

SERVICE PUBLIC FEDERAL INTERIEUR

F. 2007 — 740

[C - 2007/00038]

24 JUILLET 1987. — Loi sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs. — Traduction allemande

Le texte qui suit constitue la version coordonnée officielle en langue allemande de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs (*Moniteur belge* du 20 août 1987), telle qu'elle a été modifiée successivement par :

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

— la loi du 23 mars 1994 portant certaines mesures sur le plan du droit du travail contre le travail au noir (*Moniteur belge* du 30 mars 1994);

— la loi du 30 mars 1994 portant des dispositions sociales (*Moniteur belge* du 31 mars 1994);

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

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

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

— la loi du 24 décembre 1999 portant des dispositions sociales et diverses (*Moniteur belge* du 31 décembre 1999);

— la loi du 26 juin 2000 relative à l'introduction de l'euro dans la législation concernant les matières visées à l'article 78 de la Constitution (*Moniteur belge* du 29 juillet 2000);

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

— la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs (*Moniteur belge* du 15 septembre 2001);

— la loi-programme (I) du 24 décembre 2002 (*Moniteur belge* du 31 décembre 2002);

— la loi-programme du 22 décembre 2003 (*Moniteur belge* du 31 décembre 2003);

— la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations (*Moniteur belge* du 30 décembre 2005);

Cette version coordonnée officielle en langue allemande a été établie par le Service central de traduction allemande auprès du Commissariat d'arrondissement adjoint à Malmédy.

FEDERALE OVERHEIDSDIENST BINNENLANDSE ZAKEN

N. 2007 — 740

[C - 2007/00038]

24 JULI 1987. — Wet betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers. — Duitse vertaling

De hierna volgende tekst is de officieuze gecoördineerde Duitse versie van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers (*Belgisch Staatsblad* van 20 augustus 1987), zoals ze achtereenvolgens werd gewijzigd bij :

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

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

— de wet van 30 maart 1994 houdende sociale bepalingen (*Belgisch Staatsblad* van 31 maart 1994);

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

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

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

— de wet van 24 december 1999 houdende sociale en diverse bepalingen (*Belgisch Staatsblad* van 31 december 1999);

— de wet van 26 juni 2000 betreffende de invoering van de euro in de wetgeving die betrekking heeft op aangelegenheden als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet (*Belgisch Staatsblad* van 29 juli 2000);

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

— de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers (*Belgisch Staatsblad* van 15 september 2001);

— de programmawet (I) van 24 december 2002 (*Belgisch Staatsblad* van 31 december 2002);

— de programmawet van 22 december 2003 (*Belgisch Staatsblad* van 31 december 2003);

— de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact (*Belgisch Staatsblad* van 30 december 2005);

Deze officieuze gecoördineerde Duitse versie is opgemaakt door de Centrale dienst voor Duitse vertaling bij het Adjunct-arrondissementscommissariaat in Malmédy.

FÖDERALER ÖFFENTLICHER DIENST INNERES

D. 2007 — 740

[C - 2007/00038]

**24. JULI 1987 - Gesetz über die zeitweilige Arbeit, die Leiharbeit und die Arbeitnehmerüberlassung
Deutsche Übersetzung**

Der folgende Text bildet die inoffizielle koordinierte deutsche Fassung des Gesetzes vom 24. Juli 1987 über die zeitweilige Arbeit, die Leiharbeit und die Arbeitnehmerüberlassung, so wie es nacheinander abgeändert worden ist durch:

— das Programmgesetz vom 22. Dezember 1989,

— das Gesetz vom 23. März 1994 zur Festlegung bestimmter Maßnahmen auf Ebene des Arbeitsrechts gegen die Schwarzarbeit,

— das Gesetz vom 30. März 1994 zur Festlegung sozialer Bestimmungen,

— das Gesetz vom 21. Dezember 1994 zur Festlegung sozialer und sonstiger Bestimmungen,

— das Gesetz vom 26. Juli 1996 über die Beschäftigungsförderung und die vorbeugende Sicherung der Konkurrenzfähigkeit,

— das Gesetz vom 13. Februar 1998 zur Festlegung beschäftigungsfördernder Bestimmungen,

— das Gesetz vom 24. Dezember 1999 zur Festlegung sozialer und sonstiger Bestimmungen,

— das Gesetz vom 26. Juni 2000 über die Einführung des Euro in die Rechtsvorschriften in Bezug auf die in Artikel 78 der Verfassung erwähnten Angelegenheiten,

— das Gesetz vom 12. August 2000 zur Festlegung von sozialen, Haushalts- und sonstigen Bestimmungen,

— das Gesetz vom 5. September 2001 zur Verbesserung des Arbeitnehmerbeschäftigungsgrades,

— das Programmgesetz (I) vom 24. Dezember 2002,

— das Programmgesetz vom 22. Dezember 2003,

— das Gesetz vom 23. Dezember 2005 über den Solidaritätspakt zwischen den Generationen.

Diese inoffizielle koordinierte deutsche Fassung ist von der Zentralen Dienststelle für Deutsche Übersetzungen beim Beigeordneten Bezirkskommissariat in Malmédy erstellt worden.

MINISTERIUM DER BESCHÄFTIGUNG UND DER ARBEIT UND MINISTERIUM DER SOZIALFÜRSORGE

24. JULI 1987 — Gesetz über die zeitweilige Arbeit, die Leiharbeit und die Arbeitnehmerüberlassung

KAPITEL I - Regelung der zeitweiligen Arbeit und des Arbeitsvertrags für die Ausführung zeitweiliger Arbeit

Abschnitt 1 - Zeitweilige Arbeit

Artikel 1 - § 1 - Zeitweilige Arbeit im Sinne des vorliegenden Gesetzes ist die aufgrund eines Arbeitsvertrags ausgeübte Tätigkeit, mit der bezweckt wird, einen ständigen Arbeitnehmer zu ersetzen, [eine zeitweilige Arbeitszunahme] zu bewältigen oder die Ausführung einer außerordentlichen Arbeit zu gewährleisten.

§ 2 - Unter Ersetzung eines ständigen Arbeitnehmers ist Folgendes zu verstehen:

1. die zeitweilige Ersetzung eines Arbeitnehmers, dessen Arbeitsvertrag in seiner Ausführung ausgesetzt ist, außer wegen Arbeitsmangels aus wirtschaftlichen Gründen oder ungünstiger Witterung,

2. die zeitweilige Ersetzung eines Arbeitnehmers, dessen Arbeitsvertrag beendet ist,

[4. die zeitweilige Ersetzung eines Arbeitnehmers, der in Anwendung von Artikel 102 des Sanierungsgesetzes vom 22. Januar 1985 zur Festlegung sozialer Bestimmungen seine Arbeitsleistungen gekürzt hat, sofern die Änderung der Arbeitsbedingungen nicht für unbestimmte Dauer vereinbart worden ist.]

§ 3 - Im Falle einer zeitweiligen Ersetzung eines ständigen Arbeitnehmers muss der zeitweilige Arbeitnehmer zur gleichen Berufskategorie gehören.

Für die Anwendung des vorliegenden Gesetzes versteht man unter Berufskategorie lediglich die Kategorie der Arbeiter und die Kategorie der Angestellten.

§ 4 - [Unter außerordentlicher Arbeit versteht man die Arbeiten, die in einem innerhalb des Nationalen Arbeitsrates abgeschlossenen und vom König für allgemein verbindlich erklärten kollektiven Arbeitsabkommen oder, wenn das Gesetz vom 5. Dezember 1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen nicht anwendbar ist, vom König festgelegt werden.]

