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

Konsolidierung

*Im Belgischen Staatsblatt vom 13. Februar 2007 ist die deutsche Übersetzung dieses Gesetzes als inoffizielle koordinierte Fassung veröffentlicht worden, und zwar unter Berücksichtigung der Abänderungen durch:*

- das Programmgesetz vom 22. Dezember 1989,

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

- 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.

*Die vorliegende Konsolidierung enthält darüber hinaus die Abänderungen, die nach dem 23. Dezember 2005 vorgenommen worden sind durch:*

- die Artikel 8 und 9 des Gesetzes vom 3. Juni 2007 zur Festlegung verschiedener Bestimmungen in Bezug auf die Arbeit (*Belgisches Staatsblatt* vom 11. Juli 2008),

- die Artikel 73 und 109 Nr. 36 des Gesetzes vom 6. Juni 2010 zur Einführung des Sozialstrafgesetzbuches (*Belgisches Staatsblatt* vom 17. Oktober 2011),

- das Gesetz vom 9. Juli 2012 zur Umsetzung der Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 über Leiharbeit (*Belgisches Staatsblatt*vom 16. November 2012),

- Artikel 21 des Programmgesetzes vom 27. Dezember 2012 (*Belgisches Staatsblatt* vom 13. September 2013),

- das Gesetz vom 26. Juni 2013 zur Abänderung des Gesetzes vom 24. Juli 1987 über die zeitweilige Arbeit, die Leiharbeit und die Arbeitnehmerüberlassung in Bezug auf Leiharbeitsverträge (*Belgisches Staatsblatt* vom 30. Oktober 2013),

- Artikel 74 des Gesetzes vom 26. Dezember 2013 über die Einführung eines Einheitsstatuts für Arbeiter und Angestellte, was Kündigungsfristen und Karenztag betrifft, und von Begleitmaßnahmen (*Belgisches Staatsblatt* vom 18. August 2014),

- das Gesetz vom 29. Februar 2016 zur Ergänzung und Abänderung des Sozialstrafgesetz­buches und zur Festlegung verschiedener sozialstrafrechtlicher Bestimmungen (*Belgisches Staatsblatt* vom 21. Dezember 2016),

- die Artikel 38 und 39 des Gesetzes vom 21. Juli 2016 zur Durchführung und Ergänzung der Verordnung (EU) Nr. 910/2014 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Juli 2014 über elektronische Identifizierung und Vertrauensdienste für elektronische Transaktionen im Binnenmarkt und zur Aufhebung der Richtlinie 1999/93/EG, zur Einfügung von Titel 2 in Buch XII "Recht der elektronischen Wirtschaft" des Wirtschaftsgesetzbuches und zur Einfügung der Buch XII Titel 2 eigenen Begriffsbestimmungen und der Buch XII Titel 2 eigenen Rechts­durchsetzungsbestimmungen in die Bücher I, XV und XVII des Wirtschaftsgesetzbuches (*Belgisches Staatsblatt* vom 7. September 2017),

- das Gesetz vom 30. August 2016 zur Abänderung von Artikel 8 des Gesetzes vom 24. Juli 1987 über die zeitweilige Arbeit, die Leiharbeit und die Arbeitnehmerüberlassung im Hinblick auf die Abschaffung der 48-Stunden-Regel und die Erweiterung der Möglichkeit, auf elektronische Leiharbeitsverträge zurückzugreifen (*Belgisches Staatsblatt* vom 18. Mai 2017),

- das Gesetz vom 5. März 2017 über machbare und modulierbare Arbeit (*Belgisches Staatsblatt* vom 21. Dezember 2017),

- die Artikel 13 und 14 des Gesetzes vom 15. Januar 2018 zur Festlegung verschiedener Bestimmungen im Bereich Beschäftigung (*Belgisches Staatsblatt* vom 29. Juni 2018),

- Artikel 5 des Gesetzes vom 26. März 2018 zur Stärkung des Wirtschaftswachstums und des sozialen Zusammenhalts (*Belgisches Staatsblatt* vom 23. November 2018),

- das Gesetz vom 12. Juni 2020 zur Festlegung verschiedener Bestimmungen in Bezug auf die Entsendung von Arbeitnehmern (*Belgisches Staatsblatt* vom 6. Oktober 2022),

- das Gesetz vom 19. Juni 2022 zur Festlegung verschiedener Bestimmungen in Bezug auf die Entsendung von Kraftfahrern im Straßenverkehrssektor (*Belgisches Staatsblatt* vom 19. Januar 2024),

- 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 (*Belgisches Staatsblatt* vom 26. August 2024).

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

**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.

[§ 1*bis* - Bei zeitweiliger Arbeit handelt es sich ebenfalls um die aufgrund eines Leiharbeitsvertrags ausgeübte Tätigkeit, mit der bezweckt wird, einem Entleiher für die Besetzung einer offenen Stelle einen Leiharbeitnehmer zu überlassen, der nach Ablauf des Überlassungszeitraums vom Entleiher für dieselbe Stelle fest eingestellt werden soll.]

§ 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 teilzeitig 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.

