

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

FEDERALE OVERHEIDSDIENST BINNENLANDSE ZAKEN

N. 2008 — 106

[C — 2007/01067]

8 APRIL 1965. — Wet tot instelling van de arbeidsreglementen Officieuze coördinatie in het Duits

De hierna volgende tekst is de officieuze coördinatie in het Duits van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen (*Belgisch Staatsblad* van 5 mei 1965), zoals ze achtereenvolgens werd gewijzigd bij :

— de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeids-overeenkomsten en de paritaire comités (*Belgisch Staatsblad* van 15 januari 1969);

— de wet van 15 juli 1970 tot wijziging van de wet van 10 oktober 1967 houdende het Gerechtelijk Wetboek en van andere wetsbepalingen (*Belgisch Staatsblad* van 30 juli 1970);

— het koninklijk besluit van 1 maart 1971 waarbij de tekst van sommige wetsbepalingen in overeenstemming wordt gebracht met de bepalingen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités (*Belgisch Staatsblad* van 11 maart 1971);

— het koninklijk besluit nr. 15 van 23 oktober 1978 tot verlenging van de verjaringstermijnen van de strafvordering die in sommige sociale wetten zijn ingeschreven (*Belgisch Staatsblad* van 9 november 1978);

— de wet van 23 juni 1981 waarbij in de arbeidswetgeving sommige bepalingen betreffende de deeltijdse arbeid worden opgenomen (*Belgisch Staatsblad* van 1 september 1981);

— de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen (*Belgisch Staatsblad* van 24 januari 1985);

— de programmawet van 22 december 1989 (*Belgisch Staatsblad* van 30 december 1989);

— de wet van 29 december 1990 houdende sociale bepalingen (*Belgisch Staatsblad* van 9 januari 1991);

— de wet van 26 juni 1992 houdende sociale en diverse bepalingen (*Belgisch Staatsblad* van 30 juni 1992);

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

— de wet van 21 december 1994 houdende sociale en diverse bepalingen (*Belgisch Staatsblad* van 23 december 1994);

— de wet van 21 maart 1995 betreffende de studentenarbeid en de arbeid van jeugdige werknemers (*Belgisch Staatsblad* van 21 april 1995);

— de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen (*Belgisch Staatsblad* van 1 augustus 1996);

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

— het koninklijk besluit van 13 februari 1998 tot wijziging van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen (*Belgisch Staatsblad* van 22 april 1998);

— de wet van 7 april 1999 betreffende de PWA-arbeidsovereenkomst (*Belgisch Staatsblad* van 20 april 1999);

— 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);

— de wet van 12 augustus 2000 houdende sociale, budgettaire en andere bepalingen (*Belgisch Staatsblad* van 31 augustus 2000);

— de wet van 11 juni 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pestering en ongewenst seksueel gedrag op het werk (*Belgisch Staatsblad* van 22 juni 2002);

— de wet van 18 december 2002 tot wijziging van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen (*Belgisch Staatsblad* van 14 januari 2003);

— de wet van 20 juli 2006 houdende diverse bepalingen (*Belgisch Staatsblad* van 28 juli 2006).

— de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I) (*Belgisch Staatsblad* van 28 december 2006).

SERVICE PUBLIC FEDERAL INTERIEUR

F. 2008 — 106

[C — 2007/01067]

8 AVRIL 1965. — Loi instituant les règlements de travail Coordination officieuse en langue allemande

Le texte qui suit constitue la coordination officieuse en langue allemande de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail (*Moniteur belge* du 5 mai 1965), telle qu'elle a été modifiée successivement par :

— la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires (*Moniteur belge* du 15 janvier 1969);

— la loi du 15 juillet 1970 modifiant la loi du 10 octobre 1967 contenant le Code judiciaire ainsi que d'autres dispositions légales (*Moniteur belge* du 30 juillet 1970);

— l'arrêté royal du 1^{er} mars 1971 mettant le texte de certaines dispositions légales en concordance avec les dispositions de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires (*Moniteur belge* du 11 mars 1971);

— l'arrêté royal n° 15 du 23 octobre 1978 prolongeant les délais de prescription de l'action publique figurant dans certaines lois sociales (*Moniteur belge* du 9 novembre 1978);

— la loi du 23 juin 1981 insérant dans la législation du travail certaines dispositions relatives au travail à temps partiel (*Moniteur belge* du 1^{er} septembre 1981);

— la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales (*Moniteur belge* du 24 janvier 1985);

— la loi-programme du 22 décembre 1989 (*Moniteur belge* du 30 décembre 1989);

— la loi du 29 décembre 1990 portant des dispositions sociales (*Moniteur belge* du 9 janvier 1991);

— la loi du 26 juin 1992 portant des dispositions sociales et diverses (*Moniteur belge* du 30 juin 1992);

— 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);

— la loi du 21 décembre 1994 portant des dispositions sociales et diverses (*Moniteur belge* du 23 décembre 1994);

— la loi du 21 mars 1995 relative au travail des étudiants et des jeunes travailleurs (*Moniteur belge* du 21 avril 1995);

— la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité (*Moniteur belge* du 1^{er} août 1996);

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

— l'arrêté royal du 13 février 1998 modifiant la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail (*Moniteur belge* du 22 avril 1998);

— la loi du 7 avril 1999 relative au contrat de travail ALE (*Moniteur belge* du 20 avril 1999);

— 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);

— la loi du 12 août 2000 portant des dispositions sociales, budgétaires et diverses (*Moniteur belge* du 31 août 2000);

— la loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail (*Moniteur belge* du 22 juin 2002);

— la loi du 18 décembre 2002 modifiant la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail (*Moniteur belge* du 14 janvier 2003);

— la loi du 20 juillet 2006 portant des dispositions diverses (*Moniteur belge* du 28 juillet 2006);

— la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) (*Moniteur belge* du 28 décembre 2006).

Deze officieuze coördinatie in het Duits is opgemaakt door de Centrale dienst voor Duitse vertaling bij de Adjunct-arrondissementscommissaris in Malmedy in uitvoering van artikel 76 van de wet van 31 december 1983 tot hervorming der instellingen voor de Duitstalige Gemeenschap, vervangen bij artikel 16 van de wet van 18 juli 1990 en gewijzigd bij artikel 6 van de wet van 21 april 2007.

Cette coordination officieuse en langue allemande a été établie par le Service central de traduction allemande auprès du Commissaire d'arrondissement adjoint à Malmedy en exécution de l'article 76 de la loi du 31 décembre 1983 de réformes institutionnelles pour la Communauté germanophone, remplacé par l'article 16 de la loi du 18 juillet 1990 et modifié par l'article 6 de la loi du 21 avril 2007.

