Mitarbeitereinsatz in Belgien – Worauf ist zu achten?

18.11.2021 | 14:00 - 15:00 | 60 Min

Simultane Übersetzung

YDÉ
BIEN ENTOURÉ POUR RÉUSSIR VOS PROJETS

CHAMBRE DES METIERS
Luxembourg

enterprise europe network
Business Support on Your Doorstep

Mitarbeitereinsätze in Belgien

Worüber wir heute reden:

I. Entsendeauflagen (Limosa-Meldung, Verbindungsperson, Dokumente)

II. Auflagen im Bau- und Baunebengewerbe

III. Rechtsfolgen bei Verstößen gegen die Entsendeauflagen und Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sowie Einbehaltungspflichten im Baubereich

IV. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen bei Einsätzen in der EU und in Belgien

V. Kurzübersicht Besteuerung von Grenzpendlern

VI. Kurzübersicht Mehrwertsteuer

I. Entsendeauflagen: Limosa-Meldung für entsandte Arbeitnehmer & Selbständige

Mitarbeitereinsätze in Belgien

I. Entsendeauflagen - Limosa-Meldung für entsandte Arbeitnehmer & Selbständige

Wer: **Arbeitnehmer** aus allen Bereichen der Wirtschaft, die für einen deutschen Arbeitgeber im Rahmen eines inländischen Beschäftigungsverhältnisses vorübergehend in Belgien einer weisungsgebundenen Tätigkeit nachgehen. **Selbständige**, die in einem **Risikosektor** (Baugewerbe, Fleischverarbeitender Betrieb, Reinigungsbranche), arbeiten.
Für diverse Tätigkeitsfelder sind jedoch Ausnahmen vorgesehen!

Wann: Vor Beginn der Tätigkeit in Belgien.

Maximale Dauer: Für die Dauer des Einsatzes vor Ort (bis zu 24 Monate möglich).

Helpline Limosa:
Tel.: 0032/ 2/ 788 51 57 (Mo - Fr, 7:00 Uhr - 20:00 Uhr)
Fax: 0032/ 2/ 788 51 58
E-Mail: limosa@eranova.fgov.be
Post: Postfach 224. 1050 Brüssel, Belgien
https://www.international.socialsecurity.be/working_in_belgium/de/limosa.html

Mitarbeitereinsätze in Belgien

I. Entsendeauflagen - Limosa-Meldung für entsandte Arbeitnehmer & Selbständige

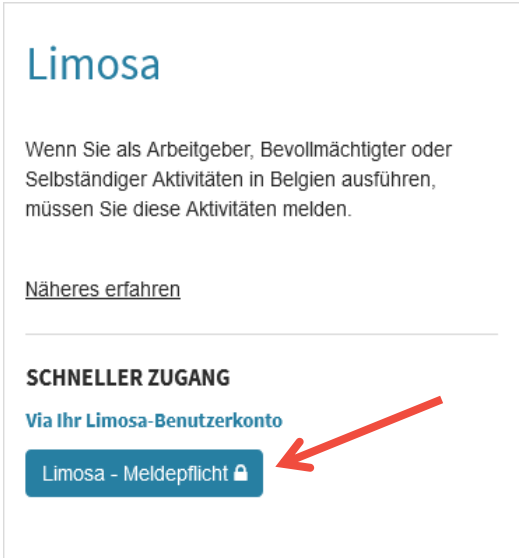
Ausnahmen von der Limosa-Meldepflicht u.a.:

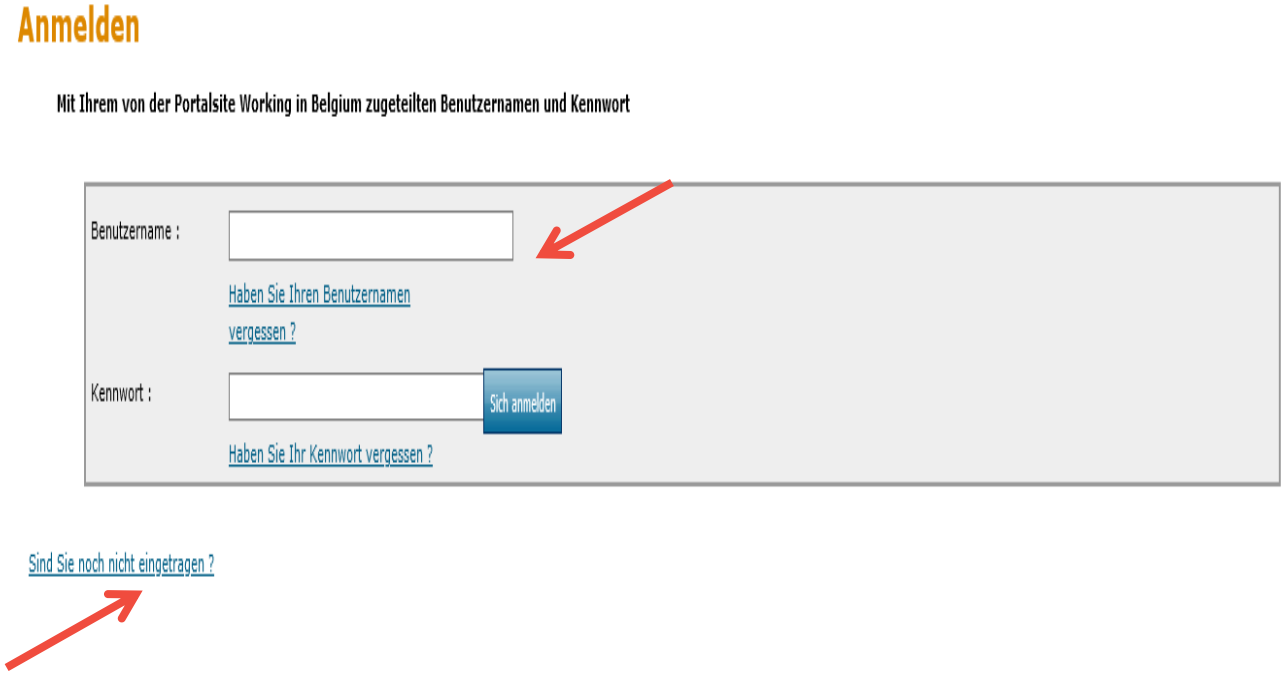
- ✓ **Erstinstallation oder Erstmontage von eigenen Gütern** durch spezialisierte/ qualifizierte Arbeitnehmer/ Selbständige, die nicht länger als acht Tage dauert **(Montageprivileg)**. Vorsicht: Bau- und Baunebengewerbe ist ausgenommen!
- ✓ **Dringende Reparatur und Wartungsarbeiten** an Maschinen und Anlagen, die vom ausländischen Unternehmen oder Selbständigen geliefert wurden, sofern die Arbeiten **nicht länger als jeweils 5 Tage pro Monat** in Anspruch nehmen.
- ✓ **Versammlungen im kleinen Kreis** (Strategiegespräche, Vertragsverhandlungen mit Kunden, Beurteilungsgespräche), sofern **nicht mehr als 60 Tage pro Jahr und nicht mehr als 20 Tage ununterbrochen**;
- ✓ **Internationaler Personen- und Güterverkehr** mit Ausnahme von Kabotage-Aktivitäten in Belgien;
- ✓ **Teilnahme an wissenschaftlichen Kongressen**;
- ✓ **Selbständige Geschäftsleute**, sofern diese **nicht länger als 5 Tage pro Monat** in Belgien verbleiben (…)
- ✓ Weitere Infos: https://www.international.socialsecurity.be/working_in_belgium/de/limosa.html

I. Entsendeauflagen - Limosa-Meldung für entsandte Arbeitnehmer & Selbständige

Limosa-Anmeldung:

- ✓ https://www.international.socialsecurity.be/working_in_belgium/de/limosa.html
- ✓ https://www.socialsecurity.be/onlineserviceLibrary/walibis/limosa.html?requestId=2rtejiqbfqdfo0mh7a52eqktb5&domain=prd&language=de





I. Entsendeauflagen - Limosa-Meldung für entsandte Arbeitnehmer & Selbständige

Limosa-Meldung für Arbeitnehmer & Selbständige

Arbeitnehmer

Melden Sie eine oder mehrere Arbeitnehmers die vorläufig oder teilweise in Belgien arbeiten.
Beginnen Sie mit die Identifizierung des Arbeitgebers die diese Arbeitnehmers nach Belgien entsendet.

Hat der Arbeitgeber in seinem Wohnsitzland eine MwSt.-Nummer? Ja Nein

Wohnsitzland des Arbeitgebers ---

MwSt.-Nummer im Land

Meldung eingeben

Meldung eines Selbständigen ohne Personal

Melden Sie hier einen Selbständigen die vorläufig oder teils kommt Arbeiten in Belgien ohne Arbeitnehmer
Beginnen Sie mit die Identifizierung des Selbständigen die in Belgien kommt Arbeiten.

Verfügt der Selbständige in seinem wohnsitzland über eine MwSt.-Nummer? Ja Nein

Wohnsitzland der Selbständigen ---

MwSt.-Nummer im Land

Meldung eingeben

Meldung eines Selbständigen mit Personal

Melden Sie eine Selbständiger die vorläufig oder teils kommt Arbeiten in Belgien mit ein oder mehrere Arbeitnehmer

Verfügt der Selbständige in seinem wohnsitzland über eine MwSt.-Nummer? Ja Nein

Wohnsitzland der Selbständigen ---

MwSt.-Nummer im Land

Meldung eingeben

I. Entsendeauflagen - Limosa-Meldung für entsandte Arbeitnehmer

Rubriken der Limosa-Meldung für Arbeitnehmer im Überblick

I. Entsendeauflagen - Limosa-Meldung für entsandte Arbeitnehmer

Angaben zum Arbeitgeber (Entsendeunternehmen)

Meldung vorübergehender Beschäftigung in Belgien

Angaben des Arbeitgeber

Arbeitgeber

Name des Unternehmens *

MwSt.-Nummer ?

Adresse

Land *

Straße *

Nummer

Brieffach

PLZ *

Gemeinde *

Ist der ausländische Arbeitgeber ein Interim-Büro? * ○ Ja ◉ Nein

In diesem Schritt müssen Sie den Arbeitgeber angeben. Unter „Arbeitgeber" versteht man den gesetzlichen Arbeitgeber. Es handelt sich daher sehr wohl um das Leiharbeitsunternehmen, das mit dem entsandten Leiharbeitnehmer, der gemeldet werden muss, einen Vertrag über zeitweilige Arbeit abgeschlossen hat.

< Neue Suche

Go >

I. Entsendeauflagen - Limosa-Meldung für entsandte Arbeitnehmer

Angaben zur Verbindungsperson

Meldung vorübergehender Beschäftigung in Belgien

Verbindungsperson

Es handelt sich um eine Person, die beauftragt ist, die Verbindung mit den belgischen Behörden sicherzustellen, und die erforderlichenfalls Dokumente übermitteln und Gutachten entgegennehmen kann. *Weitere Informationen*
Die Verbindungsperson wird per E-Mail von ihren Verantwortlichkeiten unterrichtetwerden.

* Felder mit Sternmarkierung (*) sind obligatorisch.

Der Einfachheit halber kann dieses Formular mit den Daten der letzten Verbindungsperson, die Sie uns für diesen Arbeitgeber mitgeteilt haben, vorab ausgefüllt werden.