[§ 5*bis* - Wird einem Entleiher für die Besetzung einer offenen Stelle ein Leiharbeit­nehmer überlassen, der nach Ablauf des Überlassungszeitraums vom Entleiher für dieselbe Stelle fest eingestellt werden soll, werden das zu befolgende Verfahren, die Dauer der zeitweiligen Arbeit, die Höchstzahl verschiedener Leiharbeitnehmer, die einem Entleiher pro offene Stelle überlassen werden dürfen, die Mindestdauer der Beschäftigung durch das Leih­arbeitsunternehmen und die Mindestdauer jedes Leiharbeitsvertrags durch ein innerhalb des Nationalen Arbeitsrates abgeschlossenes und vom König für allgemein verbindlich erklärtes kollektives Arbeitsabkommen geregelt.]

[§ 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); § 1bis eingefügt durch Art. 2 Nr. 1 des G. vom 26. Juni 2013 (B.S. vom 16. Juli 2013); § 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); § 5bis eingefügt durch Art. 2 Nr. 2 des G. vom 26. Juni 2013 (B.S. vom 16. Juli 2013); § 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** - [§ 1] - 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. [Der Vertrag enthält auch die Dauer und die Modalitäten der Probezeit.]

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.

[§ 2 *-* [Ein elektronisch unterzeichneter Arbeitsvertrag für die Ausführung zeitweiliger Arbeit wird einem mit einer handschriftlichen Unterschrift unterzeichneten Arbeitsvertrag für die Ausführung zeitweiliger Arbeit auf Papier gleichgesetzt, sofern die elektronische Signatur wie folgt erstellt wird:

- mithilfe einer qualifizierten elektronischen Signatur oder eines qualifizierten elektronischen Siegels, die in Artikel 3 Absatz 1 Nr. 12 beziehungsweise 27 der Verordnung (EU) Nr. 910/2014 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Juli 2014 über elektronische Identifizierung und Vertrauensdienste für elektronische Transaktionen im Binnenmarkt und zur Aufhebung der Richtlinie 1999/93/EG erwähnt sind,

- oder mithilfe einer anderen elektronischen Signatur, durch die die Identität der Parteien, ihre Einwilligung zum Inhalt des Vertrags und die Erhaltung der Integrität dieses Vertrags gewährleistet sind. Im Streitfall obliegt es dem Arbeitgeber nachzuweisen, dass diese elektronische Signatur diese Funktionen tatsächlich erfüllt.

Der Arbeitgeber kann nicht dazu verpflichtet werden, die Möglichkeit zum elektronischen Abschluss von Arbeitsverträgen für die Ausführung zeitweiliger Arbeit einzuführen.

Der Arbeitnehmer kann nicht dazu verpflichtet werden, einen Arbeitsvertrag für die Ausführung zeitweiliger Arbeit mithilfe einer elektronischen Signatur abzuschließen.

Ein Exemplar des mithilfe einer elektronischen Signatur abgeschlossenen Arbeits­vertrags für die Ausführung zeitweiliger Arbeit wird bei einem Dienstleistungsanbieter für elektronische Archivierung oder, in Ermangelung, beim Arbeitgeber, der einen solchen Dienst für eigene Rechnung erbringt, archiviert. Diese elektronische Archivierung ist kostenlos für den Arbeitnehmer und muss mindestens bis zum Ablauf einer Frist von fünf Jahren ab Ende des Arbeitsvertrags gewährleistet sein. Der Zugang des Arbeitnehmers zu dem archivierten Exemplar ist jederzeit gewährleistet.

Nach Ablauf dieser fünf Jahre übermittelt der Dienstleistungsanbieter für elektronische Archivierung oder, in Ermangelung, der Arbeitgeber, der einen solchen Dienst für eigene Rechnung erbringt, den mithilfe einer elektronischen Signatur abgeschlossenen Arbeitsvertrag für die Ausführung zeitweiliger Arbeit in lesbarer und verwertbarer Form an die VoG SIGeDIS, die gemäß Artikel 12 des Königlichen Erlasses vom 12. Juni 2006 zur Ausführung von Titel III Kapitel II des Gesetzes vom 23. Dezember 2005 über den Solidaritätspakt zwischen den Generationen im Hinblick auf die Übernahme des Dienstes für elektronische Archivierung eingesetzt worden ist.

Für die Anwendung des vorliegenden Paragraphen versteht man unter "Dienst für elektronische Archivierung" einen wie in Artikel I.18 Nr. 17 und 18 des Wirtschafts­gesetzbuches bestimmten Dienst.

Der Dienstleistungsanbieter für elektronische Archivierung oder, in Ermangelung, der Arbeitgeber, der einen solchen Dienst für eigene Rechnung erbringt, muss die in Bezug auf die Erbringung von Dienstleistungen in Sachen qualifizierte elektronische Archivierung gestellten Bedingungen erfüllen, die in Buch XII Titel 2 des Wirtschaftsgesetzbuches festgelegt werden.]]

