

VII. Durchführungsmethoden

Art. 12 -

Die Bestimmungen dieses Übereinkommens werden durch innerstaatliche Rechtsvorschriften sowie durch Kollektivabkommen oder andere im Einklang mit der innerstaatlichen Praxis stehende Maßnahmen umgesetzt, einschließlich durch die Ausweitung bestehender Maßnahmen in den Bereich Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz auf Gewalt und Belästigung oder deren diesbezügliche Anpassung und bei Bedarf die Entwicklung spezifischer Maßnahmen.

VIII. Schlussbestimmungen

Art. 13 -

Die förmlichen Ratifikationen dieses Übereinkommens sind dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes zur Eintragung mitzuteilen.

Art. 14 -

1. Dieses Übereinkommen bindet nur diejenigen Mitglieder der Internationalen Arbeitsorganisation, deren Ratifikation durch den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes eingetragen ist.

2. Es tritt zwölf Monate, nachdem die Ratifikationen zweier Mitglieder durch den Generaldirektor eingetragen worden sind, in Kraft.

3. In der Folge tritt dieses Übereinkommen für jedes Mitglied zwölf Monate nach der Eintragung seiner Ratifikation in Kraft.

Art. 15 -

1. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat, kann es nach Ablauf von zehn Jahren seit seinem erstmaligen Inkrafttreten durch förmliche Mitteilung an den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes kündigen. Die Kündigung wird von diesem eingetragen. Sie wird nach einem Jahr nach ihrer Eintragung wirksam.

2. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat und innerhalb eines Jahres nach Ablauf der in Absatz 1 genannten zehn Jahre von dem in diesem Artikel vorgesehenen Kündigungsrecht keinen Gebrauch macht, bleibt für weitere zehn Jahre gebunden. In der Folge kann es dieses Übereinkommen innerhalb des ersten Jahres jedes neuen Zehnjahres-Zeitraums nach Maßgabe dieses Artikels kündigen.

Art. 16 -

1. Der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes gibt allen Mitgliedern der Internationalen Arbeitsorganisation Kenntnis von der Eintragung aller Ratifikationen und Kündigungen, die ihm von den Mitgliedern der Organisation mitgeteilt worden sind.

2. Wenn der Generaldirektor die Mitglieder der Organisation von der Eintragung der zweiten Ratifikation, die ihm mitgeteilt wurde, in Kenntnis setzt, macht er die Mitglieder der Organisation auf den Zeitpunkt aufmerksam, zu dem dieses Übereinkommen in Kraft tritt.

Art. 17 -

Der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes übermittelt dem Generalsekretär der Vereinten Nationen zur Eintragung nach Artikel 102 der Charta der Vereinten Nationen vollständige Auskünfte über alle nach Maßgabe der vorausgehenden Artikel eingetragenen Ratifikationen und Kündigungen.

Art. 18 -

Der Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes erstattet der Allgemeinen Konferenz, wann immer er es für nötig erachtet, einen Bericht über die Durchführung dieses Übereinkommens und prüft, ob die Frage seiner vollständigen oder teilweisen Neufassung auf die Tagesordnung der Konferenz gesetzt werden soll.

Art. 19 -

1. Nimmt die Konferenz ein neues Übereinkommen an, das das vorliegende Übereinkommen neu fasst, und sieht das neue Übereinkommen nichts anderes vor, so gilt Folgendes:

a) die Ratifikation des neu gefassten Übereinkommens durch ein Mitglied hat ungeachtet des Artikels 15 von Rechts wegen die Wirkung einer sofortigen Kündigung des vorliegenden Übereinkommens, sofern das neu gefasste Übereinkommen in Kraft getreten ist,

b) vom Zeitpunkt des Inkrafttretens des neu gefassten Übereinkommens an kann das vorliegende Übereinkommen von den Mitgliedern nicht mehr ratifiziert werden.

2. In jedem Fall bleibt das vorliegende Übereinkommen nach Form und Inhalt für diejenigen Mitglieder in Kraft, die dieses, nicht jedoch das neu gefasste Übereinkommen ratifiziert haben.

Art. 20 -

Der englische und französische Wortlaut dieses Übereinkommens sind in gleicher Weise verbindlich.

[Liste der gebundenen Staaten und Ratifikationsangaben: siehe Belgisches Staatsblatt vom 30. Oktober 2023, S. 100.750 ff.]

