

# Leitfaden für Arbeitnehmerentsendungen nach **Belgien**



2. Ausgabe – Juni 2021



Die 1993 gegründete Plattform EURES (Abkürzung für EUROpean Employment Services) ist ein Kooperationsnetzwerk zwischen der Europäischen Kommission, den verschiedenen öffentlichen Arbeitsverwaltungen und sonstigen Handlungsträgern auf regionaler, staatlicher oder internationaler Ebene.

Die Bündelung der Ressourcen der Mitglied- und Partnerorganisationen von EURES bildet eine solide Basis, die es dem Netzwerk EURES ermöglicht, den Arbeitnehmern und Arbeitgebern des Europäischen Wirtschaftsraumes hochwertige Leistungen anzubieten.

Das Ziel des Netzwerkes EURES besteht in der Information von Arbeitnehmern, Arbeitsuchenden, Studierenden und Arbeitgebern über die Lebens- und Arbeitsbedingungen in den Ländern des Europäischen Wirtschaftsraumes sowie in der Förderung der Arbeitnehmerfreizügigkeit in diesem Raum.

In diesem Interesse veröffentlicht das Dokumentationszentrum EURES / Frontaliers Grand Est (Vereinigung zur Förderung der grenzüberschreitenden Berufsmobilität) regelmäßig praktische Informationen über die soziale Situation in Deutschland, Belgien, Frankreich und Luxemburg, insbesondere über seine Website [www.frontaliers-grandest.eu](http://www.frontaliers-grandest.eu).

Das Ziel des vorliegenden Leitfadens besteht in der Information von Arbeitgebern sowie von Arbeitnehmern über die Gesetzgebung in Bezug auf Arbeitnehmerentsendungen nach Belgien.

Dieser Leitfaden enthält nur allgemeine Informationen.

Ausführlichere Erläuterungen erhalten Sie bei den zuständigen Organen, deren Kontaktdaten am Ende des Leitfadens aufgelistet sind.

## **ZIEL UND INHALT DES LEITFADENS**

Der Leitfaden für Arbeitnehmerentsendungen nach Belgien bietet einen Gesamtüberblick über die geltenden Gesetze, die auf nach Belgien entsandte Arbeitskräfte anwendbar sind.

Mithilfe aktualisierter Informationsblätter über ordnungspolitische Angaben, die Veränderungen unterliegen, wird diese Veröffentlichung regelmäßig vervollständigt. Wir hoffen, auf diese Weise zur Qualität der Broschüre beitragen zu können und dem Leser ein praktisches, effizientes und immer aktuelles Handwerkszeug zur Verfügung zu stellen.

Wenn Sie ausführlichere Informationen benötigen oder spezifische Fragen haben, wenden Sie sich bitte an die EURES-Berater und an die am Ende der Broschüre aufgeführten Organisationen.

## **HINWEIS**

Die in diesem Leitfaden enthaltenen Auskünfte sind ausschließlich für die private Nutzung bestimmt und dienen lediglich der Information. Sie können deshalb nicht als rechtsverbindlich betrachtet werden.

Die in dieser Broschüre enthaltenen Auszüge aus Gesetzen und Ordnungsvorschriften werden ausschließlich zur Information wiedergegeben. Infolgedessen ergeben sich daraus nur jene Rechte und Pflichten, die aus den offiziell verabschiedeten und veröffentlichten, einzelstaatlichen Rechtstexten hervorgehen. Allein Letztere sind verbindlich.

Die von dieser Broschüre vermittelten Informationen besitzen ausschließlich allgemeine Gültigkeit und beziehen sich nicht auf die individuelle Situation einer natürlichen oder juristischen Person. Das Dokumentationszentrum EURES / Frontaliers Grand Est und seine Sponsoren können dafür nicht haftbar gemacht werden.

Selbst wenn unser Ziel in der Weitergabe aktueller und inhaltlich richtiger Informationen besteht, können wir keine Garantie für das Ergebnis übernehmen, da die behandelten Themen häufig von Gesetzesänderungen betroffen sind.