*[Art. 4 § 1 nummeriert durch Art. 8 des G. vom 3. Juni 2007 (B.S. vom 23. Juli 2007); § 1 Abs. 2 abgeändert durch Art. 11 des G. vom 7. Oktober 2022 (B.S. vom 31. Oktober 2022); § 2 eingefügt durch Art. 8 des G. vom 3. Juni 2007 (B.S. vom 23. Juli 2007) und ersetzt durch Art. 13 des G. vom 15. Januar 2018 (B.S. vom 5. Februar 2018)]*

**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.

[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.]

[Wenn ein Leiharbeitnehmer auf der Grundlage aufeinander folgender Leiharbeitsverträge in derselben Funktion [...] und bei demselben Entleiher beschäftigt wird, sind aufeinander folgende Probezeiten verboten.]

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

*[Art. 5 neuer Absatz 2 eingefügt durch Art. 24 Nr. 1 des G. vom 7. Oktober 2022 (B.S. vom 31. Oktober 2022); Abs. 3 (früherer Absatz 2) eingefügt durch Art. 74 des G. vom 26. Dezember 2013 (B.S. vom 31. Dezember 2013) und abgeändert durch Art. 24 Nr. 2 des G. vom 7. Oktober 2022 (B.S. vom 31. Oktober 2022); Abs. 4 eingefügt durch Art. 24 Nr. 3 des G. vom 7. Oktober 2022 (B.S. vom 31. Oktober 2022)]*

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

**Art. 8** - [§ 1 - 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.

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

Der Leiharbeitsvertrag muss spätestens bei Dienstantritt des Leiharbeitnehmers schriftlich festgehalten werden.

Für die Anwendung der zwei vorhergehenden Absätze gilt der elektronisch unterzeichnete Vertrag als schriftlicher Vertrag, sofern die elektronische Signatur wie folgt erstellt wird:

- mit Hilfe einer qualifizierten elektronischen Signatur oder eines qualifizierten elektronischen Siegels, die in Artikel 3 Absatz 1 Nr. 12 beziehungsweise 27 der Verordnung (EU) Nr. 910/2014 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Juli 2014 über elektronische Identifizierung und Vertrauensdienste für elektronische Transaktionen im Binnenmarkt und zur Aufhebung der Richtlinie 1999/93/EG erwähnt sind,

- oder mit Hilfe einer anderen elektronischen Signatur, durch die die Identität der Parteien, ihre Einwilligung zum Inhalt des Vertrags und die Erhaltung der Integrität dieses Vertrags gewährleistet ist. Im Streitfall obliegt es dem Leiharbeitsunternehmen nachzuweisen, dass diese elektronische Signatur diese Funktionen tatsächlich erfüllt.

§ 3 - In Ermangelung eines Schriftstücks, das den Bestimmungen von § 2 entspricht, unterliegt der Leiharbeitsvertrag ausschließlich den Regeln für die für unbestimmte Dauer abgeschlossenen Arbeitsverträge. In diesem Fall kann der Leiharbeitnehmer dem Vertrag jedoch binnen sieben Tagen nach Dienstantritt ohne Kündigungsfrist und Entschädigung ein Ende setzen.

Der vorhergehende Absatz findet jedoch keine Anwendung, wenn folgende Bedingungen gleichzeitig erfüllt sind:

1. Die Absicht, einen Leiharbeitsvertrag abzuschließen, ist gemäß den Bestimmungen von § 2 von beiden Parteien schriftlich festgehalten worden.

2. Das Leiharbeitsunternehmen hat dem Leiharbeitnehmer vor Dienstantritt einen Entwurf des elektronischen Arbeitsvertrags zur Signatur zugeschickt, den der Leiharbeit­nehmer aber bei Dienstantritt nicht unterzeichnet hatte.

3. Der Leiharbeitnehmer hat seine Arbeitsleistungen beim Entleiher zu dem Zeitpunkt aufgenommen, der in dem in Nr. 2 erwähnten Entwurf eines Arbeitsvertrags vorgesehen ist.

4. Das Leiharbeitsunternehmen hat den Dienstantritt des Leiharbeitnehmers gemäß dem Königlichen Erlass vom 5. November 2002 zur Einführung einer unmittelbaren Beschäftigungsmeldung in Anwendung des Artikels 38 des Gesetzes vom 26. Juli 1996 zur Modernisierung der sozialen Sicherheit und zur Sicherung der gesetzlichen Pensions­regelungen spätestens zu dem Zeitpunkt gemeldet, zu dem der Leiharbeitnehmer seine Arbeitsleistungen beim Entleiher aufgenommen hat.

§ 4 - [Ein Exemplar des mithilfe einer elektronischen Signatur abgeschlossenen Leiharbeitsvertrags wird bei einem Dienstleistungsanbieter für elektronische Archivierung oder, in Ermangelung, beim Leiharbeitsunternehmen, das einen solchen Dienst für eigene Rechnung erbringt, archiviert. Diese elektronische Archivierung ist kostenlos für den Leiharbeitnehmer und muss mindestens bis zum Ablauf einer Frist von fünf Jahren ab Ende des Arbeitsvertrags gewährleistet sein. Der Zugang des Leiharbeitnehmers zu dem archivierten Exemplar ist jederzeit gewährleistet.