Die Daten der Verbindungsperson vorab ausfüllen

Bestimmen Sie eine verbindungsperson

Familienname *
Vorname *
Geburtsdatum (TT/MM/JJJJ) *
Staatsangehörigkeit * ---

Adresse

Land * ---
Straße *
Nummer
Brieffach

Kontaktangaben

Telefon * Landesvorwahl + Numme
E-Mail-Adresse *

Qualität

Sie handeln als
- Ein nach Belgien entsandter Arbeitnehmer
- Ein weiteres Personalmitglied des Arbeitgebers
- Gehört nicht zum Personal des Arbeitgebers

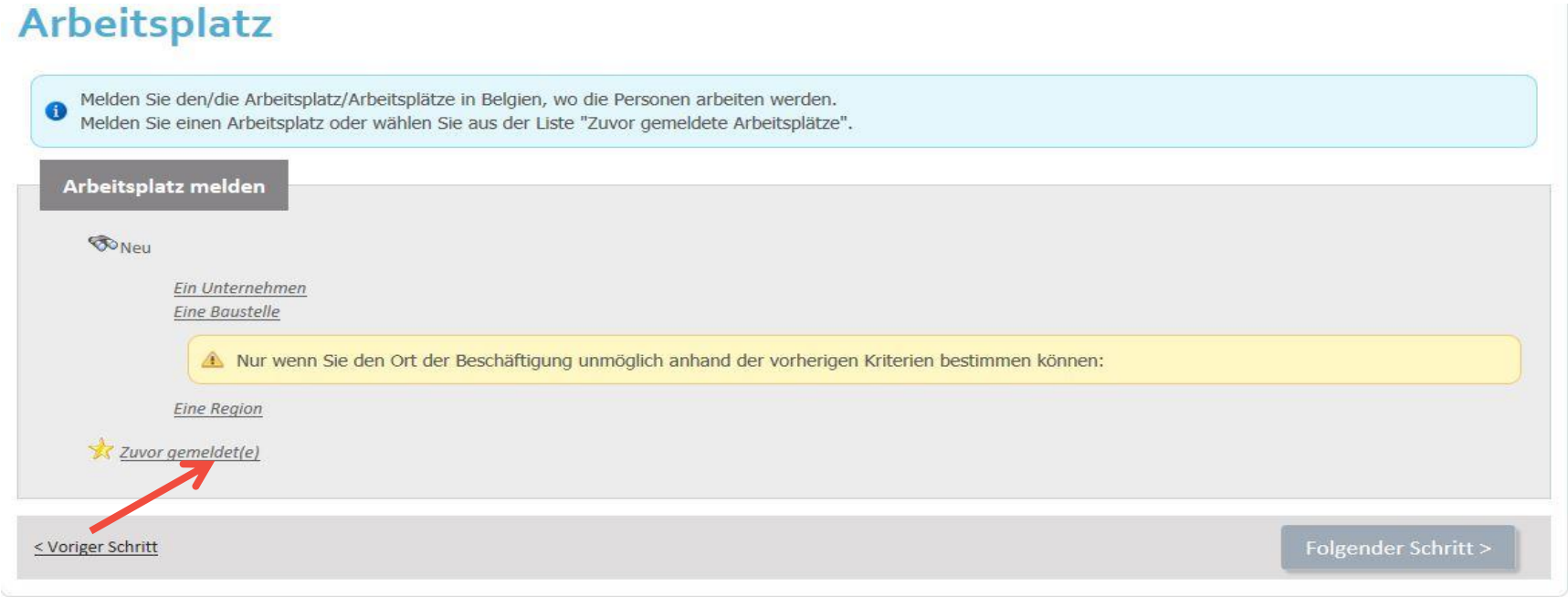
< Voriger Schritt

Folgender Schritt >

Mitarbeitereinsätze in Belgien

I. Entsendeauflagen - Limosa-Meldung für entsandte Arbeitnehmer

Angaben zum Einsatzort (Unternehmen, Baustelle, Region)

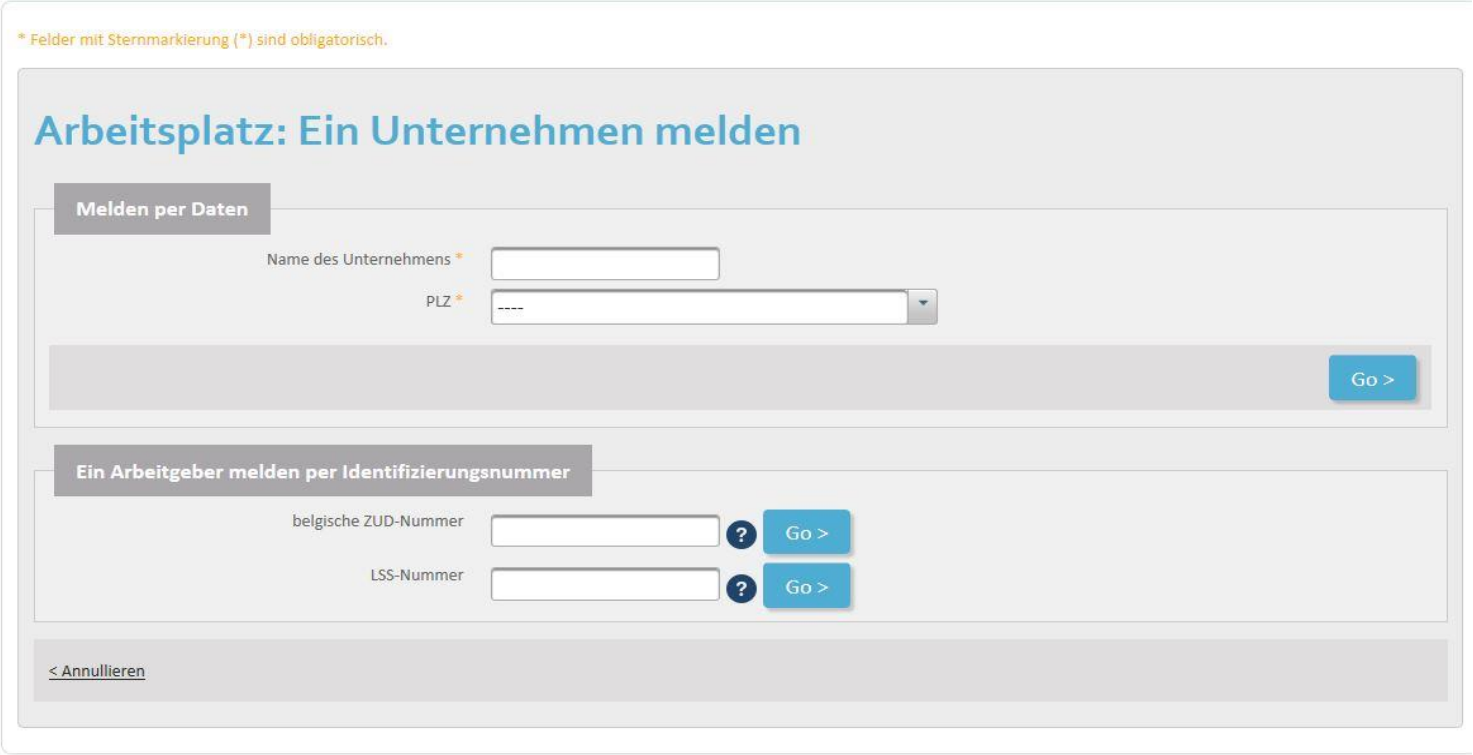


Es können bis zu fünf Beschäftigungsorte in einer Meldung angegeben werden!

Mitarbeitereinsätze in Belgien

I. Entsendeauflagen - Limosa-Meldung für entsandte Arbeitnehmer

Angaben zum Einsatzort (Unternehmen)



I. Entsendeauflagen - Limosa-Meldung für entsandte Arbeitnehmer

Angaben zum Einsatzort (Baustelle)/ (Region)

Meldung vorübergehender Beschäftigung in Belgien

Arbeitsplatz: Eine Baustelle melden

* Felder mit Sternmarkierung (*) sind obligatorisch.

Baustellendaten

Name *

Straße

Nummer Brieffach

PLZ / Gemeinde * ----

< Annullieren Go >

Meldung vorübergehender Beschäftigung in Belgien

Arbeitsplatz: Eine Region melden

* Felder mit Sternmarkierung (*) sind obligatorisch.

Eine Region

Region * ---

< Annullieren Go >

I. Entsendeauflagen - Limosa-Meldung für entsandte Arbeitnehmer

Angaben zum Kunden

Es können bis zu zehn Kunden in einer Meldung angegeben werden!

I. Entsendeauflagen - Limosa-Meldung für entsandte Arbeitnehmer

Angaben zum Kunden

Meldung vorübergehender Beschäftigung in Belgien

* Felder mit Sternmarkierung (*) sind obligatorisch.

Angaben

Name des Unternehmens * Mustermann

Straße *

Nummer Brieffach

PLZ / Gemeinde * 1008 - Chambre des Représentants

Kontaktangaben

E-Mail-Adresse

Telefon

Fax

< Annullieren Go >

I. Entsendeauflagen - Limosa-Meldung für entsandte Arbeitnehmer

Angaben zum Einsatzzeitraum und Tätigkeitsfeld

I. Entsendeauflagen - Limosa-Meldung für entsandte Arbeitnehmer

Angaben zum Arbeitnehmer

Meldung vorübergehender Beschäftigung in Belgien

Arbeitnehmer: Ein Arbeitnehmer melden

belgische ENSS-Nummer [ ] ? Go >

* Felder mit Sternmarkierung (*) sind obligatorisch.

Personendaten

Familienname * Mustermann
Vorname * Max
Zweiter Vorname
Geschlecht * Herr Frau
Geburtsdatum (TT/MM/JJJJ) * 23 04 1980
Staatsangehörigkeit * Deutschland (Bundesrep.)

Adresse

Falls kein Straßenname angegeben werden kann, wählen Sie "Postamt" und tragen Sie dessen Nummer ein.

Straße * Postamt / Herzogenbuscherstraße
Nummer 14
Brieffach
PLZ * 54292
Gemeinde * Trier
Land * Deutschland (Bundesrep.)

Identifikationsnummer

Eine Identifikationsnummer eingeben.

Typ der Nummer * Passnummer
Identifikationsnummer *
im Land * ---

Go >

Es können bis zu zehn Arbeitnehmer in einer Meldung angegeben werden!

I. Entsendeauflagen - Limosa-Meldung für entsandte Arbeitnehmer

Angaben zur Arbeitszeit während des Einsatzes

Bei Einsätzen im Rahmen von Mehrfachbeschäftigung (A1-Bescheinigung für Mehrfach-beschäftigung) reicht bei der Meldung über 24 Monate die Eingabe eines exemplarischen Stundenplans für eine Woche - die übrigen Informationen ergeben sich aus den Stundenaufzeichnungen der Mitarbeiter.

I. Entsendeauflagen - Limosa-Meldung für entsandte Arbeitnehmer

Angaben zur Arbeitszeit während des Einsatzes

Meldung vorübergehender Beschäftigung in Belgien

Stundenplan

Dies ist der Stundenplan

Periode : vom **01/03/2018** bis zum **02/03/2018**

Arbeitsstunden

Tag	von	bis	Pause	von	bis	Gesamt
Montag	-	-	-	-	-	00:00
Dienstag	-	-	-	-	-	00:00
Mittwoch	-	-	-	-	-	00:00
Donnerstag	10:00	13:00	-	14:00	16:00	05:00
Freitag	10:00	13:00	-	14:00	16:00	05:00
Samstag	-	-	-	-	-	00:00
Sonntag	-	-	-	-	-	00:00
						10:00

Stundenplan anpassen

< Voriger Schritt

Übersicht

I. Entsendeauflagen - Limosa-Meldung für entsandte Arbeitnehmer

Übersicht der Angaben der Limosa-Meldung

Meldung vorübergehender Beschäftigung in Belgien

Übersicht

Die Identifizierung ist fehlgeschlagen. Kehren Sie zu dem betreffenden Schritt zurück, um die Informationen anzupassen.
Sie können das Navigationsmenü auf der rechten Seite gebrauchen oder auf den Link unten zum betreffenden Schritt klicken.

Nachfolgend finden Sie die eingetragenen Daten. Sie können diese noch stets verändern. Falls Sie bereit sind, müssen Sie bestätigen und die Meldungsnachweise ausdrucken.

Arbeitgeber

Zeitarbeitsfirma: **Nein**

Identifikationsnummer	Name	Gemeinde	Land
MwSt.-Nummer: DE245826111	Mustermann	54292 - Trier	Deutschland (Bundesrep.)

Unternehmen anpassen

Verbindungsperson

Name	Gemeinde	Land	Qualität
GREWE CHRISTINA	54292 - Trier	Deutschland (Bundesrep.)	

