

Entsendung von Arbeitnehmern nach Belgien

Ein Merkblatt der Industrie- und Handelskammer Hannover

1. Merkmale einer Arbeitnehmerentsendung
2. Vertragliche Aspekte im Rahmen einer Entsendung
3. Aufenthaltsrechtliche Bestimmungen
4. Beschäftigungserlaubnis, Leih- und Zeitarbeit
5. Die Limosa-Meldepflicht
6. Berufsbefähigung
7. Bau- und Montagearbeiten in Belgien
8. Arbeitsrechtliche Bestimmung
9. Sozialversicherungen
10. Einkommenssteuer

1. Merkmale einer Arbeitnehmerentsendung

Eine Arbeitnehmerentsendung liegt grundsätzlich dann vor, wenn ein Arbeitnehmer auf Weisung seines deutschen Arbeitgebers eine Beschäftigung für eine bestimmte Zeit in Belgien ausübt. Die erlaubte Dauer des Arbeitseinsatzes in Belgien ist dabei gesetzlich nicht festgelegt, muss aber vorab klar definiert werden, beispielsweise durch die Projektdauer oder eine schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Weitere Merkmale einer Entsendung sind:

- Der entsandte Arbeitnehmer behält in seinem in Deutschland ansässigen Betrieb eine Funktion, die er nach seiner Rückkehr wieder ausübt.
- Der Arbeitnehmer bleibt weiterhin seinem deutschen Arbeitgeber gegenüber weisungsgebunden.
- Der Arbeitnehmer erhält sein Arbeitsentgelt während des Auslandseinsatzes weiterhin von seinem deutschen Arbeitgeber.

Eine Entsendung ist auch dann gegeben, wenn der Arbeitnehmer im Inland eigens für die Arbeit in Belgien eingestellt wird. Lebt er jedoch bereits in Belgien, beziehungsweise ist dort beschäftigt und nimmt von dort aus eine neue Beschäftigung auf, wird er als belgische Ortskraft behandelt. In diesem Fall liegt keine Entsendung vor. Plant der Arbeitnehmer nach Beendigung seines Auslandseinsatzes nicht nach Deutschland zurückzukehren, handelt es sich ebenfalls nicht um eine Entsendung.

2. Vertragliche Aspekte im Rahmen einer Entsendung

Wenn der bestehende Arbeitsvertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Entsendemöglichkeit nicht ausdrücklich vorsieht, sollte vor der Entsendung grundsätzlich eine zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer einvernehmliche Anpassung des Arbeitsvertrages erfolgen. Nur falls es sich um einen sehr kurzen Einsatz im Ausland handelt (Dienstreisecharakter), kann der Arbeitgeber die Entsendung aufgrund seines Direktionsrechts anordnen. Überschreitet die Entsendedauer einen Monat, hat der Arbeitgeber neben den wesentlichen Vertragsbedingungen, wie Arbeitsort, Arbeitsentgelt oder Kündigungsfristen, folgende zusätzliche Aspekte schriftlich festzuhalten und dem Arbeitnehmer vor dessen Abreise auszuhändigen:

- Dauer der Auslandstätigkeit
- mit dem Auslandsaufenthalt verbundenes zusätzliches Entgelt und Sachleistungen
- Bedingungen für die Rückkehr des Arbeitnehmers

Weitere Punkte, die vertraglich geregelt werden können, sind:

- Beschreibung der Tätigkeit im Ausland
- Arbeitszeit, Feiertage, Urlaub
- Gehaltskonto
- Trennungschädigung, Ausgleich von Mehraufwendungen (z. B. Reisekosten, Umzugskosten, Unterkunft, Heimreisen)
- zusätzliche Unfallversicherung, Fortführung der betrieblichen Altersversorgung
- Weiterbeschäftigung und Art der Tätigkeit nach der Rückkehr
- Kostentragung bei vorzeitiger Rückkehr
- auf den Vertrag anwendbares Recht

Falls im Vertrag keine Vereinbarung über das anzuwendende Recht getroffen wird, richtet sich dieses nach dem gewöhnlichen Arbeitsort des Arbeitnehmers. Der gewöhnliche Arbeitsort liegt im Fall einer vorübergehenden Entsendung in Deutschland. Hinsichtlich des Arbeitsvertrages bleibt damit grundsätzlich deutsches Recht anwendbar. Zu beachten ist allerdings, dass die im Vertrag festgehaltenen Bedingungen zu Entgelt, Urlaub und Sozialversicherung den belgischen Arbeitnehmersvorschriften angepasst werden müssen.

