

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

FEDERALE OVERHEIDSDIENST BINNENLANDSE ZAKEN

N. 2008 — 2197

[C — 2008/00527]

3 JULI 1978. — Wet betreffende de arbeidsovereenkomsten Officieuze coördinatie in het Duits

De hiernavolgende tekst is de officieuze coördinatie in het Duits van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (*Belgisch Staatsblad* van 22 augustus 1978, erratum *Belgisch Staatsblad* van 30 augustus 1978), zoals ze achtereenvolgens werd gewijzigd bij :

- de wet van 10 maart 1980 tot aanvulling van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (*Belgisch Staatsblad* van 10 oktober 1980);
- de wet van 30 maart 1981 tot wijziging van de artikelen 43 en 46 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (*Belgisch Staatsblad* van 28 april 1981);
- 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 wet van 29 juni 1983 betreffende de leerplicht (*Belgisch Staatsblad* van 6 juli 1983);
- de wet van 29 november 1983 tot aanvulling van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (*Belgisch Staatsblad* van 21 december 1983);
- het koninklijk besluit nr. 225 van 7 december 1983 houdende maatregelen met het oog op de beperking van het overwerk (*Belgisch Staatsblad* van 15 december 1983);
- het koninklijk besluit nr. 254 van 31 december 1983 tot wijziging van de artikelen 49 en 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (*Belgisch Staatsblad* van 21 januari 1984);
- het koninklijk besluit van 14 december 1984 tot wijziging van de loonbedragen die voorkomen in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (*Belgisch Staatsblad* van 28 december 1984);
- de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen (*Belgisch Staatsblad* van 24 januari 1985);
- de wet van 17 juli 1985 houdende wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (*Belgisch Staatsblad* van 31 augustus 1985);
- de wet van 18 juli 1985 houdende wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (*Belgisch Staatsblad* van 31 augustus 1985);
- het koninklijk besluit nr. 465 van 1 oktober 1986 houdende verlenging van de periode waarin sommige werknemers, in geval van arbeidsongeschiktheid, recht hebben op loon ten laste van hun werkgever (*Belgisch Staatsblad* van 18 oktober 1986);
- de wet van 7 november 1987 waarbij voorlopige kredieten worden geopend voor de begrotingsjaren 1987 en 1988 en houdende financiële en diverse bepalingen (*Belgisch Staatsblad* van 17 november 1987);
- de programmawet van 22 december 1989 (*Belgisch Staatsblad* van 30 december 1989);
- de wet van 20 juli 1990 tot instelling van een flexibele pensioenleeftijd voor werknemers en tot aanpassing van de werknemerspensioenen aan de evolutie van het algemeen welzijn (*Belgisch Staatsblad* van 15 augustus 1990);
- de wet van 29 december 1990 houdende sociale bepalingen (*Belgisch Staatsblad* van 9 januari 1991);
- het koninklijk besluit van 21 mei 1991 tot wijziging van verscheidene wettelijke en reglementaire bepalingen ten einde deze in overeenstemming te brengen met de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden (*Belgisch Staatsblad* van 28 mei 1991);
- de wet van 29 mei 1991 houdende invoering van een verlof om dwingende redenen (*Belgisch Staatsblad* van 10 juli 1991);
- de wet van 12 juni 1991 op het consumentenkrediet (*Belgisch Staatsblad* van 9 juli 1991);
- de wet van 20 juli 1991 houdende begrotingsbepalingen (*Belgisch Staatsblad* van 1 augustus 1991);

SERVICE PUBLIC FEDERAL INTERIEUR

F. 2008 — 2197

[C — 2008/00527]

3 JUILLET 1978. — Loi relative aux contrats de travail Coordination officieuse en langue allemande

Le texte qui suit constitue la coordination officieuse en langue allemande de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (*Moniteur belge* du 22 août 1978, erratum *Moniteur belge* du 30 août 1978), telle qu'elle a été modifiée successivement par :

- la loi du 10 mars 1980 complétant la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (*Moniteur belge* du 10 octobre 1980);
- la loi du 30 mars 1981 modifiant les articles 43 et 46 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (*Moniteur belge* du 28 avril 1981);
- 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 du 29 juin 1983 concernant l'obligation scolaire (*Moniteur belge* du 6 juillet 1983);
- la loi du 29 novembre 1983 complétant la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (*Moniteur belge* du 21 décembre 1983);
- l'arrêté royal n° 225 du 7 décembre 1983 portant des mesures en vue de la limitation du travail supplémentaire (*Moniteur belge* du 15 décembre 1983);
- l'arrêté royal n° 254 du 31 décembre 1983 modifiant les articles 49 et 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (*Moniteur belge* du 21 janvier 1984);
- l'arrêté royal du 14 décembre 1984 modifiant les montants de rémunération figurant dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (*Moniteur belge* du 28 décembre 1984);
- la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales (*Moniteur belge* du 24 janvier 1985);
- la loi du 17 juillet 1985 modifiant la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (*Moniteur belge* du 31 août 1985);
- la loi du 18 juillet 1985 modifiant la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (*Moniteur belge* du 31 août 1985);
- l'arrêté royal n° 465 du 1^{er} octobre 1986 prolongeant la période pendant laquelle certains travailleurs ont droit, en cas d'incapacité de travail, à une rémunération à charge de leur employeur (*Moniteur belge* du 18 octobre 1986);
- la loi du 7 novembre 1987 ouvrant des crédits provisoires pour les années budgétaires 1987 et 1988 et portant des dispositions financières et diverses (*Moniteur belge* du 17 novembre 1987);
- la loi-programme du 22 décembre 1989 (*Moniteur belge* du 30 décembre 1989);
- la loi du 20 juillet 1990 instaurant un âge flexible de la retraite pour les travailleurs salariés et adaptant les pensions des travailleurs salariés à l'évolution du bien-être général (*Moniteur belge* du 15 août 1990);
- la loi du 29 décembre 1990 portant des dispositions sociales (*Moniteur belge* du 9 janvier 1991);
- l'arrêté royal du 21 mai 1991 modifiant diverses dispositions légales et réglementaires pour les mettre en conformité avec la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats-délégués du personnel (*Moniteur belge* du 28 mai 1991);
- la loi du 29 mai 1991 instaurant un congé pour raisons impérieuses (*Moniteur belge* du 10 juillet 1991);
- la loi du 12 juin 1991 relative au crédit à la consommation (*Moniteur belge* du 9 juillet 1991);
- la loi du 20 juillet 1991 portant des dispositions budgétaires (*Moniteur belge* du 1^{er} août 1991);

- de wet van 20 juli 1991 houdende sociale en diverse bepalingen (*Belgisch Staatsblad* van 1 augustus 1991);
- de wet van 26 juni 1992 houdende sociale en diverse bepalingen (*Belgisch Staatsblad* van 30 juni 1992);
- de wet van 10 juni 1993 tot omzetting van sommige bepalingen van het interprofessioneel akkoord van 9 december 1992 (*Belgisch Staatsblad* van 30 juni 1993);
- de wet van 30 maart 1994 houdende sociale bepalingen (*Belgisch Staatsblad* van 31 maart 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 3 april 1995 tot aanpassing van een aantal bepalingen betreffende de moederschapsbescherming (*Belgisch Staatsblad* van 10 mei 1995);
- de wet van 13 april 1995 betreffende de handelsagentuurovereenkomst (*Belgisch Staatsblad* van 2 juni 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 6 december 1996 betreffende de huisarbeid (*Belgisch Staatsblad* van 24 december 1996);
- de wet van 13 februari 1998 houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling (*Belgisch Staatsblad* van 19 februari 1998);
- de wet van 4 december 1998 tot omzetting van sommige bepalingen van de EG-richtlijn 93/104 van 23 november 1993 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd (*Belgisch Staatsblad* van 17 december 1998);
- de wet van 26 maart 1999 betreffende het Belgisch actieplan voor de werkgelegenheid 1998 en houdende diverse bepalingen (*Belgisch Staatsblad* van 1 april 1999);
- de wet van 13 juni 1999 betreffende de controlegeneeskunde (*Belgisch Staatsblad* van 13 juli 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);
- het koninklijk besluit van 20 juli 2000 houdende uitvoering van 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 voor de aangelegenheden die ressorteren onder het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid (*Belgisch Staatsblad* van 30 augustus 2000);
- de wet van 12 augustus 2000 houdende sociale, budgettaire en andere bepalingen (*Belgisch Staatsblad* van 31 augustus 2000);
- de wet van 22 mei 2001 betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal en in de winst van de vennootschappen (*Belgisch Staatsblad* van 9 juni 2001);
- de wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven (*Belgisch Staatsblad* van 15 september 2001);
- de programmawet van 30 december 2001 (*Belgisch Staatsblad* van 31 december 2001);
- de wet van 21 februari 2002 tot wijziging, wat de onmiddellijke aangifte van tewerkstelling betreft, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (*Belgisch Staatsblad* van 12 maart 2002);
- de wet van 26 juni 2002 tot bekrachtiging van de koninklijke besluiten van 14 juni 2001, 13 juli 2001 en 11 december 2001 houdende uitvoering van 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 en tot aanpassing van diverse wettelijke bepalingen aan de euro (*Belgisch Staatsblad* van 20 juli 2002);
- de programmawet van 2 augustus 2002 (*Belgisch Staatsblad* van 29 augustus 2002);
- de wet van 22 april 2003 tot wijziging van de artikelen 38bis, 51bis en 59 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (*Belgisch Staatsblad* van 13 mei 2003);
- de programmawet van 9 juli 2004 (*Belgisch Staatsblad* van 15 juli 2004);
- de wet van 20 juli 2005 houdende diverse bepalingen (*Belgisch Staatsblad* van 29 juli 2005).

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

- la loi du 20 juillet 1991 portant des dispositions sociales et diverses (*Moniteur belge* du 1^{er} août 1991);
- la loi du 26 juin 1992 portant des dispositions sociales et diverses (*Moniteur belge* du 30 juin 1992);
- la loi du 10 juin 1993 transposant certaines dispositions de l'accord interprofessionnel du 9 décembre 1992 (*Moniteur belge* du 30 juin 1993);
- la loi du 30 mars 1994 portant des dispositions sociales (*Moniteur belge* du 31 mars 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 3 avril 1995 adaptant certaines dispositions concernant la protection de la maternité (*Moniteur belge* du 10 mai 1995);
- la loi du 13 avril 1995 relative au contrat d'agence commerciale (*Moniteur belge* du 2 juin 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 6 décembre 1996 relative au travail à domicile (*Moniteur belge* du 24 décembre 1996);
- la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi (*Moniteur belge* du 19 février 1998);
- la loi du 4 décembre 1998 transposant certaines dispositions de la directive 93/104/CE du 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail (*Moniteur belge* du 17 décembre 1998);
- la loi du 26 mars 1999 relative au plan d'action belge pour l'emploi 1998 et portant des dispositions diverses (*Moniteur belge* du 1^{er} avril 1999);
- la loi du 13 juin 1999 relative à la médecine de contrôle (*Moniteur belge* du 13 juillet 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);
- l'arrêté royal du 20 juillet 2000 portant exécution de 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 pour les matières relevant du Ministère de l'Emploi et du Travail (*Moniteur belge* du 30 août 2000);
- la loi du 12 août 2000 portant des dispositions sociales, budgétaires et diverses (*Moniteur belge* du 31 août 2000);
- la loi du 22 mai 2001 relative aux régimes de participation des travailleurs au capital et aux bénéficiaires des sociétés (*Moniteur belge* du 9 juin 2001);
- la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie (*Moniteur belge* du 15 septembre 2001);
- la loi-programme du 30 décembre 2001 (*Moniteur belge* du 31 décembre 2001);
- la loi du 21 février 2002 modifiant la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail en ce qui concerne la déclaration immédiate de l'emploi (*Moniteur belge* du 12 mars 2002);
- la loi du 26 juin 2002 de confirmation des arrêtés royaux du 14 juin 2001, 13 juillet 2001 et 11 décembre 2001 portant exécution de 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 et adaptant diverses dispositions légales à l'euro (*Moniteur belge* du 20 juillet 2002);
- la loi-programme du 2 août 2002 (*Moniteur belge* du 29 août 2002);
- la loi du 22 avril 2003 modifiant les articles 38bis, 51bis et 59 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (*Moniteur belge* du 13 mai 2003);
- la loi-programme du 9 juillet 2004 (*Moniteur belge* du 15 juillet 2004);
- la loi du 20 juillet 2005 portant des dispositions diverses (*Moniteur belge* du 29 juillet 2005).

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

FÖDERALER ÖFFENTLICHER DIENST INNERES

D. 2008 — 2197

[C — 2008/00527]

**3. JULI 1978 — Gesetz über die Arbeitsverträge
Inoffizielle Koordinierung in deutscher Sprache**

Der folgende Text ist die inoffizielle Koordinierung in deutscher Sprache des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge, so wie es nacheinander abgeändert worden ist durch:

- das Gesetz vom 10. März 1980 zur Ergänzung des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge,
- das Gesetz vom 30. März 1981 zur Abänderung der Artikel 43 und 46 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge,
- das Gesetz vom 23. Juni 1981 zur Einfügung einiger Bestimmungen über die Teilzeitarbeit in die Arbeitsrechtsvorschriften,
- das Gesetz vom 29. Juni 1983 über die Schulpflicht,
- das Gesetz vom 29. November 1983 zur Ergänzung des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge,
- den Königlichen Erlass Nr. 225 vom 7. Dezember 1983 zur Einführung von Maßnahmen zur Begrenzung der Überarbeit,
- den Königlichen Erlass Nr. 254 vom 31. Dezember 1983 zur Abänderung der Artikel 49 und 51 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge,
- den Königlichen Erlass vom 14. Dezember 1984 zur Abänderung der im Gesetz vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge erwähnten Lohnbeträge,
- das Sanierungsgesetz vom 22. Januar 1985 zur Festlegung sozialer Bestimmungen,
- das Gesetz vom 17. Juli 1985 zur Abänderung des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge,
- das Gesetz vom 18. Juli 1985 zur Abänderung des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge,
- den Königlichen Erlass Nr. 465 vom 1. Oktober 1986 zur Verlängerung des Zeitraums, während dessen bestimmte Arbeitnehmer bei Arbeitsunfähigkeit Anrecht auf eine Entlohnung zu Lasten ihres Arbeitgebers haben,
- das Gesetz vom 7. November 1987 zur Bewilligung provisorischer Mittel für die Haushaltsjahre 1987 und 1988 und zur Festlegung finanzieller und sonstiger Bestimmungen,
- das Programmgesetz vom 22. Dezember 1989,
- das Gesetz vom 20. Juli 1990 zur Einführung eines flexiblen Pensionsalters für Lohnempfänger und zur Anpassung der Pensionen der Lohnempfänger an die Entwicklung des allgemeinen Wohlstands,
- das Gesetz vom 29. Dezember 1990 zur Festlegung sozialer Bestimmungen,
- den Königlichen Erlass vom 21. Mai 1991 zur Abänderung verschiedener Gesetzes- und Verordnungsbestimmungen, um diese in Einklang zu bringen mit dem Gesetz vom 19. März 1991 zur Einführung einer besonderen Kündigungsregelung für die Vertreter des Personals in den Betriebsräten und Ausschüssen für Arbeitssicherheit, Betriebshygiene und Verschönerung der Arbeitsplätze und für die Kandidaten für diese Ämter,
- das Gesetz vom 29. Mai 1991 zur Einführung eines Urlaubs aus zwingenden Gründen,
- das Gesetz vom 12. Juni 1991 über den Verbraucherkredit (offizielle deutsche Übersetzung: *Belgisches Staatsblatt* vom 7. April 2000),
- das Gesetz vom 20. Juli 1991 (I) zur Festlegung von Haushaltsbestimmungen,
- das Gesetz vom 20. Juli 1991 (II) zur Festlegung sozialer und sonstiger Bestimmungen,
- das Gesetz vom 26. Juni 1992 zur Festlegung sozialer und sonstiger Bestimmungen,
- das Gesetz vom 10. Juni 1993 zur Umsetzung einiger Bestimmungen des überberuflichen Abkommens vom 9. Dezember 1992,
- das Gesetz vom 30. März 1994 zur Festlegung sozialer Bestimmungen,
- das Gesetz vom 21. März 1995 über die Studentendarbeit und die Arbeit jugendlicher Arbeitnehmer,
- das Gesetz vom 3. April 1995 zur Anpassung bestimmter Bestimmungen über den Mutterschutz (offizielle deutsche Übersetzung: *Belgisches Staatsblatt* vom 21. August 1999),
- das Gesetz vom 13. April 1995 über den Handelsvertretervertrag (offizielle deutsche Übersetzung: *Belgisches Staatsblatt* vom 13. Januar 2000),
- das Gesetz vom 26. Juli 1996 über die Beschäftigungsförderung und die vorbeugende Sicherung der Konkurrenzfähigkeit,
- das Gesetz vom 6. Dezember 1996 über die Heimarbeit,
- das Gesetz vom 13. Februar 1998 zur Festlegung beschäftigungsfördernder Bestimmungen,
- das Gesetz vom 4. Dezember 1998 zur Umsetzung bestimmter Bestimmungen der Richtlinie 93/104/EG vom 23. November 1993 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (offizielle deutsche Übersetzung: *Belgisches Staatsblatt* vom 22. Januar 2000),
- das Gesetz vom 26. März 1999 über den belgischen Aktionsplan für die Beschäftigung 1998 und zur Festlegung sonstiger Bestimmungen,
- das Gesetz vom 13. Juni 1999 über die Kontrollmedizin,
- 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,
- den Königlichen Erlass vom 20. Juli 2000 zur Ausführung des Gesetzes vom 26. Juni 2000 über die Einführung des Euro in die Rechtsvorschriften in Bezug auf die in Artikel 78 der Verfassung erwähnten Angelegenheiten, für die das Ministerium der Beschäftigung und der Arbeit zuständig ist,
- das Gesetz vom 12. August 2000 zur Festlegung von sozialen, Haushalts- und sonstigen Bestimmungen,
- das Gesetz vom 22. Mai 2001 über die Beteiligung der Arbeitnehmer an Kapital und Gewinn der Gesellschaften,
- das Gesetz vom 10. August 2001 über das In - Einklang - Bringen von Beschäftigung und Lebensqualität,
- das Programmgesetz vom 30. Dezember 2001,
- das Gesetz vom 21. Februar 2002 zur Abänderung des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge, was die unmittelbare Beschäftigungsmeldung betrifft,

- das Gesetz vom 26. Juni 2002 zur Bestätigung der Königlichen Erlasse vom 14. Juni 2001, 13. Juli 2001 und 11. Dezember 2001 zur Ausführung des Gesetzes vom 26. Juni 2000 über die Einführung des Euro in die Rechtsvorschriften in Bezug auf die in Artikel 78 der Verfassung erwähnten Angelegenheiten und zur Anpassung verschiedener Gesetzesbestimmungen an den Euro,
- das Programmgesetz vom 2. August 2002,
- das Gesetz vom 22. April 2003 zur Abänderung der Artikel 38*bis*, 51*bis* und 59 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge,
- das Programmgesetz vom 9. Juli 2004,
- das Gesetz vom 20. Juli 2005 zur Festlegung verschiedener Bestimmungen.

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

3. JULI 1978 - Gesetz über die Arbeitsverträge

TITEL I - Die Arbeitsverträge im Allgemeinen

KAPITEL I - Allgemeine Bestimmungen

Artikel 1 - Vorliegendes Gesetz regelt die Arbeitsverträge für Arbeiter, Angestellte, Handelsvertreter und Hausangestellte.

Es findet auch Anwendung auf die in Absatz 1 erwähnten Arbeitnehmer, die vom Staat, von den Provinzen, den Agglomerationen, den Gemeindeföderationen, den Gemeinden, den ihnen unterstehenden öffentlichen Einrichtungen, den Einrichtungen öffentlichen Interesses und den vom Staat subventionierten freien Lehranstalten beschäftigt werden und keinem Statut unterliegen.

Art. 2 - Der Arbeitsvertrag für Arbeiter ist ein Vertrag, durch den sich ein Arbeitnehmer, der Arbeiter, dazu verpflichtet, gegen Entlohnung unter der Autorität [...] eines Arbeitgebers eine Arbeit hauptsächlich manueller Art zu verrichten.

[Art. 2 abgeändert durch Art. 1 des G. vom 17. Juli 1985 (Belgisches Staatsblatt vom 31. August 1985)]

Art. 2*bis* - Für die Anwendung des vorliegenden Gesetzes gelten die in Anwendung des Gesetzes vom 22. Mai 2001 über die Beteiligung der Arbeitnehmer an Kapital und Gewinn der Gesellschaften zugunsten der Arbeitnehmer erfolgten Zahlungen in Bar, in Aktien oder in Anteilen nicht als Entlohnung.]

[Art. 2*bis* eingefügt durch Art. 34 des G. vom 22. Mai 2001 (Belgisches Staatsblatt vom 9. Juni 2001)]

Art. 3 - Der Arbeitsvertrag für Angestellte ist ein Vertrag, durch den sich ein Arbeitnehmer, der Angestellte, dazu verpflichtet, gegen Entlohnung unter der Autorität [...] eines Arbeitgebers eine Arbeit hauptsächlich intellektueller Art zu verrichten.

[Art. 3 abgeändert durch Art. 1 des G. vom 17. Juli 1985 (Belgisches Staatsblatt vom 31. August 1985)]

Art. 3*bis* - Bis zum Beweis des Gegenteils wird davon ausgegangen, dass jeder Apotheker, der in einer der Öffentlichkeit zugänglichen Apotheke eine Berufstätigkeit ausübt, gegenüber der natürlichen oder juristischen Person, die Eigentümer oder Mieter der Apotheke ist, durch einen Arbeitsvertrag für Angestellte gebunden ist.]

[Art. 3*bis* eingefügt durch einzigen Artikel des G. vom 10. März 1980 (Belgisches Staatsblatt vom 10. Oktober 1980)]

Art. 4 - Der Arbeitsvertrag für Handelsvertreter ist ein Vertrag, durch den sich ein Arbeitnehmer, der Handelsvertreter, dazu verpflichtet, gegen Entlohnung unter der Autorität, für Rechnung und im Namen eines oder mehrerer Auftraggeber im Hinblick auf die Verhandlung oder den Abschluss von Geschäften mit Ausnahme von Versicherungen Kunden zu werben und zu besuchen.

Ungeachtet jeglicher ausdrücklichen Vertragsbestimmung oder bei Nichtvorhandensein einer solchen Bestimmung gilt der zwischen dem Auftraggeber und dem Vermittler abgeschlossene Vertrag unabhängig von seiner Bezeichnung bis zum Beweis des Gegenteils als Arbeitsvertrag für Handelsvertreter.

Im Sinne des vorliegenden Gesetzes gelten folgende Personen nicht als Handelsvertreter: der Kommissionär, der Makler, der Vertragshändler für Alleinvertrieb, der Vermittler, dem es freisteht, seine Aufträge nach Belieben weiterzugeben, und im Allgemeinen der Handelsagent, der gegenüber seinem Auftraggeber durch einen Werkvertrag [im Sinne des Gesetzes über den Handelsvertretervertrag], einen entlohnten Auftrag oder irgendeinen anderen Vertrag, aufgrund dessen er nicht unter der Autorität seines Auftraggebers handelt, gebunden ist.

[Art. 4 Abs. 3 abgeändert durch Art. 2 des G. vom 13. April 1995 (Belgisches Staatsblatt vom 2. Juni 1995)]

Art. 5 - Der Arbeitsvertrag für Hausangestellte ist ein Vertrag, durch den sich ein Arbeitnehmer, der Hausangestellte, dazu verpflichtet, gegen Entlohnung unter der Autorität [...] eines Arbeitgebers hauptsächlich Hausarbeiten manueller Art für die Bedürfnisse des Haushalts des Arbeitgebers oder seiner Familie zu verrichten.

[Art. 5 abgeändert durch Art. 1 des G. vom 17. Juli 1985 (Belgisches Staatsblatt vom 31. August 1985)]

Art. 5*bis* - Es wird davon ausgegangen, dass zusätzliche in Ausführung eines Werkvertrags erbrachte Dienstleistungen in Ausführung eines Arbeitsvertrags erbracht werden, ohne dass der Gegenbeweis erbracht werden kann, wenn der Erbringer und der Empfänger dieser Dienstleistungen durch einen Arbeitsvertrag für die Ausübung ähnlicher Tätigkeiten gebunden sind.]

[Art. 5*bis* eingefügt durch Art. 13 des G. vom 10. Juni 1993 (Belgisches Staatsblatt vom 30. Juni 1993)]

Art. 6 - Jede Klausel, die im Widerspruch zu den Bestimmungen des vorliegenden Gesetzes und seiner Ausführungserlasse steht, ist nichtig, insofern sie darauf abzielt, die Rechte der Arbeitnehmer einzuschränken oder ihre Verpflichtungen zu verschärfen.

Art. 7 - Der Arbeitsvertrag wird entweder auf bestimmte Zeit oder für eine genau bestimmte Arbeit oder aber auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.

Er kann nie auf Lebenszeit abgeschlossen werden.

Art. 8 - Wenn unter den Bedingungen der Artikel 2, 3, 4 und 5 eingestellte Arbeitnehmer zur Ausführung der vereinbarten Arbeiten Gruppen oder Brigaden zu organisieren oder zu leiten haben, wird von Rechts wegen angenommen, dass sie in ihren Beziehungen zu den Arbeitnehmern dieser Gruppen oder Brigaden als Beauftragte des Arbeitgebers handeln.

Der Gegenbeweis ist nicht zulässig.

Art. 9 - Der auf bestimmte Zeit oder für eine genau bestimmte Arbeit abgeschlossene Arbeitsvertrag muss für jeden einzelnen Arbeitnehmer spätestens bei seinem Dienstantritt schriftlich festgelegt werden.

In Ermangelung eines Schriftstücks, aus dem hervorgeht, dass der Arbeitsvertrag auf bestimmte Zeit oder für eine genau bestimmte Arbeit abgeschlossen worden ist, unterliegt dieser Vertrag denselben Bedingungen wie denen für auf unbestimmte Zeit abgeschlossene Verträge.