§ 5 - Das zu befolgende Verfahren und die Dauer der zeitweiligen Arbeit werden in folgenden Fällen durch ein innerhalb des Nationalen Arbeitsrates abgeschlossenes und vom König für allgemein verbindlich erklärtes kollektives Arbeitsabkommen geregelt:

— Ersetzung eines Arbeitnehmers, dessen Arbeitsvertrag beendet ist,

— [zeitweilige Arbeitszunahme,]

— Streik oder Lockout beim Entleiher, der in den Bestimmungen der Kapitel II und III des vorliegenden Gesetzes erwähnt ist.

[§ 6 - Künstlerische Leistungen und/oder künstlerische Werke, die für Rechnung eines gelegentlichen Arbeitgebers oder eines gelegentlichen Entleihers gegen Entlohnung erbracht beziehungsweise produziert werden, können zeitweilige Arbeit bilden.

Für die Anwendung des vorhergehenden Absatzes muss unter «Erbringung künstlerischer Leistungen und/oder Produktion künstlerischer Werke» die Kreation und/oder die Darbietung oder Interpretation künstlerischer Werke in den Bereichen audiovisuelle und bildende Künste, Musik, Literatur, Schauspiel, Bühnenbildgestaltung und Choreographie verstanden werden.

Die Leistungen, die von Bühnentechnikern erbracht werden, gelten ebenfalls als künstlerische Leistungen, die zeitweilige Arbeit bilden können.

Der König bestimmt durch einen im Ministerrat beratenen Erlass, was unter gelegentlichem Arbeitgeber und gelegentlichem Entleiher zu verstehen ist.]

[§ 7 - Die Beschäftigung im Rahmen eines Beschäftigungswegs, der von der Region anerkannt ist, in der die Einrichtung liegt, in der der Arbeitnehmer beschäftigt wird, kann nach vorheriger Information gemäß dem vom König festgelegten Verfahren zeitweilige Arbeit bilden, sofern diese Arbeit auf der Grundlage eines Leiharbeitsvertrags ausgeführt wird.

Die Dauer der zeitweiligen Arbeit ist auf einen Zeitraum von sechs Monaten beschränkt; dieser kann unter Einhaltung des vom König festgelegten Verfahrens um insgesamt sechs Monate verlängert werden.

Die Zielgruppen, die für die Anwendung eines in Absatz 1 erwähnten Beschäftigungswegs in Betracht kommen, sind arbeitslose Arbeitssuchende und Empfänger des Eingliederungseinkommens. Nach Beratung im Ministerrat kann der König die Zielgruppen ändern.]

[Art. 1 § 1 abgeändert durch Art. 46 des G. vom 26. Juli 1996 (B.S. vom 1. August 1996); § 2 einziger Absatz Nr. 4 eingefügt durch Art. 47 des G. vom 26. Juli 1996 (B.S. vom 1. August 1996); § 4 ersetzt durch Art. 19 des G. vom 5. September 2001 (B.S. vom 15. September 2001); § 5 einziger Absatz zweiter Gedankenstrich ersetzt durch Art. 46 des G. vom 26. Juli 1996 (B.S. vom 1. August 1996); § 6 eingefügt durch Art. 182 des G. vom 24. Dezember 2002 (I) (B.S. vom 31. Dezember 2002); § 7 eingefügt durch Art. 56 des G. vom 23. Dezember 2005 (B.S. vom 30. Dezember 2005)]

Ab dem Datum, an dem der König die in Artikel 48 erwähnten Verfahren, Bedingungen und Modalitäten festlegt (gemäß Art. 75bis des G. vom 30. März 1994 (B.S. vom 31. März 1994), selbst eingefügt durch Art. 163 des G. vom 21. Dezember 1994 (B.S. vom 23. Dezember 1994)), lautet Artikel 1 wie folgt:

«Artikel 1 - § 1 - Zeitweilige Arbeit im Sinne des vorliegenden Gesetzes ist die aufgrund eines Arbeitsvertrags ausgeübte Tätigkeit, mit der bezweckt wird, einen ständigen Arbeitnehmer zu ersetzen, [eine zeitweilige Arbeitszunahme] zu bewältigen oder die Ausführung einer außerordentlichen Arbeit zu gewährleisten.

§ 2 - Unter Ersetzung eines ständigen Arbeitnehmers ist Folgendes zu verstehen:

1. die zeitweilige Ersetzung eines Arbeitnehmers, dessen Arbeitsvertrag in seiner Ausführung ausgesetzt ist, außer wegen Arbeitsmangels aus wirtschaftlichen Gründen oder ungünstiger Witterung,

2. die zeitweilige Ersetzung eines Arbeitnehmers, dessen Arbeitsvertrag beendet ist,

[3. die zeitweilige Ersetzung einer Person, deren Rechtslage einseitig von der Behörde geregelt wird und die ihr Amt nicht oder nur teilweise ausübt,]

[4. die zeitweilige Ersetzung eines Arbeitnehmers, der in Anwendung von Artikel 102 des Sanierungsgesetzes vom 22. Januar 1985 zur Festlegung sozialer Bestimmungen seine Arbeitsleistungen gekürzt hat, sofern die Änderung der Arbeitsbedingungen nicht für unbestimmte Dauer vereinbart worden ist.]

§ 3 - Im Falle einer zeitweiligen Ersetzung eines ständigen Arbeitnehmers muss der zeitweilige Arbeitnehmer zur gleichen Berufskategorie gehören.

Für die Anwendung des vorliegenden Gesetzes versteht man unter Berufskategorie lediglich die Kategorie der Arbeiter und die Kategorie der Angestellten.

§ 4 - [Unter außerordentlicher Arbeit versteht man die Arbeiten, die in einem innerhalb des Nationalen Arbeitsrates abgeschlossenen und vom König für allgemein verbindlich erklärten kollektiven Arbeitsabkommen oder, wenn das Gesetz vom 5. Dezember 1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen nicht anwendbar ist, vom König festgelegt werden.]

§ 5 - Das zu befolgende Verfahren und die Dauer der zeitweiligen Arbeit werden in folgenden Fällen durch ein innerhalb des Nationalen Arbeitsrates abgeschlossenes und vom König für allgemein verbindlich erklärtes kollektives Arbeitsabkommen geregelt:

— Ersetzung eines Arbeitnehmers, dessen Arbeitsvertrag beendet ist,

— [zeitweilige Arbeitszunahme,]

— Streik oder Lockout beim Entleiher, der in den Bestimmungen der Kapitel II und III des vorliegenden Gesetzes erwähnt ist.

[§ 6 - Künstlerische Leistungen und/oder künstlerische Werke, die für Rechnung eines gelegentlichen Arbeitgebers oder eines gelegentlichen Entleihers gegen Entlohnung erbracht beziehungsweise produziert werden, können zeitweilige Arbeit bilden.

Für die Anwendung des vorhergehenden Absatzes muss unter «Erbringung künstlerischer Leistungen und/oder Produktion künstlerischer Werke» die Kreation und/oder die Darbietung oder Interpretation künstlerischer Werke in den Bereichen audiovisuelle und bildende Künste, Musik, Literatur, Schauspiel, Bühnenbildgestaltung und Choreographie verstanden werden.

Die Leistungen, die von Bühnentechnikern erbracht werden, gelten ebenfalls als künstlerische Leistungen, die zeitweilige Arbeit bilden können.

Der König bestimmt durch einen im Ministerrat beratenen Erlass, was unter gelegentlichem Arbeitgeber und gelegentlichem Entleiher zu verstehen ist.]

[§ 7 - Die Beschäftigung im Rahmen eines Beschäftigungswegs, der von der Region anerkannt ist, in der die Einrichtung liegt, in der der Arbeitnehmer beschäftigt wird, kann nach vorheriger Information gemäß dem vom König festgelegten Verfahren zeitweilige Arbeit bilden, sofern diese Arbeit auf der Grundlage eines Leiharbeitsvertrags ausgeführt wird.

Die Dauer der zeitweiligen Arbeit ist auf einen Zeitraum von sechs Monaten beschränkt; dieser kann unter Einhaltung des vom König festgelegten Verfahrens um insgesamt sechs Monate verlängert werden.