Zudem sollten datenschutzrechtliche Vorkehrungen getroffen werden, die es dem Unternehmen erlauben, arbeitnehmerbezogene Unterlagen (z. B. Lohnunterlagen) an anfragende ausländische Behörden weiterzuleiten. Häufig müssen Unternehmen bei Entsendungen z. B. nachweisen, dass sie entsandten Mitarbeitern für die Dauer der Entsendung mindestens die im Zielland gültigen Tariflöhne zahlen. Durch eine Datenschutzerklärung sollte sichergestellt werden, dass das Unternehmen zur Weitergabe dieser personenbezogenen Daten autorisiert wurde.

3. Aufenthaltsrechtliche Bestimmungen

3.1 Entsendungen bis 90 Tage

Arbeitnehmer mit einer EU/EWR-Staatsbürgerschaft benötigen für die Einreise nach Belgien einen Personalausweis oder einen Reisepass. Dies gilt auch für Mitarbeiter aus Drittstaaten sofern sie über eine entsprechende Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis in Deutschland verfügen. Entsendete Arbeitnehmer müssen sich bei einem Aufenthalt bis 90 Tage innerhalb von 10 Tagen nach Ankunft in Belgien bei der für den Wohnsitz zuständigen Kommunalbehörde („gemeentehuis / maison communale“) melden („melding van aanwezigheid / déclaration de présence“). Bei einem Aufenthalt in Hotels oder auf Campingplätzen entfällt diese Anforderung. Folgende Dokumente müssen bei der Meldung vorgelegt werden:

- Dienstleistungsvertrag
- Personalausweis oder Pass
- Arbeitsvertrag
- gegebenenfalls Beschäftigungserlaubnis des Landes, in dem der Arbeitnehmer normalerweise arbeitet
- A1- bzw. E 101-Bescheinigung (siehe Punkt 9)
- Belgische Aufenthaltsadresse

3.2 Entsendungen über 90 Tage

Halten sich Arbeitnehmer länger als 90 Tage in Belgien auf, schreibt die nationale belgische Gesetzgebung vor, dass diese sich zusätzlich zu in 3.1 erläuteter Meldung bei der für den Wohnsitz zuständigen Kommunalbehörde registrieren („verklaring van inschrijving / demande d’enregistrement“) müssen. Hier erhalten sie, sofern sie im Besitz eines gültigen Reisepasses bzw. Personalausweises, eines Arbeitsvertrages und Mitgliedschaft einer Krankenkasse sind, eine „Freizügigkeitsbescheinigung“, die ihnen einen dauernden Aufenthalt in Belgien zugesteht.

Folgende Unterlagen müssen bei der örtlichen Gemeindebehörde eingereicht werden:

- Dienstleistungsvertrag
- Personalausweis/ Reisepass
- Arbeitsvertrag
- gegebenenfalls Beschäftigungserlaubnis des Landes, in dem der Arbeitnehmer normalerweise arbeitet
- A1- bzw. E 101-Bescheinigung (siehe Punkt 9)
- Aufenthaltsadresse in Belgien
- Kopie Geburtsurkunde
- Kopie Eheschlussurkunde

Weitere Informationen dazu stehen auf den Internetseiten der zuständigen Ausländerbehörden („SPF Intérieur - Office des étrangers / FOD Binnenlandse Zaken – Vreemdelingenzaken“):

<https://dofi.ibz.be>

4. Beschäftigungserlaubnis, Leih- und Zeitarbeit

Arbeitnehmer, die Bürger eines EU oder EWR-Staates oder der Schweiz sind, benötigen grundsätzlich keine Erlaubnis für den Arbeitseinsatz in Belgien.

Mitarbeiter aus Drittstaaten benötigen keine separate Beschäftigungserlaubnis für Belgien sofern:

- sie einen Aufenthaltstitel in einem anderen EU-Staat besitzen der über drei Monate gültig ist UND
- in diesem Staat zusätzlich eine Arbeitserlaubnis haben, die mindestens so lange gültig ist wie der Einsatz in Belgien dauert UND
- einen regulären Arbeitsvertrag haben UND
- Inhaber eines Reisepasses oder einer Aufenthaltskarte sind, die noch mindestens noch lange gültig sind wie der Einsatz in Belgien dauert.