Die schriftliche Festlegung eines auf bestimmte Zeit oder für eine genau bestimmte Arbeit abgeschlossenen Vertrags ist nicht erforderlich in den Beschäftigungszweigen und für die Arbeitnehmerkategorien, für die diese Form des Arbeitsvertrags durch ein vom König für allgemein verbindlich erklärtes kollektives Arbeitsabkommen zugelassen ist.

Art. 10 - Haben die Parteien mehrere aufeinander folgende Arbeitsverträge auf bestimmte Zeit abgeschlossen, ohne dass eine dem Arbeitnehmer zuzurechnende Unterbrechung eingetreten wäre, wird angenommen, dass sie einen Vertrag auf unbestimmte Zeit abgeschlossen haben, es sei denn, der Arbeitgeber beweist, dass diese Verträge durch die Art der Arbeit oder aus anderen rechtmäßigen Gründen gerechtfertigt waren.

[Der König kann die Fälle bestimmen, in denen der Arbeitgeber diesen Beweis nicht erbringen darf.]

Die Bestimmungen des vorliegenden Artikels finden ebenfalls Anwendung auf die für eine genau bestimmte Arbeit abgeschlossenen Verträge.]

[Art. 10 Abs. 2 und 3 eingefügt durch Art. 188 des G. vom 22. Dezember 1989 (Belgisches Staatsblatt vom 30. Dezember 1989)]

Art. 10bis - [§ 1 - In Abweichung von Artikel 10 können unter den in § 2 und § 3 des vorliegenden Artikels vorgesehenen Bedingungen aufeinander folgende Verträge auf bestimmte Zeit abgeschlossen werden.

§ 2 - Es können höchstens vier Verträge auf bestimmte Zeit von jeweils mindestens drei Monaten abgeschlossen werden, wobei die Gesamtdauer dieser aufeinander folgenden Verträge zwei Jahre nicht überschreiten darf.

§ 3 - Mit vorheriger Erlaubnis des vom König bestimmten Beamten können Verträge auf bestimmte Zeit von jeweils mindestens sechs Monaten abgeschlossen werden, wobei die Gesamtdauer dieser aufeinander folgenden Verträge drei Jahre nicht überschreiten darf.

Der König bestimmt das Verfahren, das zu befolgen ist, um die Erlaubnis des in Absatz 1 erwähnten Beamten zu erlangen.]]

[Art. 10bis eingefügt durch Art. 135 des G. vom 30. März 1994 (Belgisches Staatsblatt vom 31. März 1994) und ersetzt durch Art. 12 des G. vom 13. Februar 1998 (Belgisches Staatsblatt vom 19. Februar 1998)]

Art. 11 - [Wenn die Parteien den Vertrag nach Ablauf der Laufzeit weiterhin erfüllen, unterliegt dieser Vertrag denselben Bedingungen wie denen für auf unbestimmte Zeit abgeschlossene Verträge.]

[Art. 11 ersetzt durch Art. 2 des G. vom 17. Juli 1985 (Belgisches Staatsblatt vom 31. August 1985)]

Art. 11bis - Der für eine Teilzeitarbeit abgeschlossene Arbeitsvertrag muss für jeden einzelnen Arbeitnehmer spätestens mit Beginn der Vertragserfüllung schriftlich festgelegt werden.

In diesem Schriftstück müssen die vereinbarte Teilzeitarbeitsregelung und der vereinbarte Arbeitsstundenplan angegeben werden.

Der Teilzeitarbeitsstundenplan kann variabel sein. [Die Wochenarbeitszeit, die gemäß den in Artikel 26bis § 1 [Absatz 8] des Gesetzes vom 16. März 1971 über die Arbeit festgelegten Regeln berechnet wird, muss jedoch über einen Zeitraum von höchstens einem Quartal durchschnittlich eingehalten werden. Dieser Zeitraum kann durch ein gemäß dem Gesetz vom 5. Dezember 1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen abgeschlossenes kollektives Arbeitsabkommen [oder, in Ermangelung dessen, durch die Arbeitsordnung] auf höchstens ein Jahr verlängert werden. Er kann für die Arbeitnehmer und Arbeitgeber, die dem Gesetz vom 5. Dezember 1968 nicht unterliegen, vom König verlängert werden.]

In Ermangelung eines Schriftstücks, das den Bestimmungen der Absätze 1 und 2 entspricht, kann der Arbeitnehmer die Teilzeitarbeitsregelung und den Teilzeitarbeitsstundenplan wählen, die für ihn am Günstigsten sind und

- entweder in der Arbeitsordnung vorgesehen sind
- oder, wenn dort nicht vorhanden, sich aus jeglichem anderen Dokument ergeben, dessen Führung durch den Königlichen Erlass Nr. 5 vom 23. Oktober 1978 über die Führung der Sozialdokumente vorgeschrieben ist.]

[Die in dem in Absatz 1 erwähnten Vertrag vereinbarte Wochenarbeitszeit des Teilzeitarbeitnehmers darf ein Drittel der Wochenarbeitszeit der Vollzeitmitarbeiter derselben Kategorie im Unternehmen nicht unterschreiten. Gibt es im Unternehmen keine Vollzeitmitarbeiter derselben Kategorie, dient die im selben Tätigkeitssektor anwendbare Arbeitszeit als Referenz.]

Der König kann durch einen im Ministerrat beratenen Erlass und unter den von Ihm festgelegten Bedingungen erlauben, dass von der Ein-Drittel-Grenze abgewichen wird in den Beschäftigungszweigen oder den Unternehmenskategorien oder -zweigen oder für die Arbeitnehmer- oder Arbeitskategorien, auf die diese Grenze nicht angewandt werden kann.]

[Eine gleiche Abweichung kann durch ein gemäß dem Gesetz vom 5. Dezember 1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen abgeschlossenes kollektives Arbeitsabkommen vorgesehen werden.]

Ist das kollektive Arbeitsabkommen außerhalb des zuständigen paritätischen Organs abgeschlossen worden, muss es von diesem paritätischen Organ gebilligt werden.]

[Sieht der Vertrag Leistungen vor, die unter den durch oder aufgrund des vorliegenden Gesetzes festgelegten Grenzen liegen, ist die Entlohnung jedoch auf der Grundlage dieser Mindestgrenzen geschuldet.]

[Art. 11bis eingefügt durch Art. 1 des G. vom 23. Juni 1981 (Belgisches Staatsblatt vom 1. September 1981); Abs. 3 abgeändert durch Art. 182 Nr. 1 des G. vom 22. Dezember 1989 (Belgisches Staatsblatt vom 30. Dezember 1989), Art. 40 des G. vom 26. Juli 1996 (Belgisches Staatsblatt vom 1. August 1996) und Art. 10 des G. vom 4. Dezember 1998 (Belgisches Staatsblatt vom 17. Dezember 1998); Abs. 5 und 6 eingefügt durch Art. 182 Nr. 2 des G. vom 22. Dezember 1989 (Belgisches Staatsblatt vom 30. Dezember 1989); Abs. 7 und 8 eingefügt durch Art. 182 Nr. 2 des G. vom 22. Dezember 1989 (Belgisches Staatsblatt vom 30. Dezember 1989, Err. vom 4. April 1990) und ersetzt durch Art. 96 des G. vom 20. Juli 2005 (Belgisches Staatsblatt vom 29. Juli 2005); Abs. 9 eingefügt durch Art. 182 Nr. 2 des G. vom 22. Dezember 1989 (Belgisches Staatsblatt vom 30. Dezember 1989)]

[**Art. 11ter** - § 1] - Wer einen Arbeitnehmer ersetzt, dessen Arbeitsvertrag aus einem anderen Grund als dem des Arbeitsmangels aus wirtschaftlichen Gründen, der ungünstigen Witterung, des Streiks oder des Lockouts ausgesetzt ist, kann unter Bedingungen eingestellt werden, die, was Vertragsdauer und Kündigungsfrist betrifft, von den in vorliegendem Gesetz vorgesehenen Regeln abweichen.

Der Grund der Ersetzung, die Identität des oder der ersetzten Arbeitnehmer und die Bedingungen dieser Einstellung müssen für jeden einzelnen Arbeitnehmer spätestens bei seinem Dienstantritt schriftlich festgelegt werden.

Die Dauer des in Anwendung der Bestimmungen des vorliegenden Artikels abgeschlossenen Ersetzungsvertrags darf zwei Jahre nicht überschreiten.

Haben die Parteien mehrere aufeinander folgende Ersetzungsverträge abgeschlossen, ohne dass eine dem Arbeitnehmer zuzurechnende Unterbrechung eingetreten wäre, darf die Gesamtdauer dieser aufeinander folgenden Verträge zwei Jahre nicht überschreiten.

Ist kein Schriftstück vorhanden oder wird die in den Absätzen 3 und 4 vorgesehene Dauer von zwei Jahren überschritten, unterliegt der Vertrag denselben Bedingungen wie denen für auf unbestimmte Zeit abgeschlossene Verträge.]

[§ 2 - Die Bestimmungen von § 1 können auch Anwendung finden, wenn ein Arbeitnehmer als Ersatz für eine Person eingestellt wird, deren Rechtsstellung einseitig von der Behörde geregelt ist und die ihr Amt nicht oder nur teilzeitig ausübt.]

[*Art. 11ter eingefügt durch Art. 58 des G. vom 22. Januar 1985 (Belgisches Staatsblatt vom 24. Januar 1985); § 1 nummeriert und § 2 eingefügt durch Art. 114 des G. vom 20. Juli 1991 (II) (Belgisches Staatsblatt vom 1. August 1991)*]

Art. 12 - Ist kein Schriftstück vorhanden, ist der Zeugenbeweis unabhängig vom Streitwert zulässig.

Art. 13 - Die Arbeitnehmer und ihre Arbeitgeber dürfen sich nicht im Voraus verpflichten, die sich aus dem Vertrag eventuell ergebenden Streitsachen einem Schiedsrichter vorzulegen.

Art. 14 - Die Nichtigkeit des Vertrags kann gegenüber den aus der Anwendung des vorliegenden Gesetzes hervorgehenden Rechten des Arbeitnehmers nicht geltend gemacht werden, wenn Arbeitsleistungen

1. aufgrund eines wegen Verstoßes gegen die Bestimmungen zur Regelung der Arbeitsbeziehungen nichtigen Vertrags,

2. in Spielsälen erbracht werden.

Art. 15 - Klagen, die aus dem Vertrag entstehen, verjähren ein Jahr nach Vertragsende oder fünf Jahre nach dem Ereignis, das die Klage ausgelöst hat, wobei letztere Frist über den Zeitraum von einem Jahr nach Vertragsende nicht hinausgehen darf.

[Bei Anwendung von Artikel 39bis verjährt die Klage, die aus der Nichtzahlung der Entlassungsentschädigung entsteht, ein Jahr nach der letzten effektiven Zahlung eines Monatsbetrags durch den Arbeitgeber.]

[*Art. 15 Abs. 2 eingefügt durch Art. 59 des G. vom 22. Januar 1985 (Belgisches Staatsblatt vom 24. Januar 1985)*]

KAPITEL II - Verpflichtungen der Parteien

Art. 16 - Arbeitgeber und Arbeitnehmer schulden einander Achtung und Rücksicht.

Sie sind dazu verpflichtet, während der Vertragserfüllung die Regeln von Sitte und Anstand zu gewährleisten und zu beachten.

Art. 17 - Der Arbeitnehmer ist verpflichtet,

1. seine Arbeit sorgfältig, redlich und gewissenhaft, zur vereinbarten Zeit, am vereinbarten Ort und unter den vereinbarten Bedingungen auszuführen,

2. gemäß den Anordnungen und Anweisungen zu handeln, die ihm von dem Arbeitgeber, dessen Beauftragten oder Angestellten im Hinblick auf die Vertragserfüllung erteilt werden,

3. sowohl während der Dauer des Vertrags als auch nach Vertragsende Folgendes zu unterlassen:

a) Herstellungs- oder Betriebsgeheimnisse und Geheimnisse in Zusammenhang mit persönlichen oder vertraulichen Angelegenheiten, von denen er während der Ausübung seiner Berufstätigkeit Kenntnis erlangen kann, zu verbreiten,

b) jegliche unlautere Wettbewerbshandlung zu begehen oder sich daran zu beteiligen,

4. alles zu unterlassen, was entweder seiner eigenen Sicherheit oder der Sicherheit seiner Mitarbeiter, seines Arbeitgebers oder Dritter schaden könnte,

5. die ihm anvertrauten Arbeitswerkzeuge und nicht verwendeten Rohstoffe dem Arbeitgeber in gutem Zustand zurückzugeben.

Art. 18 - Wenn der Arbeitnehmer bei der Erfüllung seines Vertrags dem Arbeitgeber oder Dritten Schaden zufügt, haftet er lediglich für seine arglistige Täuschung und für seinen schwerwiegenden Fehler.

Für seinen leichten Fehler haftet er nur, wenn es sich um einen eher gewohnheitsmäßigen als zufälligen Fehler handelt.

Zur Vermeidung der Nichtigkeit darf von der in den Absätzen 1 und 2 festgelegten Haftung nur durch ein vom König für allgemein verbindlich erklärtes kollektives Arbeitsabkommen abgewichen werden, und zwar nur, was die Haftung dem Arbeitgeber gegenüber betrifft.

Unter den in Artikel 23 des Gesetzes vom 12. April 1965 über den Schutz der Entlohnung der Arbeitnehmer vorgesehenen Bedingungen kann der Arbeitgeber die Entschädigungen und Schadenersatzleistungen, die ihm aufgrund des vorliegenden Artikels zustehen und die nach den Vorfällen mit dem Arbeitnehmer vereinbart oder vom Richter festgelegt wurden, auf die Entlohnung anrechnen.

Art. 19 - Der Arbeitnehmer haftet weder für Beschädigungen oder Verschleißerscheinungen, die auf den normalen Gebrauch der Sache zurückgehen, noch für zufälligen Verlust.

Nach Abnahme der Arbeit haftet er nicht mehr für mangelhafte Ausführungen.

Art. 20 - Der Arbeitgeber ist verpflichtet:

1. den Arbeitnehmer unter den vereinbarten Bedingungen, zur vereinbarten Zeit und am vereinbarten Ort arbeiten zu lassen, wobei er ihm insbesondere, falls Solches erforderlich und nichts Gegenteiliges vereinbart ist, die zur Durchführung der Arbeit notwendigen Hilfskräfte, Werkzeuge und Materialien zur Verfügung stellt,

2. mit der Sorgfalt eines guten Familienvaters dafür zu sorgen, dass die Arbeit, was die Sicherheit und Gesundheit des Arbeitnehmers betrifft, unter angemessenen Bedingungen erfolgt und dass bei einem etwaigen Unfall Erste-Hilfe-Maßnahmen getroffen werden. Zu diesem Zweck muss dem Personal jederzeit ein Verbandskasten zur Verfügung stehen,

3. die Entlohnung zu den vereinbarten Bedingungen, zur vereinbarten Zeit und am vereinbarten Ort zu zahlen,

4. falls er sich verpflichtet hat, Kost und Logis zu gewähren, dem Arbeitnehmer eine angemessene Unterkunft und gesunde und ausreichende Kost zu bieten,

5. dem Arbeitnehmer die nötige Zeit zur Erfüllung seiner religiösen und seiner aus dem Gesetz hervorgehenden staatsbürgerlichen Pflichten zu gewähren,

6. der Aufnahme der Arbeitnehmer und insbesondere der jugendlichen Arbeitnehmer die erforderliche Aufmerksamkeit und Sorgfalt zu widmen,

7. mit der Sorgfalt eines guten Familienvaters für die dem Arbeitnehmer gehörenden Arbeitswerkzeuge und die persönlichen Gegenstände, die dieser zur Verwahrung hinterlassen muss, zu sorgen; der Arbeitgeber hat unter keinen Umständen das Recht, diese Arbeitswerkzeuge oder diese persönlichen Gegenstände zurückzubehalten.

[**Art. 20bis** - Muss der Arbeitnehmer seine Arbeit länger als einen Monat im Ausland ausüben, muss ihm der Arbeitgeber vor seiner Abreise ein Schriftstück aushändigen, in dem Folgendes angegeben ist:

- die Dauer der im Ausland ausgeübten Arbeit,
- die für die Auszahlung der Entlohnung festgelegte Währung,
- die mit dem Auftrag im Ausland eventuell verbundenen Vorteile,
- gegebenenfalls die Bedingungen für die Repatriierung des Arbeitnehmers.]

[*Art. 20bis eingefügt durch Art. 196 des G. vom 12. August 2000 (Belgisches Staatsblatt vom 31. August 2000)*]

Art. 21 - Bei Vertragsende ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer [...] [alle Sozialdokumente und] eine Bescheinigung, auf der lediglich das Beginn- und Enddatum des Vertrags und die Art der ausgeführten Arbeit angegeben sind, auszustellen.

Diese Bescheinigung darf keine anderen Vermerke enthalten, es sei denn, der Arbeitnehmer verlangt es ausdrücklich.

[*Art. 21 Abs. 1 abgeändert durch Art. 1 des G. vom 18. Juli 1985 (Belgisches Staatsblatt vom 31. August 1985)*]

Art. 22 - Der Arbeitgeber haftet für mangelhafte Ausführungen, die auf Mängel der von ihm zur Verfügung gestellten Rohstoffe, Daten, Gerätschaften oder Apparate zurückzuführen sind.

Art. 23 - [Vom Arbeitnehmer darf eine Sicherheitsleistung nur gemäß den Bestimmungen eines kollektiven Arbeitsabkommens oder, wenn ein solches Abkommen nicht vorhanden ist, gemäß den Bestimmungen eines innerhalb des Nationalen Arbeitsrates abgeschlossenen, durch Königlichen Erlass für allgemein verbindlich erklärten kollektiven Arbeitsabkommens verlangt werden.]

Jegliche Sicherheitsleistung, die dazu bestimmt ist, die Erfüllung der Verpflichtungen des Arbeitnehmers zu garantieren, muss bei der Belgischen Nationalbank, bei der Hinterlegungs- und Konsignationskasse, bei der Allgemeinen Spar- und Rentenkasse, beim Gemeindegeldkredit von Belgien, bei einer Bank oder bei einer privaten Sparkasse, die den Bestimmungen des Königlichen Erlasses vom 23. Juni 1967 unterliegt, hinterlegt werden.

Die Hinterlegung erfolgt auf den Namen des Arbeitnehmers mit Angabe der Zweckbestimmung.

Der Arbeitgeber hinterlegt die Sicherheitsleistung innerhalb von fünfzehn Tagen ab dem Datum, an dem der Betrag vom Arbeitnehmer gezahlt oder von seiner Entlohnung einbehalten worden ist.

Durch die alleinige Hinterlegung erhält der Arbeitgeber Vorzugsrecht auf die Sicherheitsleistung für jegliche Schulforderung, die sich aus der vollständigen oder teilweisen Nichterfüllung der Verpflichtungen des Arbeitnehmers ergibt.

Der Betrag der Sicherheitsleistung kann nur dann dem Arbeitnehmer zurückerstattet oder dem Arbeitgeber ausgezahlt werden, wenn die Vertragsparteien sich darüber einig sind oder wenn ein Auszug aus einer rechtskräftigen gerichtlichen Entscheidung vorgelegt wird.

Der Betrag der Sicherheitsleistung darf den Gegenwert der Entlohnung, die der Arbeitnehmer für sechs Monate bezieht, nicht übersteigen.

[*Art. 23 neuer Absatz 1 eingefügt durch Art. 2 des G. vom 18. Juli 1985 (Belgisches Staatsblatt vom 31. August 1985)*]

[**Art. 23bis** - Die Sicherheitsleistungen, die vor Inkrafttreten des vorliegenden Gesetzes hinterlegt worden sind, müssen den Bestimmungen der in Artikel 23 Absatz 1 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge erwähnten kollektiven Arbeitsabkommen angepasst werden, und zwar binnen einer Frist von sechs Monaten ab dem Tag, an dem der Arbeitgeber durch das kollektive Arbeitsabkommen gebunden ist.]

[*Art. 23bis eingefügt durch Art. 3 des G. vom 18. Juli 1985 (Belgisches Staatsblatt vom 31. August 1985)*]

Art. 24 - Mit einer Gefängnisstrafe von acht Tagen bis zu sechs Monaten und mit einer Geldbuße von 26 bis zu 500 [EUR] oder mit nur einer dieser Strafen wird belegt:

1. [jeder Arbeitgeber, der gegen die Bestimmungen der Absätze 2, 3, 4 und 7 von Artikel 23 verstößt,]
2. wer die Verpflichtung, Aktien, Zinsanteile oder irgendwelche Obligationen zu zeichnen, einzuzahlen oder zu kaufen, zur Voraussetzung für eine Einstellung oder sogar für die Gewährung von Preisnachlässen und Provisionen macht oder wer sich Geldbeträge in anderer Form als derjenigen der Sicherheitsleistung des Arbeitnehmers aushändigen lässt.

[Alle Bestimmungen von Buch I des Strafgesetzbuches, Kapitel VII einbegriffen, finden Anwendung auf die in Absatz 1 erwähnten Straftaten. Artikel 85 des vorerwähnten Gesetzbuches findet Anwendung auf die in Absatz 1 erwähnten Straftaten, ohne dass der Betrag der Geldbuße vierzig Prozent des in Absatz 1 erwähnten Mindestbetrags unterschreiten darf.]

[*Art. 24 Abs. 1 einleitende Bestimmung abgeändert durch Art. 2 des G. vom 26. Juni 2000 (Belgisches Staatsblatt vom 29. Juli 2000); Abs. 1 Nr. 1 ersetzt durch Art. 3 des G. vom 17. Juli 1985 (Belgisches Staatsblatt vom 31. August 1985); Abs. 2 eingefügt durch Art. 104 des G. vom 13. Februar 1998 (Belgisches Staatsblatt vom 19. Februar 1998)*]

Art. 25 - Jede Klausel, durch die sich der Arbeitgeber das Recht vorbehält, die Vertragsbedingungen einseitig zu ändern, ist nichtig.

KAPITEL III - *Aussetzung der Vertragserfüllung*

Art. 26 - Ereignisse höherer Gewalt haben nicht den Vertragsbruch zur Folge, wenn sie die Vertragserfüllung lediglich vorübergehend aussetzen.

Der Konkurs oder die notorische Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers und die zeitweilige oder endgültige Schließung eines Unternehmens infolge von Maßnahmen, die in Anwendung der Rechtsvorschriften oder Regelungen in Bezug auf den Umweltschutz getroffen werden, stellen als solche keine Ereignisse höherer Gewalt dar, die den Verpflichtungen der Parteien ein Ende setzen.

Art. 27 - Folgende Personen haben Anrecht auf die Entlohnung, die ihnen zugestanden hätte, wenn sie ihre tägliche Aufgabe normal hätten verrichten können: Arbeitnehmer, die [zum Zeitpunkt, zu dem sie sich zur Arbeit begeben,] arbeitsfähig sind und

1. die, obwohl sie sich normal zu ihrem Arbeitsplatz begeben, dort erst verspätet oder gar nicht eintreffen, sofern diese Verspätung oder Abwesenheit auf ein von ihrem Willen unabhängiges Ereignis zurückzuführen ist, das auf dem Weg zur Arbeit eintrat,

2. die, außer im Fall eines Streiks, aus einem von ihrem Willen unabhängigen Grund entweder die Arbeit nicht aufnehmen können, obwohl sie sich normal zum Arbeitsplatz begeben hatten, oder die Arbeit, mit der sie beschäftigt waren, nicht fortsetzen können,

[3. die, da sie nicht die Bedingungen erfüllen, um mittels Vollmacht zu wählen, der Arbeit fernbleiben für die Zeit, die sie benötigen, um ihre Wahlpflicht im belgischen Staatsgebiet auszuüben.]

Nach gleich lautender und einstimmiger Stellungnahme der zuständigen paritätischen Kommission oder des Nationalen Arbeitsrates kann der König von den Bestimmungen von Absatz 1 abweichen.

[Art. 27 Abs. 1 einleitende Bestimmung abgeändert durch Art. 4 § 1 des G. vom 18. Juli 1985 (Belgisches Staatsblatt vom 31. August 1985); Abs. 1 Nr. 3 eingefügt durch Art. 4 § 2 des G. vom 18. Juli 1985 (Belgisches Staatsblatt vom 31. August 1985)]

Art. 28 - Die Vertragserfüllung wird ausgesetzt:

1. im Falle der Schließung des Unternehmens während des Jahresurlaubs und während des vom Arbeitnehmer außerhalb dieses Zeitraums der Schließung des Unternehmens genommenen Jahresurlaubs,

2. [während der in den Artikeln 39 und 42 bis 43bis des Gesetzes vom 16. März 1971 über die Arbeit erwähnten Urlaubs- und Arbeitsunterbrechungsperioden,]

[2bis. während der in Artikel 39bis des Gesetzes vom 16. März 1971 über die Arbeit erwähnten Abwesenheitsdauer,]

3. [während der Zeit, in der der Arbeitnehmer als Sozialgerichtsrat oder Sozialrichter bei den Arbeitsgerichtshöfen und Arbeitsgerichten tagen muss,]

4. während des Fernbleibens des Arbeitnehmers von der Arbeit in Anwendung:

a) des Gesetzes vom 1. Juli 1963 zur Gewährung einer Vergütung für sozialen Aufstieg,

b) [von Kapitel IV Abschnitt 6 des Sanierungsgesetzes vom 22. Januar 1985 zur Festlegung sozialer Bestimmungen,]

c) des Gesetzes vom 19. Juli 1976 zur Einführung eines Urlaubs für die Ausübung eines politischen Mandats,

[5. während der Dauer der Abwesenheit des Arbeitnehmers, gegen den zeitweilige freiheitsentziehende Maßnahmen verhängt worden sind.]