FÖDERALER ÖFFENTLICHER DIENST INNERES

D. 2008 — 106

[C – 2008/01067]

8. APRIL 1965 — Gesetz zur Einführung der Arbeitsordnungen — Inoffizielle Koordinierung in deutscher Sprache

Der folgende Text ist die inoffizielle Koordinierung in deutscher Sprache des Gesetzes vom 8. April 1965 zur Einführung der Arbeitsordnungen, so wie es nacheinander abgeändert worden ist durch:

- das Gesetz vom 5. Dezember 1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen,
- das Gesetz vom 15. Juli 1970 zur Abänderung des Gesetzes vom 10. Oktober 1967 zur Einführung des Gerichtsgesetzbuches und anderer Gesetzesbestimmungen,
- den Königlichen Erlass vom 1. März 1971 zur Anpassung des Textes bestimmter Gesetzesbestimmungen an die Bestimmungen des Gesetzes vom 5. Dezember 1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen,
- den Königlichen Erlass Nr. 15 vom 23. Oktober 1978 zur Verlängerung der Verjährungsfristen der Strafverfolgung, die in einigen Sozialgesetzen vorgesehen sind,
- das Gesetz vom 23. Juni 1981 zur Einfügung einiger Bestimmungen über die Teilzeitarbeit in die Arbeitsrechtsvorschriften,
- das Sanierungsgesetz vom 22. Januar 1985 zur Festlegung sozialer Bestimmungen,
- das Programmgesetz vom 22. Dezember 1989,
- das Gesetz vom 29. Dezember 1990 zur Festlegung sozialer Bestimmungen,
- das Gesetz vom 26. Juni 1992 zur Festlegung sozialer und sonstiger Bestimmungen,
- das Gesetz vom 23. März 1994 zur Festlegung bestimmter Maßnahmen auf Ebene des Arbeitsrechts gegen die Schwarzarbeit (*Belgisches Staatsblatt* vom 21. August 1999),
- das Gesetz vom 21. Dezember 1994 zur Festlegung sozialer und sonstiger Bestimmungen (*Belgisches Staatsblatt* vom 21. August 1999),
- das Gesetz vom 21. März 1995 über die Studentenarbeit und die Arbeit jugendlicher Arbeitnehmer,
- das Gesetz vom 26. Juli 1996 über die Beschäftigungsförderung und die vorbeugende Sicherung der Konkurrenzfähigkeit,
- das Gesetz vom 13. Februar 1998 zur Festlegung beschäftigungsfördernder Bestimmungen,
- den Königlichen Erlass vom 13. Februar 1998 zur Abänderung des Gesetzes vom 8. April 1965 zur Einführung der Arbeitsordnungen,
- das Gesetz vom 7. April 1999 über den LBA-Arbeitsvertrag,
- 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,
- das Gesetz vom 12. August 2000 zur Festlegung von sozialen, Haushalts- und sonstigen Bestimmungen,
- das Gesetz vom 11. Juni 2002 über den Schutz vor Gewalt und moralischer oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (*Belgisches Staatsblatt* vom 15. März 2004),
- das Gesetz vom 18. Dezember 2002 zur Abänderung des Gesetzes vom 8. April 1965 zur Einführung der Arbeitsordnungen,
- das Gesetz vom 20. Juli 2006 zur Festlegung verschiedener Bestimmungen,
- das Gesetz vom 27. Dezember 2006 zur Festlegung verschiedener Bestimmungen (I) (*Belgisches Staatsblatt* vom 26. Juli 2007).

Diese inoffizielle Koordinierung in deutscher Sprache ist von der Zentralen Dienststelle für Deutsche Übersetzungen beim Beigeordneten Bezirkskommissar in Malmedy erstellt worden in Ausführung von Artikel 76 des Gesetzes vom 31. Dezember 1983 über institutionelle Reformen für die Deutschsprachige Gemeinschaft, ersetzt durch Artikel 16 des Gesetzes vom 18. Juli 1990 und abgeändert durch Artikel 6 des Gesetzes vom 21. April 2007.

MINISTERIUM DER BESCHÄFTIGUNG UND DER ARBEIT

8. APRIL 1965 — Gesetz zur Einführung der Arbeitsordnungen

KAPITEL I — Anwendungsbereich

Artikel 1 - Vorliegendes Gesetz findet Anwendung auf Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

Für die Anwendung des vorliegenden Gesetzes werden:

1. Arbeitnehmern gleichgestellt: Personen, die anders als aufgrund eines Arbeitsvertrags Arbeitsleistungen unter der Autorität einer anderen Person erbringen,
2. Arbeitgebern gleichgestellt: Personen, die in Nr. 1 erwähnte Personen beschäftigen.

Art. 2 - Vorliegendes Gesetz ist nicht anwendbar auf:

1. [Personalmitglieder der Landesverteidigung und Personalmitglieder der föderalen Polizei und der lokalen Polizeikorps,]
2. Personen, die durch einen Arbeitsvertrag für Hausangestellte gebunden sind,
3. Personen, die in einem Familienbetrieb beschäftigt sind, in dem gewöhnlich nur Verwandte, Verschwägte oder Mündel unter der ausschließlichen Autorität des Vaters, der Mutter beziehungsweise des Vormunds arbeiten,
4. das Schifffahrtspersonal der Fischereiunternehmen und das Flugpersonal, das Arbeiten im Bereich des Lufttransports durchführt,
5. Doktoren der Medizin, Zahnärzte, Apotheker und Studenten, die ein Praktikum absolvieren und sich auf die Ausübung dieser Berufe vorbereiten,
- [6. Arbeitnehmer, die im Rahmen eines LBA-Arbeitsvertrags eingestellt sind.]

[Art. 2 einziger Absatz Nr. 1 ersetzt durch Art. 2 des G. vom 18. Dezember 2002 (B.S. vom 14. Januar 2003); einziger Absatz Nr. 6 eingefügt durch Art. 22 des G. vom 7. April 1999 (B.S. vom 20. April 1999)]

Art. 3 - Der König kann auf Vorschlag der zuständigen paritätischen Kommissionen und nach Stellungnahme des Nationalen Arbeitsrates oder, wenn es keine zuständige paritätische Kommission gibt, auf Vorschlag des Nationalen Arbeitsrates:

1. die Bestimmungen des Gesetzes für die in Artikel 2 erwähnten Personen entweder ohne weiteres oder mittels bestimmter Anpassungen für allgemein verbindlich erklären,
2. die Personen, auf die die Bestimmungen des Gesetzes anwendbar sind, entweder ohne weiteres oder unter Berücksichtigung bestimmter Modalitäten von der Anwendung dieser Bestimmungen ausschließen.

Die paritätische Kommission oder der Nationale Arbeitsrat kann über den Vorschlag nur dann gültig beraten und beschließen, wenn die Hälfte der Mitglieder, die die Arbeitgeber vertreten, und die Hälfte der Mitglieder, die die Arbeitnehmer vertreten, anwesend sind.

Der Vorschlag muss von den anwesenden Mitgliedern einstimmig angenommen werden.

Die Vorsitzenden, Vizevorsitzenden, Berater [...] und Sekretäre sind nicht stimmberechtigt, mit Ausnahme der Vizevorsitzenden des Nationalen Arbeitsrates.

[Art. 3 Abs. 4 abgeändert durch Art. 15 des K.E. vom 1. März 1971 (B.S. vom 11. März 1971)]

KAPITEL II — Arbeitsordnung

Abschnitt I — Allgemeine Bestimmungen

Art. 4 - Die in Artikel 1 erwähnten Arbeitgeber müssen eine Arbeitsordnung erstellen.

Der Arbeitgeber und die Arbeitnehmer sind durch die in der Arbeitsordnung enthaltenen Bestimmungen gebunden.

Unbeschadet der Gesetzes- und Verordnungsbestimmungen darf in Einzelfällen von der Arbeitsordnung abgewichen werden. In diesem Fall muss die Abweichung schriftlich festgelegt werden.

[Die in Absatz 3 erwähnte Abweichung ist nicht anwendbar auf Personen, deren Rechtslage einseitig von der Behörde geregelt wird.]

[Art. 4 Abs. 4 eingefügt durch Art. 3 des G. vom 18. Dezember 2002 (B.S. vom 14. Januar 2003)]

Art. 5 - Für die verschiedenen Kategorien von Arbeitnehmern und für die verschiedenen Abteilungen der Einrichtung dürfen gesonderte Arbeitsordnungen erstellt werden.

