

iv) kosten met betrekking tot het samenstellen van documentatie.
Kondigen deze wet af, bevelen dat zij met 's Lands zegel zal worden bekleed en door het *Belgisch Staatsblad* zal worden bekendgemaakt.
Gegeven te Brussel, 16 mei 2024.

FILIP

Van Koningswege :
De Minister van Mobiliteit,
G. GILKINET
De Minister van Noordzee,
P. VAN TIGCHELT
De Minister van Maatschappelijke Integratie,
belast met Personen met een handicap,
K. LALIEUX
Met 's Lands zegel gezegd:

De Minister van Justitie,
P. VAN TIGCHELT

Nota

(1) Kamer van volksvertegenwoordigers
(www.dekamer.be)
Stukken. – 55-3952/ (2023-2024):
001: Wetsontwerp.
002: Amendementen.
003: Verslag van de eerste lezing.
004: Artikelen aangenomen in eerste lezing.
005: Amendementen.
006: Verslag van de tweede lezing.
007: Tekst aangenomen in tweede lezing.
008: Amendementen.
009: Tekst aangenomen door de plenaire vergadering en aan de Koning ter bekrachtiging voorgelegd.
Integraal Verslag : 7 en 8 mei 2024.

iv) coûts liés à l'établissement de la documentation.
Promulguons la présente loi, ordonnons qu'elle soit revêtue du sceau de l'Etat et publiée par le *Moniteur belge*.
Donné à Bruxelles, le 16 mai 2024.

PHILIPPE

Par le Roi :
Le Ministre de la Mobilité,
G. GILKINET
Le Ministre de la Mer du Nord,
P. VAN TIGCHELT
La Ministre de l'Intégration sociale,
chargée des Personnes handicapées,
K. LALIEUX
Scellé du sceau de l'Etat :

Le Ministre de la Justice,
P. VAN TIGCHELT

Note

(1) Chambre des représentants
(www.lachambre.be)
Documents. – 55-3952/ (2023-2024) :
001 : Projet de loi.
002 : Amendements.
003 : Rapport de la première lecture.
004 : Articles adoptés en première lecture.
005 : Amendements.
006 : Rapport de la deuxième lecture.
007 : Texte adopté en deuxième lecture.
008 : Amendements.
009 : Texte adopté par la séance plénière et soumis à la sanction royale.
Compte rendu intégral : 7 et 8 mai 2024.

FEDERALE OVERHEIDSDIENST BINNENLANDSE ZAKEN

[C – 2024/005029]

7 OKTOBER 2022. — Wet tot gedeeltelijke omzetting van de Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers, en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad en tot regeling van een aantal andere aspecten op het vlak van de verloven. — Duitse vertaling

De hierna volgende tekst is de Duitse vertaling van de wet van 7 oktober 2022 tot gedeeltelijke omzetting van de Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers, en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad en tot regeling van een aantal andere aspecten op het vlak van de verloven (*Belgisch Staatsblad* van 31 oktober 2022).

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

SERVICE PUBLIC FEDERAL INTERIEUR

[C – 2024/005029]

7 OCTOBRE 2022. — Loi transposant partiellement la Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil, et réglementant certains autres aspects relatifs aux congés. — Traduction allemande

Le texte qui suit constitue la traduction en langue allemande de la loi du 7 octobre 2022 transposant partiellement la Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil, et réglementant certains autres aspects relatifs aux congés (*Moniteur belge* du 31 octobre 2022).

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

FÖDERALER ÖFFENTLICHER DIENST INNERES

[C – 2024/005029]

7. OKTOBER 2022 — Gesetz zur Teilumsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates und zur Regelung bestimmter anderer Aspekte in Bezug auf Urlaube — Deutsche Übersetzung

Der folgende Text ist die deutsche Übersetzung des Gesetzes vom 7. Oktober 2022 zur Teilumsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates und zur Regelung bestimmter anderer Aspekte in Bezug auf Urlaube.

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

FÖDERALER ÖFFENTLICHER DIENST BESCHÄFTIGUNG, ARBEIT UND SOZIALE KONZERTIERUNG

7. OKTOBER 2022 — Gesetz zur Teilumsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates und zur Regelung bestimmter anderer Aspekte in Bezug auf Urlaube

PHILIPPE, König der Belgier,

Allen Gegenwärtigen und Zukünftigen, Unser Gruß!

Die Abgeordnetenversammlung hat das Folgende angenommen und Wir sanktionieren es:

KAPITEL 1 - *Allgemeine Bestimmungen*

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

Art. 2 - Vorliegendes Gesetz setzt die Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates teilweise um.

KAPITEL 2 - *Abänderungen des Gesetzes vom 16. März 1971 über die Arbeit*

Art. 3 - Artikel 39 des Gesetzes vom 16. März 1971 über die Arbeit, zuletzt abgeändert durch das Gesetz vom 12. Juni 2020, wird wie folgt abgeändert:

1. Absatz 6 wird wie folgt abgeändert:

a) Die Wörter "der Vater" werden jeweils durch die Wörter "der Vater oder die Mitmutter" ersetzt.

b) Die Wörter "Absatz 1 bis 5" werden durch die Wörter "Absatz 1 bis 7" ersetzt.

2. Absatz 8 wird durch folgenden Satz ergänzt:

"Auf Antrag des Arbeitnehmers informiert der Arbeitgeber ihn schriftlich über diese Gründe."

3. Der Artikel wird durch einen Absatz mit folgendem Wortlaut ergänzt:

"Für die Anwendung der Absätze 7 bis 10 wird einer Entlassung durch den Arbeitgeber während des Schutzzeitraums, wie in Absatz 7 erwähnt, jede Handlung des Arbeitgebers nach Ablauf dieses Zeitraums gleichgestellt, die darauf abzielt, das Arbeitsverhältnis einseitig zu beenden, und für die während dieses Zeitraums Vorbereitungen getroffen worden sind. Unter dem Treffen von Vorbereitungen versteht man auch das Treffen der Entlassungsentscheidung."