[Art. 28 einziger Absatz Nr. 2 ersetzt durch Art. 11 Buchstabe A) des G. vom 3. April 1995 (Belgisches Staatsblatt vom 10. Mai 1995); einziger Absatz Nr. 2bis eingefügt durch Art. 11 Buchstabe B) des G. vom 3. April 1995 (Belgisches Staatsblatt vom 10. Mai 1995); einziger Absatz Nr. 3 ersetzt durch Art. 4 des G. vom 17. Juli 1985 (Belgisches Staatsblatt vom 31. August 1985); einziger Absatz Nr. 4 einziger Absatz Buchstabe b) ersetzt durch Art. 139 § 1 des G. vom 22. Januar 1985 (Belgisches Staatsblatt vom 24. Januar 1985, Err. vom 24. April 1990); einziger Absatz Nr. 5 eingefügt durch Art. 1 des G. vom 29. November 1983 (Belgisches Staatsblatt vom 21. Dezember 1983)]

Art. 29 - Die Vertragserfüllung wird ausgesetzt:

1. während der Zeiträume der Einberufung beziehungsweise Wiedereinberufung des Arbeitnehmers zum Wehrdienst,

2. während des Aufenthalts des Arbeitnehmers in einem Rekrutierungs- und Auswahlzentrum,

3. während der Unterbringung zur Beobachtung in einer Gesundheitseinrichtung der Armee,

4. während des Aufenthalts in einem Militärkrankenhaus infolge eines Unfalls, der sich im Laufe einer ärztlichen Untersuchung oder einer Auswahlprüfung zugetragen hat, oder infolge einer Krankheit, die dabei eingetreten ist oder sich dabei verschlimmert hat,

5. für die Dauer der Anwendung von Artikel 2 § 5 und von Kapitel XIII der am 30. April 1962 koordinierten Milizgesetze beim Zivilschutz geleisteten Dienstes,

6. während der Zugehörigkeit zum Militär infolge einer bei Ablauf der Dienstzeit einsetzenden Neuverpflichtung, sofern die Dauer dieser Neuverpflichtung die Gesamtdauer der Dienstzeit nicht über den in Artikel 66 § 1 Absatz 1 der vorerwähnten Milizgesetze festgelegten Termin hinaus ausdehnt,

7. während der Ableistung des Dienstes, der den Dienstverweigerern aus Gewissensgründen durch [den Königlichen Erlass vom 20. Februar 1980 zur Koordinierung der Gesetze über das Statut der Dienstverweigerer aus Gewissensgründen] auferlegt ist,

[8. während des Aufenthalts des Arbeitnehmers als Dienstverweigerer aus Gewissensgründen im Verwaltungsgesundheitsdienst oder in einer der gemäß dem Königlichen Erlass vom 20. Februar 1980 zur Koordinierung der Gesetze über das Statut der Dienstverweigerer aus Gewissensgründen bezeichneten Pflegeeinrichtungen.]

[Art. 29 einziger Absatz Nr. 7 abgeändert durch Art. 5 § 1 des G. vom 17. Juli 1985 (Belgisches Staatsblatt vom 31. August 1985); einziger Absatz Nr. 8 eingefügt durch Art. 5 § 2 des G. vom 17. Juli 1985 (Belgisches Staatsblatt vom 31. August 1985)]

Art. 30 - [§ 1] - Der Arbeitnehmer hat das Recht, bei familiären Ereignissen, zur Erfüllung staatsbürgerlicher Pflichten oder ziviler Aufgaben und bei [Erscheinen vor Gericht] mit Fortzahlung des normalen Lohns der Arbeit fernzubleiben.

Um Anrecht auf seine Entlohnung zu haben, muss der Arbeitnehmer den Arbeitgeber im Voraus benachrichtigen; hat er hierzu keine Gelegenheit, ist er verpflichtet, Letzteren binnen kürzester Zeit zu informieren; er hat seinen Urlaub für die Zwecke zu verwenden, für die er ihm gewährt worden ist.

Unbeschadet der günstigeren Bestimmungen individueller oder kollektiver Arbeitsabkommen legt der König nach Stellungnahme des Nationalen Arbeitsrates fest, welche familiären Ereignisse, staatsbürgerlichen Pflichten und zivilen Aufgaben und welche Formen des Erscheinens vor Gericht zur Anwendung von Absatz 1 führen. Unter denselben Bedingungen legt der König für die Gesamtheit der Arbeitnehmer die Anzahl Tage fest, während deren der Arbeitnehmer mit Lohnfortzahlung der Arbeit fernbleiben darf. Darüber hinaus kann Er Bedingungen in Sachen regelmäßige Anwesenheit festlegen.

[§ 2 - Der Arbeitnehmer hat das Recht, anlässlich der Geburt eines Kindes, dessen Abstammung ihm gegenüber feststeht, während zehn Tagen, die er innerhalb von dreißig Tagen ab dem Tag der Entbindung zu wählen hat, der Arbeit fernzubleiben.

Während der ersten drei Abwesenheitstage wird dem Arbeitnehmer die Entlohnung fortgezahlt.

Während der folgenden sieben Tage hat der Arbeitnehmer Anrecht auf eine Entschädigung, deren Betrag vom König bestimmt wird und die ihm im Rahmen der Gesundheitspflege und Entschädigungsversicherung gezahlt wird.]

[...]

[§ 3] - Der König kann durch einen im Ministerrat beratenen Königlichen Erlass Sondermodalitäten für die Anwendung des in [§ 2] erwähnten Rechts festlegen, was bestimmte Arbeitnehmer betrifft, die nicht im Rahmen einer Fünftagewocherregelung beschäftigt sind. In diesem Fall kann Er erklären, dass die Bestimmung von Artikel 4 § 2 des Gesetzes vom 17. März 1987 zur Einführung neuer Arbeitsregelungen in den Unternehmen keine Anwendung findet.]

[Art. 30 § 1 nummeriert durch Art. 27 des G. vom 10. August 2001 (Belgisches Staatsblatt vom 15. September 2001); § 1 Abs. 1 abgeändert durch Art. 6 des G. vom 18. Juli 1985 (Belgisches Staatsblatt vom 31. August 1985); § 2 eingefügt durch Art. 27 des G. vom 10. August 2001 (Belgisches Staatsblatt vom 15. September 2001); früherer Paragraph 3 eingefügt durch Art. 29 des G. vom 10. August 2001 (Belgisches Staatsblatt vom 15. September 2001) und aufgehoben durch Art. 292 Nr. 1 des G. vom 9. Juli 2004 (Belgisches Staatsblatt vom 15. Juli 2004); früherer Paragraph 4 eingefügt durch Art. 95 des G. vom 2. August 2002 (Belgisches Staatsblatt vom 29. August 2002, Err. vom 4. Oktober 2002), unnummeriert zu § 3 und abgeändert durch Art. 292 Nr. 2 des G. vom 9. Juli 2004 (Belgisches Staatsblatt vom 15. Juli 2004)]

[Art. 30bis - Der Arbeitnehmer hat das Recht, der Arbeit aus zwingenden Gründen fernzubleiben.

Die Modalitäten für die Ausübung dieses Rechts und insbesondere die Abwesenheitsdauer, die dafür in Betracht kommenden Ereignisse und gegebenenfalls die Anzahl dieser Abwesenheitstage werden durch ein innerhalb des Nationalen Arbeitsrates abgeschlossenes kollektives Arbeitsabkommen und, was die Arbeitnehmer betrifft, auf die dieses kollektive Arbeitsabkommen keine Anwendung findet, vom König festgelegt.

Unbeschadet günstigerer Bestimmungen kann der König für die Arbeitnehmer, auf die das innerhalb des Nationalen Arbeitsrates abgeschlossene kollektive Arbeitsabkommen keine Anwendung findet, die Anzahl Tage festlegen, während deren der Arbeitnehmer mit Lohnfortzahlung der Arbeit fernbleiben darf.]

[Art. 30bis eingefügt durch Art. 1 des G. vom 29. Mai 1991 (Belgisches Staatsblatt vom 10. Juli 1991)]

[Art. 30ter - § 1 - Der Arbeitnehmer, der im Rahmen einer Adoption ein Kind in seine Familie aufnimmt, hat während eines ununterbrochenen Zeitraums von höchstens sechs Wochen, wenn das Kind am Anfang des Urlaubs jünger als drei Jahre ist, und von höchstens vier Wochen in den anderen Fällen Recht auf einen Adoptionsurlaub, um sich um dieses Kind zu kümmern. Wenn der Arbeitnehmer sich dafür entscheidet, die im Rahmen des Adoptionsurlaubs vorgesehene Maximalanzahl Wochen nicht in Anspruch zu nehmen, muss der Urlaub mindestens eine Woche oder ein Vielfaches einer Woche betragen.

Damit dieses Recht auf Adoptionsurlaub ausgeübt werden kann, muss dieser Urlaub innerhalb von zwei Monaten nach der Eintragung des Kindes als Mitglied des Haushalts des Arbeitnehmers ins Bevölkerungs- oder Fremdenregister seiner Wohngemeinde beginnen.

Die Höchstdauer des Adoptionsurlaubs wird verdoppelt, wenn das Kind unter einer körperlichen oder geistigen Unfähigkeit von mindestens sechsundsechzig Prozent oder an einer Krankheit leidet, die zur Folge hat, dass mindestens vier Punkte im Pfeiler 1 der sozialmedizinischen Tabelle im Sinne der Kinderzulagenregelung zuerkannt werden.

Die Ausübung des Rechts auf Adoptionsurlaub endet, sobald das Kind das Alter von acht Jahren im Laufe des Urlaubs erreicht.

§ 2 - Während des Adoptionsurlaubs hat der Arbeitnehmer Anrecht auf eine Entschädigung, deren Betrag vom König bestimmt wird und die ihm im Rahmen der Gesundheitspflege und Entschädigungsversicherung gezahlt wird.

Der König kann ebenfalls bestimmen, dass der Arbeitnehmer für einen Teil des Adoptionsurlaubs seinen Anspruch auf Entlohnung zu Lasten des Arbeitgebers behält.

§ 3 - Der Arbeitnehmer, der von seinem Recht auf Adoptionsurlaub Gebrauch machen will, muss seinen Arbeitgeber mindestens einen Monat im Voraus schriftlich davon in Kenntnis setzen.

Die Notifizierung erfolgt durch Einschreiben oder durch Aushändigung eines Schriftstücks, dessen Duplikat vom Arbeitgeber als Empfangsbestätigung unterschrieben wird. In der Notifizierung werden Beginn- und Enddatum des Adoptionsurlaubs angegeben.

Spätestens zum Zeitpunkt, wo der Adoptionsurlaub beginnt, reicht der Arbeitnehmer beim Arbeitgeber die Dokumente zum Beweis des Ereignisses ein, das das Recht auf Adoptionsurlaub eröffnet.

§ 4 - Während eines Zeitraums, der zwei Monate vor Beginn des Adoptionsurlaubs beginnt und einen Monat nach dessen Ende abläuft, darf der Arbeitgeber keine Handlung vornehmen, die darauf abzielt, den Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers, der von seinem Recht auf Adoptionsurlaub Gebrauch macht, einseitig zu beenden, außer aus Gründen, die der Inanspruchnahme dieses Adoptionsurlaubs fremd sind.

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 drei Monaten entspricht, unbeschadet der Entschädigungen, die dem Arbeitnehmer im Fall eines Bruchs des Arbeitsvertrags zustehen.

Diese Entschädigung darf nicht mit anderen Entschädigungen kumuliert werden, die im Rahmen eines Verfahrens zum besonderen Entlassungsschutz vorgesehen sind.]

[Art. 30ter eingefügt durch Art. 293 des G. vom 9. Juli 2004 (Belgisches Staatsblatt vom 15. Juli 2004)]

Art. 31 - [§ 1 - Die infolge einer Krankheit oder eines Unfalls bestehende Unmöglichkeit für den Arbeitnehmer, seine Arbeit zu verrichten, führt zur Aussetzung der Vertragserfüllung.

§ 2 - Der Arbeitnehmer muss seinen Arbeitgeber unverzüglich von seiner Arbeitsunfähigkeit in Kenntnis setzen.

Wenn ein kollektives Arbeitsabkommen oder die Arbeitsordnung es vorschreibt oder wenn der Arbeitgeber bei Nichtvorhandensein einer solchen Vorschrift darum bittet, legt der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber ein ärztliches Attest vor. Auf dem ärztlichen Attest werden die Arbeitsunfähigkeit und deren vermutliche Dauer angegeben; außerdem wird vermerkt, ob sich der Arbeitnehmer im Hinblick auf eine Kontrolle gegebenenfalls zu einem anderen Ort begeben darf.

Außer bei höherer Gewalt sendet der Arbeitnehmer das ärztliche Attest zu oder gibt er es im Unternehmen ab, und zwar innerhalb von zwei Werktagen ab dem Tag der Arbeitsunfähigkeit oder ab dem Tag des Empfangs der Aufforderung, es sei denn, eine andere Frist ist durch ein kollektives Arbeitsabkommen oder durch die Arbeitsordnung festgelegt. Wenn das Attest nach Ablauf der vorgeschriebenen Frist vorgelegt wird, kann dem Arbeitnehmer das Recht auf die in den Artikeln 52, 70, 71 und 112 erwähnte Entlohnung für die der Abgabe oder Zusendung des Attests vorangehenden Tage der Arbeitsunfähigkeit verweigert werden.

§ 3 - Außerdem darf der Arbeitnehmer es nicht ablehnen, einen vom Arbeitgeber beauftragten und bezahlten Arzt, der den Bestimmungen des Gesetzes vom 13. Juni 1999 über die Kontrollmedizin genügt, nachstehend Kontrollarzt genannt, zu empfangen oder sich von ihm untersuchen zu lassen. Abgesehen von den Fällen, in denen der Arzt, der dem Arbeitnehmer das ärztliche Attest ausgestellt hat, der Meinung ist, dass es dem Arbeitnehmer aufgrund seines Gesundheitszustands nicht möglich ist, sich fortzubewegen, muss der Arbeitnehmer, wenn er dazu aufgefordert wird, beim Kontrollarzt vorstellig werden. Die Fahrtkosten des Arbeitnehmers gehen zu Lasten des Arbeitgebers.

Der Kontrollarzt prüft nach, ob der Arbeitnehmer wirklich arbeitsunfähig ist, und überprüft die vermutliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit und gegebenenfalls die anderen medizinischen Daten, sofern diese im Hinblick auf die Anwendung der Bestimmungen des vorliegenden Gesetzes notwendig sind; alle anderen Feststellungen unterliegen weiterhin dem Berufsgeheimnis.

Der Kontrollarzt übt sein Amt gemäß den Bestimmungen von Artikel 3 des Gesetzes vom 13. Juni 1999 über die Kontrollmedizin aus.

§ 4 - Der Kontrollarzt gibt dem Arbeitnehmer so früh wie möglich, gegebenenfalls nach Konsultierung des Arztes, der das in § 2 erwähnte ärztliche Attest ausgestellt hat, seine schriftlichen Feststellungen ab. Kann der Arbeitnehmer zu diesem Zeitpunkt sein Einverständnis zu den Feststellungen des Kontrollarztes nicht geben, wird dies von Letzterem auf dem vorerwähnten Schriftstück vermerkt. Ab dem Datum der ersten ärztlichen Kontrolluntersuchung, zu der der Arbeitnehmer aufgefordert wurde, oder ab dem Datum des ersten Hausbesuchs des Kontrollarztes kann dem Arbeitnehmer das Recht auf die in den Artikeln 52, 70, 71, 112, 119.10 und 119.12 erwähnte Entlohnung verweigert werden, außer für den Arbeitsunfähigkeitszeitraum, für den es keine Beanstandung gibt.

§ 5 - Unbeschadet der Zuständigkeit der Gerichtshöfe und Gerichte werden die Streitsachen medizinischer Art, die zwischen dem Arbeitnehmer und dem Kontrollarzt auftreten, durch ein Schiedsverfahren beigelegt. Die Entscheidung, die in diesem Schiedsverfahren ergeht, ist endgültig und für die Parteien verbindlich.

Innerhalb von zwei Werktagen nach Abgabe der in § 4 erwähnten Feststellungen durch den Kontrollarzt kann die zuerst handelnde Partei im Hinblick auf die Beilegung der medizinischen Streitsache einen Schiedsarzt bestimmen, der den Bestimmungen des Gesetzes vom 13. Juni 1999 über die Kontrollmedizin genügt und der, sofern binnen der vorerwähnten Frist keine Einigung über die Bestimmung des Schiedsarztes erzielt werden kann, auf der in Ausführung des vorerwähnten Gesetzes aufgestellten Liste steht. Der Arbeitgeber kann den Kontrollarzt und der Arbeitnehmer kann den Arzt, der das ärztliche Attest ausgestellt hat, ausdrücklich ermächtigen, den Schiedsarzt zu bestimmen.

Der Schiedsarzt führt die ärztliche Untersuchung aus und befindet innerhalb von drei Werktagen nach seiner Bestimmung über die medizinische Streitsache. Alle anderen Feststellungen unterliegen weiterhin dem Berufsgeheimnis.

Die mit diesem Verfahren verbundenen Kosten und die eventuellen Fahrtkosten des Arbeitnehmers gehen zu Lasten der unterlegenen Partei. Der König legt die Verfahrenskosten fest.

Der Schiedsarzt informiert den Arzt, der das ärztliche Attest ausgestellt hat, und den Kontrollarzt über seine Entscheidung. Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer werden schriftlich per Einschreibebrief darüber informiert.

§ 6 - Unbeschadet der Bestimmung von § 4 ist die in den Artikeln 52, 70, 71, 112, 119.10 und 119.12 vorgesehene Entlohnung für den Zeitraum, für den der Arbeitnehmer infolge der Beilegung der Streitsache als arbeitsunfähig anerkannt worden ist, geschuldet.

§ 7 - Nach Stellungnahme des zuständigen paritätischen Organs kann der König ein Schiedsverfahren festlegen, das von den Bestimmungen von § 5 abweicht.

§ 8 - Für die Arbeitgeber und ihre Arbeitnehmer, auf die das Gesetz vom 5. Dezember 1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen keine Anwendung findet, kann der König ein Verfahren festlegen, das von den Bestimmungen von § 2 abweicht.]

[Art. 31 ersetzt durch Art. 8 des G. vom 13. Juni 1999 (Belgisches Staatsblatt vom 13. Juli 1999)]

KAPITEL IV - Vertragsende

Art. 32 - Unbeschadet der allgemeinen Arten des Erlöschens von Verpflichtungen enden die Verpflichtungen, die sich aus den vorliegendem Gesetz unterliegenden Verträgen ergeben,

1. durch Ablauf der Laufzeit,
2. durch Abschluss der Arbeit, zu deren Durchführung der Vertrag abgeschlossen wurde,
3. durch den Willen einer der Parteien, wenn der Vertrag auf unbestimmte Zeit abgeschlossen wurde oder wenn ein schwerwiegender Grund zur Beendigung des Vertrags vorliegt,
4. durch den Tod des Arbeitnehmers,
5. durch höhere Gewalt.

Art. 33 - Der Tod des Arbeitgebers beendet den Vertrag nicht. Wenn dieser Tod jedoch die Beendigung der Tätigkeit zur Folge hat, für die der Arbeitnehmer eingestellt worden war, oder wenn der Vertrag im Hinblick auf eine persönliche Zusammenarbeit geschlossen worden war, entscheidet der Richter nach Billigkeit, ob eine Entschädigung zu zahlen ist, und bestimmt er deren Höhe.

Art. 34 - [...]

[Art. 34 aufgehoben durch Art. 6 des G. vom 17. Juli 1985 (Belgisches Staatsblatt vom 31. August 1985)]

Art. 35 - Jede Partei kann den Vertrag aus einem schwerwiegenden Grund, der dem Ermessen des Richters überlassen bleibt, und unbeschadet jedes eventuellen Schadenersatzes ohne Kündigungsfrist oder vor Ablauf der Laufzeit kündigen.

Als schwerwiegender Grund gilt jeder schwerwiegende Fehler, der jede berufliche Zusammenarbeit zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer sofort und definitiv unmöglich macht.

Eine Kündigung aus schwerwiegendem Grund darf nicht mehr ohne Kündigungsfrist oder vor Ablauf der Laufzeit erfolgen, wenn der die Kündigung rechtfertigende Sachverhalt der kündigenden Partei seit mindestens drei Werktagen bekannt ist.

[Zur Rechtfertigung einer Kündigung ohne Kündigungsfrist oder vor Ablauf der Laufzeit kann lediglich ein innerhalb von drei Werktagen nach der Kündigung notifizierter schwerwiegender Grund geltend gemacht werden.]

[Zur Vermeidung der Nichtigkeit muss die Notifizierung des schwerwiegenden Grundes durch Einschreiben oder Gerichtsvollzieherurkunde erfolgen.

Diese Notifizierung kann ebenfalls durch die Aushändigung eines Schriftstücks an die andere Partei erfolgen.

Die von dieser Partei auf dem Duplikat des Schriftstücks angebrachte Unterschrift gilt nur als Empfangsbestätigung für diese Notifizierung.

Die Partei, die einen schwerwiegenden Grund geltend macht, muss diesen nachweisen und ebenfalls den Beweis erbringen, dass sie die in den Absätzen 3 und 4 vorgesehenen Fristen eingehalten hat.]

[Art. 35 Abs. 4 ersetzt und Abs. 5 bis 8 eingefügt durch Art. 7 des G. vom 18. Juli 1985 (Belgisches Staatsblatt vom 31. August 1985)]

Art. 36 - Nichtig sind alle Klauseln, die vorsehen, dass die Eheschließung, die Mutterschaft oder das Erreichen des Alters der gesetzlichen oder vertraglichen Pension den Vertrag beendet.

[Art. 36bis - Nichtig sind alle Klauseln des Arbeitsvertrags, aufgrund deren der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag ohne Kündigungsfrist oder vor Ablauf der Laufzeit kündigen darf, wenn die Entlohnung des Arbeitnehmers infolge eines im Gesetz vom 12. Juni 1991 über den Verbraucherkredit bestimmten Kreditvertrags gepfändet wird.]

[Art. 36bis eingefügt durch Art. 112 des G. vom 12. Juni 1991 (Belgisches Staatsblatt vom 9. Juli 1991)]

Art. 37 - [§ 1] - Ist der Vertrag auf unbestimmte Zeit abgeschlossen worden, hat jede Partei das Recht, ihn unter Einhaltung einer Kündigungsfrist zu kündigen.

[Zur Vermeidung der Nichtigkeit muss die Notifizierung der Kündigung Beginn und Dauer der Kündigungsfrist angeben.

Wird die Kündigung vom Arbeitnehmer ausgesprochen, erfolgt deren Notifizierung zur Vermeidung der Nichtigkeit durch die Aushändigung eines Schriftstücks an den Arbeitgeber. Die vom Arbeitgeber auf dem Duplikat des Schriftstücks angebrachte Unterschrift gilt nur als Empfangsbestätigung für diese Notifizierung. Die Notifizierung kann ebenfalls durch Einschreiben, das am dritten Werktag nach seiner Aufgabe wirksam wird, oder durch Gerichtsvollzieherurkunde erfolgen.

Wird die Kündigung vom Arbeitgeber ausgesprochen, kann deren Notifizierung zur Vermeidung der Nichtigkeit nur durch Einschreiben, das am dritten Werktag nach seiner Aufgabe wirksam wird, oder durch Gerichtsvollzieherurkunde erfolgen, wobei die Nichtigkeit vom Arbeitnehmer nicht gedeckt werden kann und von Amts wegen vom Richter festgestellt wird.]

[§ 2 - Ist der Vertrag im Rahmen der in Artikel 6 § 1 römisch IX Nr. 2 des Sondergesetzes vom 8. August 1980 zur Reform der Institutionen erwähnten Wiederbeschäftigungsprogramme auf bestimmte Zeit abgeschlossen worden, hat der Arbeitnehmer das Recht, ihn unter Einhaltung einer Kündigungsfrist zu kündigen. Die für die Kündigung erforderlichen Angaben und die Notifizierungsmodalitäten entsprechen den Bestimmungen von § 1.]

[Art. 37 § 1 nummeriert durch Art. 115 des G. vom 20. Juli 1991 (II) (Belgisches Staatsblatt vom 1. August 1991); § 1 Abs. 2 bis 4 ersetzt durch Art. 73 des G. vom 7. November 1987 (Belgisches Staatsblatt vom 17. November 1987); § 2 eingefügt durch Art. 115 des G. vom 20. Juli 1991 (II) (Belgisches Staatsblatt vom 1. August 1991)]

Art. 38 - § 1 - Der Arbeitnehmer kann den Vertrag während der Aussetzung seiner Erfüllung im Sinne [der Artikel 28 Nr. 1, 2 und 5], 29 und 31 kündigen.

Falls der Arbeitnehmer vor oder während der Vertragsaussetzung kündigt, läuft die Kündigungsfrist während dieser Aussetzung.

§ 2 - Unbeschadet der Bestimmungen von § 3 des vorliegenden Artikels und von Artikel 40 des Gesetzes vom 16. März 1971 über die Arbeit kann die Kündigung in den in § 1 erwähnten Fällen auch vom Arbeitgeber während der Aussetzung der Vertragserfüllung ausgesprochen werden.

Falls der Arbeitgeber vor oder während der Vertragsaussetzung kündigt, läuft die Kündigungsfrist während dieser Aussetzung nicht.

§ 3 - Außer im Falle eines schwerwiegenden Grundes im Sinne von Artikel 35 oder eines ausreichenden Grundes im Sinne von Absatz 2 des vorliegenden Paragraphen darf der Arbeitgeber, selbst wenn er die für die Kündigung geltenden Bestimmungen beachtet, keine Handlung vornehmen, die darauf abzielt, den auf unbestimmte Zeit abgeschlossenen Vertrag einseitig zu beenden, und zwar:

1. [während der Dauer der in Artikel 29 Nr. 1 bis 5, 7 und 8 vorgesehenen Ereignisse,]
2. während der Dauer der in Artikel 29 Nr. 6 erwähnten Neuverpflichtung, wenn der Arbeitgeber spätestens einen Monat vor Beginn der Neuverpflichtung vom Arbeitnehmer ordnungsgemäß davon in Kenntnis gesetzt worden ist,
3. ab dem Augenblick, wo der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer über das Datum der Einberufung zu einem Rekrutierungs- oder Auswahlzentrum [beziehungsweise zu einem Verwaltungsgesundheitsdienst oder zu einer der gemäß dem Königlichen Erlass vom 20. Februar 1980 zur Koordinierung der Gesetze über das Statut der Dienstverweigerer aus Gewissensgründen vom König bezeichneten Pflegeeinrichtungen] oder über das Datum der eigentlichen Einberufung beziehungsweise Wiedereinberufung zum Wehrdienst informiert worden ist, bis zum Datum dieser Einberufung beziehungsweise Wiedereinberufung,
4. ab dem Augenblick, wo der Arbeitnehmer auf unbestimmte Zeit beurlaubt wird, bis zum Ablauf einer Frist von einem Monat ab dem Datum dieser Beurlaubung.