Abschnitt II — Inhalt

Art. 6 - [§ 1] - Die Arbeitsordnung muss folgende Angaben enthalten:

1. den Beginn und das Ende des regelmäßigen Arbeitstages, den Zeitpunkt und die Dauer der Ruhezeiten, die Tage der regelmäßigen Arbeitsunterbrechung. [Für Teilzeitarbeitnehmer werden diese Angaben für jede Teilzeitarbeitsregelung getrennt aufgenommen.]

Wenn in aufeinander folgenden Schichten gearbeitet wird, werden diese Angaben für jede Schicht getrennt aufgenommen. Außerdem werden der Zeitpunkt und die Modalitäten der Schichtwechsel angegeben.

Was die unterirdischen Arbeiten in Bergwerken, Gruben und Steinbrüchen betrifft, wird die Angabe von Beginn und Ende des regelmäßigen Arbeitstages durch die Angabe der Uhrzeiten ersetzt, zu denen für jede Schicht die Einfahrt beginnt und die Ausfahrt endet.

[Bei Anwendung der in Artikel 20bis des Gesetzes vom 16. März 1971 über die Arbeit erwähnten Abweichung muss die Arbeitsordnung außerdem folgende Angaben enthalten:

- a) die durchschnittliche Wochenarbeitszeit und die Anzahl Arbeitsstunden, die während [einer Bezugsperiode] zu leisten sind,
- b) den Beginn und das Ende des Zeitraums, in dem die Wochenarbeitszeit durchschnittlich eingehalten werden muss,
- c) den Beginn und das Ende des Arbeitstages und den Zeitpunkt und die Dauer der Ruhezeiten in den Stundenplänen, die als Alternative zu dem in Absatz 1 vorgesehenen Stundenplan gelten.]

Was die Arbeitnehmer betrifft, die in den Räumen des Unternehmens nur anwesend sind, um dort Grundstoffe und alle anderen Gegenstände oder Unterlagen in Bezug auf ihre Arbeit abzuholen oder um das Produkt ihrer Arbeit oder jede andere diesbezügliche Unterlage abzugeben, wird die Angabe von Beginn und Ende des regelmäßigen Arbeitstages durch die Angabe der Tage und der Uhrzeiten, an beziehungsweise zu denen die Räume zugänglich sind, ersetzt.

[Was die Arbeitnehmer betrifft, die in einem öffentlichen Dienst beschäftigt sind, der nicht unter die Anwendung von Kapitel III Abschnitt 1 und 2 des Gesetzes vom 16. März 1971 über die Arbeit fällt, wird gegebenenfalls Folgendes vermerkt: die geltenden variablen Stundenpläne mit Angabe der in diesem Zusammenhang festgelegten Grenzen und Verweis auf die betreffenden Texte,]

2. die Modi der Messung und Kontrolle der Arbeit zur Festlegung der Entlohnung,
3. die Modalitäten, den Zeitpunkt und den Ort der Auszahlung der Entlohnung,
4. *[a]* die Dauer der Kündigungsfristen oder die Modalitäten für die Festlegung der Kündigungsfristen oder den Verweis auf die einschlägigen Gesetzes- und Verordnungsbestimmungen,
 - b)* die schwerwiegenden Gründe, die die Beendigung des Vertrags ohne Kündigungsfrist durch die eine oder andere Partei rechtfertigen, vorbehaltlich der Ermessensbefugnis der Gerichte,]
5. die Rechte und Pflichten des Aufsichtspersonals,
6. die Strafen, die Höhe und Zweckbestimmung der Geldbußen sowie die damit geahndeten Verstöße,
7. die Beschwerdemöglichkeiten für die Arbeitnehmer, die eine Beschwerde einzureichen oder Bemerkungen und Beanstandungen in Bezug auf die ihnen zugestellten Strafen vorzubringen haben,
8. den Ort, an dem die Person, die in Anwendung der Allgemeinen Arbeitsschutzordnung für die erste Hilfe bestellt worden ist, erreicht werden kann,
9. den Ort, an dem sich der gemäß derselben Ordnung vorgeschriebene Verbandskasten befindet,
10. *[a]* die Dauer des Jahresurlaubs sowie die Modalitäten für die Gewährung dieses Urlaubs oder den Verweis auf die einschlägigen Gesetzesbestimmungen,
 - b)* das Datum des kollektiven Jahresurlaubs,]
11. die Namen der Mitglieder des Betriebsrates,
12. die Namen der Mitglieder des Ausschusses für Arbeitssicherheit, Betriebshygiene und Verschönerung der Arbeitsplätze,
13. die Namen der Mitglieder der Gewerkschaftsvertretung,
14. die Namen sämtlicher Ärzte, die außerhalb derjenigen benannt worden sind, die einem organisierten medizinischen, pharmazeutischen und Krankenhausdienst angehören, an die sich das Opfer eines Arbeitsunfalls wenden kann, wenn es außerhalb des Gebiets wohnt, in dem der medizinische, pharmazeutische und Krankenhausdienst eingerichtet worden ist oder der auf Dauer zugelassene Arzt sich niedergelassen hat,
15. die Adresse der Inspektionsdienste, wo die Beamten und Bediensteten, die mit der Überwachung der Anwendung der Gesetzes- und Verordnungsbestimmungen über den Schutz der Arbeitnehmer beauftragt sind, erreicht werden können.

[16. die Angabe der kollektiven Arbeitsabkommen und/oder kollektiven Abkommen, die im Unternehmen abgeschlossen wurden und auf die Arbeitsbedingungen anwendbar sind.]

[§ 2 - Was die in einem öffentlichen Dienst beschäftigten Arbeitnehmer betrifft, kann für die Anwendung von § 1 gegebenenfalls auf die anwendbaren Texte verwiesen werden.]

[Art. 6 § 1 nummeriert durch Art. 4 Nr. 2 des G. vom 18. Dezember 2002 (B.S. vom 14. Januar 2003); § 1 einziger Absatz Nr. 1 Abs. 1 ergänzt durch Art. 5 des G. vom 23. Juni 1981 (B.S. vom 1. September 1981); § 1 einziger Absatz Nr. 1 Abs. 4 eingefügt durch Art. 86 des G. vom 22. Januar 1985 (B.S. vom 24. Januar 1985); § 1 einziger Absatz Nr. 1 Abs. 4 Buchstabe a) abgeändert durch Art. 80 des G. vom 21. Dezember 1994 (B.S. vom 23. Dezember 1994); § 1 einziger Absatz Nr. 1 Abs. 6 eingefügt durch Art. 4 Nr. 1 des G. vom 18. Dezember 2002 (B.S. vom 14. Januar 2003); § 1 einziger Absatz Nr. 4 ersetzt durch Art. 197 des G. vom 12. August 2000 (B.S. vom 31. August 2000); § 1 einziger Absatz Nr. 10 ersetzt durch Art. 198 des G. vom 12. August 2000 (B.S. vom 31. August 2000); § 1 einziger Absatz Nr. 16 eingefügt durch Art. 199 des G. vom 12. August 2000 (B.S. vom 31. August 2000); § 2 eingefügt durch Art. 4 Nr. 2 des G. vom 18. Dezember 2002 (B.S. vom 14. Januar 2003)]

Art. 7 - Der König kann für alle Arbeitgeber oder bestimmte Kategorien von Arbeitgebern, für Abteilungen einer Einrichtung oder für bestimmte Kategorien von Arbeitnehmern vorschreiben, dass andere als die in Artikel 6 vorgesehenen Angaben aufgenommen werden.

Er holt die Stellungnahme der zuständigen paritätischen Kommission oder des betreffenden paritätischen Organs ein, das durch oder aufgrund eines Gesetzes für bestimmte Kategorien von Personen, auf die die Verordnung anwendbar ist, eingerichtet worden ist.