Art. 4 - Artikel 40 desselben Gesetzes, abgeändert durch die Gesetze vom 3. April 1995 und 22. Dezember 2008, wird durch einen Absatz mit folgendem Wortlaut ergänzt:

"Für die Anwendung des vorliegenden Artikels wird einer Entlassung durch den Arbeitgeber während des Schutzzeitraums, wie in Absatz 1 erwähnt, jede Handlung des Arbeitgebers nach Ablauf dieses Zeitraums gleichgestellt, die darauf abzielt, das Arbeitsverhältnis einseitig zu beenden, und für die während dieses Zeitraums Vorbereitungen getroffen worden sind. Unter dem Treffen von Vorbereitungen versteht man auch das Treffen der Entlassungsentscheidung."

Art. 5 - In dasselbe Gesetz wird ein Artikel 40bis mit folgendem Wortlaut eingefügt:

"Art. 40bis - § 1 - Wird der Arbeitsvertrag für die Ausführung zeitweiliger Arbeit oder das befristete Arbeitsverhältnis einer Arbeitnehmerin, deren Arbeitgeber von ihrer Schwangerschaft oder Entbindung benachrichtigt worden ist, nicht erneuert, so wird davon ausgegangen, dass die Nichterneuerung mit der Schwangerschaft oder Entbindung zusammenhängt.

Auf Antrag der Arbeitnehmerin informiert der Arbeitgeber sie schriftlich über die Gründe für die Nichterneuerung. Der Arbeitgeber muss nachweisen, dass die Nichterneuerung des betreffenden Arbeitsvertrags oder Arbeitsverhältnisses nicht mit der Schwangerschaft oder Entbindung zusammenhängt.

Wenn der für die Nichterneuerung des betreffenden Arbeitsvertrags oder Arbeitsverhältnisses angeführte Grund mit der Schwangerschaft oder Entbindung zusammenhängt oder wenn kein Entlassungsgrund vorliegt, zahlt der Arbeitgeber der Arbeitnehmerin eine Pauschalentschädigung, die der Bruttoentlohnung von drei Monaten entspricht.

§ 2 - Wird der Arbeitsvertrag für die Ausführung zeitweiliger Arbeit oder das befristete Arbeitsverhältnis eines Arbeitnehmers, der seinen Arbeitgeber von der in Artikel 39 Absatz 6 erwähnten Umwandlung des Mutterschaftsurlaubs benachrichtigt hat, nicht erneuert, so wird davon ausgegangen, dass die Nichterneuerung mit der Inanspruchnahme des umgewandelten Mutterschaftsurlaubs zusammenhängt.

Auf Antrag des Arbeitnehmers informiert der Arbeitgeber ihn schriftlich über die Gründe für die Nichterneuerung. Der Arbeitgeber muss nachweisen, dass die Nichterneuerung des betreffenden Arbeitsvertrags oder Arbeitsverhältnisses nicht mit der Inanspruchnahme des umgewandelten Mutterschaftsurlaubs zusammenhängt.

Wenn der für die Nichterneuerung des betreffenden Arbeitsvertrags oder Arbeitsverhältnisses angeführte Grund mit der Inanspruchnahme des umgewandelten Mutterschaftsurlaubs zusammenhängt oder wenn kein Entlassungsgrund vorliegt, zahlt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Pauschalentschädigung, die der Bruttoentlohnung von drei Monaten entspricht.

§ 3 - Für die Anwendung des vorliegenden Artikels gilt der Entleiher eines Leiharbeitnehmers als Arbeitgeber."

KAPITEL 3 - *Abänderungen des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge*

Art. 6 - Artikel 30 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge, zuletzt abgeändert durch das Gesetz vom 20. Dezember 2020, wird wie folgt abgeändert:

1. In § 2 werden die Absätze 1 und 2 wie folgt ersetzt:

"Der Arbeitnehmer hat das Recht, anlässlich der Geburt eines Kindes, dessen Abstammung ihm gegenüber feststeht, während fünfzehn Tagen, die er innerhalb von vier Monaten ab dem Tag der Entbindung zu wählen hat, der Arbeit fernzubleiben.

Das Recht auf fünfzehn Tage Geburtsurlaub, wie in Absatz 1 erwähnt, wird auf zwanzig Tage für Geburten ab dem 1. Januar 2023 ausgeweitet."

2. Paragraph 2 Absatz 3 wird wie folgt abgeändert:

a) Nummer 1 wird aufgehoben.

b) Nummer 3 wird durch folgenden Satz ergänzt:

"Die Bedingung in den Nummern 2 und 3 in Bezug auf den Hauptwohnoort des Kindes ist nicht anwendbar, wenn das Kind tot geboren wird."

3. Paragraph 2 Absatz 4 wird wie folgt abgeändert:

- a) Das Wort "Urlaub" wird jeweils durch das Wort "Geburtsurlaub" ersetzt.
- b) Die Wörter "Nr. 1" werden aufgehoben.

4. In § 2 Absatz 5 bis 7 wird der Begriff "Urlaub" jeweils durch den Begriff "Geburtsurlaub" ersetzt.

5. Paragraph 2 Absatz 9 wird wie folgt abgeändert:

- a) Die Wörter "sieben Tage" werden durch die Wörter "zwölf Tage" ersetzt.
- b) Die Wörter "Nr. 1 und 2" werden aufgehoben.