In allen anderen Fällen benötigen Bürger aus Drittstaaten eine Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis. Weitere Informationen dazu stehen auf den Internetseiten der zuständigen Ausländerbehörden („SPF Intérieur - Office des étrangers / FOD Binnenlandse Zaken – Vreemdelingenzaken“):

<https://dofi.ibz.be>

Zeitarbeit aus Deutschland heraus ist in Belgien genehmigungspflichtig. In einigen Branchen ist Zeitarbeit zudem verboten. Zeitarbeiter müssen in Belgien die gleiche Entlohnung wie festangestellte Mitarbeiter erhalten. Leiharbeit ist prinzipiell verboten, es existieren allerdings sehr eng gefasste Ausnahmen. Weitere Information stehen in französischer, niederländischer und englischer Sprache auf den Internetseiten des „Federal Public Service Employment, Labour and Social Dialogue“ zur Verfügung: www.employment.belgium.be/home.aspx → *Posting* → *Working Conditions* → *Temporary Work (Zeitarbeit) oder Hiring out of Workers (Leiharbeit)*

5. Die Limosa-Meldepflicht

5.1 Verfahren

Deutsche Unternehmen, die Mitarbeiter vorübergehend nach Belgien entsenden, sowie Selbstständige, die in Belgien Dienstleistungen erbringen, müssen dies vor Aufnahme der Tätigkeit bei den belgischen Behörden melden. Dies sollte über die mehrsprachige Internetplattform „Limosa“ (Landenoverschrijdend Informatiesysteem ten behoeve van MigratieOnderzoek bij de Sociale Administratie) geschehen:

www.socialsecurity.be → *International* → *Working in Belgium for companies* → *Limosa-Meldepflicht* (Sprache am oberen linken Rand auf Deutsch stellen)

Arbeitgeber führen diese Meldung für ihre Entsandtkräfte durch, Selbstständige führen diese selbst aus. Die Meldung kann auch durch einen Dritten ausgeführt werden. Dabei müssen die folgenden Angaben gemacht werden:

| Arbeitnehmer | Selbstständiger |
|--|---|
| I. Angaben zu den Beteiligten des Vertragsverhältnisses | |
| 1. Identifizierung des Arbeitnehmers 2. Identifizierung des Arbeitgebers 3. Identifizierung des belgischen Kunden | 1. Identifizierung des Selbstständigen 2. Identifizierung des belgischen Kunden |
| II. Angaben zur Dienstleistung | |
| 1. Beginn und Ende der Entsendung in Belgien 2. Ort der Dienstleistung 3. Angabe, ob Bausektor betroffen 4. Angabe, ob Zeitarbeiter 5. Arbeitszeiten | 1. Beginn und Ende der Dienstleistungserbringung in Belgien 2. Ort der Dienstleistung 3. Angabe, ob der Bausektor betroffen ist |

Quelle: Germany Trade & Invest 2013, gtai-Rechtsnews 5/2013

Nach Fertigstellung der Meldung über das Onlineportal wird unmittelbar ein Limosa-Meldungsnachweis (Limosa-1 / L1) ausgestellt. Diese elektronische Empfangsbescheinigung ist auszudrucken, dem belgischen Kunden vorzuweisen und während des Einsatzes in Belgien mitzuführen. Der belgische Auftraggeber bzw. Kunde ist verpflichtet den Behörden ein Fehlen des Meldungsnachweises zu melden. Ein Musterexemplar des Meldungsnachweises steht auf den Internetseiten der Limosa-Plattform zur Verfügung:

www.socialsecurity.be → *International* → *Working in Belgium for companies* → *Limosa-Meldepflicht* → *Über Limosa-Meldepflicht* → *Meldungsnachweis*

Die Meldung muss immer für die Dauer der Tätigkeiten in Belgien vorgenommen werden. Sollte die Tätigkeit länger als ursprünglich gemeldet dauern, muss vor Ablauf der ursprünglichen Meldung eine neue Meldung erfolgen. Sollte ein Auftrag nicht durchgeführt werden, muss die Meldung storniert werden. Wer regelmäßig Dienstleistungen im Rahmen einer Entsendung in Belgien erbringt, kann die Limosa-Erklärung auch für ein ganzes Jahr abgeben. Eine erneute Verlängerung um maximal ein weiteres Jahr ist zudem möglich. Ausgenommen von dieser Regelung sind Tätigkeiten im Bau- und Zeitarbeitssektor.

