**7. OKTOBER 2022 - Gesetz zur Teilumsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union**

(*Belgisches Staatsblatt* vom 26. August 2024)

Diese deutsche 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) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union**

PHILIPPE, König der Belgier,

Allen Gegenwärtigen und Zukünftigen, Unser Gruß!

Die Abgeordnetenkammer hat das Folgende angenommen und Wir sanktionieren es:

KAPITEL 1 - *Einleitende Bestimmungen*

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

**Art. 2 -** Vorliegendes Gesetz dient der Teilumsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union.

KAPITEL 2 - *Unterrichtung über das Arbeitsverhältnis*

*Abschnitt 1 -* Autonome Bestimmungen

**Art. 3 -** Vorliegendes Kapitel findet Anwendung auf Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

Für die Anwendung des vorliegenden Kapitels werden gleichgesetzt mit:

1. Arbeitnehmern: Personen, die anders als aufgrund eines Arbeitsvertrags unter der Weisung einer anderen Person Arbeitsleistungen gegen Entlohnung erbringen,

2. Arbeitgebern: Personen, die die in Nr. 1 erwähnten Personen beschäftigen.

**Art. 4 -** § 1 - Arbeitgeber unterrichten ihre Arbeitnehmer in Form eines oder mehrerer Dokumente über die wesentlichen Aspekte ihres Arbeitsverhältnisses, wie in vorliegendem Kapitel bestimmt. Der betreffende Arbeitgeber erhält den Übermittlungs- beziehungsweise Empfangsnachweis dieser Unterrichtung.

Diese Informationen werden schriftlich oder elektronisch bereitgestellt und übermittelt, sofern diese Informationen für den betreffenden Arbeitnehmer zugänglich sind und gespeichert und ausgedruckt werden können.

Unbeschadet der Gesetzes- und Verordnungsbestimmungen in Bezug auf Form und Inhalt des betreffenden Arbeitsvertrags werden dem Arbeitnehmer diese Informationen spätestens am ersten Arbeitstag bereitgestellt, sofern die erwähnten Informationen nicht bereits unter den in Absatz 2 vorgesehenen Bedingungen bereitgestellt wurden.

Unbeschadet der Gesetzes- und Verordnungsbestimmungen in Bezug auf Form und Inhalt eines Arbeitsvertrags kann das in Absatz 1 erwähnte Dokument gegebenenfalls der zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer schriftlich oder auf elektronischem Wege geschlossene Arbeitsvertrag sein, wenn der Arbeitgeber dies beschließt.

§ 2 - Die in § 1 erwähnte Unterrichtung umfasst mindestens folgende Informationen:

1. die Personalien der Parteien des Arbeitsverhältnisses,

2. den Arbeitsort,

3. die Funktion, die der Arbeitnehmer beim Arbeitgeber hauptsächlich ausübt, sowie die Funktionsbezeichnung, den Grad, die Art oder Kategorie der Arbeit des Arbeitnehmers und, wenn diese Informationen nicht ausreichen, um seine Entlohnung und Arbeitsbedingungen zu bestimmen, auch eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der Arbeit,

4. den Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses,

5. bei befristetem Arbeitsverhältnis: das Enddatum oder die erwartete Dauer des Arbeitsverhältnisses,

6. die Entlohnung, einschließlich des anfänglichen Grundbetrags, sofern vorhanden anderer Bestandteile, die getrennt anzugeben sind, der vom Arbeitgeber angebotenen außergesetzlichen Vorteile im Bereich der sozialen Sicherheit, auf die der Arbeitnehmer Anspruch hat, sowie der Periodizität und der Art der Auszahlung der Entlohnung, auf die der Arbeitnehmer Anspruch hat, oder der Hinweis auf die Gesetzes- und Verordnungs-bestimmungen oder kollektiven Arbeitsabkommen, die für die entsprechenden Bereiche gelten,

7. gegebenenfalls die Dauer und die Modalitäten der Probezeit,

8. wenn der Arbeitnehmer auf der Grundlage eines festen Arbeitsstundenplans beschäftigt ist:

*a)* Beginn und Ende des regelmäßigen Arbeitstages, Zeitpunkt und Dauer der Ruhezeiten sowie die Tage der regelmäßigen Arbeitsunterbrechung oder den Hinweis auf die geltende Arbeitszeit in der Arbeitsordnung,

*b)* die Regeln in Bezug auf die Leistung von Überstunden und Zusatzstunden, die damit verbundene Entlohnung und die anderen Rechte im Zusammenhang mit der Leistung dieser Stunden oder der Hinweis auf die Gesetzes- und Verordnungsbestimmungen oder die kollektiven Arbeitsabkommen, die für die entsprechenden Bereiche gelten,

*c)* sofern zutreffend die Regeln in Bezug auf die Schichtänderung oder den Hinweis auf diese Regeln in der Arbeitsordnung,

*d)* gegebenenfalls den Beginn des Zyklus,

9. wenn der Arbeitnehmer auf der Grundlage eines variablen Arbeitsstundenplans beschäftigt ist:

*a)* den Grundsatz, dass der Arbeitsstundenplan variabel ist und die Anzahl der Stunden, die die Arbeitsregelung umfasst,

*b)* die Regeln in Bezug auf die Leistung von Überstunden und Zusatzstunden, die damit verbundene Entlohnung und die anderen Rechte im Zusammenhang mit der Leistung dieser Stunden,

*c)* die Tageszeitfenster, in denen Arbeitsleistungen festgelegt werden können und die Tage der Woche, in denen Arbeitsleistungen festgelegt werden können, oder den Hinweis auf die Arbeitsordnung zu diesem Zweck,

*d)* die Art und Weise und die Frist, wie beziehungsweise innerhalb derer dem Arbeitnehmer in einer Mitteilung sein Arbeitsstundenplan mitzuteilen ist, oder den Hinweis auf die Arbeitsordnung zu diesem Zweck.