6. Ein § 3/1 wird mit folgendem Wortlaut eingefügt:

"§ 3/1 - Ein Arbeitnehmer, der von dem in § 2 erwähnten Recht auf Geburtsurlaub Gebrauch machen möchte, setzt seinen Arbeitgeber vorab davon in Kenntnis."

7. Paragraph 4 Absatz 1 wird wie folgt abgeändert:

- a) Der Begriff "Vaterschaftsurlaub" wird jeweils durch den Begriff "Geburtsurlaub" ersetzt.
- b) Die Wörter "der schriftlichen Notifizierung an den Arbeitgeber beginnt und drei Monate nach dieser Notifizierung abläuft" werden durch die Wörter "der Notifizierung an den Arbeitgeber und spätestens am ersten Tag des Geburtsurlaubs beginnt und nach fünf Monaten ab dem Tag der Entbindung abläuft" ersetzt.

8. Paragraph 4 Absatz 2 wird durch folgenden Satz ergänzt:

"Auf Antrag des Arbeitnehmers informiert der Arbeitgeber ihn schriftlich darüber."

9. In § 4 Absatz 3 werden die Wörter "Entlohnung von drei Monaten" durch die Wörter "Bruttoentlohnung von sechs Monaten" ersetzt.

10. Paragraph 4 wird durch einen Absatz mit folgendem Wortlaut ergänzt:

"Für die Anwendung des vorliegenden Paragraphen wird einer Entlassung durch den Arbeitgeber während des Schutzzeitraums, wie in Absatz 1 erwähnt, jede Handlung des Arbeitgebers nach Ablauf dieses Zeitraums gleichgestellt, die darauf abzielt, den Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers einseitig zu beenden, und für die während dieses Zeitraums Vorbereitungen getroffen worden sind. Unter dem Treffen von Vorbereitungen versteht man auch das Treffen der Entlassungsentscheidung."

11. Der Artikel wird durch einen Paragraphen 5 mit folgendem Wortlaut ergänzt:

"§ 5 - Wird der Arbeitsvertrag für die Ausführung zeitweiliger Arbeit oder der befristete Arbeitsvertrag eines Arbeitnehmers, dessen Arbeitgeber von der Geburt eines Kindes benachrichtigt worden ist, für das der Arbeitnehmer auf den in § 2 erwähnten Geburtsurlaub Anrecht hat, nicht erneuert, so wird davon ausgegangen, dass die Nichterneuerung mit der Geburt des Kindes zusammenhängt.

Auf Antrag des Arbeitnehmers informiert der Arbeitgeber ihn schriftlich über die Gründe für die Nichterneuerung. Der Arbeitgeber muss nachweisen, dass die Nichterneuerung des betreffenden Arbeitsvertrags nicht mit der Geburt des Kindes zusammenhängt.

Wenn der für die Nichterneuerung des betreffenden Arbeitsvertrags angeführte Grund mit der Geburt des Kindes zusammenhängt oder wenn kein Entlassungsgrund vorliegt, zahlt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Pauschalentschädigung, die der Bruttoentlohnung von drei Monaten entspricht.

Für die Anwendung des vorliegenden Paragraphen gilt der Entleiher eines Leiharbeitnehmers als Arbeitgeber."

Art. 7 - Artikel 30bis desselben Gesetzes, eingefügt durch das Gesetz vom 29. Mai 1991, dessen heutiger Wortlaut § 1 bilden wird, wird wie folgt abgeändert:

1. Der heutige Absatz 2 wird durch folgenden Satz ergänzt:

"Die so festgelegte Abwesenheitsdauer zählt mindestens zehn Arbeitstage pro Kalenderjahr."

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

"§ 2 - Der Arbeitnehmer hat im Rahmen von § 1 das Recht, der Arbeit während höchstens fünf aufeinanderfolgenden oder nicht aufeinanderfolgenden Tagen pro Kalenderjahr fernzubleiben, um ein Haushalts- oder Familienmitglied, das aus einem schwerwiegenden medizinischen Grund auf erhebliche Pflege oder Unterstützung angewiesen ist, gemäß den im vorliegenden Paragraphen festgelegten Bedingungen und Regeln zu pflegen oder zu unterstützen.

Für die Anwendung des vorliegenden Paragraphen versteht man unter:

1. Haushaltsmitglied: jede Person, die mit dem Arbeitnehmer zusammenwohnt,
2. Familienmitglied: den Ehepartner des Arbeitnehmers oder die Person, mit der der Arbeitnehmer gesetzlich zusammenwohnt im Sinne der Artikel 1475 ff. des früheren Zivilgesetzbuches, sowie Verwandte bis zum ersten Grad des Arbeitnehmers.
3. schwerwiegendem medizinischem Grund, der zu einem erheblichen Pflege- oder Unterstützungsbedarf führt: jeden Gesundheitszustand, unabhängig davon, ob er auf eine Krankheit oder einen medizinischen Eingriff zurückzuführen ist, der vom behandelnden Arzt als solcher eingestuft wird und bei dem der Arzt der Ansicht ist, dass er erhebliche Pflege oder Unterstützung erfordert,
4. Pflege oder Unterstützung: jede Form von sozialer, familiärer oder emotionaler Pflege oder Unterstützung.

Ein Arbeitnehmer, der vom Recht auf Urlaub für pflegende Angehörige, wie im vorliegenden Paragraphen erwähnt, Gebrauch machen möchte, setzt seinen Arbeitgeber vorab davon in Kenntnis.

Der Arbeitnehmer legt dem Arbeitgeber zur Begründung seiner Abwesenheit so bald wie möglich eine Bescheinigung vor, die vom behandelnden Arzt des betreffenden Haushalts- oder Familienmitglieds während des Kalenderjahres, in dem der Urlaub für pflegende Angehörige genommen wird, ausgestellt wurde und aus der hervorgeht, dass das Haushalts- oder Familienmitglied aus einem schwerwiegenden medizinischen Grund auf erhebliche Pflege oder Unterstützung angewiesen ist. In dieser Bescheinigung darf der medizinische Grund selbst nicht angegeben werden.