Ausreichend ist der Grund, der als solcher vom Richter anerkannt worden ist und dessen Art und Ursprung den in Artikel 29 erwähnten Ereignissen fremd sind.

Die Bestimmungen des ersten Absatzes des vorliegenden Paragraphen finden keine Anwendung auf die Probezeit im Sinne der Artikel 48, 67 und 109.

[Art. 38 § 1 Abs. 1 abgeändert durch Art. 2 des G. vom 29. November 1983 (Belgisches Staatsblatt vom 21. Dezember 1983); § 3 Abs. 1 Nr. 1 ersetzt durch Art. 7 § 1 des G. vom 17. Juli 1985 (Belgisches Staatsblatt vom 31. August 1985); § 3 Abs. 1 Nr. 3 abgeändert durch Art. 7 § 2 des G. vom 17. Juli 1985 (Belgisches Staatsblatt vom 31. August 1985)]

Art. 38bis - Bei einer vom Arbeitgeber ausgesprochenen Kündigung läuft die Kündigungsfrist nicht während der Ausgleichsruhetage, die in Anwendung von Artikel 26bis des Gesetzes vom 16. März 1971 über die Arbeit [und von Artikel 8 § 3 des Gesetzes vom 14. Dezember 2000 zur Festlegung bestimmter Aspekte der Arbeitszeitgestaltung im öffentlichen Sektor] gewährt werden.]

[Art. 38bis eingefügt durch Art. 15 des K.E. Nr. 225 vom 7. Dezember 1983 (Belgisches Staatsblatt vom 15. Dezember 1983) und abgeändert durch Art. 2 des G. vom 22. April 2003 (Belgisches Staatsblatt vom 13. Mai 2003)]

Art. 39 - § 1 - Ist der Vertrag auf unbestimmte Zeit abgeschlossen worden, ist die Partei, die den Vertrag ohne schwerwiegenden Grund oder ohne Einhaltung der in den Artikeln 59, 82, 83, 84 und 115 festgelegten Kündigungsfrist kündigt, dazu verpflichtet, der anderen Partei eine Entschädigung in Höhe der laufenden Entlohnung zu zahlen, die entweder der ganzen oder der restlichen Dauer der Kündigungsfrist entspricht. Die Entschädigung stimmt jedoch immer mit dem Betrag der laufenden Entlohnung, die der Dauer der Kündigungsfrist entspricht, überein, wenn die Kündigung vom Arbeitgeber und unter Missachtung der Bestimmungen von Artikel 38 § 3 des vorliegenden Gesetzes oder von Artikel 40 des Gesetzes vom 16. März 1971 über die Arbeit ausgesprochen wird.

Die Entlassungsentschädigung umfasst nicht nur die laufende Entlohnung, sondern auch die aufgrund des Vertrags erworbenen Vorteile.

§ 2 - Unbeschadet der Bestimmungen von § 1 ist der Arbeitgeber, der im Laufe eines der in Artikel 29 Nr. 1, 6 und 7 und in Artikel 38 § 3 Absatz 1 Nr. 3 und 4 erwähnten Zeiträume die Bestimmungen von Artikel 38 § 3 nicht beachtet, dazu verpflichtet, eine Entschädigung in Höhe der normalen Entlohnung zu zahlen, die für die in Artikel 38 § 3 Absatz 1 Nr. 3 und 4 erwähnten Zeiträume oder Teilzeiträume geschuldet wird, während deren der Arbeitnehmer nicht beschäftigt war.

Diese Entschädigung darf jedoch den der Entlohnung von drei Monaten entsprechenden Betrag, wenn es sich um einen Arbeiter oder Hausangestellten handelt, oder den der Entlohnung von sechs Monaten entsprechenden Betrag, wenn es sich um einen Angestellten oder Handelsvertreter handelt, nicht übersteigen.

§ 3 - Unbeschadet der Bestimmungen von § 1 ist der Arbeitgeber, der die Bestimmungen von Artikel 40 des Gesetzes vom 16. März 1971 über die Arbeit nicht beachtet, dazu verpflichtet, die in Absatz 3 des vorerwähnten Artikels 40 vorgesehene Entschädigung zu zahlen.

Art. 39bis - § 1 - Der Arbeitgeber kann die in Artikel 39 § 1 erwähnte Entlassungsentschädigung in Monatsraten zahlen, wenn die Kündigung von einem Unternehmen in Schwierigkeiten oder von einem Unternehmen, das außergewöhnlich ungünstigen wirtschaftlichen Umständen zu begeben hat, vorgenommen wird.

Der König bestimmt durch einen im Ministerrat beratenen Erlass und nach Stellungnahme des Nationalen Arbeitsrates, was unter Unternehmen in Schwierigkeiten oder Unternehmen, das außergewöhnlich ungünstigen wirtschaftlichen Umständen zu begeben hat, zu verstehen ist.

§ 2 - Die monatlich ausgezahlte Entlassungsentschädigung ist an die Entwicklung des Verbraucherpreisindexes gebunden, und zwar gemäß denselben Modalitäten wie denen, die auf die Entlohnung des Arbeitnehmers Anwendung fanden, dessen Vertrag beendet ist.]

[Art. 39bis eingefügt durch Art. 60 des G. vom 22. Januar 1985 (Belgisches Staatsblatt vom 24. Januar 1985)]

Art. 40 - § 1 - Ist der Vertrag auf bestimmte Zeit oder für eine genau bestimmte Arbeit abgeschlossen worden, ist die Partei, die den Vertrag vor Ablauf der Laufzeit und ohne schwerwiegenden Grund kündigt, dazu verpflichtet, der anderen Partei eine Entschädigung zu zahlen, die dem Betrag der Entlohnung entspricht, die bis zum Vertragsablauf noch zu zahlen blieb, wobei dieser Betrag jedoch das Doppelte der Entlohnung nicht übersteigen darf, die der Dauer der Kündigungsfrist entspricht, die hätte eingehalten werden müssen, wenn der Vertrag auf unbestimmte Zeit abgeschlossen worden wäre.

§ 2 - Unbeschadet der Bestimmungen von § 1 ist der Arbeitgeber, der die Bestimmungen von Artikel 40 des Gesetzes vom 16. März 1971 über die Arbeit nicht beachtet, dazu verpflichtet, die in Absatz 3 des vorerwähnten Artikels 40 vorgesehene Entschädigung zu zahlen.

Art. 41 - Während der Kündigungsfrist darf der Arbeitnehmer unter den in den Artikeln 64, 85 und 115 festgelegten Bedingungen mit Lohnfortzahlung der Arbeit fernbleiben, um eine neue Beschäftigung zu suchen.

[Die Bestimmung des ersten Absatzes findet Anwendung auf den Teilzeitarbeitnehmer, jedoch lediglich im Verhältnis zur Dauer seiner Arbeitsleistungen.]

[Art. 41 Abs. 2 eingefügt durch Art. 2 des G. vom 23. Juni 1981 (Belgisches Staatsblatt vom 1. September 1981)]

Art. 42 - Die Ausgleichsquittung, die der Arbeitnehmer bei Vertragsende übergibt, bedeutet für ihn nicht, dass er damit auf seine Rechte verzichtet.

KAPITEL V - Besondere Bestimmungen in Bezug auf minderjährige Arbeitnehmer

Art. 43 - [...]

Der [...] minderjährige Arbeitnehmer ist befähigt, mit der ausdrücklichen oder stillschweigenden Erlaubnis seines Vaters, seiner Mutter oder seines Vormunds einen Arbeitsvertrag abzuschließen [und zu kündigen]. Liegt diese Erlaubnis nicht vor, kann die Erlaubnis auf Antrag der Staatsanwaltschaft oder eines Familienmitglieds vom Jugendgericht gegeben werden. Der Vater, die Mutter oder der Vormund wird vorher angehört oder vorgeladen.

[Art. 43 abgeändert durch Art. 1 Nr. 2 des G. vom 30. März 1981 (Belgisches Staatsblatt vom 28. April 1981) und Art. 12 Buchstabe b) des G. vom 21. März 1995 (Belgisches Staatsblatt vom 21. April 1995); früherer Absatz 1 aufgehoben durch Art. 12 Buchstabe a) des G. vom 21. März 1995 (Belgisches Staatsblatt vom 21. April 1995)]

Art. 44 - Der Arbeitgeber oder der Dritte, der gegebenenfalls die Entlohnung schuldet, händigt diese dem Minderjährigen rechtsgültig aus, es sei denn, der Vater, die Mutter oder der Vormund des Minderjährigen [...] hat Einspruch erhoben.

[Art. 44 abgeändert durch Art. 13 des G. vom 21. März 1995 (Belgisches Staatsblatt vom 21. April 1995)]

Art. 45 - Wenn es das Interesse des Minderjährigen verlangt, kann das Jugendgericht auf Antrag der Staatsanwaltschaft oder eines Familienmitglieds es dem Minderjährigen erlauben, seine Arbeitsentlohnung entgegenzunehmen und darüber ganz oder teilweise zu verfügen, oder für ihn einen Ad-hoc-Vormund bestellen, der jederzeit abgesetzt werden kann und damit beauftragt ist, für den Bedarf des Mündels über diese Entlohnung zu verfügen. Der Vater, die Mutter oder der Vormund wird vorher angehört oder vorgeladen.

Art. 46 - [Unbeschadet des Artikels 43] kann der Richter, der zuständig ist, um in Streitsachen in Zusammenhang mit den in vorliegendem Gesetz erwähnten Verträgen zu erkennen, einen Ad-hoc-Vormund bestellen, der den abwesenden oder verhinderten Vormund im Rechtsstreit ersetzt.

[Art. 46 abgeändert durch Art. 2 des G. vom 30. März 1981 (Belgisches Staatsblatt vom 28. April 1981)]

[**Art. 46bis** - Die Bestimmungen des vorliegenden Kapitels finden auch Anwendung auf die minderjährigen Arbeitnehmer, die im vorliegenden Gesetz nicht erwähnt sind.]

[Art. 46bis eingefügt durch Art. 8 des G. vom 17. Juli 1985 (Belgisches Staatsblatt vom 31. August 1985)]

TITEL II - Der Arbeitsvertrag für Arbeiter

KAPITEL I - Allgemeines

Art. 47 - Die Bestimmungen des vorliegenden Titels finden Anwendung auf den Arbeitsvertrag für Arbeiter.

Art. 48 - § 1 - Der Vertrag kann eine Probeklausel vorsehen. Zur Vermeidung der Nichtigkeit muss diese Klausel für jeden einzelnen Arbeiter spätestens bei seinem Dienstantritt schriftlich festgelegt werden.

§ 2 - Die Probezeit darf nicht kürzer als sieben und nicht länger als vierzehn Tage sein. Wenn ihre Dauer weder im individuellen oder kollektiven Arbeitsabkommen noch in der Arbeitsordnung genau festgelegt ist, dauert die Probezeit sieben Tage.

§ 3 - Im Falle der Aussetzung der Vertragserfüllung während der Probezeit wird Letztere um die Dauer der Aussetzung verlängert, wobei die Verlängerung jedoch nicht über sieben Tage hinausgehen kann.

§ 4 - Wenn die Probezeit sieben Tage beträgt, kann der Vertrag während dieses Zeitraums ohne schwerwiegenden Grund nicht einseitig beendet werden. Wenn die Probezeit mehr als sieben Tage beträgt, gilt diese Bestimmung nur für die ersten sieben Tage. Jede anders lautende Bestimmung ist nichtig und jede Notifizierung einer einseitigen Kündigung ohne schwerwiegenden Grund während dieses Zeitraums ist bis zum Ablauf desselben unwirksam.

Wenn die Probezeit während der in Absatz 1 erwähnten sieben Tage ausgesetzt wird, wird der Zeitraum, während dessen der Vertrag ohne schwerwiegenden Grund nicht einseitig beendet werden kann, bis spätestens zum vierzehnten Tag einschließlich des ersten Tages der Probezeit verlängert; dieser Zeitraum endet auf jeden Fall, sobald nach Wiederaufnahme der Arbeit innerhalb der in § 3 vorgesehenen Grenzen sieben Tage Probezeit erreicht sind.

KAPITEL II - Entlohnung im Falle der Aussetzung der Vertragserfüllung

Art. 49 - Im Falle einer technischen Störung im Unternehmen wird die Vertragserfüllung ausgesetzt. Während eines Zeitraums von sieben Tagen ab dem Datum dieser technischen Störung behält der Arbeiter seinen Anspruch auf die normale Entlohnung.

Der wegen dieser technischen Störung unterbrochene Arbeitstag, für den der Arbeiter aufgrund von Artikel 27 bezahlt wird, gilt als erster Tag des Zeitraums von sieben Tagen.

Der Arbeiter verliert den Anspruch auf die in Absatz 1 erwähnte Entlohnung, wenn er sich weigert, eine seiner körperlichen und geistigen Eignung entsprechende und mit seiner beruflichen Qualifikation vereinbare Ersatzarbeit anzunehmen. Diese Weigerung stellt jedoch an sich keinen schwerwiegenden Grund dar, der eine Vertragskündigung rechtfertigen könnte.

[Spätestens am ersten Werktag nach dem Tag der technischen Störung teilt der Arbeitgeber dem Arbeitslosigkeitsbüro des Landesamts für Arbeitsbeschaffung des Ortes, wo das Unternehmen liegt, per Einschreibebrief oder auf elektronischem Wege gemäß den vom König festgelegten Modalitäten Folgendes mit:

1. das Datum und die Art der technischen Störung,
2. das Datum, an dem die Aussetzung des Arbeitsvertrags beginnt.]

[Innerhalb von sechs Tagen nach dem Tag der technischen Störung teilt der Arbeitgeber dem Arbeitslosigkeitsbüro des Landesamts für Arbeitsbeschaffung des Ortes, wo das Unternehmen liegt, eine Liste mit Angabe des Namen, der Vornamen und der Adresse der Arbeiter, deren Arbeitsvertrag in seiner Erfüllung ausgesetzt ist, per Einschreibebrief oder auf elektronischem Wege gemäß den vom König festgelegten Modalitäten mit.

Unter den Bedingungen und gemäß den Modalitäten, die vom König festgelegt werden, notifiziert der Direktor des Arbeitslosigkeitsbüros des Landesamts für Arbeitsbeschaffung des Ortes, wo das Unternehmen liegt, dass er sich weigert, die als technische Störung im Sinne des vorliegenden Gesetzes angeführten Umstände anzuerkennen.]

[In diesem Fall bleibt die Entlohnung des Arbeitnehmers während der ganzen Dauer der Aussetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags zu Lasten des Arbeitgebers.]

[Der Arbeitgeber, der die Bestimmungen der Absätze 4 und 5 über die Mitteilungsmodalitäten nicht oder nur mit Verspätung einhält, muss dem Arbeiter während eines Zeitraums von sechs Tagen ab dem ersten Arbeitslosigkeitstag seine normale Entlohnung zahlen.]

[Spätestens am vierten Tag nach dem Datum der technischen Störung teilt der Arbeitgeber dem Betriebsrat oder, in Ermangelung eines Betriebsrates, der Gewerkschaftsvertretung die Art der technischen Störung mit, die diesen Zeitraum der Arbeitslosigkeit rechtfertigt.]

[Art. 49 Abs. 4 eingefügt durch Art. 1 des K.E. Nr. 254 vom 31. Dezember 1983 (Belgisches Staatsblatt vom 21. Januar 1984) und ersetzt durch Art. 69 des G. vom 30. Dezember 2001 (Belgisches Staatsblatt vom 31. Dezember 2001); neue Absätze 5 und 6 eingefügt durch Art. 97 Nr. 1 des G. vom 26. Juni 1992 (Belgisches Staatsblatt vom 30. Juni 1992) und ersetzt durch Art. 69 des G. vom 30. Dezember 2001 (Belgisches Staatsblatt vom 31. Dezember 2001); Abs. 7 eingefügt durch Art. 97 Nr. 1 des G. vom 26. Juni 1992 (Belgisches Staatsblatt vom 30. Juni 1992); Abs. 8 (früherer Absatz 5) eingefügt durch Art. 1 des K.E. Nr. 254 vom 31. Dezember 1983 (Belgisches Staatsblatt vom 21. Januar 1984) und ersetzt durch Art. 97 Nr. 2 des G. vom 26. Juni 1992 (Belgisches Staatsblatt vom 30. Juni 1992); Abs. 9 (früherer Absatz 6) eingefügt durch Art. 1 des K.E. Nr. 254 vom 31. Dezember 1983 (Belgisches Staatsblatt vom 21. Januar 1984)]

Art. 50 - Ungünstige Witterung bewirkt eine Aussetzung der Vertragserfüllung, insofern sie die Arbeit unmöglich macht und unter der Voraussetzung, dass dem Arbeiter mitgeteilt wurde, dass er sich nicht zur Arbeit begeben muss.

[Der König kann nach Stellungnahme des geschäftsführenden Ausschusses des durch Artikel 9 des Gesetzes vom 28. Juni 1966 über die Entschädigung infolge Unternehmensschließung entlassener Arbeitnehmer geschaffenen Fonds für die Entschädigung der bei Unternehmensschließungen entlassenen Arbeitnehmer und des Nationalen Arbeitsrates festlegen, was für die Anwendung des vorliegenden Artikels unter ungünstiger Witterung, die die Arbeit unmöglich macht, zu verstehen ist.]

[Der Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, dem Arbeitslosigkeitsbüro des Landesamts für Arbeitsbeschaffung den ersten Tag in jedem Kalendermonat, an dem die Erfüllung des Arbeitsvertrags aufgrund des vorliegenden Artikels tatsächlich ausgesetzt wird, sofort mitzuteilen. Der König legt die Modalitäten dieser Mitteilung, die auf elektronischem Wege erfolgen kann, und die Modalitäten bezüglich des Nachweises der ungünstigen Witterung fest.]

[Der Arbeitgeber wird von dieser Mitteilung befreit, wenn im Laufe des Kalendermonats für den betreffenden Arbeitnehmer bereits eine Mitteilung in Anwendung von Artikel 51 § 3^{quater} Absatz 1 erfolgt ist.]

Wenn die Witterungsverhältnisse es ermöglichen, die Arbeit wieder aufzunehmen, muss der Arbeiter davon benachrichtigt werden.

Wenn die in Absatz 1 erwähnte Aussetzung der Vertragserfüllung über einen Monat hinausgeht, hat der Arbeiter das Recht, den Vertrag ohne Kündigungsfrist zu beenden.

[Der Arbeitgeber, der die Bestimmungen von Absatz 3 nicht einhält, muss dem Arbeiter seine normale Entlohnung für die Tage zahlen, während deren die Vertragserfüllung aufgrund von Absatz 1 tatsächlich ausgesetzt worden ist. Kommt der Arbeitgeber den in Absatz 3 erwähnten Verpflichtungen nur mit Verspätung nach, gilt die Verpflichtung zur Zahlung der Entlohnung nur während des Zeitraums, der der Mitteilung vorangeht. Der König bestimmt, was für die Anwendung des vorliegenden Absatzes unter normaler Entlohnung zu verstehen ist.]

[Art. 50 neuer Absatz 2 eingefügt durch Art. 98 des G. vom 26. Juni 1992 (Belgisches Staatsblatt vom 30. Juni 1992); neuer Absatz 3 eingefügt durch Art. 124 Nr. 1 des G. vom 26. März 1999 (Belgisches Staatsblatt vom 1. April 1999) und ersetzt durch Art. 70 des G. vom 30. Dezember 2001 (Belgisches Staatsblatt vom 31. Dezember 2001); neuer Absatz 4 eingefügt durch Art. 124 Nr. 1 des G. vom 26. März 1999 (Belgisches Staatsblatt vom 1. April 1999); Abs. 7 eingefügt durch Art. 124 Nr. 2 des G. vom 26. März 1999 (Belgisches Staatsblatt vom 1. April 1999)]

Art. 51 - § 1 - [Auf Stellungnahme der paritätischen Kommission oder des Nationalen Arbeitsrates kann der König die Bedingungen festlegen, unter denen der Arbeitsmangel aus wirtschaftlichen Gründen es gestattet, die Vertragserfüllung vollständig auszusetzen oder eine Kurzarbeitsregelung einzuführen.

Im Königlichen Erlass wird Folgendes angegeben:

1. die Art und Weise sowie die Frist für die Notifizierung der eingeführten neuen Arbeitsregelung,
2. die Dauer dieser neuen Regelung,
3. die Höchstanzahl Arbeitslosigkeitstage.

Der Arbeitgeber muss dem Arbeitslosigkeitsbüro des Landesamts für Arbeitsbeschaffung des Ortes, wo das Unternehmen liegt, per Einschreibebrief oder auf elektronischem Wege gemäß den vom König festgelegten Modalitäten den Anschlag oder die individuelle Notifizierung mitteilen, und zwar am Tag selbst dieses Anschlags beziehungsweise dieser individuellen Notifizierung.

Nach Stellungnahme des geschäftsführenden Ausschusses des Fonds für die Entschädigung der bei Unternehmensschließungen entlassenen Arbeitnehmer und des Nationalen Arbeitsrates kann der König die Mindestfrist festlegen, in der die eingeführte neue Arbeitsregelung notifiziert werden muss.

In der in Absatz 2 Nr. 1 vorgesehenen Notifizierung und in der in Absatz 3 vorgesehenen Mitteilung wird Folgendes angegeben:

1. das Datum, an dem die vollständige Aussetzung der Vertragserfüllung oder die Kurzarbeitsregelung beginnt, und das Datum, an dem diese Aussetzung oder Regelung endet,
2. die Daten, an denen die Arbeiter arbeitslos sein werden.

Die in Absatz 3 vorgesehene Mitteilung enthält außerdem folgende Angaben:

1. die wirtschaftlichen Gründe zur Rechtfertigung der vollständigen Aussetzung der Vertragserfüllung oder der Einführung einer Kurzarbeitsregelung,
2. entweder den Namen, die Vornamen und die Adresse der Arbeiter, die arbeitslos werden, oder die Unternehmensabteilung(en), deren Tätigkeit ausgesetzt wird.]

§ 2 - Bei Nichtvorhandensein der in § 1 vorgesehenen Regelung gestattet es der Arbeitsmangel aus wirtschaftlichen Gründen, die Vertragserfüllung während höchstens vier Wochen vollständig auszusetzen oder eine Kurzarbeitsregelung einzuführen. Wenn die vollständige Aussetzung der Vertragserfüllung die Höchstdauer von vier Wochen erreicht hat, muss der Arbeitgeber für eine ganze Arbeitswoche die Vollzeitarbeitsregelung wiederherstellen, bevor eine neue vollständige Aussetzung oder eine Kurzarbeitsregelung beginnen kann.

Von der in Absatz 1 vorgesehenen Möglichkeit darf nur mittels einer Notifizierung durch Anschlag in den Unternehmensräumen Gebrauch gemacht werden; dieser Anschlag muss an sichtbarer Stelle mindestens sieben Tage im Voraus erfolgen, wobei der Tag des Anschlags nicht einbegriffen ist.

In der Notifizierung muss Folgendes angegeben werden:

1. entweder der Name, die Vornamen und die Gemeinde des Wohnsitzes der Arbeiter, die arbeitslos werden, oder die Unternehmensabteilung(en), deren Tätigkeit ausgesetzt wird,
2. [die Anzahl Arbeitslosigkeitstage und die Daten, an denen jeder Arbeiter arbeitslos sein wird,]
3. das Datum, an dem die vollständige Aussetzung der Vertragserfüllung oder die Kurzarbeitsregelung beginnt, und das Datum, an dem diese Aussetzung oder Regelung endet.

Der Anschlag kann durch eine schriftliche Notifizierung an jeden Arbeiter, der arbeitslos wird, ersetzt werden, und zwar mindestens sieben Tage im Voraus, wobei der Tag der Notifizierung nicht einbegriffen ist. Diese Notifizierung muss die in Absatz 3 Nr. 2 und 3 erwähnten Angaben enthalten.

[Der Arbeitgeber teilt dem Arbeitslosigkeitsbüro des Landesamts für Arbeitsbeschaffung des Ortes, wo das Unternehmen liegt, per Einschreibebrief oder auf elektronischem Wege gemäß den vom König festgelegten Modalitäten den Anschlag oder die individuelle Notifizierung mit, und zwar am Tag selbst dieses Anschlags beziehungsweise dieser individuellen Notifizierung.]

[In dieser Mitteilung gibt der Arbeitgeber außerdem die wirtschaftlichen Gründe an, die die vollständige Aussetzung der Vertragserfüllung oder die Einführung einer Kurzarbeitsregelung rechtfertigen.]

[§ 2^{bis} - Am Tag selbst der in § 1 Absatz 2 Nr. 1 vorgesehenen Notifizierung und der in § 2 Absatz 2 vorgesehenen Notifizierung muss der Arbeitgeber dem Betriebsrat oder, in Ermangelung eines Betriebsrates, der Gewerkschaftsvertretung die wirtschaftlichen Gründe mitteilen, die die vollständige Aussetzung der Vertragserfüllung oder die Einführung einer Kurzarbeitsregelung rechtfertigen.]