FEDERALE OVERHEIDSDIENST BINNENLANDSE ZAKEN

[C - 2024/009144]

30 OKTOBER 2022. — Wet houdende diverse bepalingen betreffende arbeidsongeschiktheid. — Duitse vertaling

De hierna volgende tekst is de Duitse vertaling van de wet van 30 oktober 2022 houdende diverse bepalingen betreffende arbeidsongeschiktheid (*Belgisch Staatsblad* van 18 november 2022).

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

SERVICE PUBLIC FEDERAL INTERIEUR

[C - 2024/009144]

30 OCTOBRE 2022. — Loi portant des dispositions diverses relatives à l'incapacité de travail. — Traduction allemande

Le texte qui suit constitue la traduction en langue allemande de la loi du 30 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives à l'incapacité de travail (*Moniteur belge* du 18 novembre 2022).

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

FÖDERALER ÖFFENTLICHER DIENST INNERES

[C – 2024/009144]

**30. OKTOBER 2022 — Gesetz zur Festlegung verschiedener Bestimmungen
in Bezug auf die Arbeitsunfähigkeit — Deutsche Übersetzung**

Der folgende Text ist die deutsche Übersetzung des Gesetzes vom 30. Oktober 2022 zur Festlegung verschiedener Bestimmungen in Bezug auf die Arbeitsunfähigkeit.

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

FÖDERALER ÖFFENTLICHER DIENST BESCHÄFTIGUNG, ARBEIT UND SOZIALE KONZERTIERUNG

30. OKTOBER 2022 — Gesetz zur Festlegung verschiedener Bestimmungen in Bezug auf die Arbeitsunfähigkeit

PHILIPPE, König der Belgier,

Allen Gegenwärtigen und Zukünftigen, Unser Gruß!

Die Abgeordnetenkammer hat das Folgende angenommen und Wir sanktionieren es:

KAPITEL 1 - *Einleitende Bestimmung*

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

KAPITEL 2 - *Abänderung der Vorschriften in Bezug auf die Vorlage eines ärztlichen Attests bei Arbeitsunfähigkeit*

Art. 2 - In Artikel 31 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge wird ein § 2/1 mit folgendem Wortlaut eingefügt:

„§ 2/1 - In Abweichung von § 2 Absatz 2 und 3 sind Arbeitnehmer dreimal pro Kalenderjahr nicht verpflichtet, für den ersten Tag einer Arbeitsunfähigkeit ein ärztliches Attest vorzulegen. Gegebenenfalls teilen sie dem Arbeitgeber unverzüglich die Adresse mit, an der sie sich an diesem ersten Arbeitsunfähigkeitstag aufhalten, es sei denn, diese Adresse stimmt mit ihrem gewöhnlichen Wohnort, der dem Arbeitgeber bekannt ist, überein.

Unternehmen, die am 1. Januar des Kalenderjahres, in dem die Arbeitsunfähigkeit eintritt, weniger als fünfzig Arbeitnehmer beschäftigen, können durch ein kollektives Arbeitsabkommen oder die Arbeitsordnung von Absatz 1 abweichen.“

KAPITEL 3 - *Änderung der Bedingungen für die Berufung auf medizinische höhere Gewalt im Hinblick auf die Beendigung des Arbeitsvertrags*

Art. 3 - Artikel 34 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge, wieder aufgenommen durch das Gesetz vom 20. Dezember 2016, wird wie folgt ersetzt:

„Art. 34 - § 1 - Die Arbeitsunfähigkeit infolge einer Krankheit oder eines Unfalls, die es dem Arbeitnehmer endgültig unmöglich macht, die vereinbarte Arbeit zu verrichten, kann erst nach Befolgung des in § 2 bestimmten Verfahrens zur Beendigung des Arbeitsvertrags wegen höherer Gewalt führen.

Das in § 2 erwähnte Verfahren kann erst eingeleitet werden, wenn der Arbeitnehmer während eines Zeitraums von mindestens neun Monaten ununterbrochen arbeitsunfähig war und sofern für den Arbeitnehmer kein im Gesetzbuch über das Wohlbefinden bei der Arbeit erwähntes Wiedereingliederungsprogramm läuft. Dieser neunmonatige Zeitraum wird unterbrochen, wenn der Arbeitnehmer die Arbeit tatsächlich wieder aufnimmt, es sei denn, der Arbeitnehmer wird im Laufe der ersten vierzehn Tage dieser Arbeitswiederaufnahme erneut arbeitsunfähig; in diesem Fall wird davon ausgegangen, dass dieser Zeitraum nicht unterbrochen wurde.