Für die Anwendung von Absatz 1 Nr. 2, wenn die Arbeit nicht an einem festen Ort oder einem vorherrschenden Ort geleistet wird, die Angabe, dass der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt ist oder seinen Arbeitsort frei wählen kann, die Unterrichtung über die gegebenenfalls geltenden Vorkehrungen für Fahrten zwischen den Arbeitsorten oder den Hinweis auf die Arbeitsordnung zu diesem Zweck sowie den Gesellschaftssitz oder gegebenenfalls den Wohnsitz des Arbeitgebers.

**Art. 5 -** Wenn der Arbeitnehmer nicht in den Anwendungsbereich des Gesetzes vom 8. April 1965 zur Einführung der Arbeitsordnungen fällt, ergänzt der Arbeitgeber binnen einer Frist von einem Monat ab dem Beginn des Arbeitsverhältnisses die Informationen in dem beziehungsweise den in Artikel 4 erwähnten Dokumenten um folgende Angaben:

1. den Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung oder den Hinweis auf die Gesetzes- und Verordnungsbestimmungen oder die kollektiven Arbeitsabkommen, in denen dieser Anspruch geregelt ist,

2. die Dauer des Jahresurlaubs sowie die Modalitäten für die Gewährung dieses Urlaubs oder den Hinweis auf die Gesetzes- und Verordnungsbestimmungen,

3. das Verfahren, einschließlich der formellen Anforderungen und der Länge der Kündigungsfristen, die der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses einhalten müssen, sowie die Fristen für die Beschwerde gegen die Kündigung oder den Hinweis auf die Gesetzes- und Verordnungsbestimmungen, die für die entsprechenden Bereiche gelten,

4. den Hinweis auf kollektive Arbeitsabkommen und/oder kollektive Abkommen, die innerhalb des Unternehmens abgeschlossen wurden und auf die Arbeitsbedingungen anwendbar sind, und, bei außerhalb des Unternehmens abgeschlossenen kollektiven Arbeits-abkommen, den Hinweis auf das zuständige paritätische Organ, in dem sie abgeschlossen wurden,

5. den Sozialversicherungsträger, der die Sozialbeiträge im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis einnimmt.

**Art. 6 -** Wenn ein Arbeitnehmer mehr als vier aufeinanderfolgende Wochen in einem anderen Land arbeiten muss, muss der Arbeitgeber ihm auf jeden Fall vor seiner Abreise ins Ausland das oder die in den Artikeln 4 und 5 erwähnten Dokumente aushändigen und die Informationen in diesem oder diesen Dokumenten um folgende Angaben ergänzen:

1. das Land oder die Länder, in dem beziehungsweise in denen die Arbeit im Ausland geleistet werden soll, und die geplante Dauer der Arbeit,

2. die Währung, in der die Entlohnung erfolgt,

3. falls anwendbar: die mit den Arbeitsaufträgen verbundenen Geld- oder Sachleistungen,

4. Angaben dazu, ob eine Rückführung vorgesehen ist, und falls ja, die Bedingungen für die Rückführung des Arbeitnehmers.

Wenn der Arbeitnehmer im Sinne von Artikel 2 der Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen in einen EU-Mitgliedsstaat entsandt wird, muss der Arbeitgeber die Informationen in dem oder den in Absatz 1 erwähnten Dokumenten vor der Abreise des Arbeitnehmers ins Ausland um folgende Angaben ergänzen:

1. die Entlohnung, auf die der Arbeitnehmer gemäß dem geltenden Recht des Aufnahmemitgliedstaats Anspruch hat oder den Hinweis auf die Gesetzes- und Verordnungsbestimmungen oder die kollektiven Arbeitsabkommen, in denen die Entlohnung festgelegt ist,

2. falls anwendbar: Entsendezulagen und Regelungen für die Erstattung von Reise-, Verpflegungs- und Unterbringungskosten,

3. den Link zu der einzigen offiziellen nationalen Website, die der Aufnahmemitgliedstaat gemäß Artikel 5 Absatz 2 der Richtlinie 2014/67/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. Mai 2014 zur Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen und zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 1024/2012 über die Verwaltungszusammenarbeit mit Hilfe des Binnenmarkt-Informationssystems ("IMI-Verordnung") eingerichtet hat.

**Art. 7 -** Jede Änderung der Aspekte des Arbeitsverhältnisses, die in dem oder in den in den Artikeln 4 bis 6 erwähnten Dokumenten erwähnt werden, muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer so schnell wie möglich in Form einer Änderung in dem betreffenden Dokument mitteilen, spätestens aber an dem Tag, an dem diese Änderung wirksam wird.