Das Recht auf Urlaub für pflegende Angehörige, das auf der Grundlage des vorliegenden Paragraphen geltend gemacht wird, wird auf den in § 1 erwähnten Urlaub aus zwingenden Gründen angerechnet.

Der König kann durch einen im Ministerrat beratenen Erlass eine Zulage für jeden Tag des im vorliegenden Paragraphen erwähnten Urlaubs für pflegende Angehörige gewähren, für den der Arbeitnehmer kein Anrecht auf eine Entlohnung im Rahmen von § 1 hat, und die Höhe dieser Zulage sowie die besonderen Bedingungen und die Modalitäten für ihre Gewährung bestimmen.

Während eines Zeitraums, der mit der Notifizierung an den Arbeitgeber und spätestens am Tag der Inanspruchnahme des Urlaubs für pflegende Angehörige beginnt und einen Monat nach der Inanspruchnahme dieses Urlaubs abläuft, darf der Arbeitgeber keine Handlung vornehmen, die darauf abzielt, den Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers, der von seinem Recht auf Urlaub für pflegende Angehörige, wie im vorliegenden Paragraphen erwähnt, Gebrauch gemacht hat, einseitig zu beenden, außer aus Gründen, die nicht mit der Inanspruchnahme des Urlaubs für pflegende Angehörige zusammenhängen.

Der Arbeitgeber muss das Vorhandensein dieser Gründe nachweisen. Auf Antrag des Arbeitnehmers informiert der Arbeitgeber ihn schriftlich darüber.

Wenn der für die Entlassung angeführte Grund den Vorschriften von Absatz 7 nicht entspricht oder wenn kein Entlassungsgrund vorliegt, zahlt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Pauschalentschädigung, die der Bruttoentlohnung von sechs Monaten entspricht, unbeschadet der Entschädigungen, die dem Arbeitnehmer im Fall des Bruchs des Arbeitsvertrags zustehen.

Für die Anwendung der Absätze 7 bis 9 wird einer Entlassung durch den Arbeitgeber während des Schutzzeitraums, wie in Absatz 7 erwähnt, jede Handlung des Arbeitgebers nach Ablauf dieses Zeitraums gleichgestellt, die darauf abzielt, den Arbeitsvertrag einseitig zu beenden, und für die während dieses Zeitraums Vorbereitungen getroffen worden sind. Unter dem Treffen von Vorbereitungen versteht man auch das Treffen der Entlassungsentscheidung."

Art. 8 - Artikel 30^{ter} desselben Gesetzes, eingefügt durch das Gesetz vom 9. Juli 2004 und zuletzt abgeändert durch das Gesetz vom 14. Dezember 2018, wird wie folgt abgeändert:

1. In § 4 Absatz 3 werden die Wörter "Entlohnung von drei Monaten" durch die Wörter "Bruttoentlohnung von sechs Monaten" ersetzt.

2. Der Artikel wird durch einen Paragraphen 5 mit folgendem Wortlaut ergänzt:

"§ 5 - Wird der Arbeitsvertrag für die Ausführung zeitweiliger Arbeit oder der befristete Arbeitsvertrag eines Arbeitnehmers, der gemäß § 3 Absatz 1 und 2 seinen Arbeitgeber von der Inanspruchnahme des Adoptionsurlaubs benachrichtigt hat, nicht erneuert, so wird davon ausgegangen, dass die Nichterneuerung mit der Inanspruchnahme des Adoptionsurlaubs zusammenhängt.

Auf Antrag des Arbeitnehmers informiert der Arbeitgeber ihn schriftlich über die Gründe für die Nichterneuerung. Der Arbeitgeber muss nachweisen, dass die Nichterneuerung des betreffenden Arbeitsvertrags nicht mit der Inanspruchnahme des Adoptionsurlaubs zusammenhängt.

Wenn der für die Nichterneuerung des betreffenden Arbeitsvertrags angeführte Grund mit der Inanspruchnahme des Adoptionsurlaubs zusammenhängt oder wenn kein Entlassungsgrund vorliegt, zahlt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Pauschalentschädigung, die der Bruttoentlohnung von drei Monaten entspricht.

Für die Anwendung des vorliegenden Paragraphen gilt der Entleiher eines Leiharbeitnehmers als Arbeitgeber."

Art. 9 - In Artikel 38 § 1 Absatz 1 desselben Gesetzes, abgeändert durch die Gesetze vom 29. November 1983 und 26. Dezember 2013, werden zwischen den Wörtern "der Artikel 28 Nr. 1, 2 und 5" und den Wörtern "und 31" die Wörter ", 30 § 2, 30^{bis}, 30^{ter}" eingefügt.

Art. 10 - In Artikel 39 desselben Gesetzes, abgeändert durch die Gesetze vom 26. Dezember 2013 und 20. Dezember 2016, wird ein § 2/1 mit folgendem Wortlaut eingefügt:

"§ 2/1 - Wenn der Arbeitsvertrag während eines Zeitraums der Verkürzung der Arbeitsleistungen im Rahmen von Kapitel IV Abschnitt 5 des Sanierungsgesetzes vom 22. Januar 1985 zur Festlegung sozialer Bestimmungen beendet wird und sofern die Änderung der Arbeitsbedingungen nicht für unbestimmte Dauer vereinbart worden ist, ist unter "laufender Entlohnung" im Sinne von § 1 die Entlohnung zu verstehen, auf die der Arbeitnehmer aufgrund seines Arbeitsvertrags Anrecht gehabt hätte, wenn er seine Arbeitsleistungen nicht verkürzt hätte."