<b>ALLGEMEINE EINFÜHRUNG</b> .....	<b>4</b>
Einfluss des Gemeinschaftsrechtes .....	4
<b>TEIL 1: DER ENTSENDUNG VORAUSGEHENDE FORMALITÄTEN</b> .....	<b>5</b>
1. Vorschriften im Zusammenhang mit der Erbringung einer Dienstleistung in Belgien .....	5
2. Vorschriften im Zusammenhang mit einer Arbeitnehmerentsendung nach Belgien .....	7
3. Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis .....	8
4. Kontrollen und Sanktionen .....	8
<b>TEIL 2: ARBEITSRECHT</b> .....	<b>9</b>
I. GEMEINSCHAFTSREGELUNG .....	9
A – Einführung .....	9
B – Definition und Rahmenbedingungen der Arbeitnehmerentsendung im arbeitsrechtlichen Sinn .....	11
C – Welche Arbeitnehmer können entsandt werden? .....	11
II. IN BELGIEN GELTENDE VORSCHRIFTEN .....	12
A – Definition des entsandten Arbeitnehmers .....	12
B – Verbindliche Regeln (für die ersten zwölf Monate der Entsendung) .....	12
<b>TEIL 3: SOZIALSCHUTZ DES ENTSANDTEN ARBEITNEHMERS</b> .....	<b>13</b>
I. GESETZLICHER RAHMEN .....	13
A – Das Entsendungskonzept .....	13
B – Anwendungsbedingungen in Verbindung mit der Tätigkeit des entsendenden Unternehmens .....	13
C – Anwendungsbedingungen in Verbindung mit der Ausübung der Arbeit .....	14
D – Anwendungsbedingungen in Verbindung mit der Entsendungsdauer .....	15
E – Sozialversicherungsansprüche des entsandten Arbeitnehmers .....	16
F – Formalitäten .....	18
II. DIE VORGEGEHENEN FORMALITÄTEN IN BELGIEN .....	19
A – Die Anmeldung der Entsendung nach Belgien .....	19
B – Die anzugebenden Informationen .....	20
C – Rolle der Kontaktperson .....	21
D – Meldenachweis .....	21
E – Sanktionen bei Verstößen .....	21
<b>TEIL 4: VERSTEUERUNG DER LÖHNE UND GEHÄLTER DES ENTSANDTEN ARBEITNEHMERS</b> .....	<b>23</b>
I. BESTIMMUNG DES BESTEUERUNGSLANDES .....	23
A – Einführung .....	23
B – Bestimmung des für die Besteuerung der Löhne und Gehälter des entsandten Arbeitnehmers zuständigen Staates .....	23
II. DAS STEUERWESEN IN BELGIEN .....	25
A – Besteuerung entsandter Arbeitnehmer mit Steuerwohnsitz im Herkunftsland, deren Entsendungszeitraum in Belgien mehr als 183 Tage umfasst .....	25
B – Steuerliche Sonderregelung für nach Belgien entsandte Führungskräfte .....	26
<b>HILFREICHE ADRESSEN</b> .....	<b>28</b>



Die Arbeitnehmerentsendung besteht in der vorübergehenden Versetzung **eines Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber**:

- › an einen Ausübungsort, der von dem im Vertrag festgelegten Ort abweicht;
- › für einen begrenzten Zeitraum;
- › mit Aufrechterhaltung **eines Unterordnungsverhältnisses** zum entsendenden Unternehmen.

Die Entsendung eines Arbeitnehmers ins Ausland wirkt sich auf drei bestimmte Bereiche aus:

- › **auf die Sozialversicherung**: In welchem Land ist der Arbeitnehmer sozialversichert und welche Maßnahmen müssen vom Arbeitgeber ergriffen werden?
- › **auf das Arbeitsrecht**: Welches Recht ist während der Tätigkeit des Arbeitnehmers im Ausland auf ihn anwendbar?
- › **auf das Steuerrecht**: In welchem Land wird der Arbeitnehmer besteuert?

Bitte beachten Sie, dass die „Entsendungskonzepte“ in diesen drei Bereichen voneinander unabhängig **sind**.

Es ist möglich, dass ein Arbeitnehmer aus sozialversicherungsrechtlicher Perspektive als entsandt gilt, nicht aber in steuerlicher Hinsicht.

## Einfluss des Gemeinschaftsrechtes

Das Gemeinschaftsrecht spielt eine entscheidende Rolle, da die Anwendungsbedingungen der Entsendungsregelung im Bereich der Sozialversicherung **durch die Verordnung EG Nr. 883/2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit bestimmt werden**.

Bezüglich des auf den entsandten Arbeitnehmer angewandten Arbeitsrechtes dient die Richtlinie 96/71 in ihrer durch die Richtlinie (EU) 2018/957 vom 28. Juni 2018 geänderten Fassung im gesamten EU-Gebiet als gesetzlicher Rahmen.

Im Gegensatz dazu wird der steuerliche Bereich durch bilaterale Steuerabkommen zur Vermeidung einer Doppelbesteuerung geregelt.