Nach Ablauf dieser fünf Jahre übermittelt der Dienstleistungsanbieter für elektronische Archivierung oder, in Ermangelung, das Leiharbeitsunternehmen, das einen solchen Dienst für eigene Rechnung erbringt, den mithilfe einer elektronischen Signatur abgeschlossenen Leiharbeitsvertrag in lesbarer und verwertbarer Form an die VoG SIGeDIS, die gemäß Artikel 12 des Königlichen Erlasses vom 12. Juni 2006 zur Ausführung von Titel III Kapitel II des Gesetzes vom 23. Dezember 2005 über den Solidaritätspakt zwischen den Generationen im Hinblick auf die Übernahme des Dienstes für elektronische Archivierung eingesetzt worden ist.

Für die Anwendung des vorliegenden Paragraphen versteht man unter "Dienst für elektronische Archivierung" einen wie in Artikel I.18 Nr. 17 und 18 des Wirtschafts­gesetzbuches bestimmten Dienst.

Der Dienstleistungsanbieter für elektronische Archivierung oder, in Ermangelung, das Leiharbeitsunternehmen, das einen solchen Dienst für eigene Rechnung erbringt, muss die in Bezug auf die Erbringung von Dienstleistungen in Sachen qualifizierte elektronische Archivierung gestellten Bedingungen erfüllen, die in Buch XII Titel 2 des Wirtschafts­gesetzbuches festgelegt werden.]]

*[Art. 8 ersetzt durch Art. 2 des G. vom 30. August 2016 (B.S. vom 15. September 2017); § 4 ersetzt durch Art. 14 des G. vom 15. Januar 2018 (B.S. vom 5. Februar 2018)]*

[**Art. 8*bis*** - Aufeinander folgende Tagesverträge für Leiharbeit bei einem selben Entleiher sind zulässig, sofern der Entleiher im Hinblick auf die Nutzung solcher aufeinander folgender Tagesverträge einen Bedarf an Flexibilität nachweisen kann. Die Modalitäten und Bedingungen, gemäß denen der Entleiher den Bedarf an Flexibilität nachweisen kann, werden durch ein innerhalb des Nationalen Arbeitsrates abgeschlossenes und vom König für all­gemein verbindlich erklärtes kollektives Arbeitsabkommen festgelegt.

Kann der Entleiher den Bedarf an Flexibilität nicht gemäß den Bestimmungen des in Absatz 1 erwähnten kollektiven Arbeitsabkommens nachweisen, ist das Leiharbeitsunter­nehmen verpflichtet, dem Leiharbeitnehmer, der auf der Grundlage von aufeinander folgenden Tagesverträgen für Leiharbeit beschäftigt gewesen ist, neben der Entlohnung eine Entschädigung zu zahlen; diese entspricht der Entlohnung, die hätte gezahlt werden müssen, wenn ein Leiharbeitsvertrag mit einer Dauer von zwei Wochen abgeschlossen worden wäre.

Unter aufeinander folgenden Tagesverträgen für Leiharbeit sind Leiharbeitsverträge bei einem selben Entleiher zu verstehen, die jeweils für einen Zeitraum von maximal 24 Stunden abgeschlossen werden und sofort aufeinander folgen beziehungsweise höchstens durch einen Feiertag oder durch normale Inaktivitätstage getrennt sind, die im Unternehmen des Entleihers für die Arbeitnehmerkategorie, der der Leiharbeitnehmer angehört, gelten.]

*[Art. 8bis eingefügt durch Art. 3 des G. vom 26. Juni 2013 (B.S. vom 16. Juli 2013)]*

[**Art. 8*ter*** - § 1 - Ein Leiharbeitsunternehmen kann mit einem Leiharbeitnehmer einen unbefristeten Arbeitsvertrag im Hinblick auf die Ausführung aufeinanderfolgender Leiharbeitsaufträge bei einem oder mehreren Entleihern abschließen. Unter "Leiharbeitsaufträgen" versteht man die Zeiträume, während deren der Leiharbeitnehmer vom Leiharbeitsunternehmen einem Entleiher im Hinblick auf die Ausführung einer durch oder aufgrund von Kapitel I zugelassenen zeitweiligen Arbeit überlassen wird.

Im unbefristeten Leiharbeitsvertrag müssen die allgemeinen Bedingungen in Bezug auf die Ausführung der Leiharbeitsaufträge und die Arbeitszeit des Leiharbeitnehmers angegeben werden und muss eine Beschreibung der Stellen, für die der Arbeitnehmer eingestellt werden kann und die seiner beruflichen Qualifikation entsprechen, enthalten sein.

Für jeden Leiharbeitsauftrag, der im Rahmen eines unbefristeten Arbeitsvertrags ausgeführt wird:

1. muss ein in Artikel 17 erwähnter Vertrag zwischen dem Leiharbeitsunternehmen und dem Entleiher abgeschlossen werden,

2. muss das Leiharbeitsunternehmen dem Leiharbeitnehmer einen Auftragsbrief mit den in Artikel 9 und gegebenenfalls Artikel 9*bis* vorgeschriebenen Angaben übergeben. Dieser Auftragsbrief muss dem Leiharbeitnehmer spätestens zu Beginn des Leiharbeitsauftrags übergeben werden.