Über das Kontakt-Center kann die Meldung auch in Papierform vorgenommen werden. Zudem können Fragen zum Ablauf des Verfahrens (auch auf Deutsch) gestellt werden.

Kontakt-Center Limosa
Postfach 224
1050 Brüssel
Tel.: 0032 2 788 51 57
Fax: 0032 2 788 51 58
E-Mail: limosa@eranova.fgov.be
Montags bis freitags, 07:00-20:00 Uhr

5.2 Freistellung von der Meldepflicht

Neben der oben beschriebenen allgemeinen Verpflichtung zur Meldung bestehen Ausnahmen. Diese sind vorwiegend von den Gründen oder der Dauer des Aufenthalts in Belgien abhängig. Von der Meldepflicht befreit sind die folgenden Bereiche bzw. Zielgruppen:

- Internationaler Transport
- Wissenschaftliche Kongresse
- Versammlungen im kleinen Kreis (z.B. Vertragsverhandlungen, strategische Besprechungen, Beurteilungsgespräche)
- Installation und Montage von Gütern (Erstmontage bzw. -installation bis zu acht Tage Dauer) außer Baubereich
- Dringende Reparatur- oder Wartungsarbeiten (selbst gelieferter Maschinen / Geräte) sofern diese nicht länger als 5 Tage pro Monat dauern
- Selbstständige Geschäftsleute sofern sie sich nicht länger als 5 Tage pro Monat im Belgien aufhalten
- Selbständige Geschäftsführer und Bevollmächtigte (zur Teilnahme an Betriebsratssitzungen oder Hauptversammlungen von Gesellschaften), maximal 5 Tage pro Monat
- Sportler und Assistenten (auch Schiedsrichter) die zu internationalen Wettkämpfen anreisen, für die Dauer des Wettkampfes und maximal 3 Monate je Kalenderjahr
- Künstler und deren benötigte Begleiter für maximal 21 Tage pro Quartal
- Wissenschaftler für maximal 3 Monate je Kalenderjahr
- Behördenpersonal
- Personal von internationalen Einrichtungen
- Diplomaten

Weitere Informationen über die Freistellung von der Meldepflicht sind auf den Internetseiten auch auf Deutsch erhältlich:

www.socialsecurity.be → *International* → *Working in Belgium* → *Limosa-Meldepflicht* → *Über Limosa-Meldepflicht* → *Wer ist befreit?*

6. Reglementierte Berufe / Berufsbefähigung

In Belgien sind einige Berufe „reglementiert“. Für deren temporäre Ausübung im Rahmen einer Dienstleistungserbringung wird abgesehen von einer formalen Qualifikation (Ausbildung, Studium, etc.) in einigen Fällen eine behördliche Genehmigung oder Erlaubnis benötigt. Diese Genehmigung bzw. Erlaubnis kann auch erteilt werden, wenn die Qualifikation nicht in Belgien erworben wurde. Möchte ein deutscher Arbeitnehmer in reglementierten Berufen tätig werden, muss er seinen berufsspezifischen Qualifikationsnachweis durch einen entsprechenden Abschluss (Diplom oder Meisterbrief) oder auch mittels einer EU-Bescheinigung nachweisen.

Folgende Berufsgruppen gehören in Belgien im Bereich des Bauwesens beispielsweise zu den reglementierten Berufen:

- Rohbauarbeiten (*activités du gros oeuvre / ruwbouwactiviteiten*)
- Stuck-, Zement- und Estricharbeiten (*activités du plafonnage, du cimentage et de la pose de chapes / stukadoor-, cementeer- en dekvloeractiviteiten*)
- Fliesen-, Marmor- und Natursteinarbeiten (*activités du carrelage, du marbre et de la pierre naturelle / tegel-, marmer- en natuursteenactiviteiten*)
- Dachdecker- und Wasserabdichtungsarbeiten (*activités de la toiture et de l'étanchéité / dakdekkers- en de waterdichtingsactiviteiten*)
- Tischler- und Glaserarbeiten (*activités de la menuiserie et de la vitrerie / schrijnwerkers- en de glazenmakersactiviteiten*)
- Schlussbeschichtungsarbeiten (*activités de la finition / eindafwerkingsactiviteiten*)
- Zentralheizungsinstallation, Klimatisierungs-, Gas- und Sanitärarbeiten (*activités de l'installation chauffage central, de climatisation, du gaz et du sanitaire / installatieactiviteiten voor centrale verwarming, klimaatregeling, gas en sanitair*)
- elektrotechnische Arbeiten (*activités de l'électrotechnique / elektrotechnische activiteiten*)
- Tätigkeit als Generalunternehmer (*activités de l'entreprise générale / algemeen aannemer*).