Die Zielgruppen, die für die Anwendung eines in Absatz 1 erwähnten Beschäftigungswegs in Betracht kommen, sind arbeitslose Arbeitssuchende und Empfänger des Eingliederungseinkommens. Nach Beratung im Ministerrat kann der König die Zielgruppen ändern.]

[Art. 1 § 1 abgeändert durch Art. 46 des G. vom 26. Juli 1996 (B.S. vom 1. August 1996); § 2 einziger Absatz Nr. 3 eingefügt durch Art. 75 des G. vom 30. März 1994 (B.S. vom 31. März 1994); § 2 einziger Absatz Nr. 4 eingefügt durch Art. 47 des G. vom 26. Juli 1996 (B.S. vom 1. August 1996); § 4 ersetzt durch Art. 19 des G. vom 5. September 2001 (B.S. vom 15. September 2001); § 5 einziger Absatz zweiter Gedankenstrich ersetzt durch Art. 46 des G. vom 26. Juli 1996 (B.S. vom 1. August 1996); § 6 eingefügt durch Art. 182 des G. vom 24. Dezember 2002 (I) (B.S. vom 31. Dezember 2002); § 7 eingefügt durch Art. 56 des G. vom 23. Dezember 2005 (B.S. vom 30. Dezember 2005)]

Abschnitt 2 - Der Arbeitsvertrag für die Ausführung zeitweiliger Arbeit

Art. 2 - Der Arbeitsvertrag für die Ausführung zeitweiliger Arbeit wird unter den durch vorliegendes Gesetz festgelegten Bedingungen entweder für eine bestimmte Dauer oder für eine genau bestimmte Arbeit oder für die Ersetzung eines ständigen Arbeitnehmers abgeschlossen.

Art. 3 - Wenn die Parteien unter Einhaltung der Bestimmungen des vorliegenden Kapitels aufeinander folgende Arbeitsverträge für die Ausführung zeitweiliger Arbeit im Sinne des vorliegenden Gesetzes abschließen, wird nicht angenommen, dass sie einen Vertrag für unbestimmte Dauer abgeschlossen haben.

Art. 4 - Dieser Vertrag muss spätestens bei Dienstantritt des Arbeitnehmers schriftlich festgehalten werden.

Der Grund und gegebenenfalls die Dauer des Vertrags und der Grund der Ersetzung müssen in dem in Absatz 1 erwähnten Vertrag aufgenommen werden.

In Ermangelung eines Schriftstücks, das den Bestimmungen der Absätze 1 und 2 entspricht, unterliegt dieser Vertrag ausschließlich den Regeln für die für unbestimmte Dauer abgeschlossenen Arbeitsverträge. In diesem Fall kann der Arbeitnehmer dem Vertrag jedoch binnen sieben Tagen nach Dienstantritt ohne Kündigungsfrist und Entschädigung ein Ende setzen.

Art. 5 - Vorbehaltlich anders lautender Vereinbarung werden die ersten drei Arbeitstage als Probezeit betrachtet. Bis zum Ablauf dieses Zeitraums darf jede der Parteien dem Vertrag ohne Kündigungsfrist und Entschädigung ein Ende setzen.

Art. 6 - Die Bestimmungen des vorliegenden Kapitels sind nicht auf Arbeitsverträge für die Ausführung in Artikel 1 erwähnter zeitweiliger Arbeit anwendbar, wenn die Parteien vereinbaren, die allgemeinen Regelungen, die durch andere Gesetze in Sachen Arbeitsverträge eingeführt worden sind, anzuwenden.

KAPITEL II - Regelung der Leiharbeit

Abschnitt 1 - Leiharbeitsvertrag

Art. 7 - Für die Anwendung des vorliegenden Gesetzes versteht man unter:

1. Leiharbeitsunternehmen: das Unternehmen, dessen Tätigkeit darin besteht, Leiharbeiter einzustellen, um sie Entleihern im Hinblick auf die Ausführung einer durch oder aufgrund von Kapitel I des vorliegenden Gesetzes zugelassenen zeitweiligen Arbeit zu überlassen, auch Unternehmen für Aushilfsarbeit genannt,

2. Leiharbeitsvertrag: den Vertrag, durch den sich ein Leiharbeiter gegenüber einem Leiharbeitsunternehmen dazu verpflichtet, bei einem Entleiher eine durch oder aufgrund von Kapitel I des vorliegenden Gesetzes zugelassene zeitweilige Arbeit gegen Entlohnung auszuführen, auch Aushilfsarbeitsvertrag genannt,

3. Leiharbeiter: den Arbeitnehmer, der einen Leiharbeitsvertrag abschließt, um einem oder mehreren Entleihern überlassen zu werden, auch Aushilfskraft genannt.

Art. 8 - Gegen die Vermutung, dass der in Artikel 7 Nr. 2 erwähnte Vertrag ein Arbeitsvertrag ist, wird kein Beweis zugelassen.

Die Bestimmungen der Artikel 2, 3 und 5 sind auf die Leiharbeitsverträge anwendbar.

Die Absicht, einen Leiharbeitsvertrag abzuschließen, muss für jeden Arbeitnehmer einzeln von beiden Parteien spätestens zum Zeitpunkt, zu dem der Arbeitnehmer zum ersten Mal vom Leiharbeitsunternehmen eingestellt wird, schriftlich festgehalten werden.

Der Vertrag muss spätestens binnen zwei Werktagen ab dem Dienstantritt des Arbeitnehmers schriftlich festgehalten werden.

In Ermangelung eines Schriftstücks, das den Bestimmungen der zwei vorhergehenden Absätze entspricht, unterliegt dieser Vertrag ausschließlich den Regeln für die für unbestimmte Dauer abgeschlossenen Arbeitsverträge. In diesem Fall kann der Arbeitnehmer dem Vertrag jedoch binnen sieben Tagen nach Ablauf der in Absatz 4 festgelegten Frist ohne Kündigungsfrist und Entschädigung ein Ende setzen.

Art. 9 - Im Leiharbeitsvertrag müssen der Name des Entleihers, der Grund und gegebenenfalls die Dauer des Vertrags und der Grund der Ersetzung, die berufliche Qualifikation des Leiharbeitnehmers, der Beschäftigungsort und der Arbeitsstundenplan, die vereinbarte Entlohnung und die Entschädigungen, auf die der Leiharbeitnehmer Anrecht hat, angegeben werden.

Art. 10 - Die Entlohnung des Leiharbeitnehmers darf nicht weniger betragen als die Entlohnung, auf die er Anrecht gehabt hätte, wenn er unter denselben Bedingungen als ständiger Arbeitnehmer vom Entleiher eingestellt wäre.

Von Absatz 1 kann abgewichen werden, wenn gleichwertige Vorteile durch ein innerhalb der Paritätischen Kommission für Leiharbeit abgeschlossenes und vom König für allgemein verbindlich erklärtes kollektives Arbeitsabkommen gewährt werden.

Art. 11 - Das Leiharbeitsunternehmen kann ganz oder teilweise von den Verpflichtungen zur Fortzahlung des normalen Lohns, so wie sie im Falle der Aussetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags festgelegt sind, befreit werden, sofern ein innerhalb der Paritätischen Kommission für Leiharbeit abgeschlossenes und vom König für allgemein verbindlich erklärtes kollektives Arbeitsabkommen dem Fonds für Existenzsicherheit der Leiharbeitnehmer diese Verpflichtung übertragen hat.

Art. 12 - Wenn ein Leiharbeitsunternehmen einem Entleiher, der einem Fonds für Existenzsicherheit unterliegt, einen Leiharbeitnehmer überlässt, ist es verpflichtet, die diesem Fonds geschuldeten Beiträge zu zahlen, sofern ein kollektives Arbeitsabkommen der paritätischen Kommission, der der Entleiher unterliegt, den Anwendungsbereich dieses Fonds auf die Leiharbeitnehmer erweitert hat, die von einem Entleiher, der dem Fonds unterliegt, beschäftigt werden.