§ 3 - Die in den Paragraphen 1 und 2 vorgesehene Kurzarbeitsregelung kann für eine Dauer von höchstens drei Monaten eingeführt werden, wenn sie weniger als drei Arbeitstage pro Woche oder weniger als eine Arbeitswoche in einem Zeitraum von zwei Wochen umfasst. Wenn die Kurzarbeitsregelung die Höchstdauer von drei Monaten erreicht hat, muss der Arbeitgeber für eine ganze Arbeitswoche die Vollzeitarbeitsregelung wiederherstellen, bevor eine vollständige Aussetzung oder eine neue Kurzarbeitsregelung beginnen kann. Der König kann nach Stellungnahme der zuständigen paritätischen Kommission oder des Nationalen Arbeitsrates von dieser Bestimmung abweichen, wenn es infolge außergewöhnlicher Umstände unbedingt notwendig ist, die Kurzarbeitsregelung für eine Dauer von mehr als drei Monaten einzuführen. [Wenn die Kurzarbeitsregelung weniger als eine Arbeitswoche in einem Zeitraum von zwei Wochen umfasst, muss die Woche, wo gearbeitet wird, mindestens zwei Arbeitstage umfassen. Wenn nicht, wird die Dauer der Kurzarbeitsregelung durch die Bestimmungen von § 2 geregelt, die auf die vollständige Aussetzung der Vertragserfüllung Anwendung finden. Es ist ebenfalls der Fall, wenn die Arbeitsregelung durch einen in Anwendung von § 1 ergangenen Königlichen Erlass geregelt wird.]

Wenn die in den Paragraphen 1 und 2 vorgesehene Kurzarbeitsregelung mindestens drei Arbeitstage pro Woche oder mindestens eine Arbeitswoche in einem Zeitraum von zwei Wochen umfasst, kann sie für eine Dauer von mehr als drei Monaten eingeführt werden. [Nach Stellungnahme des geschäftsführenden Ausschusses des Fonds für die Entschädigung der bei Unternehmensschließungen entlassenen Arbeitnehmer und des Nationalen Arbeitsrates kann der König für diese Kurzarbeitsregelung eine Höchstdauer festlegen.]

[§ 3bis - Der König kann festlegen, was für die Anwendung des vorliegenden Artikels und seiner Ausführungs-erlasse unter Wiederherstellung der Vollzeitarbeitsregelung für eine ganze Arbeitswoche zu verstehen ist.]

[§ 3ter - Nach Stellungnahme des geschäftsführenden Ausschusses des Fonds für die Entschädigung der bei Unternehmensschließungen entlassenen Arbeitnehmer und des Nationalen Arbeitsrates kann der König pro Jahr die Dauer der Zeiträume begrenzen, in denen die vollständige Aussetzung der Vertragserfüllung oder die Kurzarbeitsregelung, geregelt durch oder aufgrund des vorliegenden Artikels, angewandt wird.]

[§ 3quater - Auf Stellungnahme der paritätischen Kommission oder des Nationalen Arbeitsrates kann der König die Verpflichtung auferlegen, dem Arbeitslosigkeitsbüro des Landesamts für Arbeitsbeschaffung den ersten Tag in jedem Kalendermonat, an dem die Erfüllung des Arbeitsvertrags aufgrund des vorliegenden Artikels tatsächlich ausgesetzt wird, sofort mitzuteilen. Er legt die Modalitäten dieser Mitteilung fest.

Der Arbeitgeber wird von dieser Mitteilung befreit, wenn im Laufe des Kalendermonats für den betreffenden Arbeitnehmer bereits eine Mitteilung in Anwendung von Artikel 50 Absatz 3 erfolgt ist.]

§ 4 - Während der in vorliegendem Artikel erwähnten Zeiträume der vollständigen Aussetzung der Vertragserfüllung oder der Kurzarbeitsregelung hat der Arbeiter das Recht, den Vertrag ohne Kündigungsfrist zu beenden.

§ 5 - Jedes Mal, wenn der Arbeitgeber die ursprünglich vorgesehene Anzahl Arbeitslosigkeitstage erhöht oder von einer Kurzarbeitsregelung auf einen Zeitraum vollständiger Aussetzung der Vertragserfüllung übergeht, ist er verpflichtet, die Bestimmungen der Paragraphen 1 oder 2 des vorliegenden Artikels einzuhalten.

[§ 5bis - Jedes Mal, wenn der Arbeitgeber im Laufe eines Zeitraums vollständiger Aussetzung der Vertragserfüllung oder eines Zeitraums der Kurzarbeitsregelung, der gemäß den Bestimmungen der Paragraphen 1 und 2 notifiziert wurde, die ursprünglich vorgesehene Anzahl Arbeitslosigkeitstage verringert oder einen oder mehrere Tage, an denen bis dahin nicht gearbeitet wurde, durch einen oder mehrere andere ersetzt, ohne dabei die Anzahl zu erhöhen, ist er verpflichtet, dem [Arbeitslosigkeitsbüro] des Landesamts für Arbeitsbeschaffung des Ortes, wo das Unternehmen liegt, spätestens am ersten Werktag nach Inkrafttreten dieser Änderungen Folgendes schriftlich mitzuteilen:

1. entweder die Anzahl der betroffenen Arbeiter, wenn diese Änderungen eine Unternehmensabteilung betreffen, oder andernfalls den Namen, die Vornamen und die Adresse der Arbeiter, die arbeitslos werden,
2. die Daten, an denen diese Arbeiter arbeitslos sein werden.]

[Diese Änderungen können auch auf elektronischem Wege gemäß den vom König festgelegten Modalitäten mitgeteilt werden.]

[Absatz 1 findet keine Anwendung, wenn eine Mitteilungspflicht in Anwendung der Bestimmungen von § 3quater besteht.]

§ 6 - Für die Berechnung der Dauer der vollständigen Aussetzung der Vertragserfüllung oder der Kurzarbeitsregelung wird die Dauer berücksichtigt, die der Arbeitgeber in seiner Notifizierung angibt.

Der Arbeitgeber darf den Auswirkungen seiner Notifizierung jedoch ein Ende setzen, wenn er dies den Arbeitern durch Anschlag oder individuelle Notifizierung mitteilt und die Vollzeitarbeitsregelung mindestens sieben Tage vor Ablauf der durch oder aufgrund von § 1, § 2 Absatz 1 und § 3 Absatz 1 vorgesehenen Zeiträume wiederherstellt. Der Anschlag oder die individuelle Notifizierung muss dem Landesamt für Arbeitsbeschaffung in der in [§ 2 Absatz 5] vorgesehenen Form mitgeteilt werden.

§ 7 - Der Arbeitgeber, der die Bestimmungen der Paragraphen 1, 2 und 5 über die Notifizierungsformalitäten nicht einhält, muss dem Arbeiter während eines Zeitraums von sieben Tagen ab dem ersten Tag der tatsächlichen Aussetzung der Vertragserfüllung seine normale Entlohnung zahlen.

Der Arbeitgeber, der die Bestimmungen zur Begrenzung der Dauer der vollständigen Aussetzung der Vertragserfüllung oder der Kurzarbeitsregelung, so wie sie entweder durch oder in Ausführung von § 1, § 2 Absatz 1 und § 3 Absatz 1 oder vom Arbeitgeber in seiner Notifizierung vorgesehen sind, nicht einhält, muss dem Arbeiter während des Zeitraums, der über diese Grenzen hinausgeht, seine normale Entlohnung zahlen.

[Der Arbeitgeber, der die Bestimmungen von § 3quater nicht einhält, muss dem Arbeiter seine normale Entlohnung für die Tage bezahlen, während deren die Vertragserfüllung aufgrund des vorliegenden Artikels tatsächlich ausgesetzt worden ist. Kommt der Arbeitgeber den in § 3quater erwähnten Verpflichtungen nur mit Verspätung nach, gilt die Verpflichtung, die Entlohnung zu zahlen, nur während des Zeitraums, der der Mitteilung vorangeht. Der König bestimmt, was für die Anwendung des vorliegenden Absatzes unter normaler Entlohnung zu verstehen ist.

Der Arbeitgeber, der die in den Absätzen 1 und 3 erwähnten Bestimmungen nicht einhält, muss dem Arbeiter während eines Zeitraums von sieben Tagen ab dem ersten Tag der tatsächlichen Aussetzung der Vertragserfüllung seine normale Entlohnung zahlen; im darauf folgenden Zeitraum muss er dem Arbeiter außerdem für die Tage, während deren die Vertragserfüllung aufgrund des vorliegenden Artikels tatsächlich ausgesetzt worden ist, eine normale Entlohnung zahlen, deren Betrag vom König festgelegt wird. Kommt der Arbeitgeber den in Absatz 3 erwähnten Verpflichtungen nur mit Verspätung nach, gilt die Verpflichtung, die Entlohnung zu zahlen, nur während des Zeitraums, der der Mitteilung vorangeht.]

[Art. 51 § 1 ersetzt durch Art. 71 Nr. 1 des G. vom 30. Dezember 2001 (Belgisches Staatsblatt vom 31. Dezember 2001); § 2 Abs. 3 Nr. 2 ersetzt durch Art. 2 Buchstabe B) des K.E. Nr. 254 vom 31. Dezember 1983 (Belgisches Staatsblatt vom 21. Januar 1984); § 2 Abs. 5 ersetzt durch Art. 71 Nr. 2 des G. vom 30. Dezember 2001 (Belgisches Staatsblatt vom 31. Dezember 2001); § 2 Abs. 6 eingefügt durch Art. 2 Buchstabe C) des K.E. Nr. 254 vom 31. Dezember 1983 (Belgisches Staatsblatt vom 21. Januar 1984) und ersetzt durch Art. 71 Nr. 3 des G. vom 30. Dezember 2001 (Belgisches Staatsblatt vom 31. Dezember 2001); § 2bis eingefügt durch Art. 2 Buchstabe D) des K.E. Nr. 254 vom 31. Dezember 1983 (Belgisches Staatsblatt vom 21. Januar 1984); § 3 Abs. 1 abgeändert durch Art. 147 des G. vom 29. Dezember 1990 (Belgisches Staatsblatt vom 9. Januar 1991); § 3 Abs. 2 abgeändert durch Art. 99 Nr. 3 des G. vom 26. Juni 1992 (Belgisches Staatsblatt vom 30. Juni 1992); § 3bis eingefügt durch Art. 151 des G. vom 22. Dezember 1989 (Belgisches Staatsblatt vom 30. Dezember 1989); § 3ter eingefügt durch Art. 99 Nr. 4 des G. vom 26. Juni 1992 (Belgisches Staatsblatt vom 30. Juni 1992); § 3quater eingefügt durch Art. 125 Nr. 4 des G. vom 26. März 1999 (Belgisches Staatsblatt vom 1. April 1999); § 5bis eingefügt durch Art. 2 Buchstabe E) des K.E. Nr. 254 vom 31. Dezember 1983 (Belgisches Staatsblatt vom 21. Januar 1984); § 5bis Abs. 1 abgeändert durch Art. 125 Nr. 5 des G. vom 26. März 1999 (Belgisches Staatsblatt vom 1. April 1999); § 5bis neuer Absatz 2 eingefügt durch Art. 71 Nr. 4 des G. vom 30. Dezember 2001 (Belgisches Staatsblatt vom 31. Dezember 2001); § 5bis Abs. 3 (früherer Absatz 2) eingefügt durch Art. 125 Nr. 6 des G. vom 26. März 1999 (Belgisches Staatsblatt vom 1. April 1999); § 6 Abs. 2 abgeändert durch Art. 71 Nr. 5 des G. vom 30. Dezember 2001 (Belgisches Staatsblatt vom 31. Dezember 2001); § 7 Abs. 3 und 4 eingefügt durch Art. 125 Nr. 7 des G. vom 26. März 1999 (Belgisches Staatsblatt vom 1. April 1999)]

[Art. 51bis - Die Erfüllung des Arbeitsvertrags kann bei Anwendung der Artikel 49, 50 und 51 erst dann ausgesetzt werden, wenn dem Arbeitnehmer alle vollständigen Ausgleichsruhetage gewährt worden sind, auf die er gemäß den Artikeln 16 und 26bis des Gesetzes vom 16. März 1971 über die Arbeit, den Artikeln 7 § 3 und 8 § 3 des Gesetzes vom 14. Dezember 2000 zur Festlegung bestimmter Aspekte der Arbeitszeitgestaltung im öffentlichen Sektor] und Artikel 11 des Gesetzes vom 4. Januar 1974 über die Feiertage Anrecht hat.]

[Die in Absatz 1 erwähnte Aussetzung muss ebenfalls aufgeschoben werden, solange im Falle der Anwendung von Artikel 20bis des Gesetzes vom 16. März 1971 über die Arbeit die Leistungen des Arbeitnehmers während des Zeitraums vor der Aussetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags die durchschnittliche Wochenarbeitszeit überschreiten.

Der Arbeitgeber darf vollständige Ruhetage gewähren, damit diese durchschnittliche Wochenarbeitszeit eingehalten wird.]

[Art. 51bis eingefügt durch Art. 16 des K.E. Nr. 225 vom 7. Dezember 1983 (Belgisches Staatsblatt vom 15. Dezember 1983); Abs. 1 abgeändert durch Art. 3 des G. vom 22. April 2003 (Belgisches Staatsblatt vom 13. Mai 2003); Abs. 2 und 3 eingefügt durch Art. 61 des G. vom 22. Januar 1985 (Belgisches Staatsblatt vom 24. Januar 1985)]

Art. 52 - § 1 - [Bei Arbeitsunfähigkeit infolge einer Krankheit, die keine Berufskrankheit ist, oder infolge eines Unfalls, der weder ein Arbeitsunfall noch ein Wegeunfall ist, hat der Arbeiter zu Lasten seines Arbeitgebers Anrecht auf seine normale Entlohnung während eines Zeitraums von sieben Tagen und während der sieben darauf folgenden Tage auf sechzig Prozent des Teils dieser Entlohnung, der den Höchstbetrag nicht übersteigt, der für die Berechnung der Leistungen der Kranken- und Invalidenversicherung berücksichtigt wird.

Wenn die Arbeitsunfähigkeit keine vierzehn Tage dauert, ist der erste Werktag des Arbeitsunfähigkeitszeitraums ein Karenztag; der Zeitraum garantierten Lohns beginnt am darauf folgenden Tag. Wenn der Arbeitgeber in Anwendung von Artikel 27 jedoch dazu verpflichtet ist, für den Tag, an dem die Arbeitsunfähigkeit begonnen hat, die Entlohnung zu zahlen, ist der Karenztag der nächstfolgende Werktag, während der in Anwendung von Artikel 27 bezahlte Tag als erster Tag des Zeitraums garantierten Lohns betrachtet wird.]

[Im Falle einer Teilzeitarbeit ist der Karenztag der erste Arbeitsunfähigkeitstag, an dem der Arbeitnehmer normalerweise gearbeitet hätte.]

[...]

Für die Festlegung des Karenztages gilt der gewöhnliche Inaktivitätstag, der sich aus der wöchentlichen Verteilung der Arbeit auf fünf Tage ergibt, nicht als Werktag.

Der Anspruch auf Entlohnung hat zur Bedingung, dass der Arbeiter mindestens einen Monat lang ununterbrochen im Dienst desselben Unternehmens gestanden hat.

Erreicht der Arbeiter dieses Dienstalder während [des Zeitraums garantierten Lohns], kann er die in Absatz 1 erwähnte Entlohnung für die verbleibenden Tage beanspruchen.

§ 2 - Die in § 1 erwähnte Entlohnung wird nicht noch einmal geschuldet, wenn eine erneute Arbeitsunfähigkeit innerhalb der ersten vierzehn Tage nach dem Ende eines Arbeitsunfähigkeitszeitraums eintritt, für den die in § 1 vorgesehene Entlohnung ausgezahlt wurde.

Die in § 1 erwähnte Entlohnung wird jedoch geschuldet:

1. für den noch verbleibenden Teil des [vierzehntägigen] Zeitraums, wenn der erste Arbeitsunfähigkeitszeitraum nicht zur Auszahlung der in § 1 vorgesehenen Entlohnung während eines Zeitraums von [vierzehn] Tagen geführt hat,
2. wenn der Arbeiter durch ein ärztliches Attest nachweist, dass diese erneute Arbeitsunfähigkeit auf eine andere Krankheit oder einen anderen Unfall zurückgeht.

§ 3 - Die in § 1 erwähnte Entlohnung wird dem Arbeiter nicht geschuldet,

1. der einen Unfall erlitten hat anlässlich einer körperlichen Betätigung während eines Sportwettkampfs beziehungsweise einer Sportvorführung, für die der Veranstalter Eintrittsgeld erhebt und die Teilnehmer eine Entlohnung gleich welcher Art erhalten,
2. dessen Arbeitsunfähigkeit ihren Ursprung in einem von ihm begangenen schwerwiegenden Fehler hat.

§ 4 - Der Arbeitgeber kann gegen Dritte, die für den in § 1 erwähnten Unfall verantwortlich sind, eine Klage auf Rückzahlung der dem Opfer gezahlten Entlohnung und der Sozialbeiträge, die der Arbeitgeber aufgrund des Gesetzes oder eines individuellen oder kollektiven Arbeitsabkommens zu zahlen hat, einreichen.

[Art. 52 § 1 Abs. 1 und 2 ersetzt durch Art. 1 Buchstabe a) des K.E. Nr. 465 vom 1. Oktober 1986 (*Belgisches Staatsblatt vom 18. Oktober 1986*); § 1 neuer Absatz 3 eingefügt durch Art. 3 des G. vom 23. Juni 1981 (*Belgisches Staatsblatt vom 1. September 1981*); § 1 früherer Absatz 4 aufgehoben durch Art. 1 Buchstabe b) des K.E. Nr. 465 vom 1. Oktober 1986 (*Belgisches Staatsblatt vom 18. Oktober 1986*); § 1 Abs. 6 abgeändert durch Art. 1 Buchstabe c) des K.E. Nr. 465 vom 1. Oktober 1986 (*Belgisches Staatsblatt vom 18. Oktober 1986*); § 2 Abs. 2 Nr. 1 abgeändert durch Art. 1 Buchstabe d) des K.E. Nr. 465 vom 1. Oktober 1986 (*Belgisches Staatsblatt vom 18. Oktober 1986*)]

Art. 53 - Der König kann nach Stellungnahme der zuständigen paritätischen Kommission und durch einen im Ministerrat beratenen Erlass:

1. das in Artikel 52 § 1 letzter Absatz vorgesehene Dienstalter ändern,
2. die Bedingung des Dienstalters im Unternehmen durch andere Bedingungen ersetzen,
3. zusätzliche Bedingungen zu den in den Artikeln 31 und 52 vorgesehenen Bedingungen festlegen.

Die paritätische Kommission gibt ihre Stellungnahme innerhalb von zwei Monaten, nachdem sie darum ersucht wurde, bekannt; nach Ablauf dieser Frist darf sie übergangen werden.

Art. 54 - § 1 - Bei Arbeitsunfähigkeit infolge eines Arbeitsunfalls, eines Wegeunfalls oder einer Berufskrankheit hat der Arbeiter Anrecht auf die normale Entlohnung während eines Zeitraums von sieben Tagen ab dem ersten Arbeitsunfähigkeitstag.

Der Arbeitstag, der infolge eines Arbeitsunfalls, eines Wegeunfalls oder einer Berufskrankheit unterbrochen wurde und dem verunglückten beziehungsweise kranken Arbeiter aufgrund von Artikel 27 bezahlt wird, ist als erster Tag dieses Zeitraums anzusehen.

§ 2 - In Abweichung von den Artikeln 22 und 25 des Gesetzes vom 10. April 1971 über die Arbeitsunfälle und von den Artikeln 34 und 35 der koordinierten Gesetze vom 3. Juni 1970 über die Entschädigung für Berufskrankheiten sind die Gesellschaft, die Versicherungskasse oder der in den Artikeln 49 und 58 des Gesetzes über die Arbeitsunfälle erwähnte Fonds für Berufsunfälle und der in Artikel 4 der besagten koordinierten Gesetze vom 3. Juni 1970 erwähnte Fonds für Berufskrankheiten dazu verpflichtet, dem Arbeitgeber die dem Arbeiter für denselben Zeitraum zustehenden täglichen Entschädigungen zu zahlen.

In diesem Fall werden die in Artikel 43 des vorerwähnten Gesetzes vom 10. April 1971 und in Artikel 42 der vorerwähnten koordinierten Gesetze vom 3. Juni 1970 vorgesehenen Beiträge nicht geschuldet.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeiter die täglichen Entschädigungen zu zahlen, die sich entweder auf die gewöhnlichen Inaktivitätstage des Unternehmens oder auf die Tage, an denen die Vertragserfüllung in Anwendung von Artikel 50 oder 51 ausgesetzt worden ist, beziehen.

Die im vorangehenden Absatz erwähnten Entschädigungen werden für die Anwendung der Bestimmungen über die soziale Sicherheit einer Entlohnung gleichgesetzt.

§ 3 - Der Gesamtbetrag der Entlohnung und der täglichen Entschädigungen, den der Arbeitgeber dem verunglückten oder kranken Arbeiter in Anwendung der Bestimmungen des vorliegenden Artikels schuldet, darf den Entlohnungsbetrag, auf den dieser Arbeiter für Arbeitsleistungen eines siebentägigen Zeitraums normalerweise Anspruch erheben kann, nicht übersteigen.

§ 4 - Der Arbeitgeber kann gegen Dritte, die für den in § 1 erwähnten Unfall oder für die in § 1 erwähnte Krankheit verantwortlich sind, eine Klage auf Rückzahlung der dem Opfer gezahlten Entlohnung und der Sozialbeiträge, die der Arbeitgeber aufgrund des Gesetzes oder eines individuellen oder kollektiven Arbeitsabkommens zu zahlen hat, einreichen.

Art. 55 - [Bei Arbeitsunfähigkeit der Arbeiterin wegen Schwangerschaft oder Entbindung außerhalb der in Artikel 39 des Gesetzes vom 16. März 1971 über die Arbeit festgelegten Zeiträume kommen die Bestimmungen von Artikel 52 zur Anwendung.]

[Art. 55 ersetzt durch Art. 241 des G. vom 22. Dezember 1989 (*Belgisches Staatsblatt vom 30. Dezember 1989*)]

Art. 56 - Anrecht auf die normale Entlohnung während der durch [die Bestimmungen der Artikel 28 Nr. 2bis, 30, 30ter, 49, 51, 52, 54 und 55] festgelegten Zeiträume und Urlaube hat der Arbeiter lediglich für die gewöhnlichen Aktivitätstage, für die er die Entlohnung hätte beanspruchen können, wenn er nicht außerstande gewesen wäre zu arbeiten.

[Auf Stellungnahme des Nationalen Arbeitsrates kann der König von der in Absatz 1 angeführten Regel abweichen.]

Die normale Entlohnung wird gemäß den Rechtsvorschriften über die Feiertage berechnet.

Nach Stellungnahme der zuständigen paritätischen Kommission oder des Nationalen Arbeitsrates kann der König einen anderen Berechnungsmodus für die normale Entlohnung festlegen.

[Art. 56 Abs. 1 abgeändert durch Art. 12 des G. vom 3. April 1995 (*Belgisches Staatsblatt vom 10. Mai 1995*) und Art. 294 des G. vom 9. Juli 2004 (*Belgisches Staatsblatt vom 15. Juli 2004*); neuer Absatz 2 eingefügt durch Art. 14 des G. vom 10. Juni 1993 (*Belgisches Staatsblatt vom 30. Juni 1993*)]

Art. 57 - In den Beschäftigungszweigen, wo ein Fonds für Existenzsicherheit besteht, ist der Arbeitgeber ganz oder teilweise von den Verpflichtungen zur Lohnfortzahlung, [so wie sie in den Artikeln 27, 29, 30, 30ter, 49 bis 52, 54 und 55 festgelegt sind], befreit, sofern ein vom König für allgemein verbindlich erklärtes kollektives Arbeitsabkommen dem Fonds für Existenzsicherheit diese Verpflichtung übertragen hat.

[Art. 57 abgeändert durch Art. 295 des G. vom 9. Juli 2004 (*Belgisches Staatsblatt vom 15. Juli 2004*)]

KAPITEL III - *Vertragsende*

Art. 58 - Wenn die Vertragserfüllung seit mehr als sechs Monaten wegen Arbeitsunfähigkeit infolge Unfall oder Krankheit ausgesetzt ist, kann der Arbeitgeber den Vertrag unter der Voraussetzung kündigen, dass er dem Arbeiter eine Entschädigung in Höhe der Entlohnung zahlt, die entweder der ganzen oder der restlichen Dauer der Kündigungsfrist entspricht.

Die in Artikel 39 des Gesetzes vom 16. März 1971 über die Arbeit festgelegten Urlaubs- oder Arbeitsunterbrechungszeiträume werden bei der Berechnung der sechs Monate nicht in Betracht gezogen.

Art. 59 - Die in Artikel 37 erwähnte Kündigungsfrist beginnt am Montag nach der Woche, in der die Kündigung notifiziert wurde.

Die Kündigungsfrist ist auf achtundzwanzig Tage festgesetzt, wenn die Kündigung vom Arbeitgeber ausgesprochen wird, und auf vierzehn Tage, wenn sie vom Arbeiter ausgeht.

Diese Fristen verdoppeln sich, wenn es sich um Arbeiter handelt, die mindestens zwanzig Jahre lang ununterbrochen im Dienst desselben Unternehmens gestanden haben.

Diese Fristen müssen auf der Grundlage des Dienstalters zum Zeitpunkt, zu dem die Kündigungsfrist beginnt, berechnet werden.

[Wird die Kündigung von einem Arbeitgeber ausgesprochen, auf den das Gesetz vom 5. Dezember 1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen keine Anwendung findet, wird die Kündigungsfrist in Abweichung von den Absätzen 2 und 3 wie folgt festgelegt:

1. fünfunddreißig Tage für die Arbeiter mit einem Dienstalter im Unternehmen von sechs Monaten bis unter fünf Jahren,
2. zweiundvierzig Tage für die Arbeiter mit einem Dienstalter im Unternehmen von fünf Jahren bis unter zehn Jahren,
3. sechsundfünfzig Tage für die Arbeiter mit einem Dienstalter im Unternehmen von zehn Jahren bis unter fünfzehn Jahren,
4. vierundachtzig Tage für die Arbeiter mit einem Dienstalter im Unternehmen von fünfzehn Jahren bis unter zwanzig Jahren,
5. hundertzölf Tage für die Arbeiter mit einem Dienstalter im Unternehmen von zwanzig Jahren oder mehr.]