§ 2 - Der in § 1 erwähnte Arbeitsvertrag unterliegt den durch die allgemeinen Rechtsvorschriften über Arbeitsverträge eingeführten Regeln für die für unbestimmte Dauer abgeschlossenen Arbeitsverträge, unter Vorbehalt dessen, was in vorliegendem Artikel vorgesehen ist.

Dieser Arbeitsvertrag muss spätestens bei Dienstantritt des Leiharbeitnehmers beim Leiharbeitsunternehmen schriftlich gemäß dem Muster festgehalten werden, das von der Paritätischen Kommission für Leiharbeit durch ein vom König für allgemein verbindlich erklärtes Arbeitsabkommen festgelegt wird.

Für die Anwendung von Absatz 2 gilt ein elektronisch unterzeichneter Arbeitsvertrag unter denselben Bedingungen wie den in Artikel 8 vorgesehenen Bedingungen als schriftlicher Vertrag.

In einem vom König für allgemein verbindlich erklärten kollektiven Arbeitsabkommen können für Leiharbeitnehmer Abweichungen von den allgemeinen Regeln für die Kündigung unbefristeter Arbeitsverträge festgelegt werden.

§ 3 - In dem in § 1 erwähnten Arbeitsvertrag können Zeiträume der Unterbrechung zwischen zwei Leiharbeitsaufträgen, sogenannte "Zeiträume ohne Leiharbeitsauftrag", vorgesehen werden. Diese Zeiträume werden für die Bestimmung der Ansprüche in Sachen Jahresurlaub, für die Berechnung des Dienstalters und für die Anwendung der Bestimmungen der Gesetze und Abkommen, bei denen das Dienstalter des Arbeitnehmers im Unternehmen berücksichtigt wird, Zeiträumen aktiven Dienstes gleichgesetzt.

Während der Zeiträume ohne Leiharbeitsauftrag hat der Leiharbeitnehmer Anrecht auf einen garantierten Mindeststundenlohn für jede Stunde eines Vollzeitarbeitstages oder einer Vollzeitarbeitswoche, während deren er keinem Entleiher überlassen wird. Die Paritätische Kommission für Leiharbeit bestimmt durch ein vom König für allgemein verbindlich erklärtes kollektives Arbeitsabkommen den Betrag dieses Stundenlohns und die als Referenz für die Berechnung des garantierten Lohns dienende Vollzeittagesarbeitszeit und Vollzeitwochenarbeitszeit.

Während der Zeiträume ohne Leiharbeitsauftrag kann die Ausführung des Arbeitsvertrags nicht wegen Arbeitsmangel aus wirtschaftlichen Gründen ausgesetzt werden.

Die paritätische Kommission für Leiharbeit bestimmt durch ein vom König für allgemein verbindlich erklärtes kollektives Arbeitsabkommen die Modalitäten in Bezug auf die Art und Weise, wie der Leiharbeitnehmer über jeden neuen Leiharbeitsauftrag, der sich am Ende eines Zeitraums ohne Leiharbeitsauftrag bietet, informiert wird.

§ 4 - In den Zeiträumen, während deren der Leiharbeitnehmer, der durch einen unbefristeten Arbeitsvertrag an ein Leiharbeitsunternehmen gebunden ist, einem Entleiher überlassen wird, finden die Bestimmungen des vorliegenden Kapitels Anwendung, wobei in den Artikeln 9 und 9*bis* das Wort "Leiharbeitsvertrag" als "Auftragsbrief" zu verstehen ist.

§ 5 - Von der Möglichkeit, einen unbefristeten Arbeitsvertrag abzuschließen, wie sie in vorliegendem Artikel vorgesehen ist, kann nur Gebrauch gemacht werden, sofern die in den Paragraphen 2 und 3 erwähnten kollektiven Arbeitsabkommen abgeschlossen und vom König für allgemein verbindlich erklärt worden sind.]

*[Art. 8ter eingefügt durch Art. 32 des G. vom 5. März 2017 (B.S. vom 15. März 2017)]*

**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. [Dieser Vertrag enthält auch die Dauer und die Modalitäten der Probezeit.]

*[Art. 9 abgeändert durch Art. 12 des G. vom 7. Oktober 2022 (B.S. vom 31. Oktober 2022)]*

[**Art. 9*bis*** - Wird der Leiharbeitsvertrag aus dem in Artikel 1 § 1*bis* erwähnten Grund abgeschlossen, teilt der Entleiher dem Leiharbeitsunternehmen die Anzahl Leiharbeitnehmer mit - berechnet gemäß einem innerhalb des Nationalen Arbeitsrates abgeschlossenen und vom König für allgemein verbindlich erklärten kollektiven Arbeitsabkommen -, die ihm vorher bereits für die Besetzung der betreffenden offenen Stelle überlassen worden sind. Das Leiharbeitsunternehmen vermerkt diese Information im Leiharbeitsvertrag.]