Ändern Sie die Kontaktperson

I. Entsendeauflagen - Limosa-Meldung für entsandte Arbeitnehmer

Übersicht der Angaben der Limosa-Meldung

Arbeitsplatz (Arbeitsplätze)

Name	Typ	Gemeinde
Mustermann	Baustelle	1008 - Chambre des Représentants
Brüssel	Region	

Arbeitsplatz (Arbeitsplätze) anpassen

Belgischer Kunde

Identifikationsnummer	Name	Gemeinde
	IKEA Arlon	6700 - Arlon

Belgischen Kunden anpassen

Periode und Sektor

Periode : 01/03/2018 bis zum 02/03/2018

Sektor : der Güterhandel

Periode und Sektor anpassen

I. Entsendeauflagen - Limosa-Meldung für entsandte Arbeitnehmer

Übersicht der Angaben der Limosa-Meldung

Periode und Sektor anpassen

Person(en)

Identifikationsnummer	Name	Status	Typ
	MAX MUSTERMANN	Die Identifizierung ist fehlgeschlagen Der Wert von eines Feldes respektie Es gibt Fehler in den von ihnen einge	

Personen anpassen

Stundenplan

Periode : vom **01/03/2018** bis zum **02/03/2018**

Arbeitsstunden

Tag	von	bis	Pause	von	bis	Gesamt
Montag	-	-	-	-	-	00:00
Dienstag	-	-	-	-	-	00:00
Mittwoch	-	-	-	-	-	00:00
Donnerstag	10:00	13:00	-	14:00	16:00	05:00
Freitag	10:00	13:00	-	14:00	16:00	05:00
Samstag	-	-	-	-	-	00:00
Sonntag	-	-	-	-	-	00:00
						10:00

Stundenplan anpassen

< Voriger Schritt < Refresh > Bestätigen

Security copyright Release 2.6.4

I. Entsendeauflagen - Limosa-Meldung für entsandte Arbeitnehmer

Limosa-Meldebestätigung

Meldungsnachweis Limosa (Dokument L1)

Vorausgehende Meldung Arbeitnehmer

Meldung gesendet am	19/03/2020 10:53
Meldungsnummer	24911 8340 0521 4037
Beschäftigungsperiode	19/03/2020 - 19/03/2020
Sektor	das Baugewerbe

Arbeitnehmer

Name	*********	Vorname	MARIE
belgische Identifizierung	9*.**.**-***.02		

Unternehmen

MwSt.-Nummer	FR20 **** **** 3
Name	********** - SOCIETE NOVATRICE D'ETUDES

Straße	rue test, Nummer 11, Brieffach A		
PLZ	12345	Gemeinde	GAILLON (PARIS)
Land	Frankreich		

Leiharbeit	Ja
Zulassungsnr BRÜ	111111111111
Zulassungsnr FL	22222222222
Zulassungsnr WL	33333333333

Belgischer Kunde

ZUD-Nummer	4**.***.**6
Name	*****

Straße	Avenue *****, Nummer 20
PLZ - Gemeinde	1060 - Sint-Gillis

Arbeitsplatz

Name Unternehmen	*****
Straße	Avenue *****, Nummer 20
PLZ - Gemeinde	1060 - Sint-Gillis

1 / 1

Limosa Contact-Center: Tel:+32 2 788 51 57 (Montag bis Freitag 7 - 20 Uhr, GMT+1) | E-Mail: limosa@eranova.fgov.be

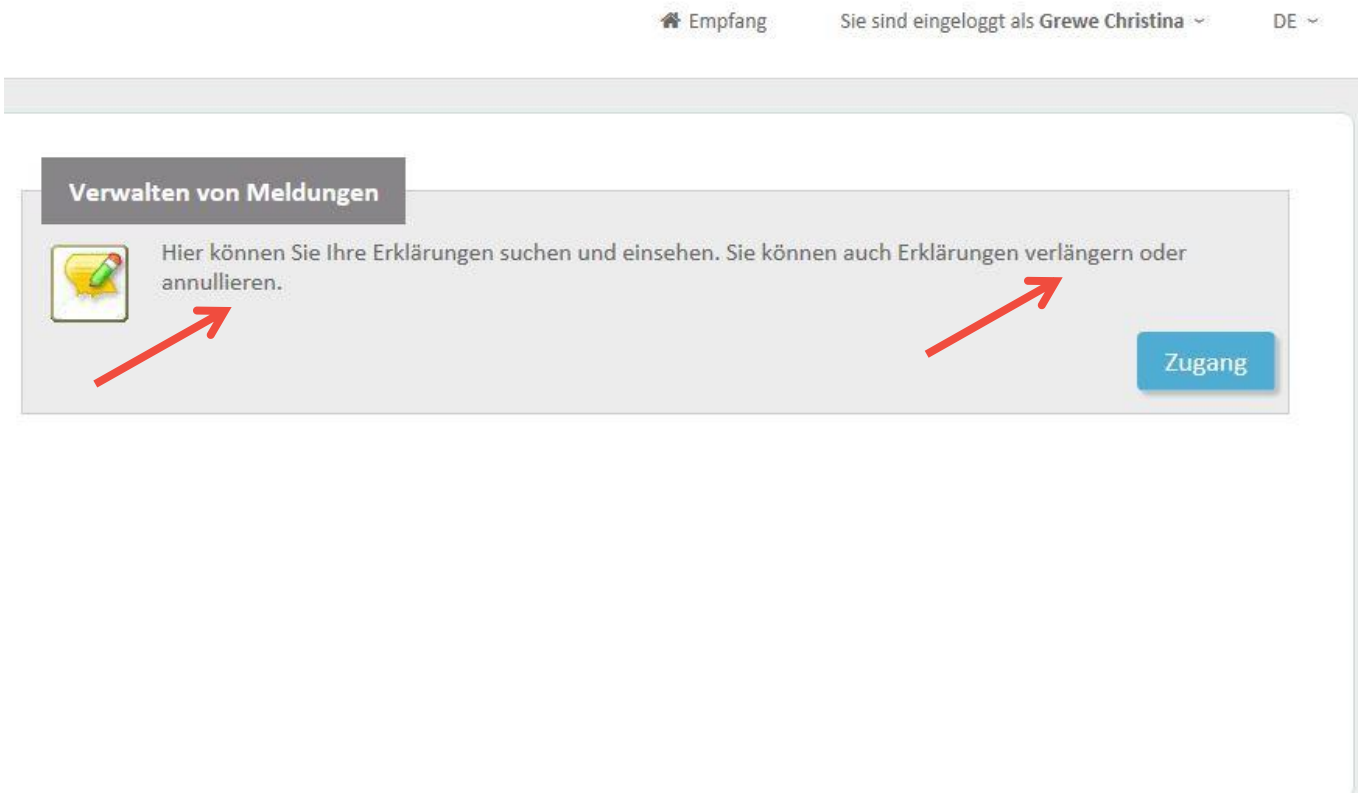
Dieses Formular weist nur die Angabe einer Limosa-Meldung nach und entbindet Sie nicht von anderen Verpflichtungen, die im Rahmen einer Dienstleistung und/oder Beschäftigung in Belgien

I. Entsendeauflagen - Limosa-Meldung für Selbständige

Rubriken der Limosa-Meldung für Selbständige im Überblick

I. Entsendeauflagen - Limosa-Meldung für entsandte Arbeitnehmer & Selbständige

Verwaltung von Limosa-Meldungen



Mitarbeitereinsätze in Belgien

I. Entsendeauflagen - Limosa-Meldung für entsandte Arbeitnehmer & Selbständige

Änderungen einer bereits abgeschickten Entsendemitteilung

- ✓ Während der Laufzeit der Entsendung können noch weitere Mitarbeiter hinzugefügt oder gelöscht werden.
- ✓ Die Laufzeit der Entsendung kann ebenfalls angepasst bzw. der Einsatz auch storniert werden.
- ✓ Nach Ablauf der Laufzeit der Entsendung (Datum in Entsendemitteilung) können **keine Anpassungen mehr** vorgenommen werden!

I. Weitere Entsendeauflagen: Verbindungsperson

I. Weietre Entsendeauflagen - Verbindungsperson

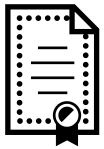
Anforderungen an die Verbindungsperson:

- ✓ Die Verbindungsperson dient als Ansprechpartner für die belgischen Kontrollbehörden und leitet erforderlichenfalls Dokumente weiter und empfängt Benachrichtigungen der Kontrollbehörden.
- ✓ Als Verbindungsperson kann jede natürliche Person fungieren: der Arbeitgeber selbst, ein Mitarbeiter des entsendenden Unternehmens oder auch eine Dritte Person (z. B. externer Dienstleister).
- ✓ Die Verbindungsperson verwahrt Dokumente (Arbeitsverträge, Stundennachweise, A1-Formular, Lohnabrechnungen und Auszahlungsnachweise).
- ✓ **Hinweis:** Bei jeder neuen Limosa-Meldung übernimmt das System automatisch die Daten der in der vorherigen Meldung genannten Verbindungsperson.
- ✓ Im Bedarfsfall kann die Verbindungsperson in jeder neuen Meldung geändert werden.

I. Weitere Entsendeauflagen: Dokumente

Mitarbeitereinsätze in Belgien

I. Weitere Entsendeauflagen - Dokumente



Dokumente, welche die Verbindungsperson bei Kontrollen vorlegen muss:

- ✓ Empfangsbestätigung Limosa-1
- ✓ Arbeitsvertrag
- ✓ A1-Bescheinigung
- ✓ Stundennachweis (Anfang, Ende und Gesamtdauer der Arbeitszeit)
- ✓ Lohnabrechnung & Auszahlungsnachweis
- ✓ Arbeitsgenehmigung für Nicht-EU-Bürger

  Auflagen bei Einsätzen von Nicht-EU-Bürgern, die 90 Tage überschreiten:

  https://www.international.socialsecurity.be/working_in_belgium/de/kombinierte-erlaubnis.html
- ✓ **Für Bau- und Baunebengewerbe:** ggf. ConstruBadge sowie im Bedarfsfall Nachweis der Arbeitsmeldung und der Anwesenheitsregistrierung

Dokumente können bei Kontrollen digital oder in Papierform in deutscher, niederländischer, belgischer oder englischer Sprache zugeliefert werden!

Mitarbeitereinsätze in Belgien

I. Weitere Entsendeauflagen - Dokumente

Dokumente, die beim Einsatz mitzuführen sind:

- ✓ Empfangsbestätigung Limosa-1 (auch Selbständige)
- ✓ A-1 Bescheinigung (auch Selbständige)
- ✓ Stundenaufzeichnungen der Mitarbeiter
- ✓ Arbeitsgenehmigung für Nicht-EU-Bürger
- ✓ EU-Bescheinigung und/ oder Meisterbrief/Diplom als Befähigungsnachweis sofern im Vorfeld des Einsatzes kein berufs-spezifischer Befähigungsnachweis für reglementierte Berufe erbracht wurde
- ✓ Falls Verbindungsperson ein entsandter Mitarbeiter ist: Arbeitsvertrag, Lohnabrechnung und Auszahlungsnachweis
- ✓ **Für Bau- und Baunebengewerbe:** ggf. ConstruBadge sowie im Bedarfsfall Nachweis der Arbeitsmeldung und der Anwesenheitsregistrierung
- ✓ Ggf. Kopie des Auftrages

Mitarbeitereinsätze in Belgien

I. Weitere Entsendeauflagen - Dokumente

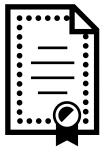
Dokumente, die beim Einsatz von Subunternehmern eingefordert werden sollten

- ✓ Empfangsbestätigung Limosa-1 (für Selbständige & Mitarbeiter von Subunternehmern)
- ✓ A-1 Bescheinigung (für Selbständige & Mitarbeiter von Subunternehmern)
- ✓ Handelsregisterauszug und/oder Gewerbeanmeldung
- ✓ Arbeitsgenehmigung für Nicht-EU-Bürger
- ✓ Befähigungsnachweis bei reglementierten Berufen bzw. EU-Bescheinigung
- ✓ Für Bau- und Baunebengewerbe: ggf. ConstruBadge und im Bedarfsfall Nachweis der Treuemarkenmeldung sowie Absprache über Modalitäten zur Abwicklung der Anwesenheitsregistrierung

Vertragliche Verpflichtung

Werkvertrag in Schriftform mit Hinweis, dass sich der Subunternehmer beim Einsatz von Arbeitnehmern an die Entsendeauflagen und an die anwendbaren Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in Belgien halten muss!

I. Weitere Entsendeauflagen - Dokumente



Weitere Absicherungsmöglichkeiten beim Einsatz von Subunternehmern:

- ✓ **Zustimmungsvorbehalt beim Einsatz von Nachunternehmern**
- ✓ **Unbedenklichkeitsbescheinigung** (Finanzamt, Sozialversicherungsträger, Berufsgenossenschaft)
- ✓ **Vertragliche Vereinbarung zum Einbehalt eines Teils der Vergütung für den Fall von Verstößen gegen die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen**
- ✓ Vereinbarung von Schadensersatzpflichten oder einer Vertragsstrafe
- ✓ Umfassende Freistellungsregelungen, die neben Lohnansprüchen auch Ansprüche Dritter (Sozialversicherungsträger) sowie Kosten für die Rechtsverteidigung umfassen
- ✓ Vertragserfüllungsbürgschaft (Bankbürgschaft)

©Brad Pict-fotolia.com

II. Auflagen im Bau- und Baunebengewerbe

Befähigungsnachweis,

Arbeitsmeldung, Anwesenheitsregistrierung,

ConstruBadge, Treuemarkensystem,

Pflichtversicherung

II. Auflagen im Bau- und Baunebengewerbe - Befähigungsnachweis

©photo 5000-fotolia.com

Wo finde ich Informationen zu den beruflichen Befähigungsanchweisen?

https://www.international.socialsecurity.be/working_in_belgium/de/erster-besuch.html

Berufliche Befähigung

Als selbstständiger Unternehmer oder Vertreter der Gesellschaft müssen Sie **Grundkenntnisse der Betriebsführung nachweisen**. Dabei ist es nicht wichtig, ob die Aktivität haupt- oder nebenberuflich ausgeübt wird.