[Art. 59 Abs. 5 eingefügt durch Art. 4 des G. vom 22. April 2003 (Belgisches Staatsblatt vom 13. Mai 2003)]

Art. 60 - Wenn es sich um Arbeiter handelt, die weniger als sechs Monate ununterbrochen im Dienst desselben Unternehmens gestanden haben, kann der Vertrag von den Bestimmungen von Artikel 59 abweichen, wobei die vom Arbeitgeber einzuhaltende Frist allerdings nicht kürzer als sieben Tage sein darf. Die vom Arbeiter einzuhaltende Kündigungsfrist darf nicht länger sein als die Hälfte der Frist, die für eine Kündigung seitens des Arbeitgebers vereinbart worden ist.

Art. 61 - [§ 1] - Auf Vorschlag der paritätischen Kommission oder des Nationalen Arbeitsrates kann der König im Interesse bestimmter Sonderkategorien von Arbeitnehmern oder für Kündigungen aus wirtschaftlichen oder sozialen Gründen die Kündigungsfristen ändern.

[§ 2 - Im Rahmen der in Artikel 6 § 1 römisch IX Nr. 2 des Sondergesetzes vom 8. August 1980 zur Reform der Institutionen erwähnten Wiederbeschäftigungsprogramme wird die vom Arbeiter einzuhaltende Kündigungsfrist auf sieben Tage verkürzt.]

[Art. 61 § 1 nummeriert und § 2 eingefügt durch Art. 116 des G. vom 20. Juli 1991 (II) (Belgisches Staatsblatt vom 1. August 1991)]

Art. 62 - [Arbeiter und Arbeitgeber können den Vertrag während der Aussetzung seiner Erfüllung in Anwendung von Artikel 50 oder 51 kündigen.

Falls der Arbeiter den Vertrag vor oder während der Aussetzung kündigt, läuft die Kündigungsfrist während der Aussetzung.

Falls der Arbeitgeber den Vertrag vor oder während der Aussetzung kündigt, läuft die Kündigungsfrist während der Aussetzung nicht.]

[Art. 62 ersetzt durch Art. 10 des G. vom 17. Juli 1985 (Belgisches Staatsblatt vom 31. August 1985)]

Art. 63 - Unter willkürlicher Entlassung ist für die Anwendung des vorliegenden Artikels die Entlassung eines unbefristet angestellten Arbeiters zu verstehen, wenn die Gründe dieser Entlassung weder mit der Eignung oder dem Verhalten des Arbeiters im Zusammenhang stehen noch auf den Erfordernissen der Arbeitsweise des Unternehmens, der Einrichtung oder des Dienstes beruhen.

Im Streitfall obliegt es dem Arbeitgeber, die für die Entlassung angeführten Gründe zu beweisen.

Unbeschadet des Artikels 39 § 1 ist der Arbeitgeber, der einen unbefristet angestellten Arbeiter willkürlich entlässt, dazu verpflichtet, diesem Arbeiter eine Entschädigung zu zahlen, die der Entlohnung von sechs Monaten entspricht, es sei denn, eine andere Entschädigung ist durch ein vom König für allgemein verbindlich erklärtes kollektives Arbeitsabkommen vorgesehen.

Die in Absatz 3 erwähnte Entschädigung wird unabhängig davon geschuldet, ob der Arbeiter mit oder ohne Kündigungsfrist entlassen worden ist; diese Entschädigung kann nicht mit den Entschädigungen kumuliert werden, die in Artikel 39 § 2 und § 3 des vorliegenden Gesetzes, [in den Artikeln 16 bis 18 des Gesetzes vom 19. März 1991 zur Einführung einer besonderen Kündigungsregelung für die Vertreter des Personals in den Betriebsräten und Ausschüssen für Arbeitssicherheit, Betriebshygiene und Verschönerung der Arbeitsplätze und für die Kandidaten für diese Ämter] [oder in Artikel 118 § 3 des Sanierungsgesetzes vom 22. Januar 1985 zur Festlegung sozialer Bestimmungen] vorgesehen sind.

[Art. 63 Abs. 4 abgeändert durch Art. 139 § 2 des G. vom 22. Januar 1985 (Belgisches Staatsblatt vom 24. Januar 1985) und Art. 7 des K.E. vom 21. Mai 1991 (Belgisches Staatsblatt vom 28. Mai 1991)]

Art. 64 - Das in Artikel 41 vorgesehene Recht, der Arbeit fernzubleiben, darf ein- oder zweimal pro Woche beansprucht werden, sofern die gesamte Abwesenheitsdauer die Dauer eines Arbeitstages pro Woche nicht überschreitet.

Wenn die Kündigungsfrist in Anwendung von Artikel 60 [...] weniger als sieben Tage beträgt, darf der Arbeit nicht länger als einen halben Arbeitstag ferngeblieben werden.

[Wenn die Kündigungsfrist in Anwendung von Artikel 61 weniger als sieben Tage beträgt, kann der König auf Vorschlag der paritätischen Kommission oder des Nationalen Arbeitsrates die Abwesenheitsdauer in Abweichung von Absatz 1 ändern.]

[Art. 64 Abs. 2 abgeändert durch Art. 8 des G. vom 18. Juli 1985 (Belgisches Staatsblatt vom 31. August 1985); Abs. 3 ersetzt durch Art. 8 des G. vom 18. Juli 1985 (Belgisches Staatsblatt vom 31. August 1985)]

Art. 65 - § 1 - Unter Wettbewerbsabrede ist eine Klausel zu verstehen, durch die der Arbeiter sich verpflichtet, bei Ausscheiden aus dem Unternehmen keine ähnlichen Tätigkeiten auszuüben, und zwar weder indem er ein eigenes Unternehmen betreibt noch indem er von einem konkurrierenden Arbeitgeber eingestellt wird und so die Möglichkeit bekommt, dem Unternehmen, das er verlassen hat, dadurch zu schaden, dass er für sich oder zugunsten eines Konkurrenten die dem Unternehmen eigenen Kenntnisse, die er im industriellen oder kommerziellen Bereich dort erworben hat, ausnutzt.

§ 2 - In Arbeitsverträgen, bei denen die jährliche Entlohnung [16.100 EUR] nicht übersteigt, gilt die Wettbewerbsabrede als nicht vorhanden.

Wenn der Betrag der jährlichen Entlohnung zwischen [16.100 EUR] und [32.200 EUR] liegt, darf die Klausel nur auf Kategorien von Funktionen oder auf Funktionen angewandt werden, die durch ein in einer paritätischen Kommission oder Unterkommission abgeschlossenes kollektives Arbeitsabkommen bestimmt worden sind. Bei Nichtvorhandensein eines durch die vorerwähnten paritätischen Organe abgeschlossenen Abkommens, etwa weil solche Organe nicht arbeiten oder weil es nicht zu einer Einigung gekommen ist, und nach Scheitern des Schlichtungsverfahrens dürfen die Kategorien von Funktionen beziehungsweise die Funktionen auf Unternehmensebene und auf Veranlassung der zuerst handelnden Partei bestimmt werden, und zwar mittels einer Übereinkunft zwischen dem Arbeitgeber und den repräsentativen Arbeitnehmerorganisationen.

Bei fortdauernder Uneinigkeit zwischen dem Arbeitgeber und den repräsentativen Arbeitnehmerorganisationen kann die zuerst handelnde Partei um die Stellungnahme der Kommission der guten Dienste ersuchen, die durch das kollektive Arbeitsabkommen vom 12. Februar 1970 über die abweichende Wettbewerbsabrede eingesetzt worden ist.

Wenn die jährliche Entlohnung [32.200 EUR] übersteigt, kann die Wettbewerbsabrede rechtsgültig in den Arbeitsverträgen aufgenommen werden, außer für die Kategorien von Funktionen oder die Funktionen, die durch ein in einer paritätischen Kommission oder Unterkommission abgeschlossenes kollektives Arbeitsabkommen ausgeschlossen sind. Bei Nichtvorhandensein eines durch die vorerwähnten paritätischen Organe abgeschlossenen Abkommens und nach Scheitern des Schlichtungsverfahrens können diese Kategorien von Funktionen oder diese Funktionen auf Unternehmensebene gemäß dem in § 2 Absatz 2 und 3 des vorliegenden Artikels vorgesehenen Verfahren bestimmt werden.

Die Gültigkeit jeder Wettbewerbsabrede hängt darüber hinaus von folgenden Bedingungen ab:

1. Die Klausel muss sich auf ähnliche Tätigkeiten beziehen.
2. Sie muss geographisch auf die Orte begrenzt sein, wo der Arbeiter dem Arbeitgeber wirklich Konkurrenz machen kann, und zwar unter Berücksichtigung der Art des Unternehmens und seines Aktionsradius. Die Klausel darf in keinem Fall über das nationale Staatsgebiet hinaus reichen.
3. Sie darf nicht länger laufen als zwölf Monate ab dem Tag der Beendigung der Arbeitsverhältnisse.
4. Sie muss die Zahlung einer einmaligen und pauschalen Ausgleichsentschädigung durch den Arbeitgeber vorsehen, es sei denn, dieser verzichtet binnen einer Frist von fünfzehn Tagen ab dem Zeitpunkt der Vertragsbeendigung auf die tatsächliche Anwendung der Wettbewerbsabrede.

Der Mindestbetrag dieser Entschädigung entspricht der Hälfte der Bruttoentlohnung, die der Arbeiter für die Dauer der tatsächlichen Anwendung der Klausel bezogen hätte. Dieser Betrag wird auf der Grundlage der Bruttoentlohnung berechnet, die dem Arbeiter im Laufe des Monats ausgezahlt wurde, der dem Tag der Vertragsbeendigung vorangeht.

Für die Arbeiter mit einer ganz oder teilweise variablen Entlohnung wird dieser Betrag für den variablen Teil auf der Grundlage der durchschnittlichen Bruttoentlohnung der zwölf Monate berechnet, die dem Tag der Vertragsbeendigung vorangehen.

Zur Vermeidung der Nichtigkeit muss die Klausel in einem Schriftstück festgehalten werden, in dem die Modalitäten für die Anwendung der oben genannten Bedingungen bestimmt werden. Die paritätischen Kommissionen oder Unterkommissionen können diese Modalitäten unter Berücksichtigung der den verschiedenen Tätigkeitssektoren eigenen Bedingungen näher bestimmen.

Die den Bestimmungen des vorliegenden Artikels entsprechende Klausel wird nicht wirksam, wenn der Vertrag entweder während der Probezeit oder nach der Probezeit vom Arbeitgeber ohne schwerwiegenden Grund oder vom Arbeiter aus schwerwiegendem Grund beendet wird.

Verstößt der Arbeiter gegen die Wettbewerbsabrede, ist er verpflichtet, dem Arbeitgeber den Betrag zurückzahlen, den dieser in Anwendung des in § 2 Absatz 5 Nr. 4 des vorliegenden Artikels aufgeführten Prinzips gezahlt hat; darüber hinaus muss er dem Arbeitgeber noch einen Betrag in gleicher Höhe auszahlen. Auf Antrag des Arbeiters kann der Richter den Betrag der vertraglich festgelegten Entschädigung jedoch herabsetzen, indem er insbesondere den verursachten Schaden und die wirkliche Dauer der Einhaltung der Klausel berücksichtigt. Der Richter kann auf Antrag des Arbeitgebers auch einen höheren Schadenersatz zuerkennen, mit der Auflage, das Bestehen und den Umfang des Schadens nachzuweisen.

[Art. 65 § 2 Abs. 1 abgeändert durch Art. 1 Nr. 1 des K.E. vom 14. Dezember 1984 (Belgisches Staatsblatt vom 28. Dezember 1984) und Art. 1 des K.E. vom 20. Juli 2000 (Belgisches Staatsblatt vom 30. August 2000); § 2 Abs. 2 abgeändert durch Art. 1 Nr. 2 des K.E. vom 14. Dezember 1984 (Belgisches Staatsblatt vom 28. Dezember 1984) und Art. 1 des K.E. vom 20. Juli 2000 (Belgisches Staatsblatt vom 30. August 2000); § 2 Abs. 4 abgeändert durch Art. 1 Nr. 3 des K.E. vom 14. Dezember 1984 (Belgisches Staatsblatt vom 28. Dezember 1984) und Art. 1 des K.E. vom 20. Juli 2000 (Belgisches Staatsblatt vom 30. August 2000)]

TITEL III - Der Arbeitsvertrag für Angestellte**KAPITEL I - Allgemeines**

Art. 66 - Die Bestimmungen des vorliegenden Titels finden Anwendung auf den Arbeitsvertrag für Angestellte.

Art. 67 - § 1 - Der Vertrag kann eine Probeklausel vorsehen. Zur Vermeidung der Nichtigkeit muss diese Klausel für jeden einzelnen Angestellten spätestens bei seinem Dienstantritt schriftlich festgelegt werden.

§ 2 - Die Probezeit darf nicht kürzer als ein Monat sein. Sie darf nicht länger als [zwölf beziehungsweise sechs Monate] sein, je nachdem, ob die jährliche Entlohnung [19.300 EUR] übersteigt beziehungsweise nicht übersteigt.

Wenn die Dauer der Probezeit weder im individuellen oder kollektiven Arbeitsabkommen noch in der Arbeitsordnung genau festgelegt ist, dauert die Probezeit einen Monat.

§ 3 - Im Falle der Aussetzung der Vertragserfüllung während der Probezeit wird Letztere um die Dauer der Aussetzung verlängert.

[Art. 67 § 2 Abs. 1 abgeändert durch Art. 2 des K.E. vom 14. Dezember 1984 (Belgisches Staatsblatt vom 28. Dezember 1984), Art. 62 des G. vom 22. Januar 1985 (Belgisches Staatsblatt vom 24. Januar 1985) und Art. 1 des K.E. vom 20. Juli 2000 (Belgisches Staatsblatt vom 30. August 2000)]

Art. 68 - [...]

[Art. 68 aufgehoben durch Art. 63 des G. vom 22. Januar 1985 (Belgisches Staatsblatt vom 24. Januar 1985)]

Art. 69 - In Abweichung von Artikel 13 gilt die Schiedsklausel einem Angestellten gegenüber, dessen jährliche Entlohnung [32.200 EUR] übersteigt und der mit der täglichen Geschäftsführung des Unternehmens beauftragt ist beziehungsweise in einer Unternehmensabteilung oder in einer Betriebseinheit Geschäftsführungsverantwortung trägt, die mit derjenigen auf der Ebene des Gesamtunternehmens vergleichbar ist.

[Art. 69 abgeändert durch Art. 3 des K.E. vom 14. Dezember 1984 (Belgisches Staatsblatt vom 28. Dezember 1984) und Art. 1 des K.E. vom 20. Juli 2000 (Belgisches Staatsblatt vom 30. August 2000)]

KAPITEL II - Entlohnung im Falle der Aussetzung der Vertragserfüllung

Art. 70 - Der Angestellte, der unbefristet, befristet für eine Dauer von mindestens drei Monaten oder für eine genau bestimmte Arbeit, deren Ausführung normalerweise eine Beschäftigung von mindestens drei Monaten erfordert, eingestellt worden ist, behält das Anrecht auf seine Entlohnung während der ersten dreißig Tage einer Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall.

Art. 71 - Der Angestellte, der auf Probe, befristet für eine Dauer von weniger als drei Monaten oder für eine genau bestimmte Arbeit, deren Ausführung normalerweise eine Beschäftigung von weniger als drei Monaten erfordert, eingestellt worden ist, hat bei Arbeitsunfähigkeit infolge einer Krankheit, die keine Berufskrankheit ist, oder infolge eines Unfalls, der weder ein Arbeitsunfall noch ein Wegeunfall ist, Anrecht auf [seine Entlohnung] während eines Zeitraums von sieben Tagen [und während der sieben darauf folgenden Tage auf sechzig Prozent des Teils dieser Entlohnung, der den Höchstbetrag nicht übersteigt, der für die Berechnung der Leistungen der Kranken- und Invalidenversicherung berücksichtigt wird].

Die Bestimmungen der Artikel 52 § 1 und 53 sind auf diese Entlohnung anwendbar.

[Art. 71 Abs. 1 abgeändert durch Art. 11 des G. vom 17. Juli 1985 (Belgisches Staatsblatt vom 31. August 1985) und Art. 3 des K.E. Nr. 465 vom 1. Oktober 1986 (Belgisches Staatsblatt vom 18. Oktober 1986)]

Art. 72 - Der in Artikel 71 erwähnte Angestellte hat bei Arbeitsunfähigkeit infolge einer Berufskrankheit, eines Arbeitsunfalls oder eines Wegeunfalls während eines Zeitraums von sieben Tagen ab dem ersten Arbeitsunfähigkeitstag Anrecht auf [seine Entlohnung].

Der Arbeitstag, der infolge einer Berufskrankheit, eines Arbeitsunfalls oder eines Wegeunfalls unterbrochen wurde und dem Angestellten aufgrund der Bestimmungen von Artikel 27 bezahlt wird, ist als erster Tag dieses Zeitraums anzusehen.

Die Bestimmungen von Artikel 54 § 2 Absatz 1 und 2 sind auf diese Entlohnung anwendbar.

[Art. 72 Abs. 1 abgeändert durch Art. 12 des G. vom 17. Juli 1985 (Belgisches Staatsblatt vom 31. August 1985)]

Art. 73 - § 1 - Bei Arbeitsunfähigkeit infolge einer Krankheit, die keine Berufskrankheit ist, oder infolge eines Unfalls, der weder ein Arbeitsunfall noch ein Wegeunfall ist, wird die in den Artikeln 70 und 71 erwähnte Entlohnung nicht noch einmal geschuldet, wenn eine erneute Arbeitsunfähigkeit innerhalb der ersten vierzehn Tage nach dem Ende eines Arbeitsunfähigkeitszeitraums eintritt, für den die in den Artikeln 70 und 71 vorgesehene Entlohnung ausgezahlt wurde.

Die in den Artikeln 70 und 71 erwähnte Entlohnung wird jedoch geschuldet:

1. für den noch verbleibenden Teil des dreißig- oder [vierzehn]tägigen Zeitraums, wenn der erste Arbeitsunfähigkeitszeitraum nicht zur Auszahlung der in den Artikeln 70 und 71 vorgesehenen Entlohnung während eines Zeitraums von dreißig oder [vierzehn] Tagen geführt hat,

2. wenn der Angestellte durch ein ärztliches Attest nachweist, dass diese erneute Arbeitsunfähigkeit auf eine andere Krankheit oder einen anderen Unfall zurückgeht.

§ 2 - Bei Arbeitsunfähigkeit infolge einer Krankheit, die keine Berufskrankheit ist, oder infolge eines Unfalls, der weder ein Arbeitsunfall noch ein Wegeunfall ist, wird die in den Artikeln 70 und 71 erwähnte Entlohnung dem Angestellten nicht geschuldet,

a) der einen Unfall erlitten hat anlässlich einer körperlichen Betätigung während eines Sportwettkampfs beziehungsweise einer Sportvorführung, für die der Veranstalter Eintrittsgeld erhebt und die Teilnehmer eine Entlohnung gleich welcher Art erhalten,

b) dessen Arbeitsunfähigkeit ihren Ursprung in einem von ihm begangenen schwerwiegenden Fehler hat.

[Art. 73 § 1 Abs. 2 Nr. 1 abgeändert durch Art. 4 des K.E. Nr. 465 vom 1. Oktober 1986 (Belgisches Staatsblatt vom 18. Oktober 1986)]

Art. 74 - Bei Arbeitsunfähigkeit infolge eines Arbeitsunfalls, eines Wegeunfalls oder einer Berufskrankheit finden die Bestimmungen von Artikel 54 § 2 Absatz 1 und 2 Anwendung auf die Entlohnung, auf die der in Artikel 70 erwähnte Angestellte Anrecht hat.

Art. 75 - Der Arbeitgeber kann gegen Dritte, die für die Unfälle, Arbeitsunfälle, Wegeunfälle und Berufskrankheiten verantwortlich sind, die zu einer Aussetzung der Vertragserfüllung im Sinne der Artikel 70, 71 und 72 geführt haben, eine Klage auf Rückzahlung der dem Opfer gezahlten Entlohnung und der Sozialbeiträge, die der Arbeitgeber aufgrund des Gesetzes oder eines individuellen oder kollektiven Arbeitsabkommens zu zahlen hat, einreichen.

Art. 76 - [Bei Arbeitsunfähigkeit der Angestellten wegen Schwangerschaft oder Entbindung außerhalb der in Artikel 39 des Gesetzes vom 16. März 1971 über die Arbeit festgelegten Zeiträume kommen die Bestimmungen der Artikel 70 und 71 zur Anwendung.]

[Art. 76 ersetzt durch Art. 242 des G. vom 22. Dezember 1989 (Belgisches Staatsblatt vom 30. Dezember 1989)]

Art. 77 - Die Provision, auf die der Angestellte Anrecht hat, wird auf der Grundlage des Monatsdurchschnitts der Provisionen berechnet, die ihm während der zwölf Monate vor der in Artikel 28 Nr. 2 erwähnten Arbeitsunterbrechung und der in den Artikeln 70, 71 und 72 erwähnten Arbeitsunfähigkeit oder gegebenenfalls während des Teils dieser zwölf Monate, im Laufe dessen der Angestellte im Dienst gestanden hat, gewährt wurden.

KAPITEL III - *Vertragsende*

Art. 78 - Wenn die Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall eines Angestellten, der unbefristet eingestellt worden ist, länger als sechs Monate gedauert hat, kann der Arbeitgeber den Vertrag gegen Zahlung einer Entschädigung jederzeit kündigen. Diese Entschädigung beläuft sich auf den Betrag der Entlohnung, die der dem Angestellten gegenüber einzuhaltenden Kündigungsfrist entspricht, und zwar nach Abzug der Entlohnung, die seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit oder gegebenenfalls seit dem Datum, an dem die Kündigungsfrist zu laufen begann, bereits ausgezahlt wurde.

Die in Artikel 39 des Gesetzes vom 16. März 1971 über die Arbeit festgelegten Urlaubs- oder Arbeitsunterbrechungszeiträume werden bei der Berechnung der sechs Monate nicht in Betracht gezogen.

Art. 79 - Wenn der Vertrag eine Probeklausel enthält, darf der Arbeitgeber ihn bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall, die länger als sieben Tage dauert, während der Probezeit ohne Entschädigung kündigen.

Dasselbe gilt auch bei Verträgen, die auf bestimmte Zeit von weniger als drei Monaten oder für eine genau bestimmte Arbeit, deren Ausführung normalerweise eine Beschäftigung von weniger als drei Monaten erfordert, abgeschlossen worden sind.

Art. 80 - Wenn die Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall eines Angestellten, der befristet für eine Dauer von mindestens drei Monaten oder für eine genau bestimmte Arbeit, deren Ausführung normalerweise eine Beschäftigung von mindestens drei Monaten erfordert, eingestellt worden ist, länger als sechs Monate dauert und die durch den Vertrag festgelegte Laufzeit noch nicht abgelaufen ist beziehungsweise die Arbeit, die Gegenstand des Vertrags ist, noch nicht verwirklicht worden ist, kann der Arbeitgeber den Vertrag gegen Zahlung einer Entschädigung jederzeit kündigen. Diese Entschädigung entspricht der Entlohnung, die bis zum vereinbarten Vertragsende oder während der Frist, die zur Verwirklichung der Arbeit, für die der Angestellte eingestellt worden war, noch erforderlich war, zu zahlen blieb, und zwar nach Abzug der seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit bereits ausgezahlten Entlohnung, wobei sie höchstens der Entlohnung von drei Monaten entspricht.

Art. 81 - § 1 - Unbeschadet der Anwendung von Artikel 79 kann der Vertrag während der Probezeit ohne schwerwiegenden Grund nur unter Einhaltung einer siebentägigen Kündigungsfrist einseitig gekündigt werden, wobei die Kündigung in der in Artikel 37 Absatz 2 bis 4 vorgesehenen Form notifiziert werden muss. Falls eine solche Kündigung im Laufe des ersten Monats ausgesprochen wird, wird die Kündigung frühestens am letzten Tag dieses Monats wirksam.

§ 2 - Die Partei, die den Vertrag ohne schwerwiegenden Grund oder ohne Einhaltung der in § 1 festgelegten Kündigungsfrist kündigt, ist verpflichtet, der anderen Partei eine Entschädigung in Höhe der laufenden Entlohnung [einschließlich der aufgrund des Vertrags erworbenen Vorteile] zu zahlen, die entweder der ganzen oder der restlichen Dauer der Kündigungsfrist entspricht.

Wenn diese Vertragskündigung während des ersten Monats der Probezeit erfolgt, beläuft sich die Entschädigung auf den Betrag der laufenden Entlohnung [einschließlich der aufgrund des Vertrags erworbenen Vorteile], die dem noch verbleibenden Teil des Monats zuzüglich der Dauer der Kündigungsfrist entspricht.

[Art. 81 § 2 Abs. 1 und 2 abgeändert durch Art. 9 des G. vom 18. Juli 1985 (Belgisches Staatsblatt vom 31. August 1985)]

Art. 82 - § 1 - Die in Artikel 37 festgelegte Kündigungsfrist beginnt am ersten Tag des Monats nach dem Monat, in dem die Kündigung notifiziert worden ist.

§ 2 - Wenn die jährliche Entlohnung [16.100 EUR] nicht übersteigt, beträgt die vom Arbeitgeber einzuhaltende Kündigungsfrist für Angestellte, die seit weniger als fünf Jahren angestellt sind, mindestens drei Monate.

Mit Beginn jedes weiteren Zeitraums von fünf Dienstjahren beim selben Arbeitgeber verlängert sich diese Frist um drei Monate.

Wird die Kündigung vom Angestellten ausgesprochen, werden die in den Absätzen 1 und 2 vorgesehenen Kündigungsfristen um die Hälfte verkürzt, ohne dabei drei Monate überschreiten zu dürfen.

§ 3 - Wenn die jährliche Entlohnung [16.100 EUR] übersteigt, werden die vom Arbeitgeber und vom Angestellten einzuhaltenden Kündigungsfristen entweder durch eine frühestens zum Zeitpunkt der Kündigung zu treffende Vereinbarung oder vom Richter festgelegt.

Wird die Kündigung vom Arbeitgeber ausgesprochen, darf die Kündigungsfrist nicht kürzer sein als die in § 2 Absatz 1 und 2 festgelegten Fristen.