§ 2 - Der Arbeitnehmer oder der Arbeitgeber notifiziert der anderen Partei und dem Gefahrenverhütungsberater-Arbeitsarzt des Unternehmens per Einschreibesendung die Absicht, gemäß dem spezifischen Verfahren von Buch I Titel 4 Kapitel VI Abschnitt 3 des Gesetzbuches über das Wohlbefinden bei der Arbeit zu untersuchen, ob es dem Arbeitnehmer endgültig unmöglich ist, die vereinbarte Arbeit zu verrichten. In der vom Arbeitgeber ausgehenden Notifizierung wird auf das Recht des Arbeitnehmers hingewiesen, den Gefahrenverhütungsberater-Arbeitsarzt gemäß diesem im Gesetzbuch über das Wohlbefinden bei der Arbeit vorgesehenen spezifischen Verfahren zu bitten, dass die Möglichkeiten einer angepassten Arbeit oder einer anderen Arbeit untersucht werden, wenn festgestellt wird, dass es für den Arbeitnehmer endgültig unmöglich ist, die vereinbarte Arbeit zu verrichten. In der vom Arbeitgeber ausgehenden Notifizierung wird auch auf das Recht des Arbeitnehmers hingewiesen, sich während dieses Verfahrens gemäß den Bestimmungen des kollektiven Arbeitsabkommens Nr. 5 vom 24. Mai 1971 über das Statut der Gewerkschaftsvertretungen des Personals der Unternehmen von der Gewerkschaftsvertretung des Unternehmens beistehen zu lassen.

Nach Erhalt der in Absatz 1 erwähnten Notifizierung befolgt der Gefahrenverhütungsberater-Arbeitsarzt das in Buch I Titel 4 Kapitel VI Abschnitt 3 des Gesetzbuches über das Wohlbefinden bei der Arbeit bestimmte spezifische Verfahren.

Der Arbeitsvertrag kann nur dann aufgrund medizinischer höherer Gewalt beendet werden, wenn aus der Feststellung des Gefahrenverhütungsberater-Arbeitsarztes, gegen die kein Widerspruch mehr eingereicht werden kann, oder aus dem Ergebnis des im Gesetzbuch über das Wohlbefinden bei der Arbeit aufgenommenen Widerspruchsverfahrens hervorgeht, dass es dem Arbeitnehmer endgültig unmöglich ist, die vereinbarte Arbeit zu verrichten, und:

1. der Arbeitnehmer nicht um eine Untersuchung der Möglichkeiten einer angepassten Arbeit oder einer anderen Arbeit gemäß dem spezifischen Verfahren von Buch I Titel 4 Kapitel VI Abschnitt 3 des Gesetzbuches über das Wohlbefinden bei der Arbeit gebeten hat oder

2. der Arbeitnehmer um eine Untersuchung der Möglichkeiten einer angepassten Arbeit oder einer anderen Arbeit gebeten hat und der Arbeitgeber gemäß dem spezifischen Verfahren von Buch I Titel 4 Kapitel VI Abschnitt 3 des Gesetzbuches über das Wohlbefinden bei der Arbeit dem Arbeitnehmer und dem Gefahrenverhütungsberater-Arbeitsarzt den mit Gründen versehenen Bericht übermittelt hat, in dem er erklärt, weshalb die Erstellung eines Plans für eine angepasste Arbeit oder eine andere Arbeit von einem technischen oder objektiven Standpunkt aus nicht möglich ist oder aus ordnungsgemäß gerechtfertigten Gründen nicht verlangt werden kann, oder

3. der Arbeitnehmer um eine Untersuchung der Möglichkeiten einer angepassten Arbeit oder einer anderen Arbeit gebeten hat und der Arbeitgeber gemäß dem spezifischen Verfahren von Buch I Titel 4 Kapitel VI Abschnitt 3 des Gesetzbuches über das Wohlbefinden bei der Arbeit dem Arbeitnehmer und dem Gefahrenverhütungsberater-Arbeitsarzt den Plan für eine angepasste Arbeit oder eine andere Arbeit, den der Arbeitnehmer abgelehnt hat, übermittelt hat.

Wenn aus der Feststellung des Gefahrenverhütungsberater-Arbeitsarztes oder aus dem Ergebnis des im Gesetzbuch über das Wohlbefinden bei der Arbeit vorgesehenen Widerspruchsverfahrens nicht hervorgeht, dass es dem Arbeitnehmer endgültig unmöglich ist, die vereinbarte Arbeit zu verrichten, wird dieses Verfahren eingestellt. Die zuerst handelnde Partei kann das in vorliegendem Paragraphen erwähnte Verfahren nur dann erneut beginnen, wenn der Arbeitnehmer erneut während eines Zeitraums von mindestens neun Monaten ununterbrochen arbeitsunfähig ist, wie in Absatz 1 vorgesehen, zu rechnen ab dem Tag nach Erhalt der Feststellung des Gefahrenverhütungsberater-Arbeitsarztes oder, wenn der Arbeitnehmer gegen diese Feststellung Widerspruch eingereicht hat, zu rechnen ab dem Tag nach Erhalt des Ergebnisses des Widerspruchsverfahrens.