Auch nachfolgende Berufe sind reglementiert:

- Kfz-Mechaniker (*mécanicien automobile / mecanicien voor motorvoertuigen*)
- Kältetechnik-Installateure (*installateur-frigoriste / installateur-frigorist*)
- Friseure (*coiffeur/coiffeuse / kapper/kapster*)
- Bestattungsunternehmen (*entrepreneur de pompes funèbres / begrafenisondernemer*)
- Zahntechniker (*technicien dentaire / dentaaltechnicus*)
- Bäcker und Konditoren (*boulangier-pâtissier / brood- en banketbakker*).

Quelle: Germany Trade & Invest, Informationen zur Qualifikation des Dienstleisters (Stand 30.01.2015)

Sollten vorrübergehend Dienstleistungen in reglementierten Berufen ausgeführt werden, muss dies vorab bei der für den Beruf zuständigen Stelle gemeldet werden. Je nach Beruf können dies unterschiedliche Stellen sein. Bei Berufen, die die öffentliche



Industrie- und Handelskammer
Hannover

Gesundheit oder Sicherheit tangieren, kann die zuständige Stelle weitere Maßnahmen zur Prüfung der Qualifikation anordnen. Eine Übersicht über die verschiedenen zuständigen Stellen und Verfahren gibt es beim flämischen NARIC (National Academic Recognition Information Centre):

<http://naricvlaanderen.be/en/naric-vlaanderen>

EU-Bescheinigungen werden in Deutschland von der örtlich zuständigen Berufsvertretung ausgestellt. Für die Branchen Industrie, Dienstleistung und Handel sind die jeweiligen Industrie- und Handelskammern für Ihre Mitglieder zuständig. Unternehmen bzw. Personen aus dem Kammerbezirk der IHK Hannover wenden sich zur Ausstellung der EU-Bescheinigung an:

Jessica Cremer
Abteilung Handel und Dienstleistung
E-Mail: cremer@hannover.ihk.de
Tel: 0511/3107-244

7. Bau- und Montagearbeiten in Belgien

7.1 Vertragsmeldung 30 bis (ehemals: einmalige Baustellenanmeldung (EBM))

Bau- und Montageunternehmen sind dazu verpflichtet, ab einem Auftragswert von 30.000 EUR (ohne MwSt.) eine sogenannte „Vertragsmeldung“ (Déclaration de travaux 30bis) vorzunehmen. Diese Meldepflicht betrifft auch Auftragnehmer, die Subunternehmer beschäftigen, hier jedoch bereits ab einem Auftragswert von 5.000 EUR (ohne MwSt.). Bei Versäumnis der Vertragsmeldung drohen Sanktionen.

Weitere Informationen sind auf den Internetseiten von <https://www.socialsecurity.be/> in deutscher Sprache erhältlich:

Unternehmen → Arbeitsmeldung

7.2 Anwesenheitsregistrierung

Ausländische Bauunternehmen die einen Vertrag mit einem belgischen Bauherrn haben, müssen die Anwesenheit ihrer Mitarbeiter im online Portal „Checkinetwork“ melden, sofern der Gesamtbetrag der Bauleistung mindestens 500.00 Euro beträgt. Die Registrierung muss erfolgen, bevor die Person, die Bauleistungen ausführt, mit der Arbeit beginnt. Die Anwesenheitsregistrierung des Arbeitnehmers oder selbständigen Subunternehmers muss täglich oder für jeden Werktag durchgeführt werden. Diese Meldung ist zudem bei Tätigkeiten im Fleischsektor vorgesehen: Weitere Informationen:

<https://www.socialsecurity.be/> → *Unternehmen → Checkinetwork*

Für nähere Informationen empfehlen wir den Kontakt zur

Deutsch-Belgisch-Luxemburgische Handelskammer (AHK debelux)