Diese Stellungnahme wird jedoch vom Nationalen Arbeitsrat abgegeben, wenn die Verordnung in die Zuständigkeit verschiedener paritätischer Kommissionen oder Organe fällt oder wenn es solche Organe oder Kommissionen nicht gibt.

Die konsultierten Einrichtungen teilen ihre Stellungnahme binnen zwei Monaten nach der Antragstellung mit; andernfalls werden sie übergangen.

Art. 8 - Die Arbeitsordnung muss außerdem folgende Angaben enthalten:

1. die Bestimmungen, die aufgrund der Gesetze und Erlasse in der Arbeitsordnung enthalten sein müssen,
2. die Bestimmungen, die von den in den Gesetzen und Erlassen festgelegten allgemeinen Arbeitsbedingungen abweichen und vom Arbeitgeber aufgrund derselben Gesetze und Erlasse getroffen worden sind.

Art. 9 - Die Arbeitsordnung braucht die in vorliegendem Abschnitt vorgesehenen Angaben, die der Arbeitgeber in Anwendung des Gesetzes vom 26. Januar 1951 über die Vereinfachung der Dokumente, deren Führung durch die sozialen Rechtsvorschriften vorgeschrieben ist, in die individuelle Abrechnung eintragen muss, nicht zu enthalten.

Art. 10 - [§ 1] - Die Arbeitsordnung darf auch unbeschadet der geltenden Gesetzesbestimmungen alle anderen Bestimmungen enthalten, die Gegenstand einer Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmern sind.

[Die Bestimmungen einer Arbeitsordnung, durch die die Beilegung individueller Streitigkeiten einem Schiedsrichter anvertraut wird, sind jedoch nichtig.]

[§ 2 - In der Arbeitsordnung können die Zeiträume vermerkt werden, in denen es erlaubt ist oder nicht, dass der Arbeitnehmer auf Antrag des Arbeitgebers Telearbeit verrichtet, wie sie in dem innerhalb des Nationalen Arbeitsrates abgeschlossenen kollektiven Arbeitsabkommen über die Telearbeit oder in den gemäß Artikel 119.1 § 2 Absatz 2 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge festgelegten Verordnungsbestimmungen erwähnt ist.]

[Art. 10 § 1 nummeriert durch Art. 245 des G. vom 20. Juli 2006 (B.S. vom 28. Juli 2006); § 1 Abs. 2 eingefügt durch Art. 65 des G. vom 5. Dezember 1968 (B.S. vom 15. Januar 1969); § 2 eingefügt durch Art. 245 des G. vom 20. Juli 2006 (B.S. vom 28. Juli 2006)]

Abschnitt III — Erstellung und Abänderung der Arbeitsordnung

Art. 11 - Falls es einen Betriebsrat gibt, erstellt er die Ordnung und ändert eine bestehende Ordnung ab.

Die Mitglieder des Betriebsrates haben das Recht, dem Betriebsrat Ordnungsentwürfe oder Entwürfe zur Abänderung einer bestehenden Ordnung zu unterbreiten.

Diese Entwürfe werden jedem Mitglied des Betriebsrates vom Arbeitgeber übermittelt.

Außerdem werden sie gleichzeitig den Arbeitnehmern durch Aushang an einem sichtbaren und zugänglichen Ort im Unternehmen zur Kenntnis gebracht.

Diese Entwürfe werden durch Zutun des Vorsitzenden auf die Tagesordnung des Betriebsrates gesetzt, der sich frühestens fünfzehn Tage und spätestens dreißig Tage nach dem Tag des Aushangs versammelt.

Falls über Bestimmungen der Ordnung im Betriebsrat keine Einigung zustande gekommen ist, bringt der Vorsitzende dem vom König aufgrund von Artikel 21 bestimmten Beamten den diesbezüglichen Streitfall spätestens fünfzehn Tage nach dem Tag der Versammlung des Betriebsrates, in der die Nichteinigung definitiv festgestellt worden ist, zur Kenntnis. Dieser versucht, die auseinandergelassenen Standpunkte binnen einer Frist von dreißig Tagen in Einklang zu bringen.

Gelingt es ihm nicht, wird der Streitfall binnen fünfzehn Tagen nach dem Nichteinigungsprotokoll vom Vorsitzenden des Betriebsrates bei der zuständigen paritätischen Kommission anhängig gemacht.

Die paritätische Kommission unternimmt bei ihrer nächsten Versammlung einen letzten Einigungsversuch.

Gelingt es ihr nicht, entscheidet die paritätische Kommission über den Streitfall. Ihre Entscheidung ist nur gültig, wenn sie mindestens 75 % der von jeder Partei abgegebenen Stimmen erhalten hat.

Wenn es für einen Beschäftigungszweig keine paritätische Kommission gibt, macht der für Arbeit zuständige Minister, der vom Vorsitzenden des Betriebsrates von dem Streitfall in Kenntnis gesetzt worden ist, den Streitfall beim Nationalen Arbeitsrat anhängig.

Dieser bestimmt im Hinblick auf die Entscheidung über den Streitfall die paritätische Kommission, der die Unternehmen mit ähnlicher Tätigkeit unterstehen.

Die Entscheidung der paritätischen Kommission wird dem Arbeitgeber und jedem Mitglied des Betriebsrates binnen acht Tagen, nachdem sie ausgesprochen wurde, vom Sekretär notifiziert.

Die Arbeitsordnung, die auf einer Vereinbarung beruht oder die eventuell in Folge einer Entscheidung der paritätischen Kommission abgeändert worden ist, tritt fünfzehn Tage nach dem Datum der Vereinbarung oder der Entscheidung in Kraft, es sei denn, für das Inkrafttreten ist ein anderes Datum festgelegt worden.

Art. 12 - Wenn es keinen Betriebsrat gibt, wird jeder Entwurf einer Ordnung oder jeder Entwurf zur Abänderung einer bestehenden Ordnung vom Arbeitgeber erstellt, der ihn dann den Arbeitnehmern durch Aushang zur Kenntnis bringen muss.

Außerdem kann jeder Arbeitnehmer eine Abschrift des Textes dieses Entwurfs erhalten.

[Der Arbeitgeber stellt den Arbeitnehmern während einer Frist von fünfzehn Tagen ab dem Tag des Aushangs ein Register zur Verfügung, in das sie ihre Bemerkungen entweder individuell oder durch Zutun einer Personalvertretung oder der Gewerkschaftsvertretung eintragen können.

Die Arbeitnehmer oder ihre Vertreter, die im vorangehenden Absatz erwähnt sind, können auch während der gleichen Frist von fünfzehn Tagen ihre Bemerkungen durch ein ordnungsgemäß unterzeichnetes Schreiben dem vom König aufgrund von Artikel 21 bestimmten Beamten zukommen lassen. Ihr Name darf weder mitgeteilt noch bekannt gegeben werden.]

Nach Ablauf dieser Frist sendet der Arbeitgeber dem vorerwähnten Beamten das Register zur Einsichtnahme zu.

Wenn ihm keine Bemerkung mitgeteilt worden ist und wenn das Register keine Bemerkung enthält, tritt die neue Ordnung oder die Abänderung der bestehenden Ordnung am fünfzehnten Tag nach dem Tag des Aushangs in Kraft.

Wenn ihm Bemerkungen mitgeteilt worden sind oder wenn das Register Bemerkungen der Arbeitnehmer enthält, leitet er sie binnen vier Tagen an den Arbeitgeber weiter, der die Arbeitnehmer durch Aushang davon in Kenntnis setzen wird. Dieser Beamte versucht, die auseinandergelassenen Standpunkte binnen einer Frist von dreißig Tagen in Einklang zu bringen.