Wenn Sie einen der 42 reglementierten Berufe (auf Französisch) ausüben, müssen Sie **den Nachweis ihrer besonderen Berufsbefähigung erbringen,** zum Beispiel durch einen Abschluss oder eine EG-Bescheinigung. Dies ist eine Bescheinigung aus dem Herkunftsland über die praktische Erfahrung und gegebenenfalls die schulische Ausbildung des Betroffenen.

Lesen Sie die Bedingungen für den Zugang zum Beruf für weitere Informationen.

Mitarbeitereinsätze in Belgien

II. Auflagen im Bau- und Baunebengewerbe - Befähigungsnachweis

©photo 5000-fotolia.com

Wer muss einen berufsspezifischen Befähigungsnachweis erbringen?

Unternehmen, die unter die 42 reglementierten Berufe fallen:

https://economie.fgov.be/fr/themes/entreprises/creer-une-entreprise/les-conditions-dacces-la

V. a. Bau- und Baunebengewerbe:

Schreinerarbeiten/ Glaserei (Fensterbau), Deckenarbeit/ Verputzen, Zementieren, Estrich verlegen, Schreinerarbeiten, Fliesenlegen (inkl. Marmor und Natursteine), Arbeiten im Bereich Hoch- und Tiefbau, Fertigungsarbeiten, Dachdecken inkl. Dichtungsarbeiten, Elektro- und Gasinstallationen, Heizungsbau, Klimatechnik und Sanitär, Maurerarbeiten, Rohbauarbeiten

Weitere Gewerke:

Bäcker und Konditoren, Restaurationsleistungen: Partyservice/ Caterer, Kältetechnik, Optiker, Bestattungsunternehmen, Kfz-Technik, Moped- und Fahrradmechaniker …

II. Auflagen im Bau- und Baunebengewerbe - Befähigungsnachweis

©photo 5000-fotolia.com

Wie erfolgt der Qualifikationsnachweis?

Über einen Meisterbrief, ein Diplom bzw. eine EU-Bescheinigung, die von der örtlich zuständigen Wirtschaftskammer ausgestellt wird.

Wo muss der berufsspezifische Qualifikationsnachweis erbracht werden?

SPF Economie, P.M.E., Classes moyennes et Energie
Contact Center
Rue du Progrès, 50
1210 Bruxelles
Tel. : +32 800 120 33 (kostenfrei)

oder bei einem der zugelassenen guichet d'entreprise:

http://economie.fgov.be/fr/themes/entreprises/creer-une-entreprise/demarches-pour-creer-une/demarches-aupres-dun-guichet/les-guichets-dentreprises

Weitere Informationen: www.international.socialsecurity.be

Pfad: Working in Belgium > Erste Schritte/ Ihre Pflichten/ alle Sektoren > Vor Ihrer Ankunft in Belgien > Berufliche Befähigung

Mitarbeitereinsätze in Belgien

II. Auflagen im Bau- und Baunebengewerbe - Befähigungsnachweis

©photo 5000-fotolia.com

Empfehlung:

- ✓ Auch in Fällen, in denen kein berufsspezifischer Befähigungsnachweis erbracht werden muss, sollte bei Tätigkeiten im Bau- und Baunebengewerbe sowie bei sonstigen handwerklichen sowie auch industriellen Tätigkeiten sicherheitshalber eine EU-Bescheinigung und/ oder ein Meisterbrief/ Diplom als Befähigungsnachweis beim Einsatz mitgeführt werden!

II. Auflagen im Bau- und Baunebengewerbe - Arbeitsmeldung

©photo 5000-fotolia.com

Wer muss die Arbeitsmeldung „Déclaration de travaux 30bis“ machen?

- ✓ Belgische und ausländische Unternehmen, die unmittelbar einen Vertrag mit einem Auftraggeber/ Bauherrn (B2B oder B2C) für die Durchführung von **Arbeiten an Immobilien/ unbeweglichen Sachen** (travaux 30bis) inkl. gefährliche Arbeiten (z. B. Arbeiten mit Asbest) in Belgien abgeschlossen haben, sofern
  - der Auftragswert bei mindestens **30.000 EUR** (netto) liegt bzw.
  - der Auftragswert bei mindestens **5.000 EUR** (netto) liegt und belgische oder ausländische **Subunternehmer** zum Einsatz kommen.

Wer muss die Arbeitsmeldung „Déclaration de travaux 30ter “ machen?

- ✓ Wach- und Schließdienste sowie Betriebe, die bestimmte Tätigkeiten im Fleischsektor ausüben

Wann muss die Arbeitsmeldung erfolgen?

- ✓ Die Arbeitsmeldung hat vor Beginn der Arbeiten zu erfolgen!

Was passiert, wenn die Arbeitsmeldung versäumt wird?

- ✓ Sanktionen in Höhe von 5% des Auftragswertes (netto)- zahlbar an die ONSS. Gilt auch für Subunternehmer, die dem Auftraggeber den Einsatz weiterer Subunternehmer nicht melden.

Mitarbeitereinsätze in Belgien

II. Auflagen im Bau- und Baunebengewerbe - Arbeitsmeldung

©photo 5000-fotolia.com

Welche Gewerke umfasst die „Déclaration de travaux 30bis“?

Hydraulische Arbeiten, Hafen-, See- und Flussbau, Erdarbeiten, Abrissarbeiten, Maurer- und Betonarbeiten, Verlegung von Kabeln und Rohren, Abdichtungsarbeiten, Tischlerarbeiten, Zimmerei- und Metallbauarbeiten, Bedachung und Abdichtungsarbeiten, thermische und akustische Isolationsarbeiten, Fertigbauarbeiten, Holzverlegearbeiten, Glaserei, Deckenarbeiten, Maler- und Tapezierarbeiten, Renovierungsarbeiten, Arbeiten mit Stein und Marmor, Verkleidung von Wänden und Böden (außer Holz), Sanitärinstallationen, Wasserleitungsinstallationen, Klempnerarbeiten, Heizungsbau, Rohrleitungsarbeiten, Kanalarbeiten, Gerüstbau, Metallbau und kunsthandwerkliche Metallbauausführungen, Straßenbau, nichtmetallische kunsthand-werkliche Bauausführungen, Schienenbau, elektrotechnische Arbeiten, Landschaftsbau, Reinigungs- und Wartungsarbeiten, Spezialinstallationen sowie **Lieferung von Frischbeton**.

II. Auflagen im Bau- und Baunebengewerbe - Arbeits-/Vertragsmeldung

©photo 5000-fotolia.com

Wie erfolgt die Arbeitsmeldung?

✓ **www.international.socialsecurity.be**

(Pfad: Working in Belgium > Rubrik „Checkinatwork“ > Näheres erfahren > Arbeitsmeldung)

Checkinatwork

Sie sind ein ausländischer Bauunternehmer und schliessen einen Vertrag auf dem belgischen Staatsgebiet direkt mit einem Auftraggeber (Bauherr) ab? Betriftt dieser Vertrag Bauleistungen oder Tätigkeiten im Fleischsektor?

Dann sind Sie **zur Arbeitsmeldung und zur Anwesenheitsregistrierung verpflichtet**. Geben Sie diese Meldungen über die Onlinedienste ‚Arbeitsmeldung‘ und ‚Checkinatwork‘ ein. Zur Benutzung dieser Dienste brauchen Sie einen gesicherten Zugang zum Portal der belgischen sozialen Sicherheit. Diesen Zugang beantragen Sie mithilfe dieses Antragformulars.
Die Arbeitsplätze, für die Checkinatwork verwendet wird, müssen in der Arbeitsmeldung angegeben werden.

Sie möchten sich näher informieren? Sehen Sie sich den Animationsfilm von Checkinatwork an.

- Was ist Checkinatwork?
- Für wen ist Checkinatwork vorgesehen?
- Wer erledigt die Registrierung in Checkinatwork?
- Wann muss die Registrierung erfolgen?
- Wie registrieren Sie die Anwesenheiten?

II. Auflagen im Bau- und Baunebengewerbe - Arbeitsmeldung

©photo 5000-fotolia.com

Wie erfolgt die Arbeitsmeldung?

Zur Arbeitsmeldung 30bis

Welche Arbeiten müssen Sie melden?

Für Arbeiten an Immobilien sollen Sie folgende Verträge melden:

- Jeder Vertrag 'Auftraggeber – meldender Unternehmer' ab 5.000 Euro (MwSt nicht einbegriffen) **mit wenigstens 1 Subunternehmer;** oder
- Jeder Vertrag 'Auftraggeber – meldender Unternehmer' ab 30.000 Euro (MwSt nicht einbegriffen) **mit oder ohne Subunternehmer.**

Allgemeine Informationen

> Über 30bis
> Über30ter
> Viel gestellte Fragen (Auf Französisch)

30bis/ter-Meldungen via Web

> Handbuch (Auf Französisch)

Arbeitsmeldung (nicht gesichert)

Arbeitsmeldung (gesichert)

30bis-Meldung via Batch

> Einreichen und ausfüllen via Batch
> Ergebnis eines Versandes

- ✓ Ausländische Unternehmen, die eine Arbeitsmeldung machen müssen, sind verpflichtet, eine belgische Unternehmensnummer (**ZUD-Nummer**) zu beantragen.
- ✓ Im Nachgang zur Arbeitsmeldung erhalten alle beteiligten Parteien eine Meldebestätigung (Auftraggeber/ meldender Unternehmer, Subunternehmer).
- ✓ Weitere Informationen zur Arbeitsmeldung:
  - https://www.socialsecurity.be/site_de/employer/applics/ddt/general/declaration_bis.htm
  - https://www.socialsecurity.be/site_de/employer/applics/ddt/documents/pdf/manual_F.pdf (Bedienungsanleitung)
  - https://www.socialsecurity.be/site_de/employer/applics/ddt/documents/pdf/Avis_aux_entrepreneurs_et_commettants_F.pdf (Informationsbroschüre zu den rechtlichen Grundlagen der Arbeitsmeldung)

II. Auflagen im Bau- und Baunebengewerbe - Anwesenheitsregistrierung

©photo 5000-fotolia.com

Welche Branchen sind von der Anwesenheitsregistrierung betroffen?

- ✓ Unternehmen und Selbständige, die **Bauleistungen an Immobilien/ unbeweglichen Gegenständen** (siehe Gewerke „Arbeitsmeldung 30bis“) im Auftrag eines in Belgien ansässigen Auftraggebers/ Bauherrn durchführen, **deren Gesamtauftragswert 500.000 EUR (netto) überschreitet.**
- ✓ Unternehmen und Selbständige, die in folgenden Bereichen aktiv sind: Aktivitäten in Verbindung mit Fleischzubereitung oder Fleischprodukten, Schlachten oder Zerlegen von Huftieren, Geflügel und Kaninchen in Einrichtungen, die eine Zulassung durch die Föderalagentur für die Sicherheit der Nahrungsmittelkette (FASNK) voraussetzen.
- ✓ Die Anwesenheitsregistrierung ist **auch für Subunternehmer** verpflichtend!
- ✓ **Helpline Checkinatwork:** Tel.: 0032/ 2/ 511 514 51 (Mo - Fr, 7.00 Uhr - 20:00 Uhr)

II. Auflagen im Bau- und Baunebengewerbe - Anwesenheitsregistrierung

©photo 5000-fotolia.com

Wer ist für die Anwesenheitsregistrierung verantwortlich?

- ✓ Entsendeunternehmen/ Selbständiger sowie das/die am Einsatzort die Arbeiten durchführende/n Unternehmen.
- ✓ Bestimmung der Verantwortlichkeiten erfolgt in gegenseitigem Einvernehmen!

Wann muss die Anwesenheitsregistrierung erfolgen?

- ✓ Vor Arbeitsbeginn
- ✓ tägliche Anwesenheitsregistrierung (für jeden Werktag)

Wer muss gemeldet werden?

- ✓ Bauarbeiter, Bauleiter, Organisatoren

Welche Sanktionen gibt es bei fehlender Anwesenheitsregistrierung?