# TEIL 1: DER ENTSENDUNG VORAUSGEHENDE FORMALITÄTEN



Der Dienstleister (Unternehmen, Handwerker, Selbstständiger usw.) kann sich in das Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaates begeben, um dort eine Dienstleistung industrieller, gewerblicher, handwerklicher oder freiberuflicher Art zu erbringen und zu diesem Zweck zur Entsendung seiner Beschäftigten veranlasst sein.

Dennoch unterliegt die Dienstleistungsfreiheit einem festgelegten gesetzlichen Rahmen und bestimmten Formalitäten.

Es ist angebracht, sich zu informieren und in Bezug auf die Voranmeldung die Vorschriften des Staates, in dem die Dienstleistung erbracht wird, zu befolgen.

In jedem Mitgliedstaat wurden einheitliche Anlaufstellen eingerichtet, damit die Dienstleistungserbringer **unkompliziert verständliche Informationen über die erforderlichen Formalitäten erhalten** und alle behördlichen **Formalitäten auf elektronischem Weg erfüllen können**<sup>1</sup>.

## 1. Vorschriften im Zusammenhang mit der Erbringung einer Dienstleistung in Belgien

Die ordnungspolitischen Regelungen in Belgien sehen bestimmte Pflichten für Unternehmen vor, die zeitweilig in diesem Land Dienstleistungen erbringen. Sie können sich an eine belgische zentrale Anlaufstelle für alle Fragen zu Genehmigungen und Erlaubnissen in Belgien wenden:

<https://economie.fgov.be/fr/themes/entreprises/creer-une-entreprise/demarches-pour-creer-une/demarches-aupres-dun-guichet#:V-J3y0lflMw>

### ■ Die Bescheinigung der „unternehmerischen Fähigkeiten“

In Belgien wird zwischen zwei Kategorien von Tätigkeiten unterschieden: **Zwischen reglementierten Tätigkeiten und nicht reglementierten Tätigkeiten**<sup>2</sup>.

Für die reglementierten Berufe wird die Bescheinigung der „unternehmerischen Fähigkeiten“ verlangt. Die Ausstellung erfolgt bei Nachweis von Fach- und Managementkompetenzen durch einen entsprechenden Abschluss oder eine ausreichende Berufserfahrung.

<sup>1</sup> Europäisches Portal der einheitlichen Ansprechpartner unter: [https://ec.europa.eu/growth/single-market/single-market-services/services-directive/practice/points-single-contact\\_fr](https://ec.europa.eu/growth/single-market/single-market-services/services-directive/practice/points-single-contact_fr)

Ausführlichere Informationen erhalten Sie im Beratungszentrum des Wirtschaftsministeriums:

### **Centre d'assistance**

SPF Economie, PME, Classes moyennes et Energie

(FÖD Wirtschaft, KMB, Mittelstand und Energie)

Direction générale Politique des P.M.E. – Service Professions intellectuelles et Législation

(Generaldirektion Politik der KMB – Dienststelle Akademische Berufe und Gesetzgebung)

North Gate- 4e étage

Bd du Roi Albert II, 16

B-1000 BRUXELLES

Tel. +32 (0)2 277 91 51

E-Mail: [BE\\_ASSIST@economie.fgov.be](mailto:BE_ASSIST@economie.fgov.be)

Online-Antrag:

<https://be-assistance.atlassian.net/servicedesk/customer/portal/3/group/5/create/25>

Auch nicht reglementierte Tätigkeiten können bestimmten Maßnahmen unterliegen. In der Wallonischen Region und in der Region Brüssel-Hauptstadt muss jede Person, die eine gewerbliche oder handwerkliche Tätigkeit ausüben möchte, ausreichende Management-Grundkenntnisse nachweisen. Diese Pflicht betrifft Staatsangehörige der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes oder der Schweiz, die eine Bescheinigung aus ihrem Herkunftsland vorlegen müssen (Berufspraxis oder Berufsausbildung).

Ausführlichere Informationen unter:

[https://www.belgium.be/de/wirtschaft/unternehmen/gruendung/wichtige\\_schritte](https://www.belgium.be/de/wirtschaft/unternehmen/gruendung/wichtige_schritte)

### ■ Beantragung einer Mehrwertsteuernummer

Wenn Sie im belgischen Hoheitsgebiet eine Tätigkeit ausüben, unterliegen Sie möglicherweise der in Belgien geltenden Mehrwertsteuer. – Diese muss auf den Rechnungen, die Sie Ihren Kunden ausstellen, ausgewiesen werden.