§ 3 - Der Gefahrenverhütungsberater-Arbeitsarzt kann personenbezogene Daten, einschließlich der Daten über die Gesundheit des Arbeitnehmers, die für die Feststellungen und Empfehlungen notwendig sind, die im Rahmen des in Buch I Titel 4 Kapitel VI Abschnitt 3 des Gesetzbuches über das Wohlbefinden bei der Arbeit vorgesehenen besonderen Verfahrens erwähnt sind, anfordern und verarbeiten. Vorbehaltlich der Zustimmung des Arbeitnehmers kann er diese Daten mit anderen im Rahmen dieses Verfahrens betroffenen Ärzten und Dritten, wie in Artikel I.4-73 § 3 des Gesetzbuches über das Wohlbefinden bei der Arbeit vorgesehen, und mit dem Arzt-Sozialinspektor unter Wahrung der ärztlichen Schweigepflicht und der Vertraulichkeit der Daten austauschen. Der Gefahrenverhütungsberater-Arbeitsarzt ist der für die Verarbeitung Verantwortliche im Sinne der Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG. Die maximale Aufbewahrungsfrist für diese personenbezogenen Daten beträgt fünf Jahre nach Beendigung des Arbeitsvertrags.

§ 4 - Vorliegender Artikel beeinträchtigt nicht das Recht, den Arbeitsvertrag unter Einhaltung einer Kündigungsfrist oder gegen Zahlung einer Entschädigung gemäß den Bestimmungen des vorliegenden Gesetzes zu beenden."

KAPITEL 4 - *Änderung der Bedingungen für die Neutralisierung des garantierten Lohns im Rahmen der teilweisen Wiederaufnahme der Arbeit*

Art. 4 - In Artikel 52 § 5 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge, eingefügt durch das Gesetz vom 20. Dezember 2016, werden die Wörter "während des Zeitraums der Ausführung" durch die Wörter "während eines Zeitraums von zwanzig Wochen ab Beginn der Ausführung" ersetzt.

Art. 5 - In Artikel 73/1 desselben Gesetzes, eingefügt durch das Gesetz vom 20. Dezember 2016, werden die Wörter "während des Zeitraums der Ausführung" durch die Wörter "während eines Zeitraums von zwanzig Wochen ab Beginn der Ausführung" ersetzt.

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

Gegeben zu Ciergnon, den 30. Oktober 2022

PHILIPPE

Von Königs wegen:

Der Minister der Arbeit

P.-Y. DERMAGNE

Mit dem Staatssiegel versehen:

Der Minister der Justiz

V. VAN QUICKENBORNE

FEDERALE OVERHEIDSDIENST BINNENLANDSE ZAKEN

[C – 2024/009150]

20 MAART 2022. — Wet tot wijziging van de bepalingen van het oud Burgerlijk Wetboek met betrekking tot de verkopen aan consumenten, tot invoeging van een nieuwe titel *Vibis* in boek III van het oud Burgerlijk Wetboek en tot wijziging van het Wetboek van economisch recht. — Duitse vertaling van uittreksels

De hierna volgende tekst is de Duitse vertaling van de artikelen 13 tot 21 van de wet van 20 maart 2022 tot wijziging van de bepalingen van het oud Burgerlijk Wetboek met betrekking tot de verkopen aan consumenten, tot invoeging van een nieuwe titel *Vibis* in boek III van het oud Burgerlijk Wetboek van het Wetboek van economisch recht (*Belgisch Staatsblad* van 31 maart 2022).

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

SERVICE PUBLIC FEDERAL INTERIEUR

[C – 2024/009150]

20 MARS 2022. — Loi modifiant les dispositions de l'ancien Code civil relatives aux ventes à des consommateurs, insérant un nouveau titre *Vibis* dans le livre III de l'ancien Code civil et modifiant le Code de droit économique. — Traduction allemande d'extraits

Le texte qui suit constitue la traduction en langue allemande des articles 13 à 21 de la loi du 20 mars 2022 modifiant les dispositions de l'ancien Code civil relatives aux ventes à des consommateurs, insérant un nouveau titre *Vibis* dans le livre III de l'ancien Code civil et modifiant le Code de droit économique (*Moniteur belge* du 31 mars 2022).

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