- ✓ 300 EUR - 3.000 EUR Bußgelder
- ✓ 600 EUR - 6.000 EUR Strafzahlungen

II. Auflagen im Bau- und Baunebengewerbe - Anwesenheitsregistrierung

©photo 5000-fotolia.com

Wie erfolgt die Anwesenheitsregistrierung?

✓ **www.international.socialsecurity.be**

(Rubrik Checkinatwork)

Checkinatwork

Sie sind ein ausländischer Bauunternehmer und schliessen einen Vertrag auf dem belgischen Staatsgebiet direkt mit einem Auftraggeber (Bauherr) ab? Betriftt dieser Vertrag Bauleistungen oder Tätigkeiten im Fleischsektor?

Dann sind Sie **zur Arbeitsmeldung und zur Anwesenheitsregistrierung verpflichtet**. Geben Sie diese Meldungen über die Onlinedienste ‚Arbeitsmeldung' und ‚Checkinatwork' ein. Zur Benutzung dieser Dienste brauchen Sie einen gesicherten Zugang zum Portal der belgischen sozialen Sicherheit. Diesen Zugang beantragen Sie mithilfe dieses Antragformulars.
Die Arbeitsplätze, für die Checkinatwork verwendet wird, müssen in der Arbeitsmeldung angegeben werden.

Sie möchten sich näher informieren? Sehen Sie sich den Animationsfilm von Checkinatwork an.

- Was ist Checkinatwork?
- Für wen ist Checkinatwork vorgesehen?
- Wer erledigt die Registrierung in Checkinatwork?
- Wann muss die Registrierung erfolgen?
- Wie registrieren Sie die Anwesenheiten?

ONLINEDIENSTE

Anwesenheiten registrieren

ANLEITUNG

› Bedienungsanleitung (auf Französisch)

II. Anwesenheitsregistrierung

©photo 5000-fotolia.com

Weitere Informationen zur Anwesenheitsregistrierung:

- ✓ **Hotline Checkinatwork:** 0032/ 2/ 511 51 51 (Mo - Fr, 7:00 Uhr - 20:00 Uhr)
- ✓ https://www.international.socialsecurity.be/working_in_belgium/de/checkinatwork.html
- ✓ https://www.youtube.com/watch?v=s2Y0_ahBnos (YouTube-Anleitung u.a. in Deutsch)

II. Auflagen im Bau- und Baunebengewerbe - ConstruBadge

©photo 5000-fotolia.com

Wer braucht einen ConstruBadge?

- ✓ Unternehmen, die Arbeitnehmer auf Baustellen einsetzen und Selbständige, die auf Baustellen arbeiten.

Wie ist der ConstruBadge erhältlich?

- ✓ Im Nachgang zur Limosa-Meldung erhalten alle Unternehmen aus dem Bausekto/ Baunebengewerbe automatisch eine E-Mail von Constructiv mit der Aufforderung zur Beantragung eines ConstruBadges
- ✓ Bestellung der ConstruBadges online über **https://www.constructiv.be/de-DE/Arbeitgeber/ConstruBadge.aspx**
- ✓ Kosten pro ConstruBadge: **20 EUR inkl. Versand**
- ✓ Versand erfolgt spätestens 10 Werktage nach Eingang der Zahlung
- ✓ Versand **nur an eine belgische Adresse** möglich!

II. Auflagen im Bau- und Baunebengewerbe - ConstruBadge

©photo 5000-fotolia.com

Welche Angaben enthält der ConstruBadge?

- ✓ Name des Arbeitgebers, Name und Identifikationsnummer des Arbeitnehmers, Name und Identifikationsnummer des Arbeitgebers, Kartennummer, Foto des Arbeitnehmers, Gültigkeitsdauer des ConstruBadge.

Weitere Informationen zum ConstruBadge:

- ✓ Call Center: *0032/ 2/ 209 66 16*
- ✓ E-Mail: *construbadge@constructiv.be*
- ✓ Internet: *https://www.constructiv.be/de-DE/Arbeitgeber/ConstruBadge.aspx*

II. Auflagen im Bau- und Baunebengewerbe - Treuemarkensystem

©photo 5000-fotolia.com

Wer muss sich am Treuemarkensystem (Sektorales Solidaritätssystem) beteiligen?

- ✓ Unternehmen aus dem Bau- und Baunebengewerbe, die Arbeitnehmer in Belgien einsetzen.

Wo erfahre ich, ob ich mit meiner Tätigkeit ins Treuemarkensystem falle?

Service public fédéral - Emploi, Travail, Concertation sociale

Contrôle des lois sociales - Direction germanophone

E-Mail: **info.cls@beschaeftigung.belgien.be**

Tel.: 0032/ 2/ 235 55 60

II. Auflagen im Bau- und Baunebengewerbe - Treuemarkensystem

©photo 5000-fotolia.com

Gibt es Erleichterungen für ausländische Arbeitgeber?

- ✓ Befreiung für Unternehmen, die in eine Urlaubskasse einzahlen (in De: ULAK der SOKA-Bau) einzahlen oder ein 13. Monatsgehalt zahlen
- ✓ entsprechender Nachweis muss erbracht werden
- ✓ auch bei einer Befreiung sind am Ende eines jeden Quartals die Bruttolöhne der eingesetzten Mitarbeiter für das vorangegangene Quartal der OPOC zu melden!

Weitere Informationen, Antrags- und Meldeformulare zum Treuemarkensystem:

https://www.international.socialsecurity.be/working_in_belgium/de/erster-besuch.html

Verpflichtungen auf dem Gebiet des Bausektors

Ausländische Unternehmen, die zur Ausführung von Bauarbeiten Personal nach Belgien entsenden, müssen sich an dem im Rahmen der arbeitsrechtlichen Gesamtvereinbarungen festgelegten sektoralen Treuemarkensystem beteiligen.

Sie müssen sich hierfür beim OPOC (Arbeitgeberdienst für die Organisation und Kontrolle der Existenzsicherheitssysteme) anmelden:

- Anmeldeformular
- Formular für die vierteljährliche Meldung von Personal und Löhnen

Weitere Informationen finden Sie in der erläuternden Broschüre.

II. Auflagen im Bau- und Baunebengewerbe - Pflichtversicherung

©photo 5000-fotolia.com

Seit wann besteht die Versicherungspflicht?

1. Juli 2018 (Gesetz vom 31. Mai 2017)

Wer ist von der 10 jährigen Haftpflichtversicherung betroffen?

NEW

- ✓ Architekten,
- ✓ Bauunternehmer,
- Andere Dienstleister im Baugewerbe.

Welche Arbeiten fallen unter die Versicherungspflicht?

- ✓ Arbeiten, die eine Baugenehmigung (ab 01.07.2018) erfordern/ Architektenleistungen, sofern sich die Arbeiten/ Architektenleistungen auf Wohngebäude (Gebäude, die zu > 50% zur Bewohnung bestimmt sind) beziehen;
- ✓ Zu den betroffen Arbeiten zählen ausschließlich Arbeiten am Rohbau (z. B. Fundamente, Außenwände, Dachstruktur)

II. Auflagen im Bau- und Baunebengewerbe - Pflichtversicherung

©photo 5000-fotolia.com

Welche Arbeiten fallen nicht unter die Versicherungspflicht?

- ✓ Bauprojekte, die nicht oder nur geringfügig zu Wohnzwecken genutzt werden;
- ✓ Alle am Bau beteiligten Gewerke, die sich nicht auf den Rohbau, dessen Statik/ Stabilität/ Festigkeit und Wasserdichtheit beziehen
- ✓ www.assurance-décennale.be (Web-Seite der belgischen Versicherung Fédérale Assurance mit Maske zur Überprüfung, der von der Versicherung betroffenen Gewerke).

Wann muss die zehnjährige Haftpflichtversicherung abgeschlossen werden?

Vor Beginn der Arbeiten.

Welche Schäden werden von der Pflichtversicherung abgedeckt?

Schäden, die kurz-, mittelfristig oder langfristig die Solidität eines Gebäudes beeinträchtigen (Vices graves).

©Brad Pict-fotolia.com

III. Rechtsfolgen bei Verstößen gegen die Entsendeauflagen und die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sowie Einbehaltungspflichten im Baubereich

III. Rechtsfolgen bei Verstößen gegen die Entsendeauflagen - Überwachungspflicht des Auftraggebers

©iQoncept-fotolia.com

- ✓ Was muss der Auftraggeber (B2B) im Vorfeld des Einsatzes überprüfen?
  Gilt auch beim Einsatz von Subunternehmern!
  - Anforderung der Limosa-Meldebestätigung
  - Kann der Auftragnehmer keine Limosa-Meldebestätigung vorlegen, muss der Auftraggeber eine Meldung an die belgischen Kontrollbehörden machen!

- ✓ Bußgelder/ Strafzahlungen bei Verstößen gegen die Entsendeauflagen
  - Bußgelder und Strafzahlungen (niveau 4) bei Verstößen gegen die Limosa-Meldung: 2.400 EUR - 24.000 EUR pro Mitarbeiter (Bußgelder) bzw. 4.800 EUR - 48.000 EUR pro Mitarbeiter (Strafzahlungen)
  - Keine oder verspätete Abgabe der Limosa-Meldung: 2.400 EUR pro Mitarbeiter
  - Bußgelder und Strafzahlungen (niveau 2) bei Verstößen bezüglich der Dokumente oder der Kontaktperson: 200 EUR - 2.000 EUR pro Mitarbeiter (Bußgelder) bzw. 400 EUR - 4.000 EUR pro Mitarbeiter (Strafzahlungen)
  - Deckelung: höchste Strafe pro Mitarbeiter multipliziert mit 100

III. Rechtsfolgen bei Verstößen gegen die Entsendeauflagen sowie die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen

©iQoncept-fotolia.com

- ✓ Bußgelder (amende administrative) und Strafzahlungen (amende pénale) bei Verstößen gegen die belgischen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen
  (Verstöße gegen Arbeitszeit, Entlohnung, Kollektivvereinbarungen oder Gesundheit- & Sicherheit am Arbeitsplatz etc., Sozialversicherungsverstöße, Schwarzarbeit, Verstöße gegen Dokumentationspflichten, Auskunftsverweigerung ggü. den Kontroll-behörden etc.)
  - Bußgelder und Strafzahlungen (niveau 2): 200 EUR - 2.000 EUR pro Mitarbeiter (Bußgelder) bzw. 400 EUR - 4.000 EUR (Strafzahlungen)
  - Deckelung: höchste Strafe pro Mitarbeiter multipliziert mit 100
  - Weitere Informationen zu Bußgeldern und Strafzahlungen:
    http://www.emploi.belgique.be/
    https://beschaeftigung.belgien.be/de

III. Rechtsfolgen bei Verstößen gegen die Entsendeauflagen sowie die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen

©iQoncept-fotolia.com

- ✓ Handlungsspektrum der belgischen Kontrollbehörden:
  - Verwarnung
  - Fristsetzung zur Bereinigung der Verstöße
  - Bußgelder/ Strafzahlungen und andere Sanktionen
- ✓ Einstweilige Verfügung zur Einstellung der Arbeiten vor Ort bei schweren Regelverstößen;
- ✓ Solidarhaftung (Einbehaltungspflichten „Sozialversicherung“ im Bausektor im Rahmen der Arbeitsmeldung);
- ✓ Entsandte Arbeitnehmer dürfen ihren ausländischen Arbeitgeber vor einem belgischen Arbeitsgericht verklagen;
- ✓ Zivilrechtliche Konsequenzen wegen Nichterfüllung oder zu später Erfüllung der vertraglichen Vereinbarungen (Vertragsstrafe) sowie Reputationsschäden;
- ✓ Falls unter www.international.socialsecurity.be (Verlinkung auf weitere nationale Webseiten) die jeweils anwendbaren belgischen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen nicht zugänglich sind, wirkt sich dies bußgeldmindernd aus!