Diese Verpflichtung erstreckt sich jedoch nicht auf die Zahlung von Beiträgen im Zusammenhang mit Vorteilen, die bereits vom Fonds für Existenzsicherheit, dem das Leiharbeitsunternehmen unterliegt, gewährt werden.

Art. 13 - Für die Anwendung der Gesetzes- und Vertragsbestimmungen, die sich auf das Dienstalder des Arbeitnehmers im Unternehmen stützen, werden die Zeiträume aktiven Dienstes des Leiharbeitnehmers im Leiharbeitsunternehmen berücksichtigt, die nur unterbrochen worden sind

1. entweder durch die Zeiträume der Aussetzung der Erfüllung des Vertrags, für die der Leiharbeitnehmer weiterhin sozialversicherungspflichtig war, sofern er während dieser Zeiträume nicht bei einem anderen Arbeitgeber beschäftigt worden ist,

2. oder durch Inaktivitätszeiträume von einer Woche oder weniger.

Art. 14 - Ist der Vertrag für eine bestimmte Dauer oder für eine genau bestimmte Arbeit abgeschlossen worden, ist die Partei, die den Vertrag vor Ablauf der Vertragslaufzeit und ohne schwerwiegenden Grund einseitig beendet, verpflichtet, der anderen Partei eine Entschädigung in Höhe der Entlohnung zu zahlen, die der restlichen Dauer dieser Vertragslaufzeit entspricht, wobei dieser Betrag jedoch nicht das Doppelte der Entlohnung übersteigen darf, die der Dauer der Kündigungsfrist entspricht, die hätte eingehalten werden müssen, wenn ein Arbeitsvertrag ohne Zeitbestimmung abgeschlossen worden wäre.

Wird der Arbeitsauftrag durch Zutun des Entleihers nicht bis zum Ende der Vertragslaufzeit ausgeführt, wird die in Absatz 1 vorgesehene Entschädigung nicht geschuldet, sofern das Leiharbeitsunternehmen dem Leiharbeitnehmer für den restlichen Zeitraum eine Ersatzbeschäftigung vermittelt, die ihm die gleiche Entlohnung und gleichwertige Arbeitsbedingungen gewährleistet.

Art. 15 - Ist der Vertrag abgeschlossen worden, um einen ständigen Arbeitnehmer für unbestimmte Dauer zu ersetzen, ist das Leiharbeitsunternehmen, das den Vertrag vor Ende der Ersetzung und ohne schwerwiegenden Grund einseitig beendet, verpflichtet, dem Leiharbeitnehmer eine Entschädigung zu zahlen, die der Bruttoentlohnung von drei Monaten entspricht.

Der Leiharbeitnehmer kann diesem Vertrag unter Beachtung einer siebentägigen Kündigungsfrist ein Ende setzen, wenn er ein Arbeitsverhältnis eingegangen ist.

Wird der Arbeitsauftrag durch Zutun des Entleihers nicht bis zum Ende der Ersetzung ausgeführt, wird die in Absatz 1 vorgesehene Entschädigung nicht geschuldet, sofern das Leiharbeitsunternehmen dem Leiharbeitnehmer für einen Zeitraum von drei Monaten eine Ersatzbeschäftigung vermittelt, die ihm die gleiche Entlohnung und gleichwertige Arbeitsbedingungen gewährleistet.

Art. 16 - Vertragsklauseln, durch die dem Leiharbeitnehmer verboten wird, bei einem Entleiher eingestellt zu werden, gelten als nicht vorhanden.

Abschnitt 2 - Zwischen dem Leiharbeitsunternehmen und dem Entleiher abgeschlossener Vertrag

Art. 17 - § 1 - Der zwischen dem Leiharbeitsunternehmen und dem Entleiher abgeschlossene Vertrag wird binnen sieben Werktagen ab Beginn der Beschäftigung des Leiharbeitnehmers schriftlich festgehalten und umfasst mindestens folgende Angaben:

1. wenn die Zulassung vorgeschrieben ist, die Zulassungsnummer des Leiharbeitsunternehmens,
2. die Eintragungsnummer des Leiharbeitsunternehmens beim Landesamt für soziale Sicherheit,
3. die Bezeichnung der paritätischen Kommission oder eventuell der paritätischen Unterkommission, der der Entleiher unterliegt,
4. den Grund der Beschäftigung des Leiharbeitnehmers,
5. den Ort und die Dauer der Beschäftigung,
6. den Arbeitsstundenplan im Unternehmen des Entleihers,
7. die berufliche Qualifikation des Leiharbeitnehmers,
8. die Entlohnung des ständigen Arbeitnehmers mit der gleichen Qualifikation im Unternehmen des Entleihers,
9. die Modalitäten für die Zahlung der Entlohnung,
- [10. die spezifischen Merkmale des zu besetzenden Arbeitsplatzes.]

§ 2 - Die in § 1 erwähnten Angaben müssen dem Leiharbeitnehmer spätestens binnen zwei Werktagen ab Beginn seiner Beschäftigung schriftlich mitgeteilt werden.

Enthält der zwischen dem Leiharbeitsunternehmen und dem Entleiher abgeschlossene Vertrag Änderungen im Vergleich zu diesen Angaben, muss eine Abschrift des Teils des zwischen dem Leiharbeitsunternehmen und dem Entleiher abgeschlossenen Vertrags, der die in § 1 erwähnten Angaben umfasst, dem Leiharbeitnehmer spätestens binnen sieben Werktagen ab Beginn seiner Beschäftigung übermittelt werden.

In dem in Absatz 2 erwähnten Fall sind die günstigsten Bestimmungen auf den Leiharbeitnehmer anwendbar.

[Art. 17 § 1 einziger Absatz Nr. 10 eingefügt durch Art. 76 des G. vom 30. März 1994 (B.S. vom 31. März 1994)]

Art. 18 - [...]

[Art. 18 aufgehoben durch Art. 20 des G. vom 5. September 2001 (B.S. vom 15. September 2001)]

Abschnitt 3 - Verpflichtungen des Entleihers

Art. 19 - Während des Zeitraums, in dem der Leiharbeitnehmer beim Entleiher arbeitet, ist Letzterer für die Anwendung der auf den Arbeitsplatz anwendbaren Bestimmungen der Rechtsvorschriften in Sachen Arbeitsregelung und -schutz verantwortlich.

Als auf den Arbeitsplatz anwendbare Bestimmungen gelten für die Anwendung von Absatz 1 die Bestimmungen in Bezug auf Arbeitszeit, Feiertage, Sonntagsruhe, Frauenarbeit, Jugendarbeit, Nachtarbeit, Arbeitsordnungen, [die in den Artikeln 157 bis 169 des Programmgesetzes vom 22. Dezember 1989 erwähnten Bestimmungen in Bezug auf die Kontrolle der Leistungen der Teilzeitarbeitnehmer.] Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer und gesundheitliche Zuträglichkeit der Arbeit und der Arbeitsplätze.

Nach Stellungnahme der Paritätischen Kommission für Leiharbeit und, was die Bestimmungen in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer und gesundheitliche Zuträglichkeit der Arbeit und der Arbeitsplätze betrifft, nach Stellungnahme des Hohen Rates für Arbeitssicherheit, Betriebshygiene und Verschönerung der Arbeitsplätze kann der König:

1. die in Absatz 2 aufgeführte Aufzählung ändern oder ergänzen,
2. bestimmen, welche Verpflichtungen aus besagten Rechtsvorschriften dem Entleiher beziehungsweise dem Leiharbeitsunternehmen obliegen.