Wird die Kündigung vom Angestellten ausgesprochen, darf die Kündigungsfrist, wenn die jährliche Entlohnung mehr als [16.100 EUR] beträgt, ohne jedoch [32.200 EUR] zu übersteigen, nicht länger als viereinhalb Monate und, wenn die jährliche Entlohnung [32.200 EUR] übersteigt, nicht länger als sechs Monate sein.

§ 4 - Die Kündigungsfristen müssen entsprechend dem zu Beginn der Kündigungsfrist erworbenen Dienstalter berechnet werden.

[§ 5 - Wenn die jährliche Entlohnung bei Dienstantritt [32.200 EUR] übersteigt, dürfen die vom Arbeitgeber einzuhaltenden Kündigungsfristen in Abweichung von § 3 auch durch eine spätestens zu diesem Zeitpunkt zu treffende Vereinbarung festgelegt werden.]

Die Kündigungsfristen dürfen auf jeden Fall nicht kürzer als die in § 2 Absatz 1 und 2 festgelegten Fristen sein.

Bei Nichtvorhandensein einer Vereinbarung bleiben die Bestimmungen von § 3 anwendbar.

Die Bestimmungen des vorliegenden Paragraphen sind nur anwendbar, sofern der Dienstantritt nach dem ersten Tag des Monats nach dem Monat der Veröffentlichung des Gesetzes vom 30. März 1994 zur Festlegung sozialer Bestimmungen im *Belgischen Staatsblatt* stattfindet.]

[Art. 82 § 2 Abs. 1 abgeändert durch Art. 4 Nr. 1 des K.E. vom 14. Dezember 1984 (Belgisches Staatsblatt vom 28. Dezember 1984) und Art. 1 des K.E. vom 20. Juli 2000 (Belgisches Staatsblatt vom 30. August 2000); § 3 Abs. 1 und 3 abgeändert durch Art. 4 Nr. 2 und 3 des K.E. vom 14. Dezember 1984 (Belgisches Staatsblatt vom 28. Dezember 1984) und Art. 1 des K.E. vom 20. Juli 2000 (Belgisches Staatsblatt vom 30. August 2000); § 5 eingefügt durch Art. 136 des G. vom 30. März 1994 (Belgisches Staatsblatt vom 31. März 1994) und abgeändert durch Art. 1 des K.E. vom 20. Juli 2000 (Belgisches Staatsblatt vom 30. August 2000)]

Art. 83 - [§ 1] - [Wenn die Kündigung ausgesprochen wird, um einen auf unbestimmte Zeit abgeschlossenen Vertrag ab dem ersten Tag des Monats nach dem Monat, in dem der Angestellte das Alter von fünfundsiebzehn Jahren erreicht, zu beenden, dann beträgt die Kündigungsfrist in Abweichung von Artikel 82 sechs Monate, wenn die Kündigung vom Arbeitgeber ausgesprochen wird. Dieses Alter wird auf sechzig Jahre herabgesetzt und die Kündigungsfrist auf drei Monate verkürzt, wenn die Kündigung vom Angestellten ausgesprochen wird. Die vom Arbeitgeber oder vom Angestellten einzuhaltende Kündigungsfrist wird um die Hälfte verkürzt, wenn der Angestellte noch keine fünf Dienstjahre im Unternehmen aufweist.] [Für die Mitglieder des Cockpit- oder des Kabinenpersonals der Zivilluftfahrt wird das Alter von fünfundsiebzehn beziehungsweise sechzig Jahren durch das Alter von fünfundfünfzig Jahren ersetzt.]

Während der in Absatz 1 festgelegten Kündigungsfristen kommt der Angestellte in den Genuss der Bestimmungen von Artikel 85.

[§ 2 - Im Rahmen der in Artikel 6 § 1 römisch IX Nr. 2 des Sondergesetzes vom 8. August 1980 zur Reform der Institutionen erwähnten Wiederbeschäftigungsprogramme wird die vom Angestellten einzuhaltende Kündigungsfrist auf sieben Tage verkürzt.]

[Art. 83 § 1 nummeriert durch Art. 117 des G. vom 20. Juli 1991 (II) (Belgisches Staatsblatt vom 1. August 1991); § 1 Abs. 1 ersetzt durch Art. 15 des G. vom 20. Juli 1990 (Belgisches Staatsblatt vom 15. August 1990) und ergänzt durch Art. 7 des G. vom 20. Juli 1991 (I) (Belgisches Staatsblatt vom 1. August 1991); § 2 eingefügt durch Art. 117 des G. vom 20. Juli 1991 (II) (Belgisches Staatsblatt vom 1. August 1991)]

Art. 84 - Der Angestellte, dem der Arbeitgeber unter den in Artikel 82 festgelegten Bedingungen gekündigt hat, kann, wenn er eine andere Beschäftigung gefunden hat, den Vertrag unter Einhaltung einer verkürzten Kündigungsfrist kündigen.

Diese Kündigung wird in der in Artikel 37 Absatz 2 bis 4 vorgesehenen Form notifiziert.

Ungeachtet jeder anders lautenden Vereinbarung beträgt diese Kündigungsfrist einen Monat, wenn die jährliche Entlohnung [16.100 EUR] nicht übersteigt, und [zwei Monate], wenn sie mehr als [16.100 EUR] beträgt, ohne [32.200 EUR] zu übersteigen.

Wenn die jährliche Entlohnung [32.200 EUR] übersteigt, wird die in Absatz 1 erwähnte Kündigungsfrist durch eine ab dem Aussprechen der Kündigung zu treffende Vereinbarung oder vom Richter festgelegt, ohne [vier Monate] überschreiten zu dürfen.

[Art. 84 Abs. 3 abgeändert durch Art. 5 des K.E. vom 14. Dezember 1984 (Belgisches Staatsblatt vom 28. Dezember 1984), Art. 13 § 1 des G. vom 17. Juli 1985 (Belgisches Staatsblatt vom 31. August 1985) und Art. 1 des K.E. vom 20. Juli 2000 (Belgisches Staatsblatt vom 30. August 2000); Abs. 4 abgeändert durch Art. 5 des K.E. vom 14. Dezember 1984 (Belgisches Staatsblatt vom 28. Dezember 1984), Art. 13 § 2 des G. vom 17. Juli 1985 (Belgisches Staatsblatt vom 31. August 1985) und Art. 1 des K.E. vom 20. Juli 2000 (Belgisches Staatsblatt vom 30. August 2000)]

Art. 85 - Das in Artikel 41 vorgesehene Recht, der Arbeit fernzubleiben, darf von einem Angestellten, dessen jährliche Entlohnung [16.100 EUR] nicht übersteigt, ein- oder zweimal pro Woche beansprucht werden, sofern die gesamte Abwesenheitsdauer die Dauer eines Arbeitstages pro Woche nicht überschreitet.

Der Angestellte, dessen jährliche Entlohnung [16.100 EUR] übersteigt, darf während der letzten sechs Monate der Kündigungsfrist im Rahmen der in Absatz 1 festgelegten Grenzen der Arbeit fernbleiben; während des davor liegenden Zeitraums darf er der Arbeit lediglich einen halben Tag pro Woche fernbleiben.

[Art. 85 Abs. 1 und 2 abgeändert durch Art. 6 des K.E. vom 14. Dezember 1984 (Belgisches Staatsblatt vom 28. Dezember 1984) und Art. 1 des K.E. vom 20. Juli 2000 (Belgisches Staatsblatt vom 30. August 2000)]

Art. 86 - § 1 - Die Bestimmungen von Artikel 65 finden Anwendung auf den Arbeitsvertrag für Angestellte.

§ 2 - Was die nachfolgend erwähnten Unternehmen und Angestellten betrifft, kann in der Form und unter den Bedingungen, die durch ein innerhalb des Nationalen Arbeitsrates abgeschlossenes Abkommen festgelegt wurden, von den Bestimmungen von Artikel 65 § 2 Absatz 5 Nr. 2 und 3 und von den Bestimmungen von § 2 Absatz 9 desselben Artikels abgewichen werden, sofern darin vorgesehen wird, dass die Klausel nicht wirksam wird, wenn der Vertrag entweder während der Probezeit oder nach der Probezeit vom Arbeitgeber ohne schwerwiegenden Grund beendet wird. Diese abweichenden Klauseln gewähren den Anspruch auf eine vom Arbeitgeber zu zahlende Entschädigung, es sei denn, Letzterer verzichtet auf die tatsächliche Anwendung der Wettbewerbsabrede.

Diese abweichende Klausel ist auf die Unternehmen anwendbar, die eine oder beide der folgenden Bedingungen erfüllen:

- a) ein internationales Tätigkeitsfeld haben oder wichtige wirtschaftliche, technische oder finanzielle Interessen auf den internationalen Märkten haben,
- b) über einen eigenen Forschungsdienst verfügen.

In diesen Unternehmen kann die abweichende Klausel auf die Angestellten angewandt werden, die mit Arbeiten beschäftigt sind, die es ihnen ermöglichen, direkt oder indirekt Kenntnis zu erlangen von Verfahren, die dem Unternehmen eigen sind und deren Benutzung außerhalb des Unternehmens Letzterem schaden kann.

TITEL IV - Der Arbeitsvertrag für Handelsvertreter

Art. 87 - Die Bestimmungen von Titel III mit Ausnahme von Artikel 86 und die Bestimmungen des vorliegenden Titels finden Anwendung auf den Arbeitsvertrag für Handelsvertreter.

Art. 88 - Auf die Bestimmungen des vorliegenden Titels kann sich lediglich der Handelsvertreter berufen, der im Hinblick auf eine ständige Ausübung seines Berufs eingestellt worden ist, selbst wenn er von seinem Arbeitgeber zusätzlich mit Aufgaben anderer Art als derjenigen der Handelsvertretung betraut wird. Dieser Vorteil wird, mit Ausnahme des in Artikel 90 zuerkannten Rechts, dem Angestellten nicht gewährt, der neben seiner Arbeit innerhalb des Unternehmens gelegentlich mit Vertreterbesuchen bei Kunden beauftragt wird.

Art. 89 - Die Entlohnung des Handelsvertreters besteht entweder aus einem festen Gehalt oder aus Provisionen, oder teilweise aus einem festen Gehalt und teilweise aus Provisionen.

Art. 90 - Die Provision wird für jeden vom Arbeitgeber angenommenen Auftrag geschuldet, selbst wenn dieser nicht ausgeführt wird, es sei denn, die Nichtausführung geht auf ein Verschulden des Handelsvertreters zurück.

Jeder Auftrag gilt als angenommen, außer im Falle einer Ablehnung oder eines Vorbehalts, die beziehungsweise den der Arbeitgeber seinem Handelsvertreter gegenüber binnen einer vertraglich festgelegten Frist schriftlich formuliert. Wenn diese Frist nicht festgelegt ist, beträgt sie einen Monat ab der Übermittlung des Auftrags.

Art. 91 - Unbeschadet der Bestimmungen der Artikel 70 bis 73 und 76 hat der Handelsvertreter Anspruch auf Provision für die Aufträge, die er eingebracht hat, selbst wenn diese erst während der Aussetzung oder nach Beendigung des Vertrags angenommen werden.

Art. 92 - Unbeschadet der in Artikel 91 erwähnten Bestimmungen hat der Handelsvertreter Anspruch auf Provision für die Aufträge, die von Kunden während der gesamten Dauer der Aussetzung oder während eines Zeitraums von drei Monaten nach Beendigung des Vertrags erteilt werden, vorausgesetzt, er beweist, dass er während der Vertragserfüllung mit dem Kunden einen direkten Kontakt hergestellt hat, aus dem sich Fakten ergeben haben, die zur Annahme der betreffenden Aufträge führten.

Art. 93 - Der Handelsvertreter, der damit beauftragt ist, eine Kundschaft beziehungsweise einen Bereich allein zu besuchen, die durch den Vertrag bestimmt sind, hat während der Erfüllung seines Vertrags Anspruch auf Provision für die Geschäfte, die der Arbeitgeber mit dieser Kundschaft beziehungsweise in diesem Bereich ohne die Vermittlung des Handelsvertreters abschließt.

Er hat ebenfalls Anspruch auf diese Provision für die Geschäfte, die während der Aussetzung oder nach Beendigung des Vertrags abgeschlossen werden, insofern der Auftrag während der Vertragserfüllung erteilt wurde.

Art. 94 - Beziehen sich die angenommenen Aufträge auf gestaffelte Lieferungen, hat der Handelsvertreter bei Vertragsbeendigung Anspruch auf Provision für die Lieferungen, die während eines Zeitraums von sechs Monaten nach dieser Vertragsbeendigung stattfinden.

Art. 95 - Der Handelsvertreter, der demjenigen folgt, der in den Genuss der Bestimmungen der Artikel 91, 92, 93 Absatz 2 und 94 kam, kann keinen Anspruch auf Provision für dieselben Aufträge geltend machen.

Art. 96 - Die Berechnungsgrundlagen für die Provisionen werden durch den Vertrag festgelegt. Bei Nichtvorhandensein vertraglicher Bestimmungen werden die Provisionen auf der Grundlage des Preises berechnet, der auf dem Bestellschein oder auf dem vom Arbeitgeber angenommenen Auftrag vermerkt ist, oder in deren Ermangelung auf der Grundlage der Preisliste, der Tarife beziehungsweise der Tabellen und, in deren Ermangelung, auf der Grundlage des erzielten Preises.

Art. 97 - Jeden Monat übergibt der Arbeitgeber dem Handelsvertreter die Abrechnung und die Unterlagen, die die für den vorigen Monat geschuldeten Provisionen betreffen.

Art. 98 - Bei Nichtvorhandensein vertraglicher Bestimmungen ist die Provision fünfzehn Tage nach Abgabe der Abrechnung und eventuell der in Artikel 97 erwähnten Unterlagen fällig.

Wenn die Entlohnung ganz oder teilweise aus einem festen Gehalt besteht, wird dieses monatlich ausgezahlt.

Art. 99 - Bei Vertragsende [...] ist der Arbeitgeber dazu verpflichtet, dem Handelsvertreter binnen einer Frist von dreißig Tagen nach Vertragsende den gesamten Betrag der Provisionen für alle angenommenen Aufträge zu zahlen.

Die in den Artikeln 91 und 93 Absatz 2 erwähnten Provisionen müssen binnen einer Frist von dreißig Tagen nach Annahme des Auftrags gezahlt werden.

Die in den Artikeln 92 und 94 erwähnten Provisionen müssen spätestens vor dem Ende des vierten beziehungsweise siebten Monats nach Vertragsbeendigung gezahlt werden.

[Art. 99 Abs. 1 abgeändert durch Art. 14 des G. vom 17. Juli 1985 (Belgisches Staatsblatt vom 31. August 1985)]

Art. 100 - Die im Laufe der Vertragserfüllung, während der Aussetzung der Vertragserfüllung oder nach Vertragsende geschuldeten Provisionen bringen ab ihrer Fälligkeit von Rechts wegen Zinsen ein.

Wenn die Entlohnung ganz oder teilweise aus einem festen Gehalt besteht, bringt dieses ab dem normalen Zahlungsdatum von Rechts wegen Zinsen ein.

Art. 101 - Wird der Vertrag vom Arbeitgeber ohne schwerwiegenden Grund oder vom Handelsvertreter aus schwerwiegendem Grund beendet, steht dem Handelsvertreter, der neue Kunden geworben hat, eine Ausgleichsabfindung zu, es sei denn, der Arbeitgeber weist nach, dass die Vertragsbeendigung dem Handelsvertreter keinen Schaden zufügt.

Diese Ausgleichsabfindung wird erst nach einer einjährigen Beschäftigung geschuldet.

Für den Handelsvertreter, der während eines Zeitraums von einem bis fünf Jahren beim selben Arbeitgeber beschäftigt wurde, entspricht sie der Entlohnung von drei Monaten. Sie wird mit Beginn jedes weiteren Zeitraums von fünf Dienstjahren beim selben Arbeitgeber um die Entlohnung eines Monats erhöht.

Wenn die Entlohnung des Handelsvertreters ganz oder teilweise aus Provisionen besteht, werden diese auf der Grundlage des Monatsdurchschnitts der Provisionen berechnet, die während der zwölf Monate vor dem Datum der Vertragsbeendigung verdient wurden.

[Die Ausgleichsabfindung umfasst nicht nur die laufende Entlohnung, sondern auch die aufgrund des Vertrags erworbenen Vorteile.]

[Art. 101 Abs. 5 eingefügt durch Art. 15 des G. vom 17. Juli 1985 (Belgisches Staatsblatt vom 31. August 1985)]

Art. 102 - Die aufgrund der Artikel 39 und 40 geschuldeten Entschädigungen und die Ausgleichsabfindung bringen ab dem Datum der Vertragsbeendigung von Rechts wegen Zinsen ein.

Art. 103 - Wenn der Vertrag aus einem dem Arbeitgeber zuzurechnenden schwerwiegenden Grund beendet wird und der Betrag der in Artikel 101 erwähnten Ausgleichsabfindung den tatsächlich erlittenen Schaden nicht vollständig deckt, kann der Handelsvertreter über die in Artikel 101 erwähnte Ausgleichsabfindung hinaus Schadenersatz erhalten in Höhe der Differenz zwischen dem Betrag des tatsächlich erlittenen Schadens und dem Betrag dieser Ausgleichsabfindung, jedoch mit der Auflage, den tatsächlichen Umfang des angegebenen Schadens nachzuweisen.

Art. 104 - In Verträgen, bei denen die jährliche Entlohnung [16.100 EUR] nicht übersteigt, gilt die Wettbewerbsabrede als nicht vorhanden.

In Verträgen, bei denen die jährliche Entlohnung diesen Betrag übersteigt, unterliegt die Gültigkeit jeder Wettbewerbsabrede der dreifachen Bedingung, dass sie sich auf ähnliche Tätigkeiten bezieht, nicht für länger als zwölf Monate getroffen wird und sich auf das Gebiet, in dem der Handelsvertreter seine Tätigkeit ausübt, beschränkt.

Die Wettbewerbsabrede wird nicht wirksam, wenn der Vertrag entweder während der Probezeit oder nach der Probezeit vom Arbeitgeber ohne schwerwiegenden Grund oder vom Handelsvertreter aus schwerwiegendem Grund beendet wird.

Zur Vermeidung der Nichtigkeit muss die Wettbewerbsabrede schriftlich festgehalten werden.

[Art. 104 Abs. 1 abgeändert durch Art. 7 des K.E. vom 14. Dezember 1984 (Belgisches Staatsblatt vom 28. Dezember 1984) und Art. 1 des K.E. vom 20. Juli 2000 (Belgisches Staatsblatt vom 30. August 2000)]

Art. 105 - Aufgrund der Wettbewerbsabrede wird zugunsten des Handelsvertreters davon ausgegangen, dass er Kunden geworben hat; gegebenenfalls kann der Arbeitgeber den Gegenbeweis erbringen.

Art. 106 - Die im Vertrag vorgesehene Pauschalentschädigung im Falle eines Verstoßes gegen die Wettbewerbsabrede darf die Entlohnung von drei Monaten nicht übersteigen.

Der Arbeitgeber kann allerdings einen höheren Schadenersatz fordern, vorausgesetzt, er weist das Bestehen und den Umfang des Schadens nach.

Art. 107 - Außer im Falle des schwerwiegenden Fehlers oder der arglistigen Täuschung kann jegliche Klausel, durch die der Handelsvertreter für die Zahlungsunfähigkeit des Kunden haftbar gemacht wird, nur bis zur Höhe eines Betrags wirksam sein, der der Provision für uneintreibbare Forderungen zu Lasten des Kunden entspricht.

Jegliche Delkredereklausel muss schriftlich abgefasst sein.

TITEL V - Der Arbeitsvertrag für Hausangestellte

KAPITEL I - Allgemeines

Art. 108 - Die Bestimmungen des vorliegenden Titels finden Anwendung auf den Arbeitsvertrag für Hausangestellte.

Art. 109 - Ungeachtet jeder anders lautenden Vereinbarung werden die ersten vierzehn Tage der Vertragserfüllung als Probezeit betrachtet.

Während dieses Zeitraums kann jede der Parteien den Vertrag unter Einhaltung einer zweitägigen Kündigungsfrist, die am Tag nach der Notifizierung der Kündigung beginnt, kündigen.

KAPITEL II - Verpflichtungen der Parteien

Art. 110 - Der Arbeitgeber ist verpflichtet:

- dem Hausangestellten die zur Ausführung der Arbeit erforderliche Kleidung zur Verfügung zu stellen,
- darauf zu achten, dass die Arbeit, was Hygiene und Komfort betrifft, unter angemessenen Bedingungen verrichtet werden kann,
- dem Hausangestellten die Mittel zur Aufbewahrung seiner persönlichen Gegenstände zur Verfügung zu stellen.

Art. 111 - Wenn der Arbeitgeber seinen Haushalt vorübergehend an einen anderen Ort verlegt, ohne den internen Hausangestellten mitzunehmen, hat Letzterer, sofern er im Dienst seines Arbeitgebers bleibt, zusätzlich zu seiner Barentlohnung Anrecht auf die Naturalbezüge, die er vor der Haushaltsverlegung erhielt, oder auf eine dem Wert dieser Bezüge entsprechende tägliche Entschädigung.

In diesem Fall ist der Arbeitgeber ebenfalls verpflichtet, den nicht für mündig erklärten minderjährigen Hausangestellten nach Hause zurückzuschicken oder ihn unter die Gewalt einer anderen Person zu stellen.

KAPITEL III - Aussetzung der Vertragserfüllung

Art. 112 - Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall hat der Hausangestellte weiterhin Anrecht auf seine normale Entlohnung während eines Zeitraums von sieben Tagen ab dem ersten Arbeitsunfähigkeitstag [und während der sieben darauf folgenden Tage auf sechzig Prozent des Teils dieser Entlohnung, der den Höchstbetrag nicht übersteigt, der für die Berechnung der Leistungen der Kranken- und Invalidenversicherung berücksichtigt wird.]

Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Arbeitsunfall oder Wegeunfall sind die Bestimmungen von Artikel 54 § 2 Absatz 1 und 2 auf diese Entlohnung anwendbar.

[Art. 112 Abs. 1 abgeändert durch Art. 6 des K.E. Nr. 465 vom 1. Oktober 1986 (Belgisches Staatsblatt vom 18. Oktober 1986)]

Art. 113 - [Bei Arbeitsunfähigkeit der Hausangestellten wegen Schwangerschaft oder Entbindung außerhalb der in Artikel 39 des Gesetzes vom 16. März 1971 über die Arbeit festgelegten Zeiträume kommen die Bestimmungen von Artikel 112 zur Anwendung.]

[Art. 113 ersetzt durch Art. 243 des G. vom 22. Dezember 1989 (Belgisches Staatsblatt vom 30. Dezember 1989)]

Art. 114 - Unbeschadet der Bestimmungen der Artikel 112, 116 und 117 muss der Arbeitgeber, solange wie es notwendig ist, dem arbeitsunfähig gewordenen internen Hausangestellten eine angemessene Unterkunft und geeignete Versorgung gewährleisten.

Die Arzt-, Chirurgie-, Medikamenten- und Krankenhauskosten gehen [...] nicht zu Lasten des Arbeitgebers.

Wenn der Hausangestellte es verlangt, ist der Arbeitgeber bei Krankheit oder Unfall des Hausangestellten verpflichtet, die von Letzterem bestimmte Person zu benachrichtigen; falls der Hausangestellte ein nicht für mündig erklärter Minderjähriger ist, muss der Arbeitgeber die Person benachrichtigen, die über den Hausangestellten gewöhnlich das Sorgerecht ausübt.

[Art. 114 Abs. 2 abgeändert durch Art. 16 des G. vom 17. Juli 1985 (Belgisches Staatsblatt vom 31. August 1985)]

KAPITEL IV - Vertragsende

Art. 115 - Die Bestimmungen der Artikel 59 und 64 Absatz 1 finden Anwendung auf den Arbeitsvertrag für Hausangestellte.

Art. 116 - Wenn die Vertragserfüllung wegen Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall seit mehr als sechs Monaten ausgesetzt ist, kann der Arbeitgeber den Vertrag gegen Zahlung einer Entschädigung jederzeit kündigen. Diese Entschädigung beläuft sich auf den Betrag der Entlohnung, die entweder der ganzen oder der restlichen Dauer der Kündigungsfrist entspricht [...].

[Art. 116 abgeändert durch Art. 17 des G. vom 17. Juli 1985 (Belgisches Staatsblatt vom 31. August 1985)]

Art. 117 - Während der Probezeit kann der Arbeitgeber unbeschadet des Artikels 112 den Vertrag ohne Entschädigung kündigen, wenn die Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall länger als sieben Tage dauert.

[**Art. 118**] - Wenn der Arbeitsvertrag eines nicht für mündig erklärten minderjährigen internen Hausangestellten endet, ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Person, die über diesen Hausangestellten gewöhnlich das Sorgerecht ausübt, sofort davon zu benachrichtigen.

[Früherer Artikel 118 aufgehoben durch Art. 18 des G. vom 17. Juli 1985 (Belgisches Staatsblatt vom 31. August 1985); früherer Artikel 119 unnummeriert zu Art. 118 durch Art. 2 des G. vom 6. Dezember 1996 (Belgisches Staatsblatt vom 24. Dezember 1996)]

TITEL VI - Der Beschäftigungsvertrag für Heimarbeiter

[Neuer Titel VI mit den Artikeln 119.1 bis 119.12 eingefügt durch Art. 4 des G. vom 6. Dezember 1996 (Belgisches Staatsblatt vom 24. Dezember 1996)]

Art. 119.1 - Vorliegender Titel regelt die Beschäftigung der Heimarbeiter, die unter der Autorität eines Arbeitgebers zu Hause oder an einem anderen von ihnen gewählten Ort eine Arbeit gegen Entlohnung verrichten, ohne unter der Überwachung oder der direkten Kontrolle dieses Arbeitgebers zu stehen. Je nach Fall handelt es sich um einen Arbeitsvertrag für Arbeiter beziehungsweise für Angestellte, so wie sie durch vorliegendes Gesetz geregelt sind.