III. Solidarhaftung/ Einbehaltungspflichten (Arbeitsmeldung)

Überprüfung, ob Einbehaltungspflichten gegenüber Subunternehmern im Bausektor bestehen

unter www.international.socialsecurity.be > Checkinatwork > Arbeitsmeldung (Rubrik „ sous-traitants“

Je veux consulter, modifier une déclaration ou ajouter des sous-traitants

Auf € klicken, um zu überprüfen, ob der Auftragnehmer Sozialschulden hat:

Sous-traitants *Détails / Modifier / Ajouter*

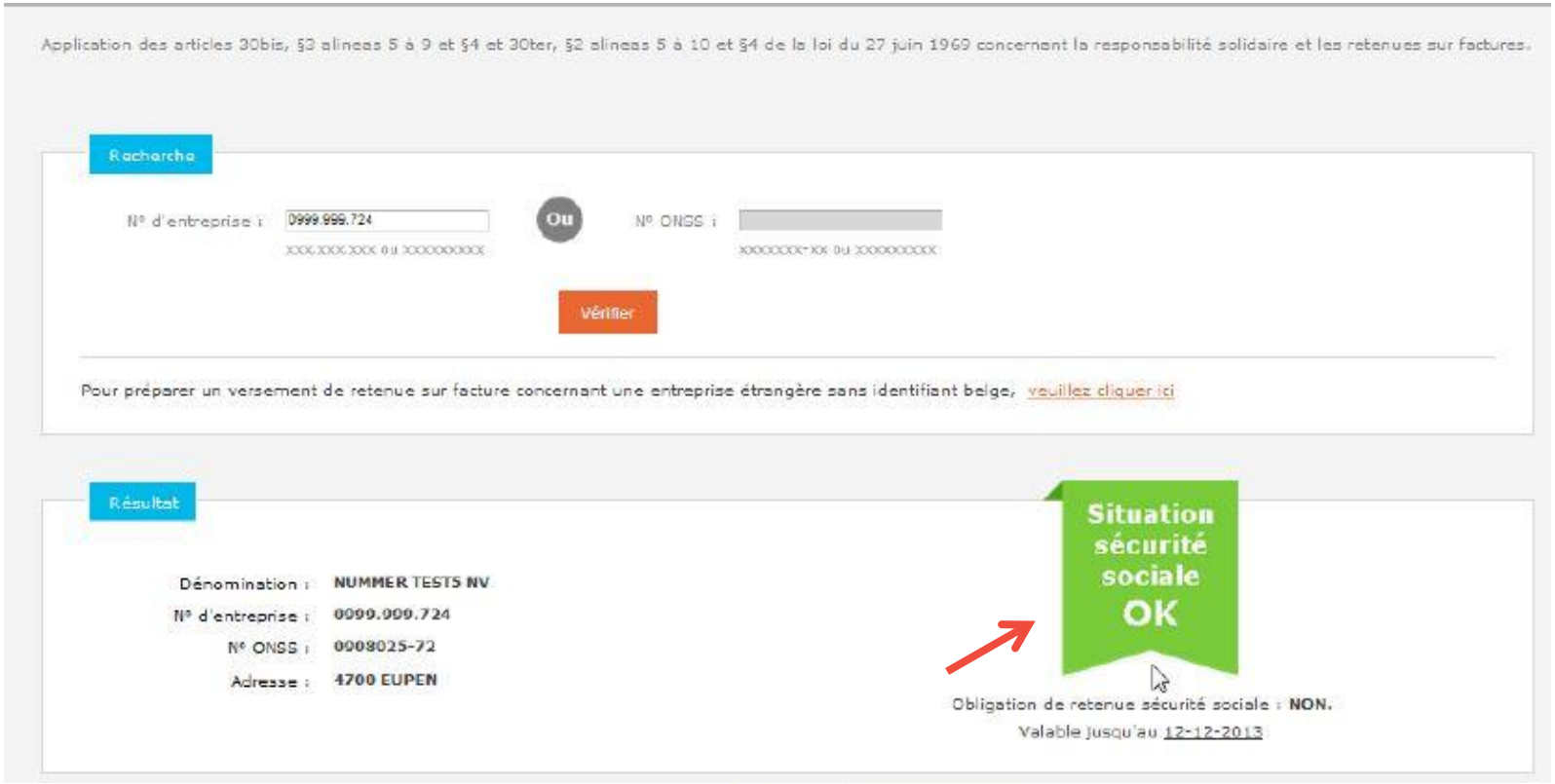
Aperçu des 5 derniers sous-traitants

Nombre de sous-traitants: 2

N° d'entreprise	Dénomination	Agissant en sous-traitance de	Date d'ajout	Obligation de retenue
	st test	NUMMER TEST5 NV	12/12/2013 13:39:02	€
0999.999.724	NUMMER TEST5 NV	GENERALI BELGIUM SA	12/12/2013 13:38:04	€

III. Solidarhaftung/ Einbehaltungspflichten (Arbeitsmeldung)

Überprüfung, ob Einbehaltungspflichten gegenüber Subunternehmern bestehen



III. Solidarhaftung/ Einbehaltungspflichten (Arbeitsmeldung)

©photo 5000-fotolia.com

Welche Einbehaltungspflichten gibt es im Rahmen der Arbeitsmeldung?

- ✓ Überprüfung, ob für Subunternehmer ein Einbehalt vom Werkslohn in Höhe von 35% aufgrund eventuell bestehender Sozialversicherungsschulden vorgenommen werden muss.

- ✓ In Ermangelung einer Prüfung besteht die Gefahr der Solidarhaftung für die Sozialschulden des Subunternehmers.

IV. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen bei Einsätzen in der EU und in Belgien

IV. Welche arbeitsrechtlichen Vorgaben sind bei Einsätzen in der EU anwendbar?

©pitels-fotolia.com

- Einhaltung der **anwendbaren Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen inkl. der Vorgaben aus allgemeinverbindlichen Tarifverträgen im Einsatzland,** sofern die Vorgaben im Herkunftsland nicht vorteilhafter für den entsandten Arbeitnehmer sind! - gilt unabhängig davon, ob die Tätigkeit Entsendeauflagen unterliegt oder nicht!
  - Ausnahme in Bezug auf Entlohnung und Mindestjahresurlaub: Montageprivileg
  - EU-weit: 11 Stunden tägliche Ruhezeit unbedingt einhalten!
- Mitführung der **A1-Bescheinigung** - verpflichtend für Mitarbeiter und Selbständige (VO (EG) Nr. 883/2004 abg. d. VO 465/ 2012) - wo möglich, A1-Bescheinigung für Mehrfachbeschäftigung nutzen!
- Entsendeauflagen und damit zusammenhängende Sanktionen im Einsatzland sollten bekannt sein!
- Die **im Einsatzland** als Nachweis der Compliance mit den arbeitsrechtlichen Vorgaben **geforderten Dokumente** sollten im Fall einer Kontrolle möglichst umgehend zugeliefert/ beschafft werden können - idealerweise Cloud-Lösung für mehrere Länder anwenden!

IV. Welche arbeitsrechtlichen Vorgaben sind bei Einsätzen in der EU anwendbar?

©pitels-fotolia.com

- ✓ Rechtliche Vorgaben, die auf Grundlage des **Luxemburger Arbeitsvertrages bzw. interner Betriebsvereinbarungen** anwendbar sind, haben weiterhin Geltung.

- ✓ **Zwingende Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen im Einsatzland** umfassen mit Umsetzung der **RL 2018/957 EU zur Änderung der RL 96/ 71 EG**:
  Rechts- oder Verwaltungsvorschriften und/ oder Bestimmungen aus für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen oder aus anwendbaren Schiedssprüchen (…)

NEW

  - **Entlohnung** (einschließlich der Überstundensätze) anstelle Mindestlohnsätzen finden alle Entlohnungsbedingungen (*Grundvergütung inkl. Entgeltbestandteile, die an die Art der Tätigkeit, Qualifikation und Berufserfahrung der AN und die Region anknüpfen sowie Zulagen, Zuschläge und Gratifikationen)* Anwendung;
  - **Bedingungen für die Unterkünfte** von Arbeitnehmern, wenn sie vom Arbeitgeber für Arbeitnehmer, die von ihrem regelmäßigen Arbeitsplatz entfernt sind, zur Verfügung gestellt werden;
  - **Zulagen oder Kostenerstattungen zur Deckung von Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten** für Arbeitnehmer, die aus beruflichen Gründen nicht zu Hause wohnen.

IV. Welche arbeitsrechtlichen Vorgaben sind bei Einsätzen in der EU anwendbar?

©pitels-fotolia.com

- ✓ **Zwingende Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen im Einsatzland,** die auf Grundlage der **RL 2018/957 EU zur Änderung der RL 96/ 71 EG** auch weiterhin gelten:

  - Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten,
  - bezahlter Mindestjahresurlaub,
  - Bedingungen für die Überlassung von Arbeitskräften durch Leiharbeitsfirmen,
  - Sicherheit, Gesundheit und Hygiene am Arbeitsplatz,
  - Schutzmaßnahmen in Zusammenhang den Arbeits- und Beschäftigungs-bedingungen von Schwangeren, Wöchnerinnen, Kindern und Jugendlichen
  - Gleichbehandlung von Frauen und Männern, Nichtdiskriminierung

IV. Welche arbeitsrechtlichen Vorgaben sind bei Einsätzen in der EU anwendbar?

©pitels-fotolia.com

- ✓ **Besonderheiten des Montageprivilegs beachten (RL 96/ 71 EG vom 16.12.1996, Artikel 3, Absatz 2):**

  Absatz 1, Unterabsatz 1 Buchstaben b) und c) (**bezahlter Mindestjahresurlaub**; **Mindestlohnsätze einschließlich der Überstundensätze**) gilt nicht für **Erstmontage- und/ oder Einbauarbeiten**, die **Bestandteil eines Liefervertrages** sind, **für die Inbetriebnahme der gelieferten Güter unerlässlich sind** und von **Facharbeitern und/ oder angelernten Arbeitern des Lieferunternehmens** ausgeführt werden, wenn die **Dauer der Entsendung acht Tage nicht übersteigt.**

  Das Montageprivileg gilt nicht für folgende Arbeiten im Baubereich: Aushub, Erdarbeiten, Bauarbeiten im engeren Sinne, Errichtung und Abbau von Fertigbau-elementen, Einrichtung oder Ausstattung, Umbau, Renovierung, Reparatur, Abbau-arbeiten, Abbrucharbeiten, Wartung, Instandhaltung (Maler- und Reinigungsarbeiten), Sanierung.

IV. Welche arbeitsrechtlichen Vorgaben sind bei Einsätzen in der EU anwendbar?

©pitels-fotolia.com

NEW

- ✓ **Entsendungen von über 12 bzw. 18 Monaten (gemäß RL 2018/957 EU)**

  Unabhängig von dem auf das Arbeitsverhältnis anwendbare Recht gelten zusätzlich zu den in Abs. 1 des vorliegenden Artikels **sämtliche anwendbaren Arbeits- und Beschäftigungs-bedingungen,** die in dem Mitgliedstaat, in dessen Hoheitsgebiet die Arbeitsleistung erbracht wird, festgelegt sind (durch Rechts- oder Verwaltungsvorschriften, durch für allgemein verbindlich erklärte Tarifverträge oder Schiedssprüche, durch Tarifverträge oder Schieds-sprüche) - außer
  - Verfahren, Formalitäten und Bedingungen für den Abschluss und die Beendigung des Arbeitsvertrags, einschließlich Wettbewerbsverboten,
  - Zusätzliche betriebliche Altersversorgungssysteme.