Absatz 1 findet keine Anwendung, wenn die Änderungen der Aspekte des Arbeitsverhältnisses lediglich aus einer Änderung der Gesetzes- oder Verordnungsbestim-mungen oder der kollektiven Arbeitsabkommen hervorgeht, auf die die betreffenden Dokumente Bezug nehmen.

*Abschnitt 2 -* Abänderungsbestimmungen

**Art. 8 ­** In Artikel 3*ter* des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge, eingefügt durch das Gesetz vom 3. Juni 2007, wird § 1 wie folgt ersetzt:

"§ 1 - Im Rahmen der individuellen Arbeitsbeziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer können die in Artikel 21 des vorliegenden Gesetzes erwähnten Unterlagen elektronisch versendet und archiviert werden."

**Art. 9 -** Artikel 12 desselben Gesetzes wird durch einen Absatz mit folgendem Wortlaut ergänzt:

"Das oder die in Artikel 4 des Gesetzes vom 7. Oktober 2022 zur Teilumsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union erwähnten Dokumente können nicht als Beweis für das Vorliegen von Arbeitsbedingungen dienen, die sich von denjenigen unterscheiden, die in dem zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer abgeschlossenen Arbeitsvertrag vorgesehen sind."

**Art. 10 -** Artikel 124 Absatz 1 desselben Gesetzes, zuletzt abgeändert durch das Gesetz vom 26. Dezember 2013, wird durch eine Nr. 20 mit folgendem Wortlaut ergänzt:

"20. die Dauer und die Modalitäten der Probezeit."

**Art. 11 -** Artikel 4 § 1 Absatz 2 des Gesetzes vom 24. Juli 1987 über die zeitweilige Arbeit, die Leiharbeit und die Arbeitnehmerüberlassung wird durch folgenden Satz ergänzt:

"Der Vertrag enthält auch die Dauer und die Modalitäten der Probezeit."

**Art. 12 -** Artikel 9 desselben Gesetzes wird durch folgenden Satz ergänzt:

"Dieser Vertrag enthält auch die Dauer und die Modalitäten der Probezeit."

**Art. 13 -** Artikel 6 § 1 Nr. 4 Buchstabe *a)* des Gesetzes vom 8. April 1965 zur Einführung der Arbeitsordnungen, ersetzt durch das Gesetz vom 12. August 2000, wird wie folgt ersetzt:

"*a)* das Verfahren, einschließlich der formellen Anforderungen und der Länge der Kündigungsfristen, die der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses einhalten müssen, sowie die Fristen im Falle einer Beschwerde gegen die Kündigung oder den Verweis auf die Gesetzes- und Verordnungsbestimmungen, die für die entsprechenden Bereiche gelten,".

**Art. 14 -** Artikel 6 § 1 Nr. 16 desselben Gesetzes, eingefügt durch das Gesetz vom 12. August 2000, wird wie folgt ersetzt:

"16. die Angabe der kollektiven Arbeitsabkommen und/oder kollektiven Abkommen, die im Unternehmen abgeschlossen wurden und auf die Arbeitsbedingungen anwendbar sind, und, bei außerhalb des Unternehmens abgeschlossenen kollektiven Arbeitsabkommen, den Hinweis auf das zuständige paritätische Organ, in dem sie abgeschlossen wurden,".

**Art. 15 -** Artikel 6 § 1 desselben Gesetzes, zuletzt abgeändert durch das Gesetz vom 3. Juni 2007, wird durch die Nummern 18 und 19 mit folgendem Wortlaut ergänzt:

"18. den Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung oder den Hinweis auf die Gesetzes- und Verordnungsbestimmungen oder die kollektiven Arbeitsabkommen, in denen dieser Anspruch geregelt ist,

19. den Sozialversicherungsträger, der die Sozialbeiträge im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis einnimmt."

**Art. 16 -** Artikel 14 Nr. 2 Buchstabe *q)* desselben Gesetzes, eingefügt durch das Gesetz vom 12. August 2000, wird wie folgt ersetzt:

"*q)* das Verfahren, einschließlich der formellen Anforderungen und der Länge der Kündigungsfristen, die der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses einhalten müssen, sowie die Fristen im Falle einer Beschwerde gegen die Kündigung oder den Hinweis auf die Gesetzes- und Verordnungsbestimmungen, die für die entsprechenden Bereiche gelten,".

**Art. 17 -** Artikel 14 Nr. 2 Buchstabe *r)* desselben Gesetzes, eingefügt durch das Gesetz vom 12. August 2000, wird wie folgt ersetzt:

"*r)* die Angabe der kollektiven Arbeitsabkommen und/oder kollektiven Abkommen, die im Unternehmen abgeschlossen worden sind und auf die Arbeitsbedingungen anwendbar sind, und, bei außerhalb des Unternehmens abgeschlossenen kollektiven Arbeitsabkommen den Hinweis auf das zuständige paritätische Organ, in dem sie abgeschlossen wurden,".

*Abschnitt 3 -* Aufhebungsbestimmung

**Art. 18 -** Artikel 20*bis* des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge, eingefügt durch das Gesetz vom 12. August 2000 und abgeändert durch das Gesetz vom 3. Juni 2007, wird aufgehoben.

KAPITEL 3 - *Mindestanforderungen an die Arbeitsbedingungen*

*Abschnitt 1 -* Anwendungsbereich

**Art. 19 -** Vorliegendes Kapitel findet Anwendung auf Arbeitnehmer und Arbeitgeber, die durch einen Arbeitsvertrag gebunden sind.