Art. 11 - Artikel 57 desselben Gesetzes, abgeändert durch die Gesetze vom 9. Juli 2004 und 26. Dezember 2013, wird wie folgt abgeändert:

1. Die Wörter "so wie sie in den Artikeln" werden durch die Wörter "so wie sie in den Artikeln oder aufgrund der Artikel" ersetzt.

2. Das Wort "30^{ter}" wird durch die Wörter "30^{ter}, 30^{sexies}" ersetzt.

Art. 12 - In Artikel 138 desselben Gesetzes, eingefügt durch das Gesetz vom 6. September 2018, werden die Wörter "der Artikel 30^{ter}, 30^{quater} und 30^{sexies}" durch die Wörter "der Artikel 30 § 2, 30^{bis} § 2, 30^{ter}, 30^{quater} und 30^{sexies}" ersetzt.

KAPITEL 4 - *Abänderung des Erlassgesetzes vom 28. Dezember 1944 über die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer*

Art. 13 - Artikel 7 § 1 Absatz 3 des Erlassgesetzes vom 28. Dezember 1944 über die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer, zuletzt abgeändert durch das Gesetz vom 14. Dezember 2018, wird durch die Bestimmung von Buchstabe *zg*) mit folgendem Wortlaut ergänzt:

"*zg*) die Zahlung der Zulagen zu gewährleisten, die für den in Artikel 30^{bis} § 2 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge erwähnten Urlaub für pflegende Angehörige gewährt werden."

KAPITEL 5 - *Abänderungen des Sanierungsgesetzes vom 22. Januar 1985 zur Festlegung sozialer Bestimmungen*

Art. 14 - Artikel 100^{ter} des Sanierungsgesetzes vom 22. Januar 1985 zur Festlegung sozialer Bestimmungen, wieder aufgenommen durch das Gesetz vom 17. Mai 2019, wird wie folgt abgeändert:

1. [Abänderung des französischen Texts]

2. In § 2 werden die Wörter ", die sich um sehr pflegebedürftige Menschen kümmern," aufgehoben.

Art. 15 - Artikel 101 desselben Gesetzes, zuletzt abgeändert durch das Gesetz vom 17. Mai 2019, wird wie folgt ersetzt:

"Art. 101 - § 1 - Wenn die Erfüllung des Arbeitsvertrags ausgesetzt oder wenn die Arbeitsleistungen im Rahmen des vorliegenden Abschnitts, mit Ausnahme von Unterabschnitt 3^{bis}, verkürzt werden, darf der Arbeitgeber keine Handlung vornehmen, die darauf abzielt, das Arbeitsverhältnis einseitig zu beenden, außer aus Gründen, die nicht mit dieser Aussetzung oder Verkürzung der Arbeitsleistungen zusammenhängen.

Dieses Verbot gilt:

- ab dem Tag des Einverständnisses oder

- ab dem Tag des Antrags im Fall der Anwendung der Artikel 100^{bis}, 100^{ter} und 105 § 1 und in allen Fällen, in denen der Arbeitnehmer ein Recht auf Laufbahnunterbrechung geltend machen kann.

Dieses Verbot endet drei Monate nach dem Ende der Aussetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags oder der Verkürzung der Arbeitsleistungen. Wenn die Aussetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags oder die Verkürzung der Arbeitsleistungen noch nicht begonnen hat, endet das Verbot einen Monat nach dem beantragten Beginndatum.

Der Arbeitgeber muss das Vorhandensein der in Absatz 1 erwähnten Gründe nachweisen. Auf Antrag des Arbeitnehmers informiert der Arbeitgeber ihn schriftlich darüber.

§ 2 - Wenn der für die Entlassung angeführte Grund den Vorschriften von § 1 Absatz 1 nicht entspricht oder wenn kein Entlassungsgrund vorliegt, zahlt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Pauschalentschädigung, die der Bruttoentlohnung von sechs Monaten entspricht, unbeschadet der Entschädigungen, die dem Arbeitnehmer im Fall des Bruchs des Arbeitsvertrags zustehen.

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

§ 3 - Für die Anwendung des vorliegenden Artikels wird einer Entlassung durch den Arbeitgeber während des Schutzzeitraums, wie in § 1 Absatz 1 bis 3 erwähnt, jede Handlung des Arbeitgebers nach Ablauf dieses Zeitraums gleichgestellt, die darauf abzielt, das Arbeitsverhältnis einseitig zu beenden, und für die während dieses Zeitraums Vorbereitungen getroffen worden sind. Unter dem Treffen von Vorbereitungen versteht man auch das Treffen der Entlassungsentscheidung."

Art. 16 - Artikel 102ter desselben Gesetzes, eingefügt durch das Gesetz vom 17. Mai 2019, wird wie folgt abgeändert:

1. In § 1 Absatz 2 werden zwischen den Wörtern "Artikel 100ter § 3" und dem Wort "vorgesehene" die Wörter "Absatz 1" eingefügt.

2. *[Abänderung des französischen Textes]*

Art. 17 - In Artikel 104bis § 7 desselben Gesetzes, eingefügt durch das Gesetz vom 10. August 2001, werden die Wörter "und was die in Artikel 105 § 3 erwähnten Ersetzungen betrifft" aufgehoben.

Art. 18 - Artikel 105 desselben Gesetzes, zuletzt abgeändert durch das Gesetz vom 2. September 2018, wird wie folgt abgeändert:

1. In § 1/1 werden die Wörter "und sofern der vereinbarte Zeitraum mindestens einen Monat oder ein Vielfaches davon beträgt" aufgehoben.