*[Art. 9bis eingefügt durch Art. 4 des G. vom 26. Juni 2013 (B.S. vom 16. Juli 2013)]*

**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. 10*bis*** - Während des Zeitraums, in dem der Leiharbeitnehmer beim Entleiher arbeitet, hat er unter den gleichen Bedingungen wie die ständigen Arbeitnehmer des Entleihers ein Recht auf Zugang zu den im Unternehmen des Entleihers bestehenden Gemeinschaftseinrichtungen oder -diensten, so wie Gemeinschaftsverpflegung, Kinderbetreuungseinrichtungen und Beförderungsmittel, es sei denn, eine unterschiedliche Behandlung ist aus objektiven Gründen gerechtfertigt.]

*[Art. 10bis eingefügt durch Art. 3 des G. vom 9. Juli 2012 (B.S. vom 26. Juli 2012)]*

**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 Dienstalter 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** - [Wenn der Leiharbeitnehmer von einem anderen Land aus einem in Belgien ansässigen Entleiher überlassen wird, informiert dieser Entleiher das Leiharbeitsunternehmen auf Papier oder elektronisch über die in seinem Unternehmen geltenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in Bezug auf Arbeitszeit, Überstunden, Pausen, Ruhezeiten, Nachtarbeit, Urlaub, Feiertage, Entlohnung, Schutz schwangerer Frauen und stillender Mütter, Schutz von Kindern und Jugendlichen sowie Gleichbehandlung von Männern und Frauen und jegliche Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Überzeugungen, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung.]

*[Art. 18 aufgehoben durch Art. 20 des G. vom 5. September 2001 (B.S. vom 15. September 2001) und wieder aufgenommen durch Art. 13 des G. vom 12. Juni 2020 (B.S. vom 18. Juni 2020)]*

*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 Diskriminierungsbekämpfung, Gleichbehandlung von Männern und Frauen, Arbeitszeit, Feiertage, Sonntagsruhe, Frauenarbeit, Mutterschutz, Schutz stillender Mütter, 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 ersetzt durch Art. 4 des G. vom 9. Juli 2012 (B.S. vom 26. Juli 2012)]*

**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,

[3. der Entleiher dem Leiharbeitsunternehmen fehlerhafte Angaben zu der Anzahl ver­schiedener Leiharbeitnehmer macht, die ihm in Anwendung von Artikel 1 § 1*bis* für die Besetzung einer selben offenen Stelle überlassen worden sind, wodurch die Höchstzahl verschiedener Leiharbeitnehmer, die aufgrund von Artikel 1 § 5*bis* für diese offene Stelle überlassen werden dürfen, überschritten wird.]

*[Art. 20 einziger Absatz Nr. 3 eingefügt durch Art. 5 des G. vom 26. Juni 2013 (B.S. vom 16. Juli 2013)]*

[**Art. 20*bis*** - Der Entleiher unterrichtet den ihm überlassenen Leiharbeitnehmer über die offenen Stellen in seinem Unternehmen. Dieser Verpflichtung kann durch allgemeine Bekanntmachung an einer geeigneten Stelle im Unternehmen nachgekommen werden.]

*[Art. 20bis eingefügt durch Art. 5 des G. vom 9. Juli 2012 (B.S. vom 26. Juli 2012)]*

[**Art. 20*ter*** - Der Entleiher, der einen Leiharbeitnehmer, der ihm in Anwendung von Artikel 1 § 1*bis* überlassen worden ist, fest einstellt, schließt mit diesem Leiharbeitnehmer einen unbefristeten Arbeitsvertrag ab. Davon kann in bestimmten Fällen abgewichen werden, in denen dies üblich ist und sofern diese Praxis durch ein auf sektorieller Ebene abge­schlossenes Abkommen bestätigt ist.

Wenn ein Entleiher einen Leiharbeitnehmer, der ihm in Anwendung von Artikel 1 § 1*bis* überlassen worden ist, fest einstellt, werden für die Anwendung der Gesetzes- und Vertragsbestimmungen, die sich auf das Dienstalter des Arbeitnehmers im Unternehmen stützen, alle Zeiträume aktiven Dienstes berücksichtigt, die der Leiharbeitnehmer in Anwendung von Artikel 1 § 1*bis* beim Entleiher geleistet hat. Die vorliegende Bestimmung beeinträchtigt jedoch nicht die Anwendung der Bestimmungen in Bezug auf die Berück­sichtigung der Beschäftigung als Leiharbeitnehmer für die Berechnung der Kündigungsfrist, die in anderen Gesetzen über Arbeitsverträge vorgesehen sind.

Wenn ein Entleiher einen Leiharbeitnehmer, der ihm in Anwendung von Artikel 1 § 1*bis* überlassen worden ist, fest einstellt und im Arbeitsvertrag zwischen Entleiher und Leiharbeitnehmer eine Probezeit vereinbart worden ist, wird die Dauer dieser Probezeit um die Gesamtdauer aller Zeiträume aktiven Dienstes gekürzt, die der Leiharbeitnehmer in Anwendung von Artikel 1 § 1*bis* beim Entleiher geleistet hat.]