Von den Artikeln 23, 27 und 28 kann durch ein kollektives Arbeitsabkommen abgewichen werden, das im Nationalen Arbeitsrat abgeschlossen und vom König für allgemein verbindlich erklärt wurde, sofern der Schutz der Arbeitnehmer insgesamt gewahrt bleibt und dieses kollektive Arbeitsabkommen spätestens am 1. Oktober 2022 in Kraft tritt.

*Abschnitt 2 -* Mehrfachbeschäftigung

**Art. 20 -** Arbeitgeber dürfen Arbeitnehmern weder verbieten, außerhalb seines Arbeitsstundenplans ein Arbeitsverhältnis mit einem oder mehreren anderen Arbeitgebern aufzunehmen, noch sie aus diesem Grund benachteiligen, es sei denn, dies ist gesetzlich zulässig.

*Abschnitt 3 -* Pflichtfortbildungen

**Art. 21 -** Arbeitgeber müssen Arbeitnehmern kostenlos Fortbildungen anbieten, wenn diese für den Arbeitnehmer im Hinblick auf die Arbeit, die er ausübt, notwendig sind und wenn sie vom Arbeitgeber in Anwendung der Gesetzesbestimmungen oder eines kollektiven Arbeitsabkommens, das gemäß dem Gesetz vom 5. Dezember 1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen abgeschlossen wurde, organisiert werden müssen.

Die Zeit, während deren der Arbeitnehmer an der in Absatz 1 erwähnten Fortbildung teilnimmt, muss als Arbeitszeit angerechnet werden.

Die in Absatz 1 erwähnten Fortbildungen finden während der Arbeitszeiten statt, es sei denn, es kann nachgewiesen werden, dass sie nicht während der Arbeitszeiten organisiert werden können.

**Art. 22 -** Artikel 22*bis* des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge, eingefügt durch das Gesetz vom 27. Dezember 2006 und zuletzt abgeändert durch das Gesetz vom 8. Mai 2022, wird durch einen Paragraphen 9 mit folgendem Wortlaut ergänzt:

"§ 9 - Die in Artikel 21 des Gesetzes vom 7. Oktober 2022 zur Teilumsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union vorgesehenen Fortbildungen können nicht Gegenstand einer Schulungsklausel sein."

*Abschnitt 4 -* Übergang zu einer anderen Arbeitsform

**Art. 23 -** Arbeitnehmer, die über eine Betriebszugehörigkeit von mindestens sechs Monaten verfügen, dürfen schriftlich oder auf elektronischem Wege um eine Arbeitsform mit vorhersehbareren und sichereren Bedingungen ersuchen. In seinem Ersuchen gibt der Arbeit-nehmer genau an, welche Arbeitsform mit vorhersehbaren und sicheren Arbeitsbedingungen er wünscht.

Unter Betriebszugehörigkeit versteht man den Zeitraum, während dessen ein Arbeitnehmer ununterbrochen im Dienst desselben Unternehmens gestanden hat.

Bei aufeinanderfolgenden befristeten Verträgen oder Ersetzungsverträgen bei demselben Arbeitgeber werden die Unterbrechungszeiträume zwischen zwei Verträgen, die nicht dem Arbeitnehmer zuzuschreiben sind, bei der Berechnung der in Absatz 1 erwähnten Frist von sechs Monaten neutralisiert.

Der Arbeitgeber darf die Aufeinanderfolge von befristeten Verträgen oder Ersetzungs-verträgen nicht unrechtmäßig unterbrechen, um das Erreichen einer Betriebszugehörigkeit von sechs Monaten hinauszuzögern. Für die Anwendung dieser Bestimmung versteht man unter "unrechtmäßiger Unterbrechung" eine Unterbrechung, die vom Arbeitgeber zwischen den in Absatz 3 erwähnten Arbeitsverträgen mit dem alleinigen Zweck herbeigeführt wird, das Erreichen der Betriebszugehörigkeit von sechs Monaten hinauszuzögern.

Für die Anwendung des vorliegenden Artikels wird der Entleiher eines Leiharbeitnehmers dem Arbeitgeber gleichgestellt.

In seinem Ersuchen muss der Arbeitnehmer angeben, dass er sich auf den vorliegenden Artikel stützt.

Der Arbeitgeber muss das in Absatz 1 erwähnte Ersuchen innerhalb einer Frist von einem Monat ab dem Datum des Eingangs des Ersuchens schriftlich oder auf elektronischem Wege beantworten.

In Abweichung von Absatz 7 verfügen Arbeitgeber, die weniger als zwanzig Arbeitnehmer beschäftigen, über eine Frist von zwei Monaten ab dem Datum des Eingangs des Ersuchens, um dem Arbeitnehmer zu antworten.

Das in Absatz 1 erwähnte Ersuchen kann vom Arbeitnehmer nicht mehr als einmal innerhalb eines zwölfmonatigen Zeitraums gestellt werden.

Der Arbeitnehmer muss von dem in Absatz 1 erwähnten Recht im Hinblick auf den Zweck, für den es eingeführt wurde, Gebrauch machen. Er muss sich jeden Missbrauchs enthalten.