Nicole Franz

Tel.: 0032 2 206 67 50

E-Mail: franz@debelux.org

7.3 Baustellenausweis – ConstruBadge

Bei Tätigkeiten auf Baustellen müssen Bauarbeiter in Belgien einen sogenannten „ConstruBadge“ mit sich führen, auch wenn es sich um entsandte Mitarbeiter ausländischer Unternehmen handelt. Auf diesem Baustellenausweis stehen die Namen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers, die Identifikationsnummer von beiden, eine Kartenummer, ein Foto und die Gültigkeitsdauer des Ausweises. Sobald Unternehmen ihren Einsatz im Baubereich über Limosa gemeldet haben, bekommen sie automatisch eine Aufforderung sich für die ConstruBadge zu registrieren. Im Registrierungsprozess muss eine belgische Versandadresse festgelegt werden. Die Karte kostet 20 Euro.

7.4 Registrierung bei der zuständigen Provinzialregistrierungskommission

Bis zum Jahr 2008 waren Unternehmen, die im Bau- und Montagesektor in Belgien tätig sind, angehalten, sich bei der örtlich zuständigen Provinzialregistrierungskommission als Unternehmer registrieren zu lassen. Diese Registrierung ist seit Januar 2008 nicht mehr verpflichtend vorgeschrieben, kann aber weiterhin für viele Unternehmen sinnvoll sein.

So dürfte die Akquisition von Aufträgen in Belgien als registriertes Unternehmen

einfacher sein, da die Registrierung aufgrund der zu erbringenden Nachweise über die Befähigung und die Zuverlässigkeit des Antragstellers in Belgien als eine Art Gütesiegel für die Seriosität eines Unternehmens anerkannt ist. Zur Teilnahme an Öffentlichen Aufträgen ist eine Registrierung zudem zwingend vorgeschrieben. Die Registrierung erfolgt bei der zuständigen Provinzialregistrierungskommission, in deren Bezirk der Ort der Baustelle fällt. Es werden folgende Unterlagen benötigt:

- Führungszeugnis
- Satzung
- Handelsregisterauszug
- EU-Bescheinigung
- A1-Formulare
- evtl. Unbedenklichkeitsbescheinigung

Die Eintragung erfolgt kostenlos; das Verfahren dauert allerdings mindestens zwei Monate.

7.5 Das belgische Treuemarken-System - OPOC

Deutsche Unternehmen, die zur Ausführung von Bauarbeiten Personal nach Belgien entsenden, müssen sich an dem sektoralen Treuemarkensystem beteiligen, da das Treuemarkensystem Teil der durch die arbeitsrechtlichen Gesamtvereinbarungen festgelegten Mindestarbeitsbedingungen ist. Deutsche Arbeitgeber und die von ihnen zeitweise in Belgien beschäftigten Arbeitnehmer können unter bestimmten Umständen von einer Lockerung Gebrauch machen. Voraussetzung hierfür ist, dass für diese Arbeiter während der Dauer ihrer Beschäftigung in Belgien in Anwendung derjenigen Systeme, an die ihr Arbeitgeber in seinem Niederlassungsland angeschlossen ist, ein mit dem Treuemarkensystem vergleichbares System gilt. Der Nachweis über das 13. Monatseinkommen kann durch eine Mitgliedsbescheinigung Ihres Arbeitgeberverbandes, Lohnunterlagen, einen Arbeitsvertrag oder Ähnliches geführt werden. Das deutsche Unternehmen muss – unabhängig davon, ob es an ein mit dem Treuemarkensystem vergleichbares System angeschlossen ist oder nicht – in jedem Fall seine Aktivitäten beim „Office Patronal d’Organisation et de Contrôle des régimes de sécurité d’existence (OPOC)“ melden. Das Formular kann auf der Internetseite der belgischen Sozialversicherungsbehörden in deutscher Sprache heruntergeladen werden:

www.socialsecurity.be → *International* → *Working in Belgium for companies* → *Erste Schritte: Bausektor* → *Verpflichtungen auf dem Gebiet des Bausektors*

Auf diesem Formular kann das Unternehmen auch angeben, ob es an ein mit dem Treuemarkensystem vergleichbares System angeschlossen ist oder nicht. Das OPOC akzeptiert, dass das betreffende Unternehmen keine Lohnerklärung abgeben und keine Beiträge leisten muss, wenn aus den vorgelegten Dokumenten hervorgeht, dass das angegebene System vergleichbar ist oder die vom Unternehmen vorgelegte Begründung als Nachweis für die Vergleichbarkeit des Systems ausreicht.