*[Art. 20ter eingefügt durch Art. 6 des G. vom 26. Juni 2013 (B.S. vom 16. Juli 2013)]*

[**Art. 20*quater*** - Wenn Arbeitsleistungen in der Schweiz oder in einem anderen Mitgliedstaat des Europäischen Wirtschaftsraums als Belgien von einem Leiharbeitnehmer erbracht werden müssen, der einem in Belgien ansässigen Entleiher überlassen wird, muss dieser Entleiher dem Leiharbeitsunternehmen vor der Erbringung der Arbeitsleistungen auf Papier oder elektronisch mitteilen, in welchem/welchen anderen Staat(en) als Belgien diese Arbeitsleistungen erbracht werden sollen.

[...]]

*[Art. 20quater eingefügt durch Art. 14 des G. vom 12. Juni 2020 (B.S. vom 18. Juni 2020); früherer Absatz 2 aufgehoben durch Art. 25 des G. vom 19. Juni 2022 (B.S. vom 11. Juli 2022)]*

*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** - [Kollektive Arbeitsabkommen dürfen keine Bestimmungen enthalten, die in bestimmten Beschäftigungszweigen ein allgemeines Verbot zur Beschäftigung von Leiharbeitnehmern vorsehen.]

*[Art. 23 ersetzt durch Art. 5 des G. vom 26. März 2018 (B.S. vom 30. März 2018)]*

**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 Höchsttarif 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 Leiharbeitnehmer für die Berechnung des von diesem Unternehmen beschäftigten Personalbestands ebenfalls berücksichtigt.

Absatz 1 ist nicht auf Leiharbeitnehmer 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 Leiharbeitnehmer.

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 Leiharbeitnehmer.

Absatz 1 beeinträchtigt nicht die Anwendung der Gesetzesbestimmungen, aufgrund deren diese Leiharbeitnehmer 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 Leiharbeitnehmer 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 Leihangestellten 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 Leiharbeitnehmer zu schaffen.

**Art. 29** - Unbeschadet der Zuständigkeit des Fonds für die Entschädigung der bei Unternehmensschließungen entlassenen Arbeitnehmer ist der Fonds für Existenzsicherheit der Leiharbeitnehmer damit beauftragt, den Leiharbeitnehmern, 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 Leiharbeitnehmers 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 [...].

[Für die Anwendung des vorliegenden Artikels gilt jedoch die Tatsache, dass der Dritte den Verpflichtungen nachkommt, die ihm in Sachen Wohlbefinden bei der Arbeit obliegen, nicht als Ausübung eines Teils des Weisungsrechts des Arbeitgebers durch den Dritten.]

[Für die Anwendung des vorliegenden Artikels gilt die Tatsache, dass der Dritte in Ausführung eines schriftlichen Vertrags zwischen ihm und dem Arbeitgeber den Arbeit­nehmern dieses Arbeitgebers Weisungen erteilt, ebenso wenig als Ausübung eines Teils des Weisungsrechts des Arbeitgebers durch den Dritten, vorausgesetzt, dass dieser schriftliche Vertrag ausdrücklich und detailliert die Weisungen vorsieht, die der Dritte den Arbeitnehmern des Arbeitgebers erteilen darf, dass dieses Recht des Dritten, Weisungen zu erteilen, das dem Arbeitgeber zukommende Weisungsrecht in keiner Weise beeinträchtigt, und dass die tatsächliche Ausführung dieses Vertrags zwischen dem Dritten und dem Arbeitgeber mit den ausdrücklichen Bestimmungen des vorerwähnten schriftlichen Vertrags gänzlich überein­stimmt.

Für die Anwendung des vorliegenden Artikels gilt jedoch die Tatsache, dass gleich welche andere als die in Absatz 2 vorgesehenen Weisungen erteilt werden, entweder ohne dass ein schriftlicher Vertrag zwischen dem Dritten und dem Arbeitgeber besteht oder wobei der schriftliche Vertrag, der zwischen dem Dritten und dem Arbeitgeber abgeschlossen worden ist, die im vorhergehenden Absatz vorgesehenen Bedingungen nicht erfüllt oder aber wobei die tatsächliche Ausführung des schriftlichen Vertrags, der zwischen dem Dritten und dem Arbeitgeber abgeschlossen worden ist, mit den in diesen Vertrag aufgenommenen ausdrücklichen Bestimmungen nicht übereinstimmt, wohl als Ausübung eines Teils des Weisungsrechts des Arbeitgebers durch den Dritten.