*Abschnitt 5 -* Höchstdauer einer Probezeit

**Art. 24 -** Artikel 5 des Gesetzes vom 24. Juli 1987 über die zeitweilige Arbeit, die Leiharbeit und die Arbeitnehmerüberlassung, abgeändert durch das Gesetz vom 26. Juli 2013, wird wie folgt abgeändert:

1. Zwischen Absatz 1 und Absatz 2 wird ein Absatz mit folgendem Wortlaut eingefügt:

"In der in Absatz 1 erwähnten Vereinbarung kann eine andere Probezeit vorgesehen werden, sofern die Dauer der vereinbarten Probezeit im Verhältnis zur erwarteten Dauer des Vertrags und zur Art der Arbeit steht."

2. In Absatz 2, der zu Absatz 3 wird, werden die Wörter ", am selben Arbeitsplatz" aufgehoben.

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

"Wenn ein Arbeitnehmer auf der Grundlage aufeinanderfolgender Arbeitsverträge für die Ausführung zeitweiliger Arbeit in derselben Funktion beschäftigt wird, sind aufeinanderfolgende Probezeiten verboten."

**Art. 25 -** Artikel 127 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge, ersetzt durch das Gesetz vom 26. Dezember 2013, wird durch einen Absatz mit folgendem Wortlaut ergänzt:

"Wenn ein Student auf der Grundlage aufeinanderfolgender Beschäftigungsverträge für Studenten in derselben Funktion beschäftigt wird, sind aufeinanderfolgende Probezeiten verboten."

*Abschnitt 6 -* Mindestvorhersehbarkeit der Arbeit

**Art. 26 -** In Artikel 159 des Programmgesetzes vom 22. Dezember 1989, ersetzt durch das Gesetz vom 5. März 2017, wird zwischen Absatz 1 und Absatz 2, der Absatz 3 wird, ein Absatz mit folgendem Wortlaut eingefügt:

"Arbeitnehmer, die auf der Grundlage eines in Artikel 11*bis* Absatz 3 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge erwähnten variablen Arbeitsstundenplans beschäftigt sind und nicht in den Anwendungsbereich des Gesetzes vom 8. April 1965 zur Einführung der Arbeitsordnungen fallen, müssen im Voraus durch eine schriftliche und vom Arbeitgeber, von seinen Beauftragten oder Angestellten datierte Bekanntmachung, in der der individuelle Arbeitsstundenplan bestimmt wird, über ihren Arbeitsstundenplan informiert werden. Diese Bekanntmachung muss dem betreffenden Arbeitnehmer mindestens sieben Werktage im Voraus auf zuverlässige, angemessene und zugängliche Weise zur Kenntnis gebracht werden. Die Frist von sieben Werktagen kann durch ein durch Königlichen Erlass für allgemein verbindlich erklärtes kollektives Arbeitsabkommen angepasst werden, ohne dabei jedoch weniger als drei Werktage betragen zu dürfen. Der so vom Arbeitgeber zur Kenntnis gebrachte Arbeitsstundenplan muss innerhalb des vom Arbeitgeber im Voraus mitgeteilten Tageszeitfensters und der Wochentage liegen, an denen Arbeitsleistungen festgelegt werden können."

**Art. 27 -** In dasselbe Gesetz wird ein Artikel 159/1 mit folgendem Wortlaut eingefügt:

"Art. 159/1 - Arbeitnehmer, die auf der Grundlage eines in Artikel 11*bis* Absatz 3 des vorerwähnten Gesetzes vom 3. Juli 1978 erwähnten variablen Stundenplans beschäftigt sind, können ohne Benachteiligung die Erbringung einer Leistung verweigern, wenn:

- diese Leistung nicht in den ihnen rechtzeitig mitgeteilten Arbeitsstundenplan fällt und/oder,

- diese Leistung nicht in das Tageszeitfenster und die Wochentage fällt, an denen die Leistungen festgelegt werden können."

**Art. 28 -** In dasselbe Gesetz wird ein Artikel 171/1 mit folgendem Wortlaut eingefügt:

"Art. 171/1 - Wird eine Leistung, die in dem Arbeitsstundenplan vorgesehen war, der in der in Artikel 159 Absatz 1 und 2 erwähnten Bekanntmachung enthalten war, durch den Arbeitgeber verspätet widerrufen, muss der Arbeitgeber diese Leistung so bezahlen, als ob sie erbracht worden wäre."

**Art. 29 -** In Artikel 11 des Gesetzes vom 16. November 2015 zur Festlegung verschie-dener Bestimmungen im Bereich Soziales werden die Wörter "Artikel 159 und" aufgehoben.

KAPITEL 4 - *Schutz vor Benachteiligung und Kündigung*

**Art. 30 -** Vorliegendes Kapitel findet Anwendung auf Arbeitnehmer und Arbeitgeber, die durch einen Arbeitsvertrag gebunden sind.

Von den in vorliegendem Kapitel enthaltenen Bestimmungen kann durch ein kollektives Arbeitsabkommen abgewichen werden, das im Nationalen Arbeitsrat abgeschlossen und vom König für allgemein verbindlich erklärt wurde, sofern der Schutz der Arbeitnehmer insgesamt gewahrt bleibt und dieses kollektive Arbeitsabkommen spätestens am 1. Oktober 2022 in Kraft tritt.