Gelingt es ihm, tritt die Ordnung oder die Abänderung der bestehenden Ordnung am achten Tag nach dem Tag der Einigung in Kraft.

[Gelingt es ihm nicht, sendet der vom König bestimmte Beamte dem Vorsitzenden der zuständigen paritätischen Kommission sofort eine Abschrift des Nichteinigungsprotokolls zu. Für Unternehmen, die im Durchschnitt gewöhnlich weniger als fünfzig Arbeitnehmer beschäftigen und keine Gewerkschaftsvertretung eingesetzt haben, vermerkt dieser Beamte, wenn der Streitfall die Anwendung der Abweichung, erwähnt in Artikel 20bis, oder die Verlängerung der Bezugsperiode von einem Quartal, erwähnt in Artikel 26bis des Gesetzes vom 16. März 1971 über die Arbeit, betrifft, im Nichteinigungsprotokoll einerseits die vom Arbeitgeber zur Rechtfertigung der Einführung dieser Abweichung oder dieser Verlängerung geltend gemachten Gründe und die vom Arbeitgeber vorgebrachten positiven Folgen auf die Beschäftigung oder auf die Reduzierung der Zeiträume der vollständigen Aussetzung der Vertragserfüllung und der Kurzarbeitsregelungen, die durch oder aufgrund von Artikel 51 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge geregelt sind, und andererseits die Bemerkungen der Arbeitnehmer, die entweder im Register der Bemerkungen aufgezeichnet oder ihm direkt zugesandt oder während des Einigungsversuches betreffend diese Abweichung oder Verlängerung vorgebracht wurden.]

Die paritätische Kommission unternimmt bei ihrer nächsten Versammlung einen letzten Einigungsversuch.

Gelingt es ihr nicht, entscheidet die paritätische Kommission über den Streitfall. Ihre Entscheidung ist nur gültig, wenn sie mindestens 75 % der von jeder Partei abgegebenen Stimmen erhalten hat.

[Wenn es für einen Beschäftigungszweig keine paritätische Kommission gibt, macht der vom König bestimmte Beamte den Streitfall beim Nationalen Arbeitsrat anhängig.]

Dieser bestimmt im Hinblick auf die Entscheidung über den Streitfall die paritätische Kommission, der die Unternehmen mit ähnlicher Tätigkeit unterstehen.

Die Entscheidung der paritätischen Kommission wird dem Arbeitgeber binnen acht Tagen, nachdem sie ausgesprochen wurde, vom Sekretär notifiziert.

Die Arbeitsordnung, die eventuell in Folge einer Entscheidung der paritätischen Kommission abgeändert worden ist, tritt fünfzehn Tage nach dem Datum der Entscheidung in Kraft, es sei denn, für das Inkrafttreten ist ein anderes Datum festgelegt worden.

[Art. 12 Abs. 3 und 4 ersetzt durch Art. 82 Nr. 1 des G. vom 21. Dezember 1994 (B.S. vom 23. Dezember 1994); Abs. 9 ersetzt durch Art. 82 Nr. 2 des G. vom 21. Dezember 1994 (B.S. vom 23. Dezember 1994); Abs. 12 ersetzt durch Art. 82 Nr. 3 des G. vom 21. Dezember 1994 (B.S. vom 23. Dezember 1994)]

[Art. 12bis - In Abweichung von den Artikeln 11 und 12 werden die die Arbeitsordnung abändernden Bestimmungen des kollektiven Arbeitsabkommens, das zur Einführung einer Arbeitsregelung gemäß den Bestimmungen des im Nationalen Arbeitsrat abgeschlossenen kollektiven Arbeitsabkommens Nr. 46 vom 23. März 1990 über Betreuungsmaßnahmen für Schichtarbeit mit Nachtleistungen wie auch für andere Formen von Arbeit mit Nachtleistungen abgeschlossen worden ist, ab Hinterlegung dieses kollektiven Arbeitsabkommens bei der Kanzlei dem Dienst der kollektiven Arbeitsbeziehungen des Ministeriums der Beschäftigung und der Arbeit in die Arbeitsordnung eingefügt.]

[Art. 12bis eingefügt durch Art. 136 des G. vom 29. Dezember 1990 (B.S. vom 9. Januar 1991)]

[Art. 12ter - Der Arbeitgeber darf keine Handlung vornehmen, die darauf abzielt, den Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers, der im Rahmen der Bestimmungen von Artikel 20bis § 1 letzter Absatz und von Artikel 26bis § 1 Absatz 3 Bemerkungen in das in Artikel 12 Absatz 3 des vorliegenden Gesetzes erwähnte Register eingetragen hat, einseitig zu beenden, und dies während eines Zeitraums von sechs Monaten ab dem Zeitpunkt der Eintragung der Bemerkungen ins Register, es sei denn aus Gründen, die nicht mit der Eintragung dieser Bemerkungen zusammenhängen.

Die Beweislast für diese Gründe obliegt dem Arbeitgeber.

Wenn der für die Entlassung angeführte Grund den Vorschriften von Absatz 1 nicht entspricht oder wenn kein Entlassungsgrund vorliegt, muss der Arbeitgeber eine Pauschalentschädigung zahlen, die der Entlohnung von sechs Monaten entspricht, unbeschadet der Entschädigungen, die dem Arbeitnehmer im Fall eines Bruchs des Arbeitsvertrags zustehen.]

[Art. 12ter eingefügt durch Art. 83 des G. vom 21. Dezember 1994 (B.S. vom 23. Dezember 1994)]

Art. 13 - Die neue Ordnung und die Abänderungen der bestehenden Ordnung werden vom Arbeitgeber datiert und unterzeichnet.

Bei Anwendung von Artikel 11 wird die Ordnung oder die Abänderung der bestehenden Ordnung ebenfalls mit der Unterschrift von mindestens zwei Mitgliedern des Betriebsrates, die die Arbeitnehmer vertreten, versehen.

Die Ordnung oder die Abänderung der bestehenden Ordnung muss den Nachweis der regelmäßigen Konsultierung der Arbeitnehmer enthalten.

Art. 14 - Die in den Artikeln 11, 12 und 13 vorgeschriebenen Regeln sind nicht verbindlich:

1. bei einer zeitweiligen Abänderung der Ordnungsbestimmungen in Bezug auf Beginn und Ende des regelmäßigen Arbeitstages und auf Ruhezeiten in Folge einer Abweichung von der durch die Rechtsvorschriften über die Arbeitszeit festgelegten allgemeinen Arbeitsregelung.

Der Arbeitgeber, der von der oben in Nr. 1 erwähnten Abweichung Gebrauch macht, muss die betreffenden Arbeitnehmer mindestens vierundzwanzig Stunden im Voraus durch Aushang einer Bekanntmachung in den Räumen der Einrichtung von der Abänderung der Regelung in Kenntnis setzen.

