Abschnitt 2 — Abänderungen des Königlichen Erlasses Nr. 5 vom 23. Oktober 1978
über die Führung der Sozialdokumente*

Art. 12 - [Abänderung des niederländischen Textes]

*Abschnitt 3 — Abänderungen des Gesetzes vom 24. Juli 1987 über die zeitweilige Arbeit,
die Leiharbeit und die Arbeitnehmerüberlassung*

Art. 13 - Artikel 18 des Gesetzes vom 24. Juli 1987 über die zeitweilige Arbeit, die Leiharbeit und die Arbeitnehmerüberlassung, aufgehoben durch das Gesetz vom 5. September 2001 zur Verbesserung des Arbeitnehmerbeschäftigungsgrades, wird mit folgendem Wortlaut wieder aufgenommen:

“Art. 18 - Wenn der Leiharbeitnehmer von einem anderen Land aus einem in Belgien ansässigen Entleiher überlassen wird, informiert dieser Entleiher das Leiharbeitsunternehmen auf Papier oder elektronisch über die in seinem Unternehmen geltenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in Bezug auf Arbeitszeit, Überstunden, Pausen, Ruhezeiten, Nachtarbeit, Urlaub, Feiertage, Entlohnung, Schutz schwangerer Frauen und stillender Mütter, Schutz von Kindern und Jugendlichen sowie Gleichbehandlung von Männern und Frauen und jegliche Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Überzeugungen, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung.”

Art. 14 - In Kapitel 2 Abschnitt 3 desselben Gesetzes wird ein Artikel *20quater* mit folgendem Wortlaut eingefügt:

“Art. *20quater* - Wenn Arbeitsleistungen in der Schweiz oder in einem anderen Mitgliedstaat des Europäischen Wirtschaftsraums als Belgien von einem Leiharbeitnehmer erbracht werden müssen, der einem in Belgien ansässigen Entleiher überlassen wird, muss dieser Entleiher dem Leiharbeitsunternehmen vor der Erbringung der Arbeitsleistungen auf Papier oder elektronisch mitteilen, in welchem/welchen anderen Staat(en) als Belgien diese Arbeitsleistungen erbracht werden sollen.

Absatz 1 ist auf Tätigkeiten im Straßentransportsektor, die in Artikel 2 Nr. 5 des Gesetzes vom 5. März 2002 über die Arbeits-, Entlohnungs- und Beschäftigungsbedingungen bei einer Entsendung von Arbeitnehmern nach Belgien und die Einhaltung dieser Bedingungen festgelegt sind, erst ab einem vom König festgelegten Datum anwendbar.”

Art. 15 - Artikel 32 desselben Gesetzes wird durch einen Paragraphen 5 mit folgendem Wortlaut ergänzt:

“§ 5 - Wenn Arbeitsleistungen in der Schweiz oder in einem anderen Mitgliedstaat des Europäischen Wirtschaftsraums als Belgien von einem Arbeitnehmer erbracht werden müssen, der gemäß § 1 einem in Belgien ansässigen Entleiher überlassen wird, muss dieser Entleiher dem Arbeitgeber des Arbeitnehmers vor der Erbringung der Arbeitsleistungen auf Papier oder elektronisch mitteilen, in welchem/welchen anderen Staat(en) als Belgien diese Arbeitsleistungen erbracht werden sollen.

Absatz 1 ist auf Tätigkeiten im Straßentransportsektor, die in Artikel 2 Nr. 5 des Gesetzes vom 5. März 2002 über die Arbeits-, Entlohnungs- und Beschäftigungsbedingungen bei einer Entsendung von Arbeitnehmern nach Belgien und die Einhaltung dieser Bedingungen festgelegt sind, erst ab einem vom König festgelegten Datum anwendbar.”

Art. 16 - Artikel *32bis* desselben Gesetzes wird durch einen Paragraphen 8 mit folgendem Wortlaut ergänzt:

“§ 8 - Wenn Arbeitsleistungen in der Schweiz oder in einem anderen Mitgliedstaat des Europäischen Wirtschaftsraums als Belgien von einem Arbeitnehmer erbracht werden müssen, der gemäß § 1 einem in Belgien ansässigen Entleiher überlassen wird, muss dieser Entleiher dem Arbeitgeber des Arbeitnehmers vor der Erbringung der Arbeitsleistungen auf Papier oder elektronisch mitteilen, in welchem/welchen anderen Staat(en) als Belgien diese Arbeitsleistungen erbracht werden sollen.