[Art. 19 Abs. 2 abgeändert durch Art. 143 des G. vom 24. Dezember 1999 (B.S. vom 31. Dezember 1999)]

Art. 20 - Es wird davon ausgegangen, dass der Entleiher und der Leiharbeitnehmer durch einen unbefristeten Arbeitsvertrag gebunden sind, wenn:

1. der Entleiher den Leiharbeitnehmer weiterhin beschäftigt, obwohl das Leiharbeitsunternehmen ihm seinen Beschluss, diesen Arbeitnehmer zurückzuziehen, notifiziert hat,
2. der Entleiher einen Leiharbeitnehmer unter Verstoß gegen die Bestimmungen der Artikel 21 und 23 beschäftigt.

Abschnitt 4 - Regelung der Beschäftigung von Leiharbeitnehmern

Art. 21 - Nur im Hinblick auf die Ausführung einer in Artikel 1 erwähnten oder zugelassenen zeitweiligen Arbeit dürfen die Leiharbeitsunternehmen Entleihern Leiharbeitnehmer überlassen und dürfen Entleiher Leiharbeitnehmer beschäftigen.

Art. 22 - Auf Vorschlag der paritätischen Kommission, der die entleihenden Unternehmen unterliegen, oder, wenn keine paritätische Kommission eingesetzt worden ist, die paritätische Kommission nicht arbeitet oder es sich um unterschiedliche Beschäftigungszweige handelt, auf Vorschlag des Nationalen Arbeitsrates kann der König bestimmen, dass die Leistungen der von einem Entleiher beschäftigten Leiharbeitnehmer im Vergleich zu den Leistungen des ständigen Personals dieses Entleihers eine bestimmte Anzahl nicht übersteigen dürfen, die in absoluten Zahlen, als Prozentsatz oder als Kombination der beiden Formeln ausgedrückt wird.

Art. 23 - Auf Vorschlag der paritätischen Kommission, der die entleihenden Unternehmen unterliegen, oder, wenn keine paritätische Kommission eingesetzt worden ist, die bestehende paritätische Kommission nicht arbeitet oder es sich um unterschiedliche Beschäftigungszweige handelt, auf Vorschlag des Nationalen Arbeitsrates kann der König die Beschäftigung von Leiharbeitnehmern in den Berufskategorien von Arbeitnehmern und in den Beschäftigungszweigen, die Er bestimmt, untersagen.

Art. 24 - Nach Stellungnahme der Paritätischen Kommission für Leiharbeit oder, wenn die paritätische Kommission nicht arbeitet, nach Stellungnahme des Nationalen Arbeitsrates kann der König den Höchstarif für die Provisionen oder jegliche andere Vergütung, die das Leiharbeitsunternehmen beim Entleiher einfordern darf, festlegen.

Beim Leiharbeitnehmer darf weder unmittelbar noch mittelbar eine finanzielle Beteiligung eingefordert werden.

Abschnitt 5 - Besondere Modalitäten der Arbeitsrechtsvorschriften

Art. 25 - Für die Anwendung der Gesetzes- und Verordnungsbestimmungen, die sich auf die Anzahl von einem Unternehmen beschäftigter Arbeitnehmer stützen, werden die einem entleihenden Unternehmen überlassenen Leiharbeiter für die Berechnung des von diesem Unternehmen beschäftigten Personalbestands ebenfalls berücksichtigt.

Absatz 1 ist nicht auf Leiharbeiter anwendbar, die ständige Arbeitnehmer ersetzen, so wie in Artikel 1 § 2 Nr. 1 erwähnt.

Was die Rechtsvorschriften über die Betriebsräte und die Ausschüsse für Arbeitssicherheit, Betriebshygiene und Verschönerung der Arbeitsplätze betrifft, bestimmt der König die Modalitäten für die Berechnung der durchschnittlichen Zahl der von einem Entleiher beschäftigten Leiharbeiter.

Was die Rechtsvorschriften über die Unternehmensschließungen betrifft, bestimmt der König die Modalitäten für die Berechnung der durchschnittlichen Zahl der während eines Kalenderjahres einem entleihenden Unternehmen überlassenen Leiharbeiter.

Absatz 1 beeinträchtigt nicht die Anwendung der Gesetzesbestimmungen, aufgrund deren diese Leiharbeiter für die Berechnung des Personalbestands des Leiharbeitsunternehmens, das sie eingestellt hat, berücksichtigt werden.

Auf Vorschlag der Paritätischen Kommission für Leiharbeit und, was die Bestimmungen in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer und gesundheitliche Zuträglichkeit der Arbeit und der Arbeitsplätze betrifft, nach Stellungnahme des Hohen Rates für Arbeitssicherheit, Betriebshygiene und Verschönerung der Arbeitsplätze kann der König jedoch von Absatz 5 abweichen.

Art. 26 - Nach Stellungnahme der Paritätischen Kommission für Leiharbeit oder, wenn die paritätische Kommission nicht arbeitet, nach Stellungnahme des Nationalen Arbeitsrates kann der König besondere Modalitäten bestimmen für die Anwendung auf die Leiharbeiter der Rechtsvorschriften in Sachen Arbeitsregelung und -schutz und in Sachen Feiertage, die die Leiharbeitsunternehmen einhalten müssen.

Auf Vorschlag der Paritätischen Kommission für Leiharbeit kann der König eine Einrichtung bestimmen, die mit der jährlichen Auszahlung des Urlaubsgeldes beauftragt ist, und kann Er die für die Arbeiter geltende Regelung auf die Leihgestellten anwendbar machen.

Abschnitt 6 - Paritätische Kommission für Leiharbeit

Art. 27 - Gemäß den Bestimmungen des Gesetzes vom 5. Dezember 1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen wird eine Paritätische Kommission für Leiharbeit eingesetzt.

Die Vertretung der Arbeitgeberorganisationen innerhalb dieser Kommission setzt sich jedoch aus Mitgliedern, die von den repräsentativen Organisationen der Leiharbeitsunternehmen vorgeschlagen werden, und aus Mitgliedern, die von den repräsentativen Organisationen der Entleiher vorgeschlagen werden, zusammen.

[Der König kann die Zuständigkeit der Paritätischen Kommission für Leiharbeit auf zugelassene Unternehmen, die Arbeiten oder Dienstleistungen im Nahbereich erbringen, und auf ihre Arbeitnehmer mit einem Dienstleistungsscheck-Arbeitsvertrag erweitern und kann die Zusammensetzung dieser paritätischen Kommission gemäß ihrer geänderten Zuständigkeit anpassen.]

In Abweichung von den Artikeln 8 und 37 des Gesetzes vom 5. Dezember 1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen kann der König innerhalb der Paritätischen Kommission für Leiharbeit autonome paritätische Unterkommissionen einsetzen.]

[Art. 27 Abs. 3 und 4 eingefügt durch Art. 83 des G. vom 22. Dezember 2003 (B.S. vom 31. Dezember 2003)]

Art. 28 - Die Paritätische Kommission für Leiharbeit hat den Auftrag, in den Formen und unter den Bedingungen, die durch das Gesetz vom 7. Januar 1958 über die Fonds für Existenzsicherheit vorgesehen sind, einen Fonds für Existenzsicherheit der Leiharbeiter zu schaffen.

Art. 29 - Unbeschadet der Zuständigkeit des Fonds für die Entschädigung der bei Unternehmensschließungen entlassenen Arbeitnehmer ist der Fonds für Existenzsicherheit der Leiharbeiter damit beauftragt, den Leiharbeitern, wenn das Leiharbeitsunternehmen seinen finanziellen Verpflichtungen ihnen gegenüber nicht nachkommt, Folgendes zu zahlen:

1. die aufgrund der individuellen oder kollektiven Arbeitsabkommen geschuldeten Entlohnungen,
2. die aufgrund des Gesetzes oder aufgrund kollektiver Arbeitsabkommen geschuldeten Entschädigungen und Vorteile.

Der Fonds tritt für die Beitreibung der in Absatz 1 erwähnten Entlohnungen, Entschädigungen und Vorteile beim zahlungspflichtigen Leiharbeitsunternehmen von Rechts wegen in die Rechte und Ansprüche des Leiharbeiters gegenüber diesem Unternehmen ein.