Die SOKA-BAU (Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft) hat ein bilaterales Abkommen mit der belgischen Schwesternkasse abgeschlossen, um Doppelzahlungen zu vermeiden. Auf ihren Internetseiten bietet die SOKA-BAU die Möglichkeit, die erforderlichen Formulare direkt herunterzuladen:

www.soka-bau.de → *Arbeitgeber* → *Leistungen* → *Urlaubsverfahren* → *Entsendungen in die EU-/Schweiz-Entsendung* → *Entsendung nach Belgien*

8. Arbeitsrechtliche Bestimmungen

Der Arbeitgeber, der deutsche Arbeitnehmer nach Belgien entsendet, ist verpflichtet, die Arbeits-, Lohn- und Beschäftigungsbedingungen, die laut belgischen gesetzlichen Bestimmungen vorgesehen sind, einzuhalten. Es handelt sich hierbei im Wesentlichen um Bestimmungen, die sich auf folgende Aspekte beziehen:

- Arbeits- und Ruhezeit: Arbeitsorganisation, das heißt übliche Arbeitsdauergrenzen, Überstunden, Sonntagsarbeit, Nachtarbeit und Arbeit an Feiertagen. In Belgien beträgt die reguläre Wochenarbeitszeit 38 Stunden.
- Mindestlohntarif: Die laut Kollektivabkommen („conventions collectives de travail“ (CCT) bzw. „collectieve arbeidsovereenkomsten“ (CAO's)), verpflichtend durch königlichen Erlass für verschiedene Branchen festgelegten Mindestlöhne.
- Interimsarbeit: Die Bestimmungen, die jene Fälle bezeichnen, in denen die Inanspruchnahme von Interimsarbeit erlaubt ist und die Regeln, die diese Art von Arbeit bestimmen.
- Zurverfügungstellung von Arbeitern.
- Gleichstellung der Behandlung: Das Prinzip von Nichtdiskriminierung zwischen Männern und Frauen.
- Sicherheit, Gesundheit und Hygiene am Arbeitsplatz.
- Schutzmaßnahmen für schwangere Frauen; Haltung von gewissen Sozialdokumenten, die den Inspektionsdiensten erlauben, die Kontrolle der Materien laut Direktive 96/71/CE über Entsendung der Arbeitnehmer durchzuführen.

Dort wo Kollektivabkommen keinen allgemeinverbindlichen Tariflohn vorgeben gelten nachfolgende Mindestlöhne die in regelmäßigen Abständen erhöht werden. Seit dem 1. September 2018 gilt ein monatlicher Mindestlohn von:

- 1593,81 EUR für alle Arbeitnehmer ab 18 Jahren
- 1636,10 für Arbeitnehmer die mindestens 19 Jahre alt sind und bereits 6 Monate im Betrieb sind
- 1654,90 EUR für Arbeitnehmer die mindestens 20 Jahre alt sind und bereits 12 Monate im Betrieb sind

Weitere Informationen über die Arbeits-, Lohn- und Beschäftigungsbedingungen sind auf der Internetseite des zuständigen Arbeitsministeriums in englischer Sprache verfügbar: <http://www.employment.belgium.be> → *Posting* → *Working Conditions*

Eine Übersicht über die verschiedenen Kollektivabkommen ist in französischer und niederländischer Sprache auf den Internetseiten des „Nationalen Arbeitsrats“ verfügbar: <http://www.cnt-nar.be/>

9. Sozialversicherungen

9.1 Entsendungen bis maximal 24 Monate

In welchem Land Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten sind, richtet sich grundsätzlich nach dem Ort, an dem die Arbeiten ausgeführt werden. Eine Sonderregelung gilt für Arbeitnehmer, die im Rahmen ihres in Deutschland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses vorübergehend nach Belgien entsandt werden, um dort im Auftrag ihres Arbeitgebers eine Arbeit auszuführen. Nach den Bestimmungen des Gemeinschaftsrechts (EG-Verordnung Nr. 883/04), bleibt es für sie bei der Zuständigkeit der deutschen Sozialversicherung, sofern

- der Einsatz in Belgien im Voraus auf maximal 24 Monate befristet ist und
- der betreffende Arbeitnehmer nicht entsandt wird, um jemanden zu ersetzen, dessen Entsendung abgelaufen ist.