Die Bekanntmachung wird datiert und unterzeichnet; in der Bekanntmachung wird das Datum des Inkrafttretens der Abänderung der Regelung, auf die die Bekanntmachung sich bezieht, angegeben,

2. bei einer Abänderung der Ordnungsbestimmungen in Bezug auf:

a) die Organisation des medizinischen, pharmazeutischen und Krankenhausdienstes, wo sich das Opfer eines Arbeitsunfalls behandeln lassen muss,

b) den Namen und die Adresse der Kasse für Familienbeihilfen, der der Arbeitgeber angeschlossen ist,

c) den Namen und die Adresse der Urlaubskasse, der der Arbeitgeber angeschlossen ist,

d) den Namen und die Adresse der Versicherungsgesellschaft oder der gemeinsamen Kasse, der der Arbeitgeber für den Schadenersatz für Arbeitsunfälle angeschlossen ist,

e) die Adresse der Inspektionsdienste, wo die Beamten und Bediensteten, die mit der Überwachung der Anwendung der Gesetzes- und Verordnungsbestimmungen über den Schutz der Arbeitnehmer beauftragt sind, erreicht werden können,

f) den Namen des Leiters des Dienstes für Arbeitssicherheit, Betriebshygiene und Verschönerung der Arbeitsplätze,

g) die Namen der Mitglieder des Ausschusses für Arbeitssicherheit, Betriebshygiene und Verschönerung der Arbeitsplätze,

h) die Namen der Mitglieder des Betriebsrates,

i) die Namen der Mitglieder der Gewerkschaftsvertretung,

j) den Namen des Arztes oder der Ärzte, die mit dem medizinischen, pharmazeutischen und Krankenhausdienst beauftragt sind, wo sich das Opfer eines Arbeitsunfalls behandeln lassen muss,

k) den Namen und die Adresse der mit dem pharmazeutischen Dienst beauftragten Apotheker und des Krankenhauses oder der Klinik, wo sich das Opfer eines Arbeitsunfalls behandeln lassen muss, wenn sein Zustand es erfordert,

l) den Ort, an dem die Person, die in Anwendung der Allgemeinen Arbeitsschutzordnung für die erste Hilfe bestellt worden ist, erreicht werden kann,

m) den Ort, an dem sich der gemäß derselben Ordnung vorgeschriebene Verbandskasten befindet,

n) die Organisation der gemäß derselben Ordnung vorgeschriebenen medizinischen Dienste und Impfungen,

o) die Ersatztage für Feiertage,

p) [die Dauer des Jahresurlaubs sowie die Modalitäten für die Gewährung dieses Urlaubs oder den Verweis auf die einschlägigen Gesetzesbestimmungen und das Datum des kollektiven Jahresurlaubs,]

q) die Dauer der Kündigungsfristen oder die Modalitäten für die Festlegung der Kündigungsfristen oder den Verweis auf die einschlägigen Gesetzes- und Verordnungsbestimmungen,

r) die Angabe der kollektiven Arbeitsabkommen und/oder kollektiven Abkommen, die im Unternehmen abgeschlossen worden sind und auf die Arbeitsbedingungen anwendbar sind,]

s) die Maßnahmen, die zum Schutz der Arbeitnehmer vor Gewalt und moralischer oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz im Sinne von Kapitel Vbis des Gesetzes vom 4. August 1996 über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit getroffen worden sind,]

t) die Information über die Existenz einer Ausgangskontrolle im Rahmen des im Nationalen Arbeitsrat abgeschlossenen kollektiven Arbeitsabkommens über die Diebstahlprävention und die Ausgangskontrollen der Arbeitnehmer beim Verlassen des Unternehmens oder des Arbeitsplatzes und die Bestimmung des beziehungsweise der Wachunternehmen oder internen Wachdienste, die mit dieser Kontrolle beauftragt sind.]

[Art. 14 einziger Absatz Nr. 2 einziger Absatz Buchstabe p) ersetzt durch Art. 200 des G. vom 12. August 2000 (B.S. vom 31. August 2000); einziger Absatz Nr. 2 einziger Absatz Buchstabe q) und r) eingefügt durch Art. 201 des G. vom 12. August 2000 (B.S. vom 31. August 2000); einziger Absatz Nr. 2 einziger Absatz Buchstabe s) eingefügt durch Art. 9 des G. vom 11. Juni 2002 (B.S. vom 22. Juni 2002); einziger Absatz Nr. 2 einziger Absatz Buchstabe t) eingefügt durch Art. 203 des G. vom 27. Dezember 2006 (B.S. vom 28. Dezember 2006)]

Art. 14bis - Wenn der Arbeitgeber in Anwendung von Artikel 20bis des Gesetzes vom 16. März 1971 über die Arbeit den normalen Stundenplan durch einen der in der Arbeitsordnung vorgesehenen alternativen Stundenpläne gemäß Artikel 6 Nr. 1 Absatz 4 Buchstabe c) ersetzen möchte, muss er die betreffenden Arbeitnehmer mindestens sieben Tage im Voraus durch Aushang einer Bekanntmachung in den Räumen der Einrichtung davon in Kenntnis setzen.

Diese Bekanntmachung muss so lange ausgehängt bleiben, wie der alternative Stundenplan anwendbar bleibt.

Die Bekanntmachung wird datiert und unterzeichnet; in der Bekanntmachung werden das Datum des Inkrafttretens des angegebenen Stundenplans und der Zeitraum, während dessen er angewandt wird, angegeben.

Diese Bekanntmachung muss sechs Monate nach Beendigung des Zeitraums, in dem die Wochenarbeitszeit durchschnittlich eingehalten werden muss, aufbewahrt werden.]

[Art. 14bis eingefügt durch Art. 87 des G. vom 22. Januar 1985 (B.S. vom 24. Januar 1985)]

KAPITEL III — Bekanntmachung der Arbeitsordnung

Art. 15 - Eine Bekanntmachung mit Angabe des Ortes, an dem die Arbeitsordnung eingesehen werden kann, muss an einer sichtbaren und zugänglichen Stelle ausgehängt werden.

[Eine Bekanntmachung mit Angabe des Ortes, an dem die Texte eingesehen werden können, auf die die Arbeitsordnung aufgrund von Artikel 6 § 2 gegebenenfalls verweist, muss an einer sichtbaren und zugänglichen Stelle ausgehängt werden.]

Die Bekanntmachungen und Entwürfe von Ordnungen oder von Abänderungen einer bestehenden Ordnung, die in den Artikeln 11 bis [14bis] vorgesehen sind, müssen an derselben Stelle ausgehängt werden.

Jeder Arbeitnehmer muss die definitive Ordnung und ihre Abänderungen jederzeit und unmittelbar an einem leicht zugänglichen Ort einsehen können. Der Arbeitgeber händigt ihm außerdem eine Abschrift davon aus [und, wenn der Arbeitnehmer ein Student im Sinne von Artikel 120 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge ist, muss der Arbeitgeber ihn eine Empfangsbestätigung unterzeichnen lassen.]

[Die in einem öffentlichen Dienst beschäftigten Arbeitnehmer müssen die Texte, auf die die Arbeitsordnung aufgrund von Artikel 6 § 2 gegebenenfalls verweist, an einem leicht zugänglichen Ort einsehen können.]

[Der Arbeitgeber bewahrt ebenfalls an jedem Ort, an dem er Arbeitnehmer beschäftigt, eine Abschrift der aktualisierten Arbeitsordnung auf. Der König kann die Modalitäten für die Einhaltung dieser Verpflichtung bestimmen.]

[Außerdem sendet der Arbeitgeber binnen acht Tagen nach Inkrafttreten der Ordnung und ihrer Abänderungen dem vom König aufgrund von Artikel 21 bestimmten Beamten eine Abschrift davon zu.] [Binnen derselben Frist wird dem Vorsitzenden der zuständigen paritätischen Kommission ebenfalls eine Abschrift zugesandt, wenn Artikel 20bis des Gesetzes vom 16. März 1971 über die Arbeit oder die Möglichkeit angewandt wird, die [in Artikel 26bis § 1 des Gesetzes vom 16. März 1971 über die Arbeit oder in Artikel 11bis des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge vorgesehene] Bezugsperiode durch die Arbeitsordnung zu verlängern.]