- ✓ **12 Monatsfrist**
  - Mit Begründung u. U. verlängerbar auf 18 Monate
  - Bei Austausch eines entsandten Mitarbeiters durch einen anderen entsandten Mitarbeiter darf die 12 bzw. 18 Monatsfrist nicht überschritten werden

IV. Welche arbeitsrechtlichen Vorgaben sind bei Einsätzen in der EU anwendbar?

©pitels-fotolia.com

Tarifverträge können insb. in folgenden Bereichen abweichende Bestimmungen im Vergleich zum Arbeitsgesetz enthalten:

- Mindestlohn/ Entlohnung (Einstufung nach Ausbildung, Berufserfahrung, Tätigkeitsfeld …)
- Zuschläge für Überstunden sowie Arbeit an Sonn- und Feiertagen,
- maximale Arbeitszeiten und zulässige jährliche Überstundenkontingente,
- Reisekostenerstattungen,
- Jahresurlaub,
- Weihnachts- und Urlaubsgeld
- Zulagen für bestimmte Tätigkeiten (z. B. Montagezulage)
- Zusatzvergütungen …

IV. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in Belgien

©pitels-fotolia.com

Kein gesetzlicher Mindestlohn aber untere Entlohnungsgrenze/ RMMM (Revenu minmum mensuel moyen garanti)

Seit 1. März 2020 gilt:

- ✓ ab 18 Jahre: 1.625,72 EUR/ Monat
- ✓ ab 19 Jahre und mindestens 6 Monate Betriebszugehörigkeit : 1.668,86 EUR/ Monat
- ✓ ab 20 Jahre und mindestens 12 Monate Betriebszugehörigkeit: 1.688,03 EUR/ Monat
- ✓ **https://www.cgslb.be/fr/le-rmmm** (Infos zum RMMM)

Entlohnungsvorgaben in den belgischen allgemeinverbindlichen Tarifverträgen

belgische Branchentarifverträge (commissions paritaires), sektorielle Tarifverträge (sous-commissions paritaires) und nationale Tarifverträge für den Privatsektor (Conseil national du Travail)

- ✓ Suche der Entlohnungsvorgaben in den commissions paritaires und den sous-commisions paritaires: www.salairesminimums.be/index.html (Banque de données des Salaires minimums)
- ✓ https://emploi.belgique.be/fr/themes/international/detachement/conditions-de-travail-respecter-en-cas-de-detachement-en-2 (Übersicht einiger ausgewählter Branchentarifverträge)
- ✓ Suche der Entlohnungsvorgaben in den nationalen Tarifverträgen: http://www.cnt-nar.be/Cct-liste.htm

IV. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in Belgien

©pitels-fotolia.com

Tarifvertragliche Vorgaben bei Mitarbeitereinsätzen in Belgien

- ✓ Es gelten nur die als allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge (conventions collectives de travail rendues obligatoires par arrêté royal)
- ✓ Es gibt nationale und sektorielle als allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge
- ✓ Ausschlaggebend für die Auswahl des sektoriellen Tarifvertrags ist die Haupttätigkeit, die das Entsendeunternehmen beim Einsatz in Belgien durchführt

Fragen zur Zuordnung des Entsendeunternehmens zur passenden Commission paritaire

- ✓ E-Mail-Anfragen an die belgische Arbeitsinspektion unter: SPOC.LabourInspection@employment.belgium.be

IV. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in Belgien

©pitels-fotolia.com

Feststellung der anwendbaren Lohnvorgaben

Suche der Entlohnungsvorgaben in den belgischen Branchentarifverträgen (commissions paritaires)

https://emploi.belgique.be/fr/themes/international/detachement/conditions-de-travail-respecter-en-cas-de-detachement-en-2

Mise à disposition de travailleurs

Conditions de travail prévues par des conventions collectives de travail rendues obligatoires par arrêté royal (sanctionnées pénalement)

Conditions de travail supplémentaires applicables à partir du 30 juillet 2020 lorsque la durée du détachement excède douze mois

Notification motivée en cas de détachement excédant douze mois

Bureaux de liaison et Inspection du travail

Travailleur occupé en Belgique par un employeur établi dans un autre pays

Travailleurs étrangers

Les conséquences du Brexit sur le marché du travail

Les conventions collectives de travail conclues au sein de ces commissions paritaires contiennent des dispositions qui visent à déterminer des bases générales pour le calcul des rémunérations, le cas échéant, selon les différents niveaux de qualification et de fonction.

L'appartenance à une commission paritaire déterminée dépend de l'activité principale de l'entreprise.
Pour connaître la commission paritaire (branche d'activités) à laquelle appartient votre entreprise, vous pouvez contacter la Direction générale Contrôle des Lois Sociales (Inspection du travail belge) : SPOC.LabourInspection@employment.belgium.be.

- Vous pouvez obtenir à titre d'exemples, des renseignements supplémentaires en consultant les documents PDF relatifs aux Commissions paritaires suivantes :
  - CP 111 Constructions métallique, mécanique et électrique (PDF, 627.93 Ko)
  - CP 118 Industrie alimentaire, sous-secteur: Conserves de viande, saucissons, salaisons, viandes fumées et produits dérivés de viande, Boyauderies (y compris le travail et la manutention des boyaux crus, secs, leur calibrage et collage), Fondoirs de graisse, Tueries de volailles, Abattoirs et ateliers de découpage de viande (PDF, 579.33 Ko)
  - CP 121 Nettoyage (PDF, 340.14 Ko)
  - CP 124 Construction (PDF, 440.03 Ko)
  - CP 126 Ameublement et industrie transformatrice du bois (PDF, 287.57 Ko)
  - SCP 140.03 Transport routier et la logistique pour compte de tiers : sous-secteur personnel roulant (PDF, 336.93 Ko)
  - CP 144 Commission paritaire de l'agriculture (à l'exception de la culture du lin, la culture du chanvre, la transformation primaire du lin et/ou du chanvre) (PDF, 298.04 Ko)
  - CP 145 Entreprises horticoles (PDF, 464.06 Ko)
  - SCP 149.01 Electriciens: installation et distribution (PDF, 334.05 Ko)
  - CP 200 Employés (PDF, 347.6 Ko)
  - CP 207 Employés de l'industrie chimique (PDF, 368.85 Ko)
  - CP 209 Employés des fabrications métalliques (PDF, 350.01 Ko)

Lorsque l'activité exercée pendant le détachement concerne une commission paritaire (branche d'activités) qui n'est pas décrite dans les documents pdf précités, une information concernant les conventions collectives de travail sectorielles applicables dans cette commission paritaire et les conditions qui sont déterminées par ces conventions collectives de travail est disponible via la page web suivante: https://www.salairesminimums.be/index.html.

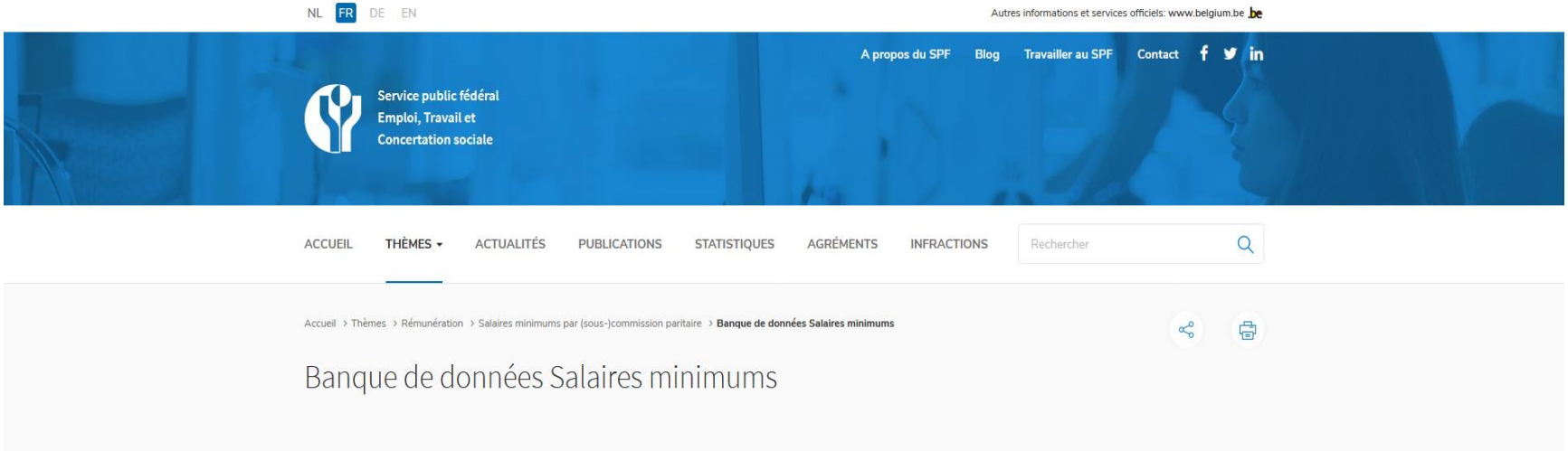
- Montants minimaux de rémunération prévus par convention collective de travail nationale (interprofessionnelle)

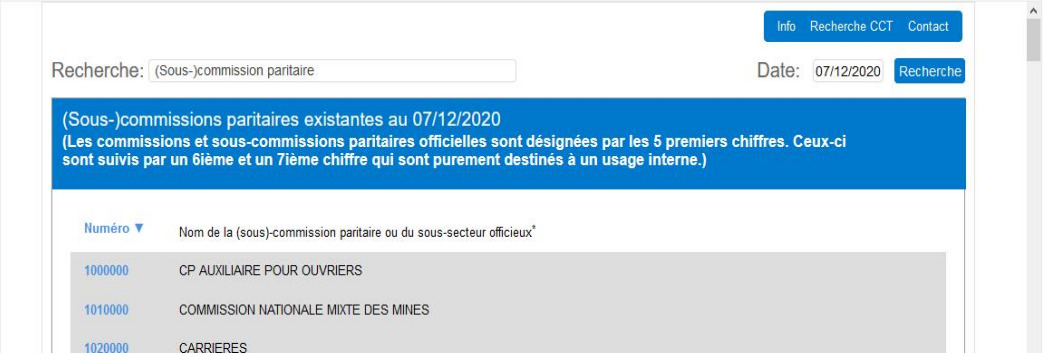
IV. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in Belgien

©pitels-fotolia.com

Feststellung der anwendbaren Lohnvorgaben

Suche der Entlohnungsvorgaben in den belgischen (sous-)Commissions paritaires in der Banque de données Salaires minimums www.salairesminimums.be/index.html





IV. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in Belgien

©pitels-fotolia.com

Feststellung der anwendbaren Lohnvorgaben

Suche der Entlohnungsvorgaben in den belgischen (sous-)Commissions paritaires

Info | Recherche CCT | Contact

Recherche: (Sous-)commission paritaire

Date: 07/12/2020 Recherche

Commission paritaire 1240000: CONSTRUCTION

imprimer

Situation au 07/12/2020 Consulter l'historique de la commission paritaire.

(Dernière adaptation: 01/10/2020)

Indexation de 0,1252435% en 10/2020, sauf pour les étudiants. Indexation des suppléments de salaire pour les heures prestées dans l'enceinte des entreprises pétrochimiques en activité, des frais de logement et de nourriture.
En cas d'indexation en application des CCT sectorielles, l'indexation est calculée sur le salaire minimum. La différence entre le salaire minimum et le salaire réel est maintenue.

Pour les entreprises où les périodes de paiement ne prennent pas cours le premier jour du mois, les adaptations salariales découlant de la liaison à l'index prennent cours à la première période de paiement suivant la modification.

Les salaires minimums ci-dessus s'appliquent aux ouvriers occupés en vertu d'un contrat de travail d'ouvrier, visé à l'article 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Pour les ouvriers soumis à l'obligation scolaire partielle il y a d'autres dispositions.
Les salaires des ouvriers occupés à bord de matériel de dragage, celui des ouvriers occupés à la déverse après confection des digues (à l'exclusion de ceux occupés à la préparation de la déverse et au surhaussement des digues), et des ouvriers occupés dans les centrales à béton qui produisent et fournissent du béton préparé à des tiers, sont régis par d'autres conventions que celle dont les salaires sont ici mentionnés.

Pour le présent barème salarial, les salaires des jeunes ont été maintenus. Des salaires sectoriels pour les étudiants sont d'application. Eu égard à sa nature supplétive, la CCT n°50 du CNT n'est pas nécessaire.

TABLE DES MATIÈRES

1. SALAIRES : MAJEURS
2. SALAIRES : JEUNES SOUMIS A L'OBLIGATION SCOLAIRE PARTIELLE
3. SALAIRES : ETUDIANTS
4. SALAIRES : PRIMES
5. SALAIRES : INDEMNITÉS DE NOURRITURE ET LOGEMENT

DOCUMENTS

- Champ de compétence (84.85 KB)
- Classification des fonctions (575.08 KB)
- Ancienneté (297.58 KB)
- Durée du travail (372.73 KB)
- Primes/Indemnités (83.32 KB)

CCT CONCERNANT LES SALAIRES BARÈMIQUES

- rémunération du personnel ouvrier soumis à l'obligation scolaire partielle
- conditions de travail et de rémunération
- barèmes des salaires sectoriels
- catégories d'ouvriers
- barèmes des salaires sectoriels
- barèmes
- barèmes des salaires

IV. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in Belgien

©pitels-fotolia.com

Entlohnungsvorgaben (rémunération) einiger Branchentarifverträge:

- ✓ Hoch- und Tiefbau (Construction): 14,74 EUR - 21,28 EUR
- ✓ Metallbau, mechanische und elektrische Konstruktionen (Constructions métallique, mécanique et électrique): 12,42 EUR/ 13,20 EUR - 20,90 EUR
  Vorsicht: regionale Einstufungen!
- ✓ Elektriker (Électriciens: installation et distribution): 13,58 EUR - 21,48 EUR
- ✓ (…)

Zudem diverse weitere Entlohnungsvorgaben unter Prämien/ Zulagen (primes/ indemnités)

IV. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in Belgien

©pitels-fotolia.com

Einhaltung der gesetzlichen Wochenarbeitszeiten und Mindestruhezeiten

- ✓ Reguläre Arbeitszeit: 8 Stunden/ Tag, 38 Stunden/ Woche
  39 Stunden/ Woche und 6 zusätzliche Ruhetage
  40 Stunden/ Woche und 12 zusätzliche Ruhetage
- ✓ Mindestruhezeiten 11 Stunden/ Tag, 35 Stunden/ Woche (ununterbrochen);
- ✓ Pause nach 6 Stunden;
- ✓ Die Branchentarifverträge (commissions paritaires), die sektoriellen Tarifverträge (sous-commissions paritaires) sowie auch die nationalen Tarifverträge für den Privatsektor können abweichende Vorgaben zu den Arbeitszeiten vorsehen:
  - https://emploi.belgique.be/fr/themes/international/detachement/conditions-de-travail-respecter-en-cas-de-detachement-en-2
  - www.salairesminimums.be/index.html
  - http://www.cnt-nar.be/Cct-liste.htm

IV. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in Belgien

©pitels-fotolia.com

Grundsätzlich verboten (aber Ausnahmen möglich!)