Art. 119.2 - § 1 - Die Bestimmungen über den Arbeitsvertrag für Arbeiter beziehungsweise für Angestellte finden Anwendung auf den Beschäftigungsvertrag für Heimarbeiter, sofern die Bestimmungen des vorliegenden Titels davon nicht abweichen.

§ 2 - Wenn im Rahmen ein und desselben Vertrags nur ein Teil der Leistungen eines Arbeitnehmers dem vorliegenden Titel untersteht, müssen die Bestimmungen des vorliegenden Titels auf die Leistungen angewandt werden, die zu Hause oder an dem vom Arbeitnehmer selbst gewählten Ort erbracht werden mussten oder hätten erbracht werden müssen, während die Bestimmungen über den Arbeitsvertrag für Arbeiter beziehungsweise für Angestellte auf die anderen Leistungen anzuwenden sind. Dieser Vertrag unterliegt den Bestimmungen der Artikel 119.4 und 119.5.

Art. 119.3 - In Abweichung von Artikel 20 ist der Arbeitgeber dem Heimarbeiter gegenüber verpflichtet:

1. ihm, falls erforderlich und vorbehaltlich gegenteiliger Bestimmung, die Hilfe, die Hilfsmittel und die Materialien, die zur Durchführung der Arbeit notwendig sind, zur Verfügung zu stellen,
2. die Entlohnung zu den vereinbarten Bedingungen, zur vereinbarten Zeit und am vereinbarten Ort zu zahlen.

Art. 119.4 - § 1 - Der Beschäftigungsvertrag für Heimarbeiter muss für jeden einzelnen Arbeitnehmer spätestens mit Beginn der Vertragserfüllung schriftlich festgelegt werden.

§ 2 - In diesem Schriftstück muss Folgendes angegeben werden:

1. was den Arbeitgeber betrifft: der Name, die Vornamen und der Hauptwohntort beziehungsweise der gemeinsame Name und der Gesellschaftssitz und gegebenenfalls der Name, unter dem der Arbeitgeber sich an die Öffentlichkeit richtet,
2. was den Arbeitnehmer betrifft: der Name, die Vornamen und der Hauptwohntort,
3. die vereinbarte Entlohnung oder, wenn diese nicht festgelegt werden kann, Berechnungsmodus und -grundlage für diese Entlohnung,
4. die Erstattung der mit der Heimarbeit verbundenen Kosten,
5. der oder die Orte, den beziehungsweise die der Heimarbeiter gewählt hat, um seine Arbeit auszuführen,
6. eine kurze Beschreibung der vereinbarten Arbeit,
7. die vereinbarte Arbeitsregelung und/oder der vereinbarte Arbeitsstundenplan und/oder der vereinbarte Mindestumfang an Leistungen,
8. die zuständige paritätische Kommission.

§ 3 - Auf Vorschlag des zuständigen paritätischen Organs kann der König die vorerwähnten Angaben ändern und ergänzen.

Art. 119.5 - In Ermangelung eines Schriftstücks, das den Vorschriften von Artikel 119.4, mit Ausnahme von § 2 Nr. 4, entspricht, kann der Heimarbeiter den Arbeitsvertrag jederzeit ohne Kündigungsfrist und Entschädigung beenden.

Art. 119.6 - In Ermangelung der in Artikel 119.4 § 2 Nr. 4 erwähnten Angabe und eines gemäß dem Gesetz vom 5. Dezember 1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen abgeschlossenen kollektiven Arbeitsabkommens zur Regelung dieser Angelegenheit wird ein Pauschalbetrag in Höhe von zehn Prozent der Entlohnung als Erstattung der mit der Heimarbeit verbundenen Kosten geschuldet, es sei denn, der Arbeitnehmer weist anhand von Belegen nach, dass die tatsächlichen Kosten zehn Prozent der Entlohnung übersteigen.

Art. 119.7 - Die Artikel 49 und 50 sind nicht auf den Beschäftigungsvertrag für Heimarbeiter anwendbar.

Art. 119.8 - In Abweichung von Artikel 27 hat der arbeitsfähige, pauschal entlohnte Arbeitnehmer, der aus einem von seinem Willen unabhängigen Grund die Arbeit nicht aufnehmen kann oder die Arbeit, mit der er beschäftigt war, nicht fortsetzen kann, Anrecht auf die Entlohnung, die ihm zugestanden hätte, wenn er seine tägliche Aufgabe normal hätte verrichten können.

Art. 119.9 - Außer bei höherer Gewalt muss der Heimarbeiter in Abweichung von Artikel 31 § 2 Absatz 1 und 2 bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall:

1. seinem Arbeitgeber seine Arbeitsunfähigkeit sofort mitteilen,
2. dem Arbeitgeber innerhalb von zwei Werktagen ab dem Arbeitsunfähigkeitstag ein ärztliches Attest senden oder abgeben. Durch ein kollektives Arbeitsabkommen oder in der Arbeitsordnung kann von dieser Frist abgewichen werden. Wenn das Attest nach Ablauf der vorgeschriebenen Frist vorgelegt wird, kann dem Arbeitnehmer die in den Artikeln 52, 54, 55, 70, 71, 73, 119.10 und 119.12 erwähnte Entlohnung für die der Abgabe oder der Zusendung des Attests vorangehenden Tage der Arbeitsunfähigkeit verweigert werden.

Art. 119.10 - § 1 - Auf Vorschlag des zuständigen paritätischen Organs kann der König für die nicht pauschal entlohnten Heimarbeiter die Anzahl der in Artikel 52 vorgesehenen Karenztage ändern.

§ 2 - In Abweichung von Artikel 56 hat der nicht pauschal entlohnte Heimarbeiter während der durch die Bestimmungen der Artikel 51, 52, 54 und 55 festgelegten Zeiträume und Urlaube Anrecht auf eine pauschale Tagesentlohnung, die einem Siebtel seiner normalen wöchentlichen Entlohnung entspricht, außer wenn die Erfüllung des Arbeitsvertrags bereits ausgesetzt ist oder der Arbeitnehmer Anrecht auf eine andere Entlohnung hat.

Die Entlohnung wird gemäß den Rechtsvorschriften über die Feiertage berechnet.

Nach Stellungnahme des zuständigen paritätischen Organs kann der König einen anderen Berechnungsmodus für die normale Entlohnung festlegen.

Art. 119.11 - Artikel 41 ist nur auf den pauschal entlohnten Heimarbeiter anwendbar.

Art. 119.12 - § 1 - Auf Vorschlag des zuständigen paritätischen Organs kann der König für die nicht pauschal entlohnten Heimarbeiter einen oder mehrere Karenztage auferlegen oder die Anzahl Karenztage bei Anwendung der Artikel 70 und 71 ändern.

§ 2 - Für die in den Artikeln 70, 71 und 73 erwähnten Zeiträume hat der nicht pauschal entlohnte Heimarbeiter Anrecht auf eine pauschale Tagesentlohnung, die einem Siebtel seiner normalen wöchentlichen Entlohnung entspricht, außer wenn die Erfüllung des Arbeitsvertrags bereits ausgesetzt ist oder der Arbeitnehmer Anrecht auf eine andere Entlohnung hat.

Die Entlohnung wird gemäß den Rechtsvorschriften über die Feiertage berechnet.

Nach Stellungnahme des zuständigen paritätischen Organs kann der König einen anderen Berechnungsmodus für die normale Entlohnung festlegen.]

[TITEL VII] - Der Beschäftigungsvertrag für Studenten

[Früherer Titel VI unnummeriert zu Titel VII durch Art. 3 des G. vom 6. Dezember 1996 (Belgisches Staatsblatt vom 24. Dezember 1996)]

Art. 120 - Vorliegender Titel regelt die Beschäftigung von Studenten, die unter der Autorität eines Arbeitgebers Arbeitsleistungen gegen Entlohnung erbringen.

Art. 121 - Ungeachtet jeglicher ausdrücklichen Bestimmung gilt der zwischen einem Arbeitgeber und einem Studenten abgeschlossene Vertrag unabhängig von seiner Bezeichnung und bis zum Beweis des Gegenteils als Arbeitsvertrag. Je nach Fall handelt es sich um einen Arbeitsvertrag für Arbeiter, um einen Arbeitsvertrag für Angestellte, um einen Arbeitsvertrag für Handelsvertreter oder um einen Arbeitsvertrag für Hausangestellte, so wie sie durch vorliegendes Gesetz geregelt sind.

Art. 122 - Der König kann auf Vorschlag der zuständigen paritätischen Kommissionen und nach Stellungnahme des Nationalen Arbeitsrates oder, mangels Vorschlägen seitens der paritätischen Kommissionen, auf Vorschlag des Nationalen Arbeitsrates bestimmte Kategorien von Studenten entweder ohne Weiteres oder mittels bestimmter Anpassungen aus dem Anwendungsbereich des vorliegenden Gesetzes ausschließen.

Art. 123 - Der Beschäftigungsvertrag für Studenten, der unter die Anwendung des vorliegenden Titels fällt, muss für jeden einzelnen Studenten spätestens bei seinem Dienstantritt schriftlich festgelegt werden.

Art. 124 - Das in Artikel 123 erwähnte Schriftstück muss folgende Angaben enthalten:

1. die Identität, das Geburtsdatum, den Wohnsitz und eventuell den Wohnort der Parteien,
2. das Beginn- und Enddatum der Vertragserfüllung,
3. den Ort der Vertragserfüllung,
- [4. eine kurze Beschreibung der auszuübenden Funktion oder Funktionen,]
- [5.] die Tages- und Wochenarbeitszeit,
- [6.] die Anwendbarkeit des Gesetzes vom 12. April 1965 über den Schutz der Entlohnung der Arbeitnehmer,
- [7.] die vereinbarte Entlohnung und, wenn diese nicht im Voraus festgelegt werden kann, Berechnungsmodus und -grundlage für die Entlohnung,
- [8.] den Zeitpunkt der Auszahlung der Entlohnung,
- [9.] die eventuelle Probeklausel,
- [10.] den Ort, wo der Student untergebracht wird, wenn der Arbeitgeber sich verpflichtet hat, ihn unterzubringen,
- [11.] die zuständige paritätische Kommission,
- [12. den Beginn und das Ende des regelmäßigen Arbeitstages, den Zeitpunkt und die Dauer der Ruhezeiten, die Tage der regelmäßigen Arbeitsunterbrechung,
13. wo und wie die Person, die in Anwendung der Allgemeinen Arbeitsschutzordnung für die erste Hilfe bestellt worden ist, erreicht werden kann,
14. wo sich der gemäß derselben Ordnung vorgeschriebene Verbandskasten befindet,
15. gegebenenfalls die Namen und die Erreichbarkeit der Vertreter der Arbeitnehmer im Betriebsrat,
16. gegebenenfalls die Namen und die Erreichbarkeit der Vertreter der Arbeitnehmer im Ausschuss für Arbeitssicherheit, Betriebshygiene und Verschönerung der Arbeitsplätze des Unternehmens,
17. gegebenenfalls die Namen und die Erreichbarkeit der Mitglieder der Gewerkschaftsvertretung,
18. die Adresse und Telefonnummer des betrieblichen oder überbetrieblichen medizinischen Dienstes,
19. die Adresse und Telefonnummer der Inspektion der Sozialgesetze für den Distrikt, in dem der Student beschäftigt ist.]

[Wenn die in den Nummern 12 bis 19 vorgesehenen Angaben in der Arbeitsordnung aufgenommen sind, genügt es, in dem in Artikel 123 erwähnten Schriftstück ausdrücklich darauf hinzuweisen.]

[Art. 124 Abs. 1 neue Nummer 4 eingefügt durch Art. 1 Nr. 1 des G. vom 21. März 1995 (Belgisches Staatsblatt vom 21. April 1995); Abs. 1 frühere Nummern 4 bis 10 unnummeriert zu Nr. 5 bis 11 durch Art. 1 Nr. 2 des G. vom 21. März 1995 (Belgisches Staatsblatt vom 21. April 1995); Abs. 1 Nr. 12 bis 19 eingefügt durch Art. 1 Nr. 3 des G. vom 21. März 1995 (Belgisches Staatsblatt vom 21. April 1995); Abs. 2 eingefügt durch Art. 1 Nr. 3 des G. vom 21. März 1995 (Belgisches Staatsblatt vom 21. April 1995)]

Art. 125 - [Eine Kopie des in Artikel 123 erwähnten Vertrags übermittelt der Arbeitgeber dem vom König bestimmten Beamten innerhalb von sieben Tagen nach Beginn der Vertragserfüllung zusammen mit einer Kopie der Bestätigung, dass der Student die in Artikel 15 des Gesetzes vom 8. April 1965 zur Einführung der Arbeitsordnungen erwähnte Arbeitsordnung empfangen hat.]

Nach Stellungnahme der zuständigen paritätischen Kommission kann der König besondere Modalitäten für die Übermittlung der Kopie des Vertrags festlegen.

[Der Arbeitgeber, der der Einrichtung, die mit der Eintreibung der Sozialversicherungsbeiträge beauftragt ist, die vom König aufgrund von Artikel 38 des Gesetzes vom 26. Juli 1996 zur Modernisierung der sozialen Sicherheit und zur Sicherung der gesetzlichen Pensionsregelungen bestimmten Daten gemäß den vom König festgelegten Modalitäten übermittelt hat, wird von der Verpflichtung befreit, dem aufgrund von Absatz 1 vom König bestimmten Beamten die im selben Absatz erwähnten Kopien zu übermitteln.]

[Art. 125 Abs. 1 ersetzt durch Art. 2 des G. vom 21. März 1995 (Belgisches Staatsblatt vom 21. April 1995); Abs. 3 eingefügt durch Art. 2 des G. vom 21. Februar 2002 (Belgisches Staatsblatt vom 12. März 2002)]

Art. 126 - [In Ermangelung eines Schriftstücks, das den Bestimmungen der Artikel 123 und 124 entspricht, oder wenn keine in Artikel 125 erwähnte Kopie des Vertrags übermittelt worden ist oder wenn die vom König aufgrund von Artikel 28 des Gesetzes vom 26. Juli 1996 zur Modernisierung der sozialen Sicherheit und zur Sicherung der gesetzlichen Pensionsregelungen bestimmten Daten gemäß den vom König festgelegten Modalitäten der Einrichtung, die mit der Eintreibung der Sozialversicherungsbeiträge beauftragt ist, nicht übermittelt worden sind, können die Studenten die Verträge in Bezug auf eine in vorliegendem Gesetz erwähnte Beschäftigung jederzeit ohne Kündigungsfrist und Entschädigung beenden.]

[In Ermangelung eines Schriftstücks, das den Bestimmungen von Artikel 123 entspricht, oder wenn in dem Schriftstück Beginn- und Enddatum der Vertragserfüllung, der Arbeitsstundenplan oder der Hinweis auf den anwendbaren Stundenplan in der Arbeitsordnung nicht angegeben werden, gelten auch für diesen Vertrag die Bedingungen, die bei einem Arbeitsvertrag auf unbestimmte Zeit auf den Arbeitgeber Anwendung finden.]

Der vorangehende Absatz findet keine Anwendung, wenn der Arbeitgeber nachweisen kann, dass die Tatsache, dass der Arbeitsstundenplan oder der Hinweis auf den anwendbaren Stundenplan in der Arbeitsordnung nicht angegeben sind, dem Studenten keinen Schaden zufügt.]

[Art. 126 Abs. 1 ersetzt durch Art. 3 des G. vom 21. Februar 2002 (Belgisches Staatsblatt vom 12. März 2002); Abs. 2 und 3 eingefügt durch Art. 3 des G. vom 21. März 1995 (Belgisches Staatsblatt vom 21. April 1995)]

Ab einem gemäß Art. 5 des G. vom 21. Februar 2002 (Belgisches Staatsblatt vom 12. März 2002) vom König festzulegenden Datum lautet Art. 126 wie folgt:

«Art. 126 - [In Ermangelung eines Schriftstücks, das den Bestimmungen der Artikel 123 und 124 entspricht, oder wenn die vom König aufgrund von Artikel 28 des Gesetzes vom 26. Juli 1996 zur Modernisierung der sozialen Sicherheit und zur Sicherung der gesetzlichen Pensionsregelungen bestimmten Daten gemäß den vom König festgelegten Modalitäten der Einrichtung, die mit der Eintreibung der Sozialversicherungsbeiträge beauftragt ist, nicht übermittelt worden sind, können die Studenten die Verträge in Bezug auf eine in vorliegendem Gesetz erwähnte Beschäftigung jederzeit ohne Kündigungsfrist und Entschädigung beenden.]

[In Ermangelung eines Schriftstücks, das den Bestimmungen von Artikel 123 entspricht, oder wenn in dem Schriftstück Beginn- und Enddatum der Vertragserfüllung, der Arbeitsstundenplan oder der Hinweis auf den anwendbaren Stundenplan in der Arbeitsordnung nicht angegeben werden, gelten auch für diesen Vertrag die Bedingungen, die bei einem Arbeitsvertrag auf unbestimmte Zeit auf den Arbeitgeber Anwendung finden.]

Der vorangehende Absatz findet keine Anwendung, wenn der Arbeitgeber nachweisen kann, dass die Tatsache, dass der Arbeitsstundenplan oder der Hinweis auf den anwendbaren Stundenplan in der Arbeitsordnung nicht angegeben sind, dem Studenten keinen Schaden zufügt.]

[Art. 126 Abs. 1 ersetzt durch Art. 4 des G. vom 21. Februar 2002 (Belgisches Staatsblatt vom 12. März 2002); Abs. 2 und 3 eingefügt durch Art. 3 des G. vom 21. März 1995 (Belgisches Staatsblatt vom 21. April 1995)]»

Art. 127 - Der Vertrag kann eine Probeklausel enthalten. Unabhängig von der Art des Vertrags unterliegt diese Klausel den Bestimmungen von Artikel 48.

Art. 128 - Der Arbeitgeber muss dem arbeitsunfähig gewordenen internen Studenten eine angemessene Unterkunft und geeignete Versorgung gewährleisten, solange wie es notwendig ist.

Unbeschadet der Bestimmungen der Rechtsvorschriften über die Arbeitsunfälle gehen die Arzt-, Chirurgie-, Medikamenten- und Krankenhauskosten nicht zu Lasten des Arbeitgebers.

Wenn der Student es verlangt, ist der Arbeitgeber bei Krankheit oder Unfall des Studenten verpflichtet, die von Letzterem bestimmte Person zu benachrichtigen; falls der Student ein nicht für mündig erklärter Minderjähriger ist, muss der Arbeitgeber die Person benachrichtigen, die über den Studenten gewöhnlich das Sorgerecht ausübt.

Art. 129 - Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall, die länger als sieben Tage dauert, kann der Arbeitgeber den Vertrag gegen Zahlung einer Entschädigung in Höhe der Entlohnung kündigen, die entweder der ganzen oder der restlichen Dauer der Kündigungsfrist entspricht.

Art. 130 - Jede der Parteien kann den Vertrag durch Kündigung gegenüber der anderen Partei beenden.

Wenn die Anstellungsdauer einen Monat nicht überschreitet, beträgt die vom Arbeitgeber einzuhaltende Kündigungsfrist drei Tage und die vom Studenten einzuhaltende Frist einen Tag. Diese Fristen betragen sieben beziehungsweise drei Tage, wenn die Anstellungsdauer einen Monat überschreitet.

Die Bestimmungen der Artikel 37 und 59 Absatz 1 und 4 sind auf die in Absatz 2 erwähnten Kündigungsfristen anwendbar.

Auf Vorschlag der zuständigen paritätischen Kommission kann der König von den Bestimmungen über die Dauer der Kündigungsfristen und das Datum ihres Laufzeitbeginns abweichen.

[**Art. 130bis** - Der König legt die Bedingungen und Modalitäten fest, gemäß denen [fünfzehnjährige oder ältere Minderjährige, die der Vollzeitschulpflicht nicht mehr unterliegen,] Beschäftigungsverträge für Studenten abschließen können.]

[*Art. 130bis eingefügt durch Art. 10 § 2 des G. vom 29. Juni 1983 (Belgisches Staatsblatt vom 6. Juli 1983) und abgeändert durch Art. 4 des G. vom 21. März 1995 (Belgisches Staatsblatt vom 21. April 1995)*]

[**Art. 130ter** - Die im vorliegenden Titel erwähnten Studenten behalten gegenüber den verschiedenen Regelungen der sozialen Sicherheit ihre Eigenschaft als Personen zu Lasten bei.]

[*Art. 130ter eingefügt durch Art. 19 des G. vom 17. Juli 1985 (Belgisches Staatsblatt vom 31. August 1985)*]

[TITEL VIII] - Schlussbestimmungen

[*Früherer Titel VII unnummeriert zu Titel VIII durch Art. 3 des G. vom 6. Dezember 1996 (Belgisches Staatsblatt vom 24. Dezember 1996)*]

Art. 131 - Für die Anwendung der Artikel 65, 67, 69, 82, 84, 85, 86 und 104 werden die Provisionen und variablen Vorteile auf der Grundlage des Betrags der Entlohnung der vorangegangenen zwölf Monate berechnet.

[Die in den Artikeln 65, 67, 69, 82, 84, 85, 86 und 104 vorgesehenen Entlohnungsbeträge werden jährlich dem Index der vereinbarten Löhne für Angestellte des dritten Quartals angepasst, und zwar gemäß folgender Formel: Der neue Betrag entspricht dem mit dem neuen Index multiplizierten und durch den Anfangsindex geteilten Basisbetrag. Das Ergebnis wird auf [den nächsthöheren Euro] aufgerundet.]

[Die neuen Beträge werden im *Belgischen Staatsblatt* veröffentlicht. Sie treten am 1. Januar des Jahres in Kraft, das auf das Jahr ihrer Anpassung folgt.

Für die Anwendung von Absatz 2 versteht man unter:

1. Index der vereinbarten Löhne für Angestellte: den Index, der vom Ministerium der Beschäftigung und der Arbeit auf Grundlage der Berechnung des Durchschnitts des durch kollektives Arbeitsabkommen festgelegten Gehalts der erwachsenen Angestellten im Privatsektor bestimmt ist,

2. Basisbetrag: den Betrag, der am 1. Januar 1985 in Kraft ist,

3. neuem Index: den Index des dritten Quartals des Jahres 1985 und der folgenden Jahre,

4. Anfangsindex: den Index des dritten Quartals des Jahres 1984.]

[*Art. 131 Abs. 2 ersetzt durch Art. 64 des G. vom 22. Januar 1985 (Belgisches Staatsblatt vom 24. Januar 1985) und abgeändert durch Art. 9 des G. vom 26. Juni 2002 (Belgisches Staatsblatt vom 20. Juli 2002); Abs. 3 und 4 eingefügt durch Art. 64 des G. vom 22. Januar 1985 (Belgisches Staatsblatt vom 24. Januar 1985)*]

[**Art. 131bis** - Das in Anwendung des vorliegenden Gesetzes konsultierte Organ gibt seine Stellungnahme innerhalb von zwei Monaten, nachdem es darum ersucht wurde, bekannt; nach Ablauf dieser Frist darf sie übergangen werden.]

[*Art. 131bis eingefügt durch Art. 100 des G. vom 26. Juni 1992 (Belgisches Staatsblatt vom 30. Juni 1992)*]

Art. 132 - In Abweichung von Artikel 9 ist die schriftliche Festlegung eines auf bestimmte Zeit oder für eine genau bestimmte Arbeit abgeschlossenen Vertrags während der sechs Monate nach Inkrafttreten des vorliegenden Gesetzes nicht erforderlich in den Industriezweigen und für die Kategorien von Arbeitern, für die diese Vertragsform üblich ist.

Art. 133 - Die Bestimmungen des vorliegenden Gesetzes sind auf die laufenden Verträge anwendbar.

Art. 134 - Der König kann die bestehenden Gesetzesbestimmungen abändern, um deren Text mit den Bestimmungen des vorliegenden Gesetzes in Einklang zu bringen.

Art. 135 - Artikel 40 des Gesetzes vom 10. März 1900 über den Arbeitsvertrag, abgeändert durch das Gesetz vom 21. November 1969, wird durch folgende Bestimmung ersetzt:

«Art. 40 - Die Bestimmungen der Artikel 44 und 45 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge sind auf jede Entlohnung anwendbar, die einem Minderjährigen aufgrund seiner Arbeit geschuldet wird.»

Art. 136 - In Artikel 21 des Gesetzes vom 3. Juni 1964 zur Festlegung des Statuts der Dienstverweigerer aus Gewissensgründen werden die Wörter «des Arbeitsvertrags, des Angestelltenvertrags und» gestrichen.

Art. 137 - Folgende Gesetze werden aufgehoben:

1. das Gesetz vom 10. März 1900 über den Arbeitsvertrag, abgeändert durch die Gesetze vom 4. März 1954, 30. April 1958, 20. Juli 1960, 20. Juli 1961, 10. Dezember 1962, 24. Dezember 1963, 15. April 1964, 8. und 12. April 1965, 10. Oktober 1967, 5. Dezember 1968, 21. November 1969 und durch die Königlichen Erlasse vom 1. März 1971 und 17. Juli 1972, mit Ausnahme der Artikel 40 und 41,

2. die durch den Königlichen Erlass vom 20. Juli 1955 koordinierten Gesetze über den Angestelltenvertrag, abgeändert durch die Gesetze vom 20. Juli 1961, 10. Dezember 1962, 30. Juli und 24. Dezember 1963, 15. April 1964, 12. April 1965, 10. Oktober 1967, 5. Dezember 1968, 21. November 1969, durch die Königlichen Erlasse vom 1. März 1971 und 17. Juli 1972 und durch das Gesetz vom 11. Juli 1973,

3. das Gesetz vom 30. Juli 1963 zur Festlegung des Statuts der Handelsvertreter, abgeändert durch das Gesetz vom 21. November 1969,

4. das Gesetz vom 24. April 1970 über den Arbeitsvertrag für Hausangestellte,

5. das Gesetz vom 9. Juni 1970 über die Beschäftigung von Studenten [...].

[*Art. 137 einziger Absatz Nr. 5 abgeändert durch Art. 20 des G. vom 17. Juli 1985 (Belgisches Staatsblatt vom 31. August 1985)*]