2. Paragraph 3 wird aufgehoben.

Art. 19 - In dasselbe Gesetz wird ein Artikel 105bis mit folgendem Wortlaut eingefügt:

"Art. 105bis - Für die Berechnung der Dienstaltesbedingung im Rahmen des Elternschaftsurlaubs in Anwendung des vorliegenden Abschnitts werden frühere Beschäftigungszeiträume, die der Arbeitnehmer als Leiharbeiter bei dem als Entleiher auftretenden Arbeitgeber ausgeübt hat, berücksichtigt."

KAPITEL 6 - *Recht auf Beantragung flexibler Arbeitsregelungen*

Art. 20 - § 1 - Vorliegendes Kapitel findet Anwendung auf Arbeitnehmer und Arbeitgeber, die durch einen Arbeitsvertrag gebunden sind.

Vorliegendes Kapitel findet keine Anwendung auf Arbeitnehmer und Arbeitgeber, die in den Anwendungsbereich eines im Nationalen Arbeitsrat geschlossenen und vom König für allgemein verbindlich erklärten kollektiven Arbeitsabkommens über flexible Arbeitsregelungen fallen, sofern dieses kollektive Arbeitsabkommen die diesbezüglichen Mindestanforderungen der Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates erfüllt und spätestens am 1. Oktober 2022 in Kraft tritt.

§ 2 - Die Bestimmungen des vorliegenden Kapitels finden keine Anwendung auf Anträge von Arbeitnehmern, die im Rahmen von Gesetzes-, Verordnungs- oder Vertragsbestimmungen eingereicht werden, in denen ein Recht für Arbeitnehmer auf Anpassung ihrer bestehenden Arbeitsmodalitäten vorgesehen ist, oder im Rahmen anderer Gesetzesbestimmungen, in denen das Recht, eine solche Anpassung zu beantragen, vorgesehen ist.

Art. 21 - § 1 - Arbeitnehmer, die im Laufe der zwölf Monate vor dem gemäß Artikel 22 eingereichten Antrag sechs Monate lang durch einen Arbeitsvertrag an ihren Arbeitgeber gebunden waren, haben das Recht, für einen ununterbrochenen Zeitraum von höchstens zwölf Monaten eine flexible Arbeitsregelung zum Pflegezweck zu beantragen.

Für die Anwendung des vorliegenden Kapitels versteht man unter:

1. flexibler Arbeitsregelung: eine Anpassung der bestehenden Arbeitsmodalitäten von Arbeitnehmern, die unter anderem durch eine Anpassung des Arbeitsmusters oder der Arbeitszeiten oder durch strukturelle Telearbeit erreicht werden kann,

2. zum Pflegezweck:

a) Betreuung des eigenen Kindes ab der Geburt oder im Rahmen der Adoption eines Kindes ab der Eintragung des Kindes als Haushaltsmitglied ins Bevölkerungsregister oder ins Fremdenregister der Gemeinde, in der der Arbeitnehmer seinen Wohnort hat, bis das Kind das Alter von zwölf Jahren erreicht,

b) Pflege oder Unterstützung eines bestimmten Haushalts- oder Familienmitglieds, das aus einem schwerwiegenden medizinischen Grund auf erhebliche Pflege oder Unterstützung angewiesen ist,

3. Haushaltsmitglied: jede Person, die mit dem Arbeitnehmer zusammenwohnt,

4. Familienmitglied: den Ehepartner des Arbeitnehmers oder die Person, mit der der Arbeitnehmer gesetzlich zusammenwohnt im Sinne der Artikel 1475 ff. des früheren Zivilgesetzbuches, sowie Verwandte bis zum ersten Grad des Arbeitnehmers,

5. schwerwiegendem medizinischem Grund, der zu einem erheblichen Pflege- oder Unterstützungsbedarf führt: jeden Gesundheitszustand, unabhängig davon, ob er auf eine Krankheit oder einen medizinischen Eingriff zurückzuführen ist, der vom behandelnden Arzt als solcher eingestuft wird und bei dem der Arzt der Ansicht ist, dass er erhebliche Pflege oder Unterstützung erfordert, nämlich jede Form von sozialer, familiärer oder emotionaler Pflege oder Unterstützung.

Das in Absatz 2 Nr. 2 Buchstabe a) bestimmte Höchstalter wird auf einundzwanzig Jahre festgelegt, wenn das Kind unter einer körperlichen oder geistigen Unfähigkeit von mindestens sechszwanzig Prozent oder an einer Krankheit leidet, die zur Folge hat, dass mindestens vier Punkte im Pfeiler 1 der sozialmedizinischen Tabelle im Sinne der Kinderzulagenregelung oder mindestens neun Punkte in den drei Pfeilern zusammen der sozialmedizinischen Tabelle im Sinne der Kinderzulagenregelung zuerkannt werden.

Die Bedingung in Bezug auf den zwölften beziehungsweise einundzwanzigsten Geburtstag muss spätestens während des gemäß Artikel 22 beantragten Zeitraums erfüllt werden.

§ 2 - Für die Anwendung des vorliegenden Kapitels gilt der Entleiher eines Leiharbeitnehmers als Arbeitgeber.

§ 3 - Arbeitnehmer müssen von dem Recht, eine flexible Arbeitsregelung zu beantragen, im Hinblick auf den Zweck, für den es eingeführt worden ist, Gebrauch machen. Sie müssen sich jeden Missbrauchs enthalten.

Art. 22 - Arbeitnehmer, die eine flexible Arbeitsregelung zum Pflegezweck in Anspruch nehmen möchten, müssen ihrem Arbeitgeber mindestens zwei und höchstens drei Monate im Voraus einen schriftlichen Antrag übermitteln. Diese Frist kann in gegenseitigem Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer verkürzt werden.