[Art. 15 neuer Absatz 2 eingefügt durch Art. 5 Nr. 1 des G. vom 18. Dezember 2002 (B.S. vom 14. Januar 2003); Abs. 3 abgeändert durch Art. 88 des G. vom 22. Januar 1985 (B.S. vom 24. Januar 1985); Abs. 4 ergänzt durch Art. 5 des G. vom 21. März 1995 (B.S. vom 21. April 1995); neuer Absatz 5 eingefügt durch Art. 5 Nr. 2 des G. vom 18. Dezember 2002 (B.S. vom 14. Januar 2003); Abs. 6 ersetzt durch Art. 109 des G. vom 26. Juni 1992 (B.S. vom 30. Juni 1992); Abs. 7 eingefügt durch Art. 109 des G. vom 26. Juni 1992 (B.S. vom 30. Juni 1992), ergänzt durch Art. 84 des G. vom 21. Dezember 1994 (B.S. vom 23. Dezember 1994) und abgeändert durch Art. 41 des G. vom 26. Juli 1996 (B.S. vom 1. August 1996)]

[KAPITEL IIIbis - [Spezifische Vorschriften für die öffentlichen Dienste, auf die das Gesetz vom 19. Dezember 1974 zur Regelung der Beziehungen zwischen den öffentlichen Behörden und den Gewerkschaften der Bediensteten, die von diesen Behörden abhängen, anwendbar ist

[Kapitel IIIbis mit den Artikeln 15bis bis 15quinquies eingefügt durch Art. 1 des K.E. vom 13. Februar 1998 (B.S. vom 22. April 1998) und ersetzt durch Art. 6 des G. vom 18. Dezember 2002 (B.S. vom 14. Januar 2003)]

Art. 15bis - § 1 - Vorliegendes Kapitel ist anwendbar auf die Personen, die in den öffentlichen Diensten beschäftigt sind, die in Artikel 1 Nr. 3 des Königlichen Erlasses vom 28. September 1984 erwähnt sind.

§ 2 - In vorliegendem Kapitel versteht man unter:

1. «dem Gesetz vom 19. Dezember 1974»: das Gesetz vom 19. Dezember 1974 zur Regelung der Beziehungen zwischen den öffentlichen Behörden und den Gewerkschaften der Bediensteten, die von diesen Behörden abhängen,

2. «dem Königlichen Erlass vom 28. September 1984»: den Königlichen Erlass vom 28. September 1984 zur Ausführung des Gesetzes vom 19. Dezember 1974 zur Regelung der Beziehungen zwischen den öffentlichen Behörden und den Gewerkschaften der Bediensteten, die von diesen Behörden abhängen,

3. «dem Gemeinsamen Ausschuss für alle öffentlichen Dienste»: den in Artikel 3 § 1 Nr. 3 des Gesetzes vom 19. Dezember 1974 erwähnten Ausschuss,

4. «dem zuständigen Verhandlungsausschuss»: einen der in Artikel 5 § 1 des Gesetzes vom 19. Dezember 1974 erwähnten Verhandlungsausschüsse,

5. «dem zuständigen Konzertierungsausschuss»: einen der aufgrund von Artikel 10 des Gesetzes vom 19. Dezember 1974 eingesetzten Konzertierungsausschüsse.

Art. 15ter - Für die Anwendung von Artikel 3 Absatz 1 Nr. 2 gilt das nach Verhandlungen im zuständigen Verhandlungsausschuss erstellte Protokoll als Vorschlag der zuständigen paritätischen Kommissionen und als Stellungnahme des Nationalen Arbeitsrates.

Art. 15quater - § 1 - Zur Ausübung der in Artikel 7 Absatz 1 erwähnten Befugnis holt der König in Abweichung von Artikel 7 Absatz 2 die mit Gründen versehene Stellungnahme des zuständigen Konzertierungsausschusses ein.

§ 2 - In Abweichung von Artikel 7 Absatz 3 wird diese Stellungnahme jedoch vom Gemeinsamen Ausschuss für alle öffentlichen Dienste abgegeben, wenn die Vorschriften ausschließlich Personal betreffen, das mindestens zwei Sektorenausschüssen, mindestens zwei Sonderausschüssen oder einem oder mehreren Sektorenausschüssen und einem oder mehreren Sonderausschüssen untersteht.

Art. 15quinquies - § 1 - Für die Anwendung von Kapitel II Abschnitt III gelten die im Gesetz vom 19. Dezember 1974 und seinen Ausführungserlassen erwähnten Verhandlungs- und Konzertierungsverfahren als die Verfahren, die in den paritätischen Kommissionen und den Betriebsräten oder in Zusammenarbeit mit den Gewerkschaftsvertretungen stattfinden.

Die Angelegenheiten, die den in Absatz 1 erwähnten Verhandlungs- oder Konzertierungsverfahren nicht unterliegen und in der Arbeitsordnung aufgenommen werden müssen, werden dem Konzertierungsverfahren unterworfen. Dieses Verfahren findet im zuständigen Konzertierungsausschuss statt.

§ 2 - In Ermangelung einer mit Gründen versehenen einstimmigen Stellungnahme im zuständigen Konzertierungsausschuss in Bezug auf die Bestimmungen der Ordnung bringt der Vorsitzende dem vom König aufgrund von Artikel 21 bestimmten Beamten den Streitfall spätestens fünfzehn Tage nach dem Tag, an dem das Protokoll definitiv geworden ist, zur Kenntnis. Dieser versucht, die auseinandergehenden Standpunkte binnen einer Frist von dreißig Tagen in Einklang zu bringen. Gelingt es ihm nicht, wird der Streitfall binnen fünfzehn Tagen nach dem Nichteinigungsprotokoll dem Verhandlungsverfahren unterworfen. Dieses Verfahren findet je nach Fall in einer der in Artikel 17 § 2bis und § 2ter des Königlichen Erlasses vom 28. September 1984 erwähnten Unterabteilungen oder im zuständigen Sektorenausschuss statt. Nachdem das Protokoll dieser Verhandlungen definitiv geworden ist, legt die Behörde die Arbeitsordnung fest oder ändert sie ab.]]

[**Art. 15sexies** - In den in Artikel 15 Absatz 7 zweiter Satz erwähnten Fällen wird die Versendung einer Abschrift an den Vorsitzenden der paritätischen Kommission durch die Versendung einer Abschrift an den Vorsitzenden des zuständigen Verhandlungsausschusses ersetzt.]

[*Art. 15sexies eingefügt durch Art. 6 des G. vom 18. Dezember 2002 (B.S. vom 14. Januar 2003)*]

[KAPITEL IIIter - *Spezifische Vorschriften für die öffentlichen Dienste, auf die das Gesetz vom 19. Dezember 1974 zur Regelung der Beziehungen zwischen den öffentlichen Behörden und den Gewerkschaften der Bediensteten, die von diesen Behörden abhängen, nicht anwendbar ist*

[Kapitel IIIter mit Art. 15septies eingefügt durch Art. 7 des G. vom 18. Dezember 2002 (B.S. vom 14. Januar 2003)]

Art. 15septies - Der König bestimmt das im Rahmen des vorliegenden Gesetzes einzuhaltende Verfahren für die öffentlichen Dienste, die nicht in den Anwendungsbereich des Gesetzes vom 19. Dezember 1974 zur Regelung der Beziehungen zwischen den öffentlichen Behörden und den Gewerkschaften der Bediensteten, die von diesen Behörden abhängen, fallen und die keinen Betriebsrat haben oder in diesem Rahmen kein gesetzlich geregeltes Verfahren anwenden können.]