Absatz 1 ist auf Tätigkeiten im Straßentransportsektor, die in Artikel 2 Nr. 5 des Gesetzes vom 5. März 2002 über die Arbeits-, Entlohnungs- und Beschäftigungsbedingungen bei einer Entsendung von Arbeitnehmern nach Belgien und die Einhaltung dieser Bedingungen festgelegt sind, erst ab einem vom König festgelegten Datum anwendbar.”

*Abschnitt 4 — Abänderungen des Gesetzes vom 12. August 2000 zur Festlegung von sozialen,
Haushalts- und sonstigen Bestimmungen*

Art. 17 - In das Gesetz vom 12. August 2000 zur Festlegung von sozialen, Haushalts- und sonstigen Bestimmungen wird ein Artikel 192/1 mit folgendem Wortlaut eingefügt:

“Art. 192/1 - Wenn Arbeitsleistungen in der Schweiz oder in einem anderen Mitgliedstaat des Europäischen Wirtschaftsraums als Belgien von einem Arbeitnehmer erbracht werden müssen, der einem Entleiher überlassen wird, muss dieser Entleiher der Arbeitgebervereinigung vor der Erbringung der Arbeitsleistungen auf Papier oder elektronisch mitteilen, in welchem/welchen anderen Staat(en) als Belgien diese Arbeitsleistungen erbracht werden sollen.

Absatz 1 ist auf Tätigkeiten im Straßentransportsektor, die in Artikel 2 Nr. 5 des Gesetzes vom 5. März 2002 über die Arbeits-, Entlohnungs- und Beschäftigungsbedingungen bei einer Entsendung von Arbeitnehmern nach Belgien und die Einhaltung dieser Bedingungen festgelegt sind, erst ab einem vom König festgelegten Datum anwendbar.

Verstöße gegen Absatz 1 werden gemäß dem Sozialstrafgesetzbuch ermittelt, festgestellt und geahndet.”

Abschnitt 5 — Abänderungen des Sozialstrafgesetzbuches

Art. 18 - Artikel 110 des Sozialstrafgesetzbuches wird durch einen Absatz mit folgendem Wortlaut ergänzt:

“Bei Nichteinhaltung der Arbeits-, Entlohnungs- und Beschäftigungsbedingungen, die durch die mit strafrechtlichen Sanktionen verbundenen Gesetzes- und Verordnungsbestimmungen oder durch Vertragsbestimmungen, die vom König gemäß dem Gesetz vom 5. Dezember 1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen für allgemein verbindlich erklärt worden sind, vorgesehen sind und gemäß Artikel 5 des Gesetzes vom 5. März 2002 über die Arbeits-, Entlohnungs- und Beschäftigungsbedingungen bei einer Entsendung von Arbeitnehmern nach Belgien und die Einhaltung dieser Bedingungen anwendbar sind, wenn die einzige offizielle nationale Website im Sinne von Artikel 5 der Richtlinie 2014/67/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. Mai 2014 zur Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen und zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 1024/2012 über die Verwaltungszusammenarbeit mit Hilfe des Binnenmarkt-Informationssystems (“IMI-Verordnung”) keine Informationen über die vorerwähnten Arbeits-, Entlohnungs- und Beschäftigungsbedingungen enthielt, so wird dieses Fehlen von Informationen bei der Festlegung der Sanktion unter Beachtung der Absätze 1 und 3 des vorliegenden Artikels berücksichtigt.”