Der Antrag wird entweder durch Aushändigung eines Schriftstücks an den Arbeitgeber, wobei dieser ein Duplikat zur Empfangsbestätigung unterzeichnet, anhand eines Einschreibens, für das davon ausgegangen wird, dass es am dritten Werktag nach Postaufgabe zugestellt worden ist, oder auf elektronischem Weg mit Empfangsbestätigung durch den Arbeitgeber eingereicht.

Aus dem Antrag muss hervorgehen, dass der Arbeitnehmer das Recht geltend macht, eine flexible Arbeitsregelung, so wie sie im vorliegenden Kapitel bestimmt ist, zu beantragen. Darüber hinaus enthält der Antrag Folgendes:

1. gewünschte flexible Arbeitsregelung,
2. Anfangs- und Enddatum des ununterbrochenen Zeitraums, für den die in Nr. 1 erwähnte flexible Arbeitsregelung beantragt wird und der nicht mehr als zwölf Monate betragen kann,
3. Pflegezweck, für den die in Nr. 1 erwähnte flexible Arbeitsregelung beantragt wird, einschließlich der Identität der Person, für die die flexible Arbeitsregelung beantragt wird.

Art. 23 - § 1 - Der Arbeitgeber prüft den gemäß Artikel 22 eingereichten Antrag und gibt ihm statt, wobei er seine eigenen Bedürfnisse und die Bedürfnisse des Arbeitnehmers berücksichtigt. Der Arbeitgeber gibt dem Arbeitnehmer innerhalb eines Monats nach dem Antrag eine schriftliche Antwort.

Der Arbeitgeber kann den Antrag des Arbeitnehmers annehmen oder ablehnen oder einen mit Gründen versehenen Gegenvorschlag machen, der in einer anderen flexiblen Arbeitsregelung oder einem anderen Zeitraum besteht, die beziehungsweise der seinen eigenen Bedürfnissen besser entspricht.

Lehnt der Arbeitgeber den Antrag ab, enthält das in Absatz 1 erwähnte Schriftstück eine ausführliche Begründung für diese Entscheidung. Darin wird unter anderem angegeben, wie die eigenen Bedürfnisse und die Bedürfnisse des Arbeitnehmers bei der Prüfung des Antrags berücksichtigt worden sind.

§ 2 - Das Ausbleiben einer Antwort des Arbeitgebers wird der Zustimmung des Arbeitgebers gleichgesetzt.

§ 3 - Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer können in gegenseitigem Einvernehmen eine flexible Arbeitsregelung für einen ununterbrochenen Zeitraum von mehr als zwölf Monaten vereinbaren.

§ 4 - Wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen Gegenvorschlag macht und eine entsprechende Vereinbarung zwischen den Parteien getroffen wird, stellt die sich daraus ergebende Anpassung der bestehenden Arbeitsmodalitäten des Arbeitnehmers eine flexible Arbeitsregelung im Sinne des vorliegenden Kapitels dar, unabhängig davon, wann dieser Vertrag geschlossen wird.

Wenn der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer infolge eines in Artikel 22 erwähnten Antrags die bestehenden Arbeitsmodalitäten des Arbeitnehmers anpassen, stellt diese Anpassung eine flexible Arbeitsregelung im Sinne des vorliegenden Kapitels dar.

§ 5 - Die Bestimmungen der Paragraphen 1 bis 4 beeinträchtigen nicht die durch das Gesetz, einen Königlichen Erlass oder ein kollektives Arbeitsabkommen auferlegten Verpflichtungen im Hinblick auf eine Anpassung der Arbeitsmodalitäten des Arbeitnehmers.

Art. 24 - § 1 - Spätestens bei Beginn der flexiblen Arbeitsregelung legen Arbeitnehmer ihrem Arbeitgeber die Unterlage oder die Unterlagen vor, die den geltend gemachten Pflegezweck belegen.

Falls der Antrag auf Pflege oder Unterstützung eines bestimmten Haushalts- oder Familienmitglieds eingereicht wird, das aus einem schwerwiegenden medizinischen Grund auf erhebliche Pflege oder Unterstützung angewiesen ist, wird der Nachweis dafür anhand einer Bescheinigung erbracht, die vom behandelnden Arzt des betreffenden Haushalts- oder Familienmitglieds frühestens im Laufe des Kalenderjahrs der Beantragung ausgestellt wird und aus der hervorgeht, dass dieses Haushalts- oder Familienmitglied aus einem schwerwiegenden medizinischen Grund auf erhebliche Pflege oder Unterstützung angewiesen ist. In dieser Bescheinigung darf der medizinische Grund selbst nicht angegeben werden.

§ 2 - Vorbehaltlich anderslautender Bestimmung müssen alle Bedingungen des vorliegenden Kapitels zu dem Zeitpunkt, zu dem die flexible Arbeitsregelung beginnt, erfüllt sein.

Art. 25 - Arbeitnehmer haben das Recht, bei ihrem Arbeitgeber zehn Werktage im Voraus schriftlich zu beantragen, dass der flexiblen Arbeitsregelung vorzeitig ein Ende gesetzt wird, um zu ihren ursprünglichen Arbeitsmodalitäten zurückzukehren.

Der Arbeitgeber prüft diesen Antrag und gibt ihm innerhalb von fünf Werktagen schriftlich statt, wobei er seine eigenen Bedürfnisse und die Bedürfnisse des Arbeitnehmers berücksichtigt.

Art. 26 - Arbeitnehmer haben das Recht, am Ende der flexiblen Arbeitsregelung zu ihren ursprünglichen Arbeitsmodalitäten zurückzukehren.