KAPITEL IV — *Strafen*

Art. 16 - Nur die durch die Arbeitsordnung vorgesehenen Strafen dürfen auferlegt werden.

Art. 17 - Zur Vermeidung der Nichtigkeit müssen die Strafen den Personen, denen die Strafen drohen, vom Arbeitgeber oder von seinem Angestellten spätestens am ersten Werktag nach demjenigen, an dem der Verstoß festgestellt worden ist, notifiziert werden.

Vor dem Datum der nächsten Auszahlung der Entlohnung muss der Arbeitgeber die auferlegte Strafe in ein Register eintragen, in dem neben den Namen der betreffenden Arbeitnehmer das Datum, der Grund sowie die Art der Strafe und, wenn es sich um eine Geldbuße handelt, deren Betrag vermerkt werden.

Das Register muss auf jede Aufforderung der zuständigen Beamten und Bediensteten vorgelegt werden.

Art. 18 - Wenn es sich bei der Strafe um eine Geldbuße handelt, darf der Gesamtbetrag der pro Tag auferlegten Geldbußen ein Fünftel der Tagesentlohnung nicht überschreiten.

Art. 19 - Der Ertrag der Geldbußen muss zugunsten der Arbeitnehmer verwendet werden. Dort, wo es einen Betriebsrat gibt, muss die Zweckbestimmung des Ertrags der Geldbußen nach Absprache mit dem Betriebsrat festgelegt werden.

[**Art. 19bis** - Die Artikel 16 bis 19 des vorliegenden Gesetzes sind nicht anwendbar auf öffentliche Dienste, die vor Inkrafttreten des vorliegenden Artikels nicht in den Anwendungsbereich des vorliegenden Gesetzes fielen.]

[*Art. 19bis eingefügt durch Art. 8 des G. vom 18. Dezember 2002 (B.S. vom 14. Januar 2003)*]

KAPITEL V — *Überwachung*

Art. 20 - Die Arbeitgeber, mit Ausnahme der in Artikel 1 Absatz 2 Nr. 2 erwähnten Personen, müssen die Bestimmungen der Erlasse einhalten, die in Ausführung des Gesetzes vom 26. Januar 1951 über die Vereinfachung der Dokumente, deren Führung durch die sozialen Rechtsvorschriften vorgeschrieben ist, ergangen sind.

Der König kann die Bestimmungen des vorerwähnten Gesetzes vom 26. Januar 1951 und seiner Ausführungserlasse auf die in Artikel 1 Absatz 2 Nr. 2 erwähnten Personen ganz oder teilweise für anwendbar erklären.

Art. 21 - [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. 21 ersetzt durch Art. 204 § 1 des G. vom 22. Dezember 1989 (B.S. vom 30. Dezember 1989)]

Art. 22 - 24 - [...]

[Art. 22 bis 24 aufgehoben durch Art. 204 § 2 des G. vom 22. Dezember 1989 (B.S. vom 30. Dezember 1989)]

KAPITEL VI — *Strafbestimmungen*

Art. 25 - Unbeschadet der Artikel 269 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 gegen die Bestimmungen des vorliegenden Gesetzes und seiner Ausführungserlasse verstoßen haben,

2. der Arbeitgeber, seine Angestellten oder Beauftragten sowie die Arbeitnehmer, die die aufgrund des vorliegenden Gesetzes und seiner Ausführungserlasse organisierte Überwachung behindert haben.

[Art. 25 einziger Absatz einleitende Bestimmung abgeändert durch Art. 2 des G. vom 26. Juni 2000 (B.S. vom 29. Juli 2000)]

Art. 26 - Bei Rückfall im Jahr nach einer vorherigen Verurteilung kann die Strafe das Doppelte der Höchststrafe betragen.

Art. 27 - Der Arbeitgeber haftet zivilrechtlich für die Zahlung der Geldbußen, zu denen seine Angestellten oder Beauftragten verurteilt worden sind.

Art. 28 - [§ 1 - Alle Bestimmungen von Buch I des Strafgesetzbuches mit Ausnahme von Kapitel V - jedoch einschließlich des Kapitels VII - sind auf die im vorliegenden Gesetz erwähnten Verstöße anwendbar.

§ 2 - Artikel 85 des vorerwähnten Gesetzbuches ist auf die im vorliegenden Gesetz erwähnten Verstöße anwendbar, ohne dass der Betrag der Geldbuße 40 % des im vorliegenden Gesetz erwähnten Mindestbetrags unterschreiten darf.]

[Art. 28 ersetzt durch Art. 95 des G. vom 13. Februar 1998 (B.S. vom 19. Februar 1998)]

Art. 29 - Die Strafverfolgung infolge von Verstößen gegen die Bestimmungen des vorliegenden Gesetzes und seiner Ausführungserlasse verjährt in [fünf Jahren] ab der Tat, die Anlass der Klage war.

[Art. 29 abgeändert durch Art. 7 des K.E. Nr. 15 vom 23. Oktober 1978 (B.S. vom 9. November 1978) und Art. 25 § 1 Nr. 2 des G. vom 23. März 1994 (B.S. vom 30. März 1994)]

Art. 30 - Verstöße gegen Artikel 20 werden gemäß den Artikeln 2 bis 9 des Gesetzes vom 26. Januar 1951 über die Vereinfachung der Dokumente, deren Führung durch die sozialen Rechtsvorschriften vorgeschrieben ist, ermittelt, festgestellt und geahndet.

KAPITEL VII — *Schlussbestimmungen*

Art. 31 - Der König kann die bestehenden Gesetzesbestimmungen abändern, um deren Text mit den Bestimmungen des vorliegenden Gesetzes in Einklang zu bringen.

Art. 32 - Das Gesetz vom 15. Juni 1896 über die Werkstattordnungen, abgeändert durch das Gesetz vom 14. Juni 1921 und den Königlichen Erlass vom 16. Februar 1952, wird aufgehoben.

Art. 33 - Binnen drei Monaten nach Inkrafttreten des vorliegenden Gesetzes muss der Arbeitgeber dem Betriebsrat einen Ordnungsentwurf vorlegen und, wenn es keinen Betriebsrat gibt, den Arbeitnehmern diesen Entwurf durch Aushang zur Kenntnis bringen.

Die Ordnung oder die Bräuche, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des vorliegenden Gesetzes bestehen, bleiben bis zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der neuen Ordnung bestehen.

Art. 34 - Vorliegendes Gesetz tritt am ersten Tag des Monats nach dem Monat seiner Veröffentlichung im *Belgischen Staatsblatt* in Kraft.

FEDERALE OVERHEIDSDIENST
KANSELARIJ VAN DE EERSTE MINISTER

N. 2008 — 107 (2007 — 4929) [2008/200091]

21 DECEMBER 2007. — **Wet houdende diverse bepalingen (I)**
Erratum

In het *Belgisch Staatsblad* nr. 373, derde editie, van 31 december 2007 :
bladzijde 66171 : in de inleidende zin van artikel 55 van de wet
van 21 december 2007 houdende diverse bepalingen (I), lezen "de wet
van 1 juni 2005" in plaats van "de wet van 1 juni 2006".

SERVICE PUBLIC FEDERAL
CHANCELLERIE DU PREMIER MINISTRE

F. 2008 — 107 (2007 — 4929) [2008/200091]

21 DECEMBRE 2007. — **Loi portant des dispositions diverses (I)**
Erratum

Au *Moniteur belge* n° 373, troisième édition, du 31 décembre 2007 :
page 66171 : dans la phrase liminaire de l'article 55 de la loi
du 21 décembre 2007 portant des dispositions diverses (I), lire "la loi du
1^{er} juin 2005" au lieu de "la loi du 1^{er} juin 2006".