**Art. 31 -** § 1 - Wird von einem Arbeitnehmer eine Beschwerde gegen den Arbeitgeber wegen einer Verletzung seiner Rechte, die aus der Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union hervorgehen, eingereicht, darf der Arbeitgeber gegenüber diesem Arbeitnehmer oder seinen Vertretern im Unternehmen keine nachteiligen Maßnahmen ergreifen, es sei denn aus Gründen, die nicht mit dieser Beschwerde zusammenhängen.

Bei der Leiharbeit kann der Entleiher für die Anwendung des vorliegenden Artikels gegebenenfalls mit dem Arbeitgeber gleichgestellt werden.

§ 2 - Für die Anwendung des vorliegenden Artikels versteht man unter:

1. Beschwerde:

- eine mit Gründen versehene Beschwerde, die vom betreffenden Arbeitnehmer bei dem Unternehmen oder dem Dienst, in dem er beschäftigt ist, eingereicht wird,

- eine Beschwerde, die vom betreffenden Arbeitnehmer bei den zuständigen Inspek-tionsdiensten eingereicht wird,

- eine Rechtsklage, die vom betreffenden Arbeitnehmer eingereicht wird,

2. Vertretern im Unternehmen: Personen, die dem Arbeitnehmer beim Einreichen seiner Beschwerde beigestanden und ihn unterstützt haben.

§ 3 - Wenn der Arbeitgeber binnen zwölf Monaten nach Einreichung der Beschwerde eine nachteilige Maßnahme gegenüber dem betreffenden Arbeitnehmer oder seinen Vertretern im Unternehmen ergreift, obliegt die Beweislast, dass die nachteilige Maßnahme aus Gründen ergriffen wurde, die nicht mit der Beschwerde zusammenhängen, dem Arbeitgeber, gegen den diese Beschwerde gerichtet ist.

Wenn eine Rechtsklage vom betreffenden Arbeitnehmer eingereicht wurde, wird der in Absatz 1 erwähnte Zeitraum bis zum Ablauf einer Frist von drei Monaten nach dem Tag, an dem die gerichtliche Entscheidung rechtskräftig geworden ist, verlängert.

§ 4 - Wenn die nachteilige Maßnahme gegen § 1 verstößt, muss der Arbeitgeber, der die Maßnahme ergriffen hat, eine Entschädigung zahlen, die entweder einer Pauschalent-schädigung in Höhe des Bruttolohns von sechs Monaten oder dem tatsächlichen erlittenen Schaden entspricht.

**Art. 32 -** Außer aus Gründen, die nicht mit der Ausübung der Rechte, die aus vorliegendem Gesetz hervorgehen, zusammenhängen, darf ein Arbeitgeber einem Arbeit-nehmer, der diese Rechte ausübt, nicht kündigen oder Vorbereitungen auf eine Kündigung treffen.

Auf Ersuchen des Arbeitnehmers informiert der Arbeitgeber ihn schriftlich über die Gründe für die Kündigung. Der Arbeitgeber muss nachweisen, dass die Kündigung nicht mit der Ausübung der Rechte, die aus vorliegendem Gesetz hervorgehen, zusammenhängt.

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

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

KAPITEL 5 - *Überwachung*

**Art. 33 -** Verstöße gegen die Bestimmungen von Kapitel 2 Abschnitt 1 gegen die Bestimmungen von Kapitel 3 und gegen die Bestimmungen von Kapitel 4 des vorliegenden Gesetzes und seiner Ausführungserlasse werden gemäß dem Sozialstrafgesetzbuch ermittelt, festgestellt und geahndet.

Die Sozialinspektoren verfügen über die in den Artikeln 23 bis 39 des Sozialstrafgesetzbuches erwähnten Befugnisse, wenn sie von Amts wegen oder auf Antrag im Rahmen ihres Informations-, Beratungs- und Überwachungsauftrags im Hinblick auf die Einhaltung der Bestimmungen des vorliegenden Gesetzes und seiner Ausführungserlasse handeln.

KAPITEL 6 - *Abänderungen des Sozialstrafgesetzbuches*

**Art. 34 -** In Buch II Kapitel 2 Abschnitt 3 des Sozialstrafgesetzbuches wird ein Artikel 152/1 mit folgendem Wortlaut eingefügt:

"Art. 152/1 - Mindestvorhersehbarkeit der Arbeit

Mit einer Sanktion der Stufe 2 wird der Arbeitgeber, sein Angestellter oder sein Beauftragter bestraft, der unter Verstoß gegen das Programmgesetz vom 22. Dezember 1989 einen Arbeitnehmer, der auf der Grundlage eines in Artikel 11*bis* Absatz 3 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge erwähnten variablen Stundenplans beschäftigt ist und der sich geweigert hat, eine Leistung zu erbringen, obwohl er das Recht hatte, diese zu verweigern, benachteiligt hat.

Die Geldbuße wird mit der Anzahl der betreffenden Arbeitnehmer multipliziert."

**Art. 35 -** Artikel 152/1 des Sozialstrafgesetzbuches, eingefügt durch das Gesetz vom 16. November 2015, wird zu Artikel 152/2.

**Art. 36 -** In Buch II Kapitel 3 desselben Gesetzbuches wird ein Abschnitt 2/1 mit folgender Überschrift eingefügt:

"Abschnitt 2/1 - Kostenlose Pflichtfortbildungen".