Art. 27 - Wenn der Arbeitsvertrag während eines Zeitraums der Verkürzung der Arbeitsleistungen in Anwendung des vorliegenden Kapitels beendet wird und sofern diese Änderung der Arbeitsbedingungen nicht für unbestimmte Dauer vereinbart worden ist, ist unter "laufender Entlohnung" im Sinne von Artikel 39 § 1 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge die Entlohnung zu verstehen, auf die der Arbeitnehmer aufgrund seines Arbeitsvertrags Anrecht gehabt hätte, wenn er seine Leistungen nicht verkürzt hätte.

Art. 28 - § 1 - Arbeitgeber dürfen keine Handlung vornehmen, die darauf abzielt, den Arbeitsvertrag des betreffenden Arbeitnehmers, der von seinem in Artikel 21 erwähnten Recht auf Beantragung einer flexiblen Arbeitsregelung Gebrauch gemacht hat, einseitig zu beenden, außer aus Gründen, die nicht mit der Ausübung des Rechts auf Beantragung einer flexiblen Arbeitsregelung zusammenhängen.

Dieses Verbot beginnt am Tag der Beantragung gemäß Artikel 22 und endet einen Monat nach dem Ende der flexiblen Arbeitsregelung. Wenn keine flexible Arbeitsregelung im Sinne des vorliegenden Kapitels in Anspruch genommen wird, endet dieses Verbot einen Monat nach dem beantragten Beginndatum.

Der Arbeitgeber muss das Vorhandensein der in Absatz 1 erwähnten Gründe nachweisen. Auf Anfrage des Arbeitnehmers informiert der Arbeitgeber ihn schriftlich darüber.

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

§ 2 - Für die Anwendung des vorliegenden Artikels wird einer Entlassung durch den Arbeitgeber während des Schutzzeitraums, wie in § 1 Absatz 1 und 2 erwähnt, jede Handlung des Arbeitgebers nach Ablauf dieses Zeitraums gleichgestellt, die darauf abzielt, den Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers einseitig zu beenden, und für die während dieses Zeitraums Vorbereitungen getroffen worden sind. Unter dem Treffen von Vorbereitungen versteht man auch das Treffen der Entlassungsentscheidung.

KAPITEL 7 - *Abänderungen in Bezug auf das Sozialstrafgesetzbuch*

Art. 29 - In Buch II Kapitel 2 des Sozialstrafgesetzbuches wird die Überschrift von Abschnitt 2 wie folgt ersetzt:

"Mutterschaftsruhe und umgewandelter Mutterschaftsurlaub, Geburtsurlaub, Fernbleiben von der Arbeit im Hinblick auf Pflegebetreuungsleistungen, Urlaub für pflegende Angehörige, Behinderung des Rechts auf Zeitkredit und auf Laufbahnunterbrechung, Erteilung unrichtiger Auskünfte in Bezug auf Zeitkredit und Laufbahnunterbrechung".

Art. 30 - Artikel 147 desselben Gesetzbuches wird wie folgt abgeändert:

a) Die Überschrift wird wie folgt ersetzt:

"Mutterschaftsruhe und umgewandelter Mutterschaftsurlaub".

b) Nummer 3 wird wie folgt ersetzt:

"3. dem Arbeitnehmer den umgewandelten Mutterschaftsurlaub, den er beantragt hat und auf den er Anrecht hat, weil die Mutter in einem Krankenhaus aufgenommen oder gestorben ist, nicht gewährt hat."

Art. 31 - In dasselbe Gesetzbuch wird ein Artikel 147/1 mit folgendem Wortlaut eingefügt:

"Art. 147/1 - Geburtsurlaub

Mit einer Sanktion der Stufe 2 wird der Arbeitgeber, sein Angestellter oder sein Beauftragter bestraft, der unter Verstoß gegen das Gesetz vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge:

1. dem Arbeitnehmer den Geburtsurlaub, auf den er Anrecht hat, nicht gewährt hat,
2. die Dauer oder die Bedingungen des Geburtsurlaubs, die im vorerwähnten Gesetz vom 3. Juli 1978 vorgesehen sind, nicht eingehalten hat.

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

Art. 32 - In dasselbe Gesetzbuch wird ein Artikel 148/1 mit folgendem Wortlaut eingefügt:

"Art. 148/1 - Urlaub für pflegende Angehörige

Mit einer Sanktion der Stufe 2 wird der Arbeitgeber, sein Angestellter oder sein Beauftragter bestraft, der unter Verstoß gegen das Gesetz vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge:

1. dem Arbeitnehmer den Urlaub, auf den er Anrecht hat, zum Zweck der Pflege oder Unterstützung eines Haushalts- oder Familienmitglieds, das aus einem schwerwiegenden medizinischen Grund auf erhebliche Pflege oder Unterstützung angewiesen ist, nicht gewährt hat,
2. die Dauer oder die Bedingungen des Urlaubs für pflegende Angehörige, die im vorerwähnten Gesetz vom 3. Juli 1978 vorgesehen sind, nicht eingehalten hat.

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

Art. 33 - Artikel 149 Absatz 1 desselben Gesetzbuches wird durch die Wörter "oder dessen Dauer und Bedingungen nicht einhält" ergänzt.

KAPITEL 8 - *Inkrafttreten*

Art. 34 - Vorliegendes Gesetz tritt am zehnten Tag nach seiner Veröffentlichung im *Belgischen Staatsblatt* in Kraft, mit Ausnahme der Artikel 14 und 16, die ab dem 1. Oktober 2019 wirksam werden, und mit Ausnahme von Artikel 13, der an einem vom König durch einen im Ministerrat beratenen Erlass festzulegenden Datum in Kraft tritt.

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

Gegeben zu Brüssel, den 7. Oktober 2022

PHILIPPE

Von Königs wegen:

Der Minister der Arbeit
P.-Y. DERMAGNE

Mit dem Staatssiegel versehen:

Der Minister der Justiz
V. VAN QUICKENBORNE