Wenn gemäß den Bestimmungen von Absatz 3 zwischen einem Dritten und einem Arbeitgeber ein Vertrag abgeschlossen wird, in dem festgelegt wird, welche Weisungen der Dritte in Ausführung dieses Vertrags den Arbeitnehmern des Arbeitgebers erteilen darf, setzt der Dritte seinen Betriebsrat von dem Bestehen dieses Vertrags unverzüglich in Kenntnis. Anschließend legt der Dritte den Mitgliedern seines Betriebsrats auf deren Antrag hin eine Abschrift des Teils des vorerwähnten schriftlichen Vertrags vor, in dem die Anweisungen bestimmt sind, die der Dritte den Arbeitnehmern des Arbeitgebers erteilen darf. Wenn der Dritte, nachdem er den diesbezüglichen Antrag erhalten hat, die Übermittlung der oben erwähnten Abschrift verweigert, wird für die Anwendung des vorliegenden Artikels davon ausgegangen, dass der schriftliche Vertrag nicht besteht. In Ermangelung eines Betriebsrats werden die in vorliegendem Absatz erwähnten Angaben dem Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz übermittelt, und in dessen Ermangelung den Mitgliedern der Gewerkschaftsvertretung. Der König bestimmt durch einen im Ministerrat beratenen Erlass das Verfahren, gemäß dem die in vorliegendem Absatz bestimmte Informationspflicht angewandt wird.]

§ 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) und ersetzt durch Art. 21 Nr. 1 des G. vom 27. Dezember 2012 (B.S. vom 31. Dezember 2012); § 1 Abs. 3 bis 5 eingefügt durch Art. 21 Nr. 2 des G. vom 27. Dezember 2012 (B.S. vom 31. Dezember 2012)]*

**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.

[§ 5 - Wenn Arbeitsleistungen in der Schweiz oder in einem anderen Mitgliedstaat des Europäischen Wirtschaftsraums als Belgien von einem Arbeitnehmer erbracht werden müssen, der gemäß § 1 einem in Belgien ansässigen Entleiher überlassen wird, muss dieser Entleiher dem Arbeitgeber des Arbeitnehmers vor der Erbringung der Arbeitsleistungen auf Papier oder elektronisch mitteilen, in welchem/welchen anderen Staat(en) als Belgien diese Arbeitsleistungen erbracht werden sollen.

[...]]

*[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); § 5 eingefügt durch Art. 15 des G. vom 12. Juni 2020 (B.S. vom 18. Juni 2020); § 5 früherer Absatz 2 aufgehoben durch Art. 26 des G. vom 19. Juni 2022 (B.S. vom 11. Juli 2022) ]*

[**Art. 32*bis*** - § 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 Inkrafttretens 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.]

[§ 8 - Wenn Arbeitsleistungen in der Schweiz oder in einem anderen Mitgliedstaat des Europäischen Wirtschaftsraums als Belgien von einem Arbeitnehmer erbracht werden müssen, der gemäß § 1 einem in Belgien ansässigen Entleiher überlassen wird, muss dieser Entleiher dem Arbeitgeber des Arbeitnehmers vor der Erbringung der Arbeitsleistungen auf Papier oder elektronisch mitteilen, in welchem/welchen anderen Staat(en) als Belgien diese Arbeits­leistungen erbracht werden sollen.

[...]]

*[Art. 32bis eingefügt durch Art. 69 des G. vom 23. Dezember 2005 (B.S. vom 30. Dezember 2005); § 8 eingefügt durch Art. 16 des G. vom 12. Juni 2020 (B.S. vom 18. Juni 2020); § 8 früherer Absatz 2 aufgehoben durch Art. 27 des G. vom 19. Juni 2022 (B.S. vom 11. Juli 2022)]*

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 Leiharbeitnehmern 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** - [Verstöße gegen die Bestimmungen 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.]

*[Art. 35 ersetzt durch Art. 73 des G. vom 6. Juni 2010 (B.S. vom 1. Juli 2010)]*

**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** - […]

*[Art. 39 aufgehoben durch Art. 109 Nr. 36 Buchstabe a) des G. vom 6. Juni 2010 (B.S. vom 1. Juli 2010)]*

[**Art. 39*bis*** - [Unbeschadet des Artikels 176/1 des Sozialstrafgesetzbuches wird der Entleiher oder, wenn es sich um einen Verstoß der Stufe 2, 3 oder 4 handelt, sein Angestellter oder sein Beauftragter, der gegen die in Artikel 19 erwähnten Bestimmungen verstößt, 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), aufgehoben durch Art. 109 Nr. 36 Buchstabe b) des G. vom 6. Juni 2010 (B.S. vom 1. Juli 2010) und wieder aufgenommen durch Art. 81 des G. vom 29. Februar 2016 (B.S. vom 21. April 2016)]*

**Art. 40** **-** **42** - […]

*[Art. 40 bis 42 aufgehoben durch Art. 109 Nr. 36 Buchstabe c) des G. vom 6. Juni 2010 (B.S. vom 1. Juli 2010)*

**Art. 43** - [...]

*[Art. 43 aufgehoben durch Art. 109 Nr. 36 Buchstabe d) des G. vom 6. Juni 2010 (B.S. vom 1. Juli 2010)]*

**Art. 44** - […]

*[Art. 44 aufgehoben durch Art. 109 Nr. 36 Buchstabe e) des G. vom 6. Juni 2010 (B.S. vom 1. Juli 2010)]*

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 Leiharbeitnehmer betrifft, die Bestimmungen des vorliegenden Gesetzes, der Ausführungserlasse und der innerhalb des Nationalen Arbeitsrates oder der Paritätischen Kommission für Leiharbeit abgeschlossenen kollektiven Arbeitsabkommen einzuhalten.