**Art. 37 -** In Abschnitt 2/1, eingefügt durch Artikel 36, wird ein Artikel 171/6 mit folgendem Wortlaut eingefügt:

"Art. 171/6 - Kostenlose Pflichtfortbildungen

§ 1 - Mit einer Sanktion der Stufe 3 wird der Arbeitgeber, sein Angestellter oder sein Beauftragter bestraft, der unter Verstoß gegen das Gesetz vom 7. Oktober 2022 zur Teilumsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union seinem Arbeitnehmer keine kostenlosen Fortbildungen anbietet, wenn diese für den Arbeitnehmer im Hinblick auf die Arbeit, die er ausübt, notwendig sind und wenn sie vom Arbeitgeber in Anwendung der Gesetzesbestimmungen oder eines kollektiven Arbeits-abkommens, das gemäß dem Gesetz vom 5. Dezember 1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen abgeschlossen wurde, organisiert werden müssen.

Die Geldbuße wird mit der Anzahl der betreffenden Arbeitnehmer multipliziert.

§ 2 - Mit einer Sanktion der Stufe 2 wird der Arbeitgeber, sein Angestellter oder sein Beauftragter bestraft, der unter Verstoß gegen das Gesetz vom 7. Oktober 2022 zur Teilumsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union:

1. außerhalb der Arbeitszeiten Fortbildungen anbietet, die für den Arbeitnehmer im Hinblick auf die Arbeit, die er ausübt, notwendig sind und vom Arbeitgeber in Anwendung der Gesetzesbestimmungen oder eines kollektiven Arbeitsabkommens, das gemäß dem Gesetz vom 5. Dezember 1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen abgeschlossen wurde, angeboten werden müssen, ohne nachzuweisen, dass es unmöglich ist, sie während der Arbeitszeiten stattfinden zu lassen,

2. die Ausbildungsstunden, die der Arbeitnehmer im Hinblick auf die Arbeit, die er ausübt, benötigt und die vom Arbeitgeber in Anwendung der Gesetzesbestimmungen oder eines kollektiven Arbeitsabkommens, das gemäß dem Gesetz vom 5. Dezember 1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen abgeschlossen wurde, angeboten werden müssen, nicht als Arbeitszeit berücksichtigt.

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

**Art. 38 -** In Buch II Kapitel 3 desselben Gesetzbuches wird ein Abschnitt 6 mit folgender Überschrift eingefügt:

"Abschnitt 6 - Mehrfachbeschäftigung".

**Art. 39 -** In Abschnitt 6, eingefügt durch Artikel 38, wird ein Artikel 174/1 mit folgendem Wortlaut eingefügt:

"Art. 174/1 - Mehrfachbeschäftigung

Mit einer Sanktion der Stufe 2 wird der Arbeitgeber, sein Angestellter oder sein Beauftragter bestraft, der unter Verstoß gegen das Gesetz vom 7. Oktober 2022 zur Teilumsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union seinem Arbeitnehmer außerhalb der im Gesetz vorgesehenen Fälle verbietet, außerhalb seines Arbeitsstundenplans ein Arbeitsverhältnis mit einem oder mehreren anderen Arbeitnehmern aufzunehmen, oder ihn aus diesem Grund benachteiligt.

Die Geldbuße wird mit der Anzahl der betreffenden Arbeitnehmer multipliziert."

**Art. 40 -** In Buch II Kapitel 3 desselben Gesetzbuches wird ein Abschnitt 7 mit folgender Überschrift eingefügt:

"Abschnitt 7 - Eine andere Arbeitsform".

**Art. 41 -** In Abschnitt 7, eingefügt durch Artikel 40, wird ein Artikel 174/2 mit folgendem Wortlaut eingefügt:

"Art. 174/2 - Eine andere Arbeitsform

Mit einer Sanktion der Stufe 2 wird der Arbeitgeber, sein Angestellter oder sein Beauftragter bestraft, der unter Verstoß gegen das Gesetz vom 7. Oktober 2022 zur Teilumsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union dem Arbeitnehmer, der die Bedingungen erfüllt und um eine vorhersehbarere und sicherere Arbeitsform auf der Grundlage von Artikel 23 des vorerwähnten Gesetzes vom 7. Oktober 2022 ersucht, innerhalb der vorgesehenen Frist ab dem Datum des Eingangs des Ersuchens keine schriftlich oder auf elektronischem Wege versendete, mit Gründen versehene Antwort erteilt.

Die Geldbuße wird mit der Anzahl der betreffenden Arbeitnehmer multipliziert."

**Art. 42 -** In Buch II Kapitel 6 desselben Gesetzbuches wird ein Abschnitt 6/2 mit folgender Überschrift eingefügt:

"Abschnitt 6/2 - Unterrichtung über das Arbeitsverhältnis".

**Art. 43 -** In Abschnitt 6/2, eingefügt durch Artikel 42, wird ein Artikel 188/4 mit folgendem Wortlaut eingefügt:

"Art. 188/4 - Unterrichtung über das Arbeitsverhältnis

§ 1 - Mit einer Sanktion der Stufe 3 wird der Arbeitgeber, sein Angestellter oder sein Beauftragter bestraft, der unter Verstoß gegen das Gesetz vom 7. Oktober 2022 zur Teilumsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union seinen Arbeitnehmer nicht über die wesentlichen Aspekte ihres Arbeitsverhältnisses gemäß den Artikeln 4 bis 6 des vorerwähnten Gesetzes vom 7. Oktober 2022 zu unterrichtet.