Art. 19 - Artikel 115 desselben Gesetzbuches wird durch einen Absatz mit folgendem Wortlaut ergänzt:

“Bei Nichteinhaltung der Arbeits-, Entlohnungs- und Beschäftigungsbedingungen, die durch die mit strafrechtlichen Sanktionen verbundenen Gesetzes- und Verordnungsbestimmungen oder durch Vertragsbestimmungen, die vom König gemäß dem Gesetz vom 5. Dezember 1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen für allgemein verbindlich erklärt worden sind, vorgesehen sind und gemäß Artikel 5 des Gesetzes vom 5. März 2002 über die Arbeits-, Entlohnungs- und Beschäftigungsbedingungen bei einer Entsendung von Arbeitnehmern nach Belgien und die Einhaltung dieser Bedingungen anwendbar sind, wenn die einzige offizielle nationale Website im Sinne von Artikel 5 der Richtlinie 2014/67/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. Mai 2014 zur Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen und zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 1024/2012 über die Verwaltungszusammenarbeit mit Hilfe des Binnenmarkt-Informationssystems (“IMI-Verordnung”) keine Informationen über die vorerwähnten Arbeits-, Entlohnungs- und Beschäftigungsbedingungen enthielt, so wird dieses Fehlen von Informationen bei der Festlegung der administrativen Geldbuße unter Beachtung von Absatz 1 des vorliegenden Artikels berücksichtigt.”

Art. 20 - Artikel 176 § 3 Absatz 1 desselben Gesetzbuches, abgeändert durch das Gesetz vom 29. Februar 2016, wird durch die Nummern 4 und 5 mit folgendem Wortlaut ergänzt:

“4. dem Leiharbeitsunternehmen die in Artikel 18 des vorerwähnten Gesetzes vom 24. Juli 1987 erwähnte Information nicht auf Papier oder elektronisch übermittelt hat,

5. dem Leiharbeitsunternehmen vor Beginn der Erbringung der in Artikel 20^{quater} des vorerwähnten Gesetzes vom 24. Juli 1987 erwähnten Arbeitsleistungen die in diesem Artikel 20^{quater} erwähnte Information nicht auf Papier oder elektronisch übermittelt hat.”

Art. 21 - Artikel 177 desselben Gesetzbuches wird wie folgt abgeändert:

1. In Absatz 1 werden vor den Wörtern “Mit einer Sanktion” die Wörter “§ 1 -” eingefügt.

2. Derselbe Artikel wird durch einen Paragraphen 2 mit folgendem Wortlaut ergänzt:

“§ 2 - Mit einer Sanktion der Stufe 2 wird der Entleiher, sein Angestellter oder sein Beauftragter bestraft, der:

1. unter Verstoß gegen das Gesetz vom 24. Juli 1987 über die zeitweilige Arbeit, die Leiharbeit und die Arbeitnehmerüberlassung dem Arbeitgeber des ihm überlassenen Arbeitnehmers nicht vor Beginn der Erbringung der Arbeitsleistungen, die je nach Fall in Artikel 32 § 5 beziehungsweise Artikel 32^{bis} § 8 des vorerwähnten Gesetzes vom 24. Juli 1987 erwähnt sind, auf Papier oder elektronisch die in diesen Artikeln 32 § 5 und 32^{bis} § 8 erwähnte Information übermittelt hat.

2. unter Verstoß gegen das Gesetz vom 12. August 2000 zur Festlegung von sozialen, Haushalts- und sonstigen Bestimmungen der Arbeitgebervereinigung, die ihm den Arbeitnehmer überlassen hat, nicht vor Beginn der Erbringung der in Artikel 192/1 Absatz 1 des vorerwähnten Gesetzes vom 12. August 2000 erwähnten Arbeitsleistungen auf Papier oder elektronisch die in diesem Artikel 192/1 Absatz 1 des vorerwähnten Gesetzes vom 12. August 2000 erwähnte Information übermittelt hat.

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

KAPITEL 3 — Schlussbestimmungen

Art. 22 - Vorliegendes Gesetz tritt am 30. Juli 2020 in Kraft.

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

Gegeben zu Brüssel, den 12. Juni 2020

PHILIPPE

Von Königs wegen:

Der mit der Bekämpfung des Sozialbetrugs beauftragte Minister

Ph. DE BACKER

Die Ministerin der Beschäftigung

N. MUYLLE

Mit dem Staatssiegel versehen:

Der Minister der Justiz

K. GEENS