Art. 30 - Den in der Paritätischen Kommission für Leiharbeit gefassten Beschlüssen und den dort abgeschlossenen Abkommen müssen die Leiharbeitsunternehmen nachkommen, auch bevor sie Personal einstellen.

KAPITEL III - Regelung der Arbeitnehmerüberlassung

Art. 31 - § 1 - Es ist natürlichen und juristischen Personen untersagt, außerhalb der in den Kapiteln I und II festgelegten Regeln eine Tätigkeit auszuüben, die darin besteht, von ihnen eingestellte Arbeitnehmer Dritten zu überlassen, die diese Arbeitnehmer einsetzen und über sie irgendeinen Teil der Gewalt ausüben, die normalerweise dem Arbeitgeber zukommt [...].

[Dass der Dritte den Verpflichtungen, die ihm in Sachen Wohlbefinden bei der Arbeit obliegen, nachkommt und dass er aufgrund des Vertrags, durch den er an den Arbeitgeber gebunden ist, Anweisungen in Bezug auf Arbeits- und Ruhezeiten und in Bezug auf die Ausführung der vereinbarten Arbeit erteilt, gilt jedoch nicht als Ausübung einer Gewalt im Sinne des vorliegenden Artikels.]

§ 2 - Der Vertrag, durch den ein Arbeitnehmer eingestellt worden ist, um unter Verstoß gegen die Bestimmung von § 1 einem Entleiher überlassen zu werden, ist ab dem Beginn der Ausführung der Arbeit bei diesem Entleiher nichtig.

§ 3 - Lässt ein Entleiher ihm unter Verstoß gegen die Bestimmung von § 1 überlassene Arbeitnehmer Arbeiten durchführen, wird davon ausgegangen, dass dieser Entleiher und diese Arbeitnehmer ab dem Beginn der Ausführung der Arbeiten durch einen unbefristeten Arbeitsvertrag gebunden sind.

Die Arbeitnehmer können dem Vertrag jedoch ohne Kündigungsfrist und Entschädigung ein Ende setzen. Dieses Recht kann bis zu dem Datum, an dem sie dem Entleiher normalerweise nicht mehr überlassen werden sollten, geltend gemacht werden.

§ 4 - Der Entleiher und die Person, die dem Entleiher unter Verstoß gegen die Bestimmung von § 1 Arbeitnehmer überlässt, haften gesamtschuldnerisch für die Zahlung der Sozialbeiträge, Entlohnungen, Entschädigungen und Vorteile, die aus dem in § 3 erwähnten Vertrag hervorgehen.

[Art. 31 § 1 Abs. 1 abgeändert durch Art. 71 des G. vom 13. Februar 1998 (B.S. vom 19. Februar 1998); § 1 Abs. 2 eingefügt durch Art. 181 des G. vom 12. August 2000 (B.S. vom 31. August 2000)]

Art. 32 - § 1 - [In Abweichung von Artikel 31 kann ein Arbeitgeber seine ständigen Arbeitnehmer außerhalb seiner normalen Tätigkeit(en) für eine begrenzte Dauer einem Entleiher überlassen, wenn er die vorherige Erlaubnis des vom König bestimmten Beamten erhalten hat.] [In einem innerhalb des Nationalen Arbeitsrates abgeschlossenen kollektiven Arbeitsabkommen kann der Begriff «begrenzte Dauer» genauer bestimmt werden.]

Die in Absatz 1 erwähnte vorherige Erlaubnis ist jedoch nicht erforderlich, wenn ein ständiger Arbeitnehmer, der durch seinen ursprünglichen Arbeitsvertrag an seinen Arbeitgeber gebunden bleibt, ausnahmsweise einem Entleiher überlassen wird:

- a) im Rahmen der Zusammenarbeit zwischen Unternehmen derselben Wirtschafts- und Finanzeinheit,
- b) im Hinblick auf die vorübergehende Ausführung spezialisierter Aufgaben, für die eine besondere berufliche Qualifikation erforderlich ist; in einem innerhalb des Nationalen Arbeitsrates abgeschlossenen kollektiven Arbeitsabkommen können die Begriffe «vorübergehende Ausführung» und «spezialisierte Aufgaben, für die eine besondere berufliche Qualifikation erforderlich ist» genauer bestimmt werden.]

In diesen Fällen informiert der Entleiher den vom König bestimmten Beamten mindestens vierundzwanzig Stunden im Voraus darüber.

[Die begrenzte Dauer der Überlassung von Arbeitnehmern ist nicht erforderlich, wenn es sich um behinderte Arbeitnehmer handelt, die von einer in Ausführung der Rechtsvorschriften über die soziale Wiedereingliederung der Behinderten zugelassenen beschützten Werkstätte beschäftigt werden.]

§ 2 - Die Bedingungen und die Dauer des Zeitraums der in § 1 erwähnten Überlassung müssen in einem vom Arbeitgeber, vom Entleiher und vom Arbeitnehmer unterzeichneten Schriftstück festgehalten werden. Das schriftliche Einverständnis des Arbeitnehmers ist jedoch nicht erforderlich, wenn die stillschweigende Einwilligung im Industriezweig, in dem der Arbeitnehmer beschäftigt ist, üblich ist.

Dieses Schriftstück muss vor Beginn der Überlassung abgefasst werden.

§ 3 - Die in § 1 erwähnte Erlaubnis wird erst gewährt, nachdem ein Einverständnis erzielt wurde zwischen dem Entleiher und der Gewerkschaftsvertretung des Personals seines Unternehmens oder, in ihrer Ermangelung, den Arbeitnehmerorganisationen, die in der paritätischen Kommission, der sein Unternehmen unterliegt, vertreten sind. Bei Uneinigkeit innerhalb der Gewerkschaftsvertretung kann dieses Einverständnis von der zuständigen paritätischen Kommission gegeben werden.

§ 4 - Während des Zeitraums der in § 1 erwähnten Überlassung bleibt der Vertrag zwischen dem Arbeitnehmer und seinem Arbeitgeber wirksam; der Entleiher haftet jedoch gesamtschuldnerisch für die Zahlung der Sozialbeiträge, Entlohnungen, Entschädigungen und Vorteile, die aus diesem Vertrag hervorgehen.

[Die in Artikel 19 Absatz 1 und 2 vorgesehenen Verpflichtungen sind ebenfalls anwendbar, wenn ein Arbeitnehmer einem Entleiher überlassen wird.]

In keinem Fall dürfen diese Entlohnungen, Entschädigungen und Vorteile weniger betragen als die, die die Arbeitnehmer empfangen, die im Unternehmen des Entleihers die gleichen Funktionen ausüben.

Wenn § 1 Absatz 4 angewandt wird, legt der vom König bestimmte Beamte jedoch die Entlohnungen, Entschädigungen und Vorteile fest, die den betreffenden behinderten Arbeitnehmern zu gewähren sind; die Entlohnung darf in keinem Fall unter dem in Anwendung von Artikel 23 des Gesetzes vom 16. April 1963 über die soziale Wiedereingliederung der Behinderten festgelegten Mindestbetrag liegen.

[Art. 32 § 1 Abs. 1 ersetzt durch Art. 72 Nr. 1 des G. vom 13. Februar 1998 (B.S. vom 19. Februar 1998) und ergänzt durch Art. 182 Nr. 1 des G. vom 12. August 2000 (B.S. vom 31. August 2000); § 1 Abs. 2 Buchstabe b) ergänzt durch Art. 182 Nr. 2 des G. vom 12. August 2000 (B.S. vom 31. August 2000); § 1 Abs. 4 ersetzt durch Art. 72 Nr. 2 des G. vom 13. Februar 1998 (B.S. vom 19. Februar 1998); § 4 neuer Absatz 2 eingefügt durch Art. 72 Nr. 3 des G. vom 13. Februar 1998 (B.S. vom 19. Februar 1998)]

[Art. 32bis - § 1 - In Abweichung von Artikel 31 kann ein Arbeitgeber einem Entleiher Arbeitnehmer, die er beschäftigt, für eine begrenzte Dauer im Rahmen eines Beschäftigungswegs, der von der Region anerkannt ist, in der die Einrichtung liegt, in der der Arbeitnehmer vom Entleiher beschäftigt wird, überlassen. Der König kann den Begriff «begrenzte Dauer» genauer bestimmen.