Arbeitnehmer, die in Belgien arbeiten und für die deutsche Rechtsvorschriften gelten, erhalten eine Bescheinigung über die anzuwendenden Rechtsvorschriften, die sogenannte Entsendebescheinigung A1. Dieser Vordruck dient gegenüber den belgischen Stellen als Nachweis darüber, dass für den Arbeitnehmer ausschließlich die deutschen Rechtsvorschriften gelten. Der Vordruck A1 wird von den gesetzlichen Krankenkassen ausgestellt, bei dem der Arbeitnehmer in Deutschland versichert ist. Ist der Arbeitnehmer in Deutschland nicht gesetzlich krankenversichert, erfolgt die Ausstellung über den zuständigen Rentenversicherungsträger. Auf den Internetseiten der DVKA stehen die Anträge für den Vordruck A1:

<http://www.dvka.de> → Arbeitgeber und Erwerbstätige → Merkblätter „Arbeiten in...“

9.2 Entsendungen über 24 Monate

Die Verordnungen sehen vor, dass eine Entsendung einen Zeitraum von 24 Monaten nicht überschreiten soll. Jedoch kann bei den zuständigen Trägern der Sozialversicherung ausnahmsweise eine Verlängerung des Zeitraums beantragt werden. Dies ist in Artikel 16 der Verordnung EG 884/04 geregelt. Den Antragsvordruck "Antrag auf Weitergeltung der deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit" finden Sie auf den Webseiten der DVKA:

<http://www.dvka.de> → Arbeitgeber und Erwerbstätige → Anträge & Fragebögen finden
→ Abschluss einer Ausnahmereinbarung

Ist die Entsendung abgelaufen, kann eine weitere Entsendung für dieselben Arbeitnehmer, dieselben Unternehmen und denselben Mitgliedstaat erst nach Ablauf von mindestens zwei Monaten nach Ende des vorangehenden Entsendezeitraums zugelassen werden.

10. Einkommensteuer

Bei der Entsendung von deutschen Arbeitnehmern nach Belgien, stellt sich die Frage, welcher Staat den auf die im Rahmen dieser Entsendung erzielten Einkünfte besteuern darf. Nach Artikel 15 des DBA-Belgiens wechselt das Besteuerungsrecht insoweit nach Belgien, weil die deutschen Arbeitnehmer in diesem Staat die Arbeitstätigkeit ausüben (Besteuerungsrecht des Tätigkeitsstaates). Eine Ausnahme zu diesem Prinzip besteht jedoch, wenn die so genannte 183-Tage-Regelung Anwendung findet. Wenn die Voraussetzungen des Artikels 15 Abs. 2 DBA-Belgien insgesamt erfüllt sind, behält Deutschland das Besteuerungsrecht. Sind deutsche Arbeitnehmer an höchstens 183 Tagen in Belgien tätig, verbleibt das Besteuerungsrecht für den darauf entfallenden Arbeitslohn in Deutschland, wenn die Arbeitnehmer nicht in einer belgischen Betriebsstätte des deutschen Arbeitgebers tätig werden. Der Arbeitslohn wird also in Deutschland lohnversteuert, wie auch der Arbeitslohn für die in Deutschland ausgeübte Tätigkeit. Wird die Tätigkeit an mehr als 183 Tagen im Jahr in Belgien ausgeübt, dann wechselt das Besteuerungsrecht nach Belgien. In Deutschland wird der anteilige Arbeitslohn von der Lohnsteuer freigestellt. Hierzu ist bei dem Betriebsstättenfinanzamt des Arbeitgebers ein entsprechender Antrag zu stellen. Der anteilige Arbeitslohn wird dann lohnsteuerfrei ausgezahlt.

Hinweis

Dieses Merkblatt soll – als Service Ihrer Industrie- und Handelskammer Hannover – nur erste Hinweise geben und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung auf die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.

Stand: Oktober 2018

Ansprechpartner:

Tonio Boer
Abteilung International
Tel.: (0511) 3107-501
Fax: (0511) 3107-456
E-Mail: boer@hannover.ihk.de

Industrie- und Handelskammer Hannover
Schiffgraben 49
30175 Hannover
www.hannover.ihk.de