Die Geldbuße wird mit der Anzahl der betreffenden Arbeitnehmer multipliziert.

§ 2 - Mit einer Sanktion der Stufe 2 wird der Arbeitgeber, sein Angestellter oder sein Beauftragter bestraft, der unter Verstoß gegen das Gesetz vom 7. Oktober 2022 zur Teilumsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union:

1. seinen Arbeitnehmer unter Verstoß gegen die Artikel 4 bis 6 des vorerwähnten Gesetzes vom 7. Oktober 2022 unvollständig oder fehlerhaft über die wesentlichen Aspekte ihres Arbeitsverhältnisses unterrichtet,

2. seinen Arbeitnehmer unter Verstoß gegen die Artikel 4 bis 6 des vorerwähnten Gesetzes vom 7. Oktober 2022 nicht in der Form und innerhalb der Fristen, die in den vorerwähnten Artikeln vorgesehen sind, über die wesentlichen Aspekte ihres Arbeits-verhältnisses unterrichtet,

3. seinen Arbeitnehmer nicht so schnell wie möglich und spätestens am Tag des Inkrafttretens der Änderung über jede Änderung der in den Artikeln 4 bis 6 des vorerwähnten Gesetzes vom 7. Oktober 2022 erwähnten Aspekte des Arbeitsverhältnisses unterrichtet.

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

**Art. 44 -** Artikel 201 desselben Gesetzbuches, abgeändert durch das Gesetz vom 29. Februar 2016 und das Gesetz vom 15. Januar 2018, wird wie folgt abgeändert:

1. In § 1 wird eine Nr. 1/1 mit folgendem Wortlaut eingefügt:

"1/1. die durch vorerwähntes Gesetz vom 8. April 1965 vorgeschriebenen Angaben für Teilzeitarbeitnehmer, die im Rahmen eines variablen Stundenplans im Sinne von Artikel 11*bis* Absatz 3 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge beschäftigt sind,".

2. In § 2 wird Nr. 2 wie folgt ersetzt:

"2. das Verfahren, einschließlich der formellen Anforderungen und der Länge der Kündigungsfristen, die der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses einhalten müssen, sowie die Fristen für den Widerspruch gegen die Kündigung oder den Hinweis auf die Gesetzes- oder Verordnungsbestimmungen, die für die entsprechenden Bereiche gelten,".

3. In § 2 wird Nr. 11 wie folgt ersetzt:

"11. die Angabe der kollektiven Arbeitsabkommen und/oder kollektiven Abkommen, die im Unternehmen abgeschlossen wurden und anwendbar auf die Arbeitsbedingungen sind, und, bei außerhalb des Unternehmens abgeschlossenen kollektiven Arbeitsabkommen den Hinweis auf das zuständige paritätische Organ, in dem sie abgeschlossen wurden,".

4. Paragraph 2 wird durch die Nummern 13 und 14 mit folgendem Wortlaut ergänzt:

"13. den Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung oder den Hinweis auf die Gesetzes- und Verordnungsbestimmungen oder die kollektiven Arbeitsabkommen, in denen dieser Anspruch geregelt ist,

14. den Sozialversicherungsträger, der die Sozialbeiträge im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis einnimmt."

**Art. 45 -** Artikel 203 desselben Gesetzbuches wird wie folgt abgeändert:

2. Eine Nr. 2/1 mit folgendem Wortlaut wird eingefügt:

"2/1. nicht jedem Arbeitnehmer eine Kopie der Arbeitsordnung aushändigt,".

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

"Für die in Absatz 1 Nr. 2/1 erwähnten Verstöße wird die Geldbuße mit der Anzahl der betreffenden Arbeitnehmer multipliziert."

**Art. 46 -** In Buch II Kapitel 7 Abschnitt 6 desselben Gesetzbuches wird ein Artikel 203/1 mit folgendem Wortlaut eingefügt:

"Art. 203/1 - Abänderungen der Arbeitsordnung

Mit einer Sanktion der Stufe 2 wird der Arbeitgeber, sein Angestellter oder sein Beauftragter bestraft, der unter Verstoß gegen das Gesetz vom 8. April 1965 zur Einführung der Arbeitsordnungen bei einer Abänderung der Arbeitsordnung das durch das Gesetz vorgesehene Verfahren für das Erstellen oder das Abändern der Ordnung nicht eingehalten oder dem Arbeitnehmer keine Abschrift dieser abgeänderten Ordnung ausgehändigt hat."

KAPITEL 7 - *Übergangsbestimmungen und Inkrafttreten*

**Art. 47 -** Die Bestimmungen von Kapitel 2 gelten nur für Arbeitsverhältnisse, die ab dem Datum des Inkrafttretens des vorliegenden Gesetzes beginnen.

Bei Arbeitsverhältnissen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des vorliegenden Gesetzes bereits bestanden, stellt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die in Kapitel 2 erwähnten Dokumente und Informationen innerhalb der in diesem Kapitel vorgesehenen Frist zur Verfügung, wenn der Arbeitnehmer ausdrücklich darum ersucht. Für die Anwendung des vorliegenden Absatzes beginnt die Frist mit dem Tag des Ersuchens des Arbeitnehmers.

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