§ 2 - Die Arbeitnehmer, die im Rahmen von § 1 Entleihern überlassen werden können, sind arbeitslose Arbeitssuchende oder Empfänger des Eingliederungseinkommens, die im Rahmen des vorerwähnten Beschäftigungswegs vom Arbeitgeber eingestellt werden. Nach Beratung im Ministerrat kann der König die Zielgruppen ändern. Der Arbeitsvertrag, der zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer, der überlassen wird, abgeschlossen wird, muss zu Beginn seines In-Kraft-Tretens schriftlich festgehalten werden. In dem Vertrag muss deutlich bestimmt werden, dass dieser im Hinblick auf die Überlassung von Arbeitnehmern zugunsten von Entleihern abgeschlossen wird.

§ 3 - Der Entleiher, der ihm überlassene Arbeitnehmer Arbeit durchführen lässt, muss den vom König bestimmten Beamten mindestens vierundzwanzig Stunden vor der Überlassung darüber informieren und ebenfalls die Gewerkschaftsvertretung davon in Kenntnis setzen. In Ermangelung einer solchen Vertretung setzt der Entleiher die Gewerkschaftsorganisationen, die in der paritätischen Kommission, der sein Unternehmen unterliegt, vertreten sind, davon in Kenntnis. Der Entleiher darf die überlassenen Arbeitnehmer nicht einsetzen, um von ihm beschäftigte Arbeitnehmer zu ersetzen.

§ 4 - Während des Zeitraums, in dem der Arbeitnehmer dem Entleiher überlassen wird, ist Letzterer für die Anwendung der auf den Arbeitsplatz anwendbaren Bestimmungen der Rechtsvorschriften in Sachen Arbeitsregelung und -schutz, so wie in Artikel 19 erwähnt, verantwortlich.

§ 5 - Die Bedingungen und die Dauer der Überlassung und die Art der Aufgabe müssen vor Beginn der Überlassung in einem durch das regionale Amt für Arbeitsbeschaffung gebilligten und vom Arbeitgeber, vom Entleiher und vom Arbeitnehmer unterzeichneten Schriftstück festgehalten werden.

§ 6 - Während des Zeitraums der in § 1 erwähnten Überlassung bleibt der Vertrag zwischen dem Arbeitnehmer und seinem Arbeitgeber wirksam; der Entleiher haftet jedoch gesamtschuldnerisch für die Zahlung der Sozialbeiträge, Entlohnungen, Entschädigungen und Vorteile, die aus diesem Vertrag hervorgehen. In keinem Fall dürfen diese Entlohnungen, Entschädigungen und Vorteile weniger betragen als die, die die Arbeitnehmer empfangen, die im Unternehmen des Entleihers die gleichen Funktionen ausüben.

§ 7 - Lässt ein Entleiher ihm unter Verstoß gegen die Bestimmungen des vorliegenden Artikels überlassene Arbeitnehmer Arbeiten durchführen, wird davon ausgegangen, dass dieser Entleiher und diese Arbeitnehmer ab dem Beginn der Ausführung der Arbeiten durch einen unbefristeten Arbeitsvertrag gebunden sind. Die Arbeitnehmer können dem Vertrag jedoch ohne Kündigungsfrist und Entschädigung ein Ende setzen. Dieses Recht kann bis zu dem Datum, an dem sie dem Entleiher normalerweise nicht mehr überlassen werden sollten, geltend gemacht werden.

Der Entleiher und die Person, die dem Entleiher unter Verstoß gegen die Bestimmungen des vorliegenden Artikels Arbeitnehmer überlässt, haften gesamtschuldnerisch für die Zahlung der Sozialbeiträge, Entlohnungen, Entschädigungen und Vorteile, die aus dem in Absatz 1 des vorliegenden Paragraphen erwähnten Vertrag hervorgehen.]

[Art. 32bis eingefügt durch Art. 69 des G. vom 23. Dezember 2005 (B.S. vom 30. Dezember 2005)]

KAPITEL IV - Allgemeine Bestimmung

Art. 33 - Jede Klausel, die im Widerspruch zu den Bestimmungen des vorliegenden Gesetzes und seiner Ausführungserlasse steht, ist nichtig, insofern sie darauf abzielt, die Rechte der Arbeitnehmer einzuschränken oder ihre Verpflichtungen zu verschärfen.

KAPITEL V - Überwachung und Strafbestimmungen

Abschnitt 1 - Überwachung

Art. 34 - § 1 - Nach Stellungnahme des Nationalen Arbeitsrates kann der König den Arbeitgebern, den Leiharbeitsunternehmen und den Entleihern vorschreiben, Dokumente zu führen und Angaben zu übermitteln in Bezug auf die Beschäftigung von zeitweiligen Arbeitnehmern oder Leiharbeitsnehmern im Hinblick auf die Ausführung einer durch vorliegendes Gesetz erwähnten zeitweiligen Arbeit.

§ 2 - Auf Vorschlag der Paritätischen Kommission für Leiharbeit oder, wenn die paritätische Kommission nicht arbeitet, auf Vorschlag des Nationalen Arbeitsrates kann der König die Angaben bestimmen, die die Leiharbeitsunternehmen dem Nationalen Arbeitsrat übermitteln müssen. Er legt die Modalitäten und die Häufigkeit dieser Übermittlung nach dem gleichen Verfahren fest.

Art. 35 - [Unbeschadet der Befugnisse der Gerichtspolizeioffiziere überwachen die vom König bestimmten Beamten die Einhaltung des vorliegenden Gesetzes und seiner Ausführungserlasse.

Diese Beamten üben diese Überwachung gemäß den Bestimmungen des Gesetzes vom 16. November 1972 über die Arbeitsinspektion aus.]

[Art. 35 ersetzt durch Art. 217 § 1 des G. vom 22. Dezember 1989 (B.S. vom 30. Dezember 1989)]

Art. 36 - 38 - [...]

[Art. 36 bis 38 aufgehoben durch Art. 217 § 2 des G. vom 22. Dezember 1989 (B.S. vom 30. Dezember 1989)]

Abschnitt 2 - Strafbestimmungen

Art. 39 - Unbeschadet der Bestimmungen der Artikel 269 bis 274 des Strafgesetzbuches werden mit einer Gefängnisstrafe von acht Tagen bis zu einem Monat und einer Geldbuße von 26 bis zu 500 [EUR] oder mit nur einer dieser Strafen belegt:

1. Betreiber von Leiharbeitsunternehmen, die gegen die Artikel 9, 10, 17, 21, 23, 24 und 34 § 2 oder ihre Ausführungserlasse verstoßen, und ihre Angestellten oder Beauftragten,
2. Entleiher, die gegen die Artikel 21, 22 und 23 oder ihre Ausführungserlasse verstoßen, und ihre Angestellten oder Beauftragten,
3. Personen, die Entleihern unter Verstoß gegen die Bestimmungen der Artikel 31 und 32 Arbeitnehmer überlassen, und ihre Angestellten oder Beauftragten,
4. Entleiher, die unter Verstoß gegen die Bestimmungen der Artikel 31 und [32, mit Ausnahme von § 4 Absatz 2,] Arbeitnehmer beschäftigen, und ihre Angestellten oder Beauftragten,
5. Personen, die gegen die Bestimmungen der in Ausführung von Artikel 34 § 1 ergangenen Erlasse verstoßen, und ihre Angestellten oder Beauftragten,
6. Personen, die die aufgrund des vorliegenden Gesetzes organisierte Überwachung behindern,
7. Entleiher, die den Leiharbeitsunternehmen fehlerhafte Angaben übermitteln in Bezug auf die paritätische Kommission, der sie unterliegen, oder in Bezug auf die Entlohnungen der ständigen Arbeitnehmer.