- ✓ Arbeit, die über die reguläre Arbeitszeit hinausgeht
- ✓ Arbeit, die über die auf die Arbeitnehmer anwendbaren sonstigen Bestimmungen (tarifvertragliche Regelungen) hinausgeht
- ✓ Arbeit an Sonn- und Feiertagen
  https://emploi.belgique.be/fr/themes/international/detachement/conditions-de-travail/duree-du-travail-et-temps-de-repos/repos-du (Informationen zu Ausnahmen vom Arbeitsverbot an Sonntagen)
  https://emploi.belgique.be/fr/themes/international/detachement/conditions-de-travail-respecter-en-cas-de-detachement-en-3 (Informationen zu Ausnahmen vom Arbeitsverbot an Feiertagen)
- ✓ Arbeit vor 6.00 Uhr und nach 20.00 Uhr (Nachtarbeit)
  https://emploi.belgique.be/fr/themes/international/detachement/conditions-de-travail-respecter-en-cas-de-detachement-en-12 (Informationen zu Ausnahmen vom Nachtarbeitsverbot)

IV. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in Belgien

©pitels-fotolia.com

Ausnahmen von der regulären Arbeitszeit

- ✓ Maximale Arbeitszeit: 11 Stunden/ Tag, 50 Stunden/ Woche
- ✓ In einer Referenzperiode von 3 Monaten darf die wöchentliche Arbeitszeit von 38 Stunden (bzw. die im Tarifvertrag festgelegte Höchstarbeitszeit) nicht überschritten werden.

Ausnahme per gesetzlicher Regelung

- ✓ Schichtarbeit (11 Stunden/ Tag, 50 Stunden/ Woche)
- ✓ durchgehende Arbeit aus technischen Gründen (12 Stunden/ Tag, 50 Stunden/ Woche bzw. 56 Stunden/ Woche sofern die Arbeit auf 7 Tage à 8 Stunden verteilt ist)

Ausnahme aufgrund einer Genehmigung per arrêté royal

- ✓ 11 Stunden/ Tag, 50 Stunden/ Woche
- ✓ für Branchen oder Aktivitäten, in denen die gesetzliche Arbeitszeit nicht eingehalten werden kann
- ✓ für vorbereitende oder zusätzliche Arbeiten, die außerhalb der üblichen Produktionszeiten stattfinden müssen

IV. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in Belgien

©pitels-fotolia.com

Ausnahmen von der regulären Arbeitszeit

Baubranche (C.P. n° 124)

- ✓ maximal 9 Stunden/ Tag, 45 Stunden/ Woche im Sommer oder während Arbeitsspitzen
- ✓ Jährliches Überstundenkontingent: 180 Stunden
- ✓ Genehmigung der Délégation syndicale bzw., wenn keine Délégation syndicale existiert, Information an den Präsidenten der zuständigen Commission paritaire

Zeitweilige Ausnahmen (1)

- ✓ maximal 11 Stunden/ Tag, 50 Stunden/ Woche
- ✓ entweder **Genehmigung per arrêté royal** (Transport, Be- und Entladung; Sektoren, die mit schnell verderblichen Waren handeln; für Arbeiten, deren Dauer naturgemäß nicht klar bestimmt werden kann …)
- ✓ oder **Genehmigung durch die Délégation syndicale und den zuständigen Chef-Arbeitsinspektor** - wenn keine Délégation syndicale existiert ist die Genehmigung des Chef-Arbeitsinspektors ausreichend (im Falle eines außergewöhnlichen Arbeitsanstiegs)

IV. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in Belgien

©pitels-fotolia.com

Ausnahmen von der regulären Arbeitszeit

Zeitweilige Ausnahmen (2)

Dringende Einsätze aufgrund eines unvorhersehbaren Ereignisses

- ✓ maximal 11 Stunden/ Tag und 50 Stunden/ Woche
- ✓ Per vorheriger Genehmigung durch die zuständige Délégation syndicale sowie Information des örtlich zuständigen Chef-Arbeitsinspektors

Notfalleinsätze (force majeure)

- ✓ maximal 11 Stunden/ Tag und 50 Stunden/ Woche
- ✓ keine vorherige Genehmigung nötig
- ✓ Einsätze im Nachgang zu einem Unfall oder zur Vermeidung eines drohenden Unfalls, dringende Arbeiten an Maschinen oder sonstigem Arbeitsmaterial (im eigenen Unternehmen oder im Auftrag eines Dritten)

Kontaktdaten: belgisches Verbindungsbüro für Entsendung und belgische Arbeitsinspektion

https://emploi.belgique.be/fr/themes/international/detachement/bureaux-de-liaison-et-inspection-du-travail

IV. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in Belgien

©pitels-fotolia.com

Zuschläge für Überstunden sowie Arbeit an Sonn- und Feiertagen (vorbehaltlich tarifvertraglicher Abweichungen)

- ✓ Kompensation von Mehrarbeit: meistens Zeitausgleich, so dass in einer Referenzperiode von drei Monaten (bzw. per arrêté royal, Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung bis zu einem Jahr) 38 Stunden nicht überschritten werden
- ✓ Überstundenzuschlag gilt grundsätzlich bis auf wenige Ausnahmen für Arbeiten über 9 Stunden/ Tag und 40 Stunden/ Woche (bzw. die im Tarifvertrag festgelegten Grenzwerte)
- ✓ Überstunden: 50 % Zuschlag
- ✓ Arbeit an Sonn- und Feiertagen: 100 % Zuschlag
- ✓ Überstundenaufschläge inkl. tarifvertraglicher Vorgaben gelten nicht für Führungskräfte

IV. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in Belgien

©pitels-fotolia.com

Gesetzliche Feiertage in Belgien

- Neujahrstag
- Ostermontag
- 1. Mai
- Christi Himmelfahrt
- Pfingstmontag
- 11. Juli (nur in Flandern)
- 21. Juli Nationalfeiertag
- Maria Himmelfahrt
- 27. September (nur in Wallonien)
- Allerheiligen
- 11. November (Waffenstillstandstag 1918)
- 1. Weihnachtstag (25. Dezember)

IV. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in Belgien

©pitels-fotolia.com

Weitere Vorgaben - Mindestjahresurlaub

- ✓ Bezahlter Jahresurlaub 24 Tage
- ✓ ggf. längere Urlaubszeiten in allgemeinverbindlichen Tarifverträgen
- ✓ Weitere Informationen zum Mindestjahresurlaub in Belgien:

https://emploi.belgique.be/fr/themes/international/detachement/conditions-de-travail-respecter-en-cas-de-detachement-en-4

Weitere Informationen zum belgischen Arbeitsrecht

- www.international.socialsecurity.be
- https://emploi.belgique.be/fr/themes/international/detachement/conditions-de-travail-respecter-en-cas-de-detachement-en-belgique?id=6224
- www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi.pl
- www.droitbelge.be/
- www.cbbl-lawyers.de

V. Kurzüberblick Besteuerung von Grenzpendlern

V. Kurzüberblick - Besteuerung von Grenzpendlern

Wo sind Grenzpendler steuerpflichtig?

- Auch Grenzpendler sind **mit ihrem Welteinkommen in ihrem Ansässigkeitsstaat steuerpflichtig** (unbeschränkte Steuerpflicht) - d. h. alle im Ansässigkeitsstaat gearbeiteten Tage sind grundsätzlich auch im Ansässigkeitsstaat steuerpflichtig. Aber bilaterale Verständigungsvereinbarungen sehen **Bagatellregelungen** vor!
- Die Tage, an denen Grenzpendler aus Deutschland, Belgien oder Frankreich in Luxemburg arbeiten, sind nach Maßgabe des **Tätigkeitsstaatprinzips** in Luxemburg zu versteuern (beschränkte Steuerpflicht)!

V. Kurzüberblick - Besteuerung von Grenzpendlern

Welche Ausnahmen sehen die Bagatellregelungen vor?

- Erst wenn **deutsche** Grenzpendler **mehr als 19 Tage** (Zähltage) im Jahr in Deutschland oder einem anderen EU-Land außer Luxemburg arbeiten, sind diese Tage ab dem ersten Tag in Deutschland zu versteuern (Welteinkommensprinzip).
- Erst wenn **belgische** Grenzpendler **mehr als 34 Tage** (Zähltage) im Jahr in Belgien oder einem anderen EU-Land außer Luxemburg arbeiten, sind diese Tage ab dem ersten Tag in Belgien zu versteuern (Welteinkommensprinzip)
- Frankreich: Toleranzgrenze von **29 Tagen** soll für **französische** Grenzpendler eingeführt werden!

V. Kurzüberblick - Besteuerung von Grenzpendlern

Beispiele zum Umgang mit den Bagatellregelungen

19 Arbeitstage DE/ Drittstaaten
201 Arbeitstage LU

Besteuerungsrecht zu 100% in LU

20 Arbeitstage DE/ Drittstaaten
200 Arbeitstage LU

Besteuerungsrecht: 200/220 in LU, 20/220 in DE

30 Arbeitstage DE/ Drittstaaten
20 Tage krank
90 Tage Mutterschutz
80 Arbeitstage LU

Besteuerungsrecht: 190/220 in LU, 30/220 in DE

VI. Kurzüberblick Mehrwertsteuer

VI. Kurzüberblick Mehrwertsteuer

Wie hoch ist der Mehrwertsteuersatz in Belgien?

- Normalsatz: 21 %
- ermäßigter Mehrwertsteuersatz: 6 %
  - Arbeiten an privat genutzten Immobilien, die älter als 10 Jahre sind;
  - Umbau, Renovierung, Einbau von Heizungen und sanitären Anlagen, Elektroinstallationen, Bodenbeläge, Tapezierarbeiten …
  - Schriftliches Dokument des privaten Auftraggebers mit Bestätigung der privaten Nutzung und Angaben des Alters der Immobilie nötig!
  - Weitere Informationen: https://finances.belgium.be/fr/particuliers/habitation/renovation/#q2
- Möglichkeit der Beantragung einer vorübergehenden Mehrwertsteuernummer für einmalige/ gelegentliche Tätigkeiten
  - Antrag Nr. 604A
  - Handelsregisterauszug, Handwerksrollenauszug oder Gewerbeanmeldung
  - Einzureichen bei Bureau Central de la TVA pour Assujetis Etrangers (BCAE) - Kontrolldienst Demonstrationen/ Messe und Personenbeförderung

VI. Kurzüberblick Mehrwertsteuer

Wo wird in Belgien eine Mehrwertsteuernummer beantragt

Bureau Central de la TVA pour Assujetis Etrangers (BCAE)

Boulevard du Jardin Botanique 50, boîte 3625, 18 étage R

B-1000 Brussel

Tel.: 0032/ 2 / 5777 40-50 oder -60

E-Mail: contr.tva.bcae@minfin.fed.be

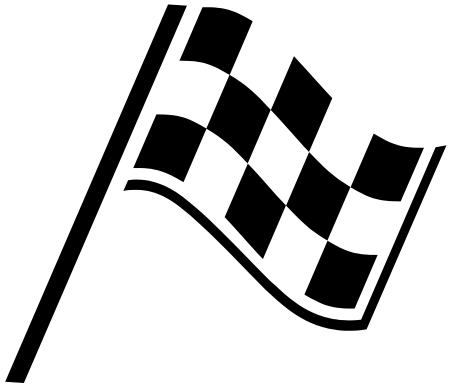
Registrierungsformular 604 A

Mitarbeitereinsätze in Belgien

©koya979-fotolia.com

©Coloures-Pic-fotolia.com

Mitarbeitereinsätze in Belgien



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Weitere Informationen:

www.eic-trier.de

www.abc-rlp.de

www.info-weltweit.de