[Art. 39 einziger Absatz einleitende Bestimmung abgeändert durch Art. 2 des G. vom 26. Juni 2000 (B.S. vom 29. Juli 2000); einziger Absatz Nr. 4 abgeändert durch Art. 144 des G. vom 24. Dezember 1999 (B.S. vom 31. Dezember 1999)]

[**Art. 39bis** - Der Entleiher, seine Beauftragten oder Angestellten, die gegen die in Artikel 19 erwähnten Bestimmungen verstoßen, werden mit denselben strafrechtlichen Sanktionen belegt wie die, die in den Gesetzen bestimmt sind, aufgrund deren diese Bestimmungen ergangen sind.]

[Art. 39bis eingefügt durch Art. 55 des G. vom 13. Februar 1998 (B.S. vom 19. Februar 1998)]

Art. 40 - Was die in Artikel 39 Nr. 1, 2, 3 und 4 erwähnten Verstöße betrifft, wird die Geldbuße so oft angewandt, wie es Leiharbeiter oder Arbeitnehmer gibt, in Bezug auf die gegen die vorerwähnten Bestimmungen verstoßen worden ist; der Betrag der Geldbuße darf 50.000 [EUR] jedoch nicht überschreiten.

[Art. 40 abgeändert durch Art. 2 des G. vom 26. Juni 2000 (B.S. vom 29. Juli 2000)]

Art. 41 - Im Wiederholungsfall binnen einem Jahr nach einer Verurteilung kann die Strafe auf das Doppelte des Höchstbetrags erhöht werden.

Art. 42 - Der Entleiher und der Betreiber eines Leiharbeitsunternehmens sind für die Zahlung der Geldbußen, zu denen ihre Angestellten oder Beauftragten verurteilt worden sind, zivilrechtlich haftbar.

Art. 43 - [§ 1 - Alle Bestimmungen von Buch I des Strafgesetzbuches, Kapitel V ausgenommen, aber Kapitel VII einbegriffen, sind auf die im vorliegenden Gesetz erwähnten Verstöße anwendbar.

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

[Art. 43 ersetzt durch Art. 113 des G. vom 13. Februar 1998 (B.S. vom 19. Februar 1998)]

Art. 44 - Die Strafverfolgung infolge von Verstößen gegen die Bestimmungen des vorliegenden Gesetzes und der zu seiner Ausführung ergangenen Erlasse verjährt in [fünf Jahren] ab der Tat, die Anlass der Klage war.

[Art. 44 abgeändert durch Art. 25 § 2 Nr. 10 des G. vom 23. März 1994 (B.S. vom 30. März 1994)]

KAPITEL VI - Schlussbestimmungen

Art. 45 - Artikel 1 des Gesetzes vom 30. Juni 1971 über die administrativen Geldbußen, die bei Verstößen gegen bestimmte Sozialgesetze zur Anwendung kommen, abgeändert durch die Gesetze vom 8. Juni 1972, 10. April 1973, 4. Januar und 22. Juli 1974, 23. Januar 1975, 22. Juli 1976, 4. August 1978, 2. Juli 1981 und 22. Januar 1985 und den Königlichen Erlass Nr. 5 vom 23. Oktober 1978, wird mit einer Nummer 33 mit folgendem Wortlaut ergänzt:

«33. a) dem Betreiber eines Leiharbeitsunternehmens, der gegen die Artikel 9, 10, 17, 21, 23, 24 und 34 § 2 des Gesetzes vom 24. Juli 1987 über die zeitweilige Arbeit, die Leiharbeit und die Arbeitnehmerüberlassung oder ihre Ausführungserlasse verstößt,

b) dem Entleiher, der gegen die Artikel 21, 22 und 23 desselben Gesetzes oder ihre Ausführungserlasse verstößt,

c) den Personen, die für eigene Rechnung Entleihern Arbeitnehmer unter Verstoß gegen die Bestimmungen der Artikel 31 und 32 desselben Gesetzes überlassen,

d) dem Entleiher, der Arbeitnehmer unter Verstoß gegen die Bestimmungen der Artikel 31 und 32 desselben Gesetzes beschäftigt.»

Art. 46 - In Artikel 11 desselben Gesetzes, abgeändert durch die Gesetze vom 10. April 1973, 22. Juli 1976, 4. und 5. August 1978 und 2. Juli 1981 und den Königlichen Erlass Nr. 5 vom 23. Oktober 1978, werden die Wörter «30 und 32» durch die Wörter «30, 32 und 33» ersetzt.

Art. 47 - In Ermangelung eines auf der Grundlage von Artikel 1 § 4 ergangenen Königlichen Erlasses bleibt Artikel 2 § 5 des am 27. November 1981 innerhalb des Nationalen Arbeitsrates abgeschlossenen, durch Königlichen Erlass vom 9. Dezember 1981 für allgemein verbindlich erklärten kollektiven Arbeitsabkommens Nr. 36 weiterhin anwendbar.

Bis ein Königlicher Erlass auf der Grundlage von Artikel 23 ergangen ist, bleibt Artikel 18 desselben kollektiven Arbeitsabkommens weiterhin anwendbar.

In Ermangelung eines durch Königlichen Erlass für allgemein verbindlich erklärten kollektiven Arbeitsabkommens, so wie in Artikel 1 § 5 erwähnt, bleiben Artikel 2 § 2 Nr. 2 und 3, § 3, § 4 und Artikel 17 des kollektiven Arbeitsabkommens Nr. 36 weiterhin anwendbar.

Ab dem Datum, an dem das in Artikel 1 § 4 erwähnte kollektive Arbeitsabkommen in Kraft tritt, nachdem es durch Königlichen Erlass für allgemein verbindlich erklärt worden ist (gemäß Art. 39 Nr. 4 des G. vom 5. September 2001 (B.S. vom 15. September 2001)), lautet Artikel 47 wie folgt:

«Art. 47 - [...]

Bis ein Königlicher Erlass auf der Grundlage von Artikel 23 ergangen ist, bleibt Artikel 18 desselben kollektiven Arbeitsabkommens weiterhin anwendbar.

In Ermangelung eines durch Königlichen Erlass für allgemein verbindlich erklärten kollektiven Arbeitsabkommens, so wie in Artikel 1 § 5 erwähnt, bleiben Artikel 2 § 2 Nr. 2 und 3, § 3, § 4 und Artikel 17 des kollektiven Arbeitsabkommens Nr. 36 weiterhin anwendbar.

[Art. 47 früherer Absatz 1 aufgehoben durch Art. 21 des G. vom 5. September 2001 (B.S. vom 15. September 2001)]»

Art. 48 - Für die öffentlichen Dienste, die nicht in den Anwendungsbereich des Gesetzes vom 5. Dezember 1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen fallen, kann der König andere Verfahren[, Bedingungen und Modalitäten] festlegen als die, die in den Artikeln 1 und 32 des vorliegenden Gesetzes vorgesehen sind.

[Art. 48 abgeändert durch Art. 162 des G. vom 21. Dezember 1994 (B.S. vom 23. Dezember 1994)]

Art. 49 - Die von den öffentlichen Behörden geleiteten oder geschaffenen Leiharbeitsunternehmen sind verpflichtet, was ihre Leiharbeiter betrifft, die Bestimmungen des vorliegenden Gesetzes, der Ausführungserlasse und der innerhalb des Nationalen Arbeitsrates oder der Paritätischen Kommission für Leiharbeit abgeschlossenen kollektiven Arbeitsabkommen einzuhalten.