Um alles Wissenswerte über die Mehrwertsteuer zu erfahren, wenden Sie sich an die zuständige Behörde<sup>2</sup>:

Bureau Central de la TVA pour assujettis étrangers

(Mehrwertsteuer-Zentralbüro für ausländische Steuerpflichtige)

Tour des Finances

Boulevard du Jardin Botanique, 50

B-1000 Bruxelles

Internet: <https://eservices.minfin.fgov.be/myminfin-web/pages/fisconet>

Tel. +32 / 0257 257 57

In Belgien liegt der normale Mehrwertsteuersatz bei 21 %. Es gibt jedoch für bestimmte Waren- und Dienstleistungskategorien vorteilhaftere Sätze von 6 % und 12 %.

Informationen über die Mehrwertsteuer finden Sie unter den folgenden Adressen des Föderalen Öffentlichen Dienstes der Finanzen:

> <https://finances.belgium.be/fr>

> [www.fisconet.be](http://www.fisconet.be).

<sup>2</sup> Reglementierten Tätigkeiten sind unter diesem Link verfügbar:

[https://www.belgium.be/fr/economie/entreprise/professions\\_reglementees](https://www.belgium.be/fr/economie/entreprise/professions_reglementees)

<sup>3</sup> FAQ: [https://finances.belgium.be/fr/independants\\_professions\\_liberales/entrepreneurs-etrangers](https://finances.belgium.be/fr/independants_professions_liberales/entrepreneurs-etrangers)

## ■ Beantragung der Berufskarte für ausländische Staatsangehörige (Nicht-EU-Bürger) – für Selbstständige

Hierbei handelt es sich um eine zusätzliche Formalität für ausländische Staatsangehörige aus Drittstaaten, die im belgischen Hoheitsgebiet eine selbstständige Tätigkeit ausüben möchten oder sich als natürliche Person oder Vertreter eines Unternehmens oder einer Vereinigung (bezahlte oder unentgeltliche Vertretung) niederlassen möchten.

Folgende Kriterien wurden als Voraussetzung für den Erhalt dieser Karte festgelegt:

- die Aufenthaltsberechtigung,
- die Einhaltung der ordnungspolitischen Verpflichtungen und insbesondere jener, welche die Tätigkeit betreffen,
- die Bedeutung<sup>4</sup>Ihres Projektes für Belgien.

### **Eine solche Karte kann bei folgenden Stellen beantragt werden:**

- bei der diplomatischen oder konsularischen Vertretung Belgiens in Ihrem Wohnsitzland,
- beim Unternehmensschalter<sup>5</sup>, wenn Sie eine gültige „Eintragungsbescheinigung Muster A“ oder „Bescheinigung der Eintragung im Ausländerregister“ besitzen.

Die maximale Gültigkeitsdauer der Berufskarte beträgt 5 Jahre. Beachten Sie jedoch, dass die erste Karte in der Regel für zwei Jahre auf Probe ausgestellt wird.

Wenn Sie die vorgeschriebenen sozialen und steuerlichen Verpflichtungen erfüllt haben, kann sie verlängert werden.

Besuchen Sie für die Wallonische Region folgende Seite des Öffentlichen Dienstes der Wallonie:

<http://emploi.wallonie.be/home/travailleurs-etrangers/carte-professionnelle.html>

## **2. Vorschriften im Zusammenhang mit einer Arbeitnehmerentsendung nach Belgien**

- Vorbereitung der A1-Formulare der Sozialversicherung und der Krankenkasse für alle Arbeitnehmer, die entsandt werden sollen.
- Vor dem tatsächlichen Beginn jeder Entsendung muss zwingend eine „Limosa“<sup>6</sup>-Vor Anmeldung über einen elektronischen Dienst ausgefüllt werden.

Informieren Sie sich über diese Aspekte in TEIL III – Sozialschutz.



<sup>4</sup> Diese Bedeutung richtet sich nach dem wirtschaftlichen Nutzen, d. h.: Erfüllung eines wirtschaftlichen Bedarfs, Schaffung von Arbeitsplätzen, nützliche Investitionen, Auswirkungen auf die im belgischen Hoheitsgebiet niedergelassenen Unternehmen usw.

<sup>5</sup> Ein Unternehmensschalter ist eine einheitliche Anlaufstelle für Unternehmen. Er übernimmt zahlreiche Aufgaben, für die die Unternehmen früher mehrere Instanzen aufsuchen mussten.

<sup>6</sup> Online-Plattform für Arbeitnehmerentsendungen.

### 3. Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis

Der entsandte Arbeitnehmer (mit oder ohne EU-Bürger-Status) muss sich bei der belgischen Gemeindeverwaltung des Ortes, an dem er sich zeitweilig aufhalten soll, melden, um einen befristeten Aufenthaltstitel zu erhalten.

Ein Aufenthalt von EU-Bürgern von weniger als 3 Monaten unterliegt nicht der Pflicht zur Beantragung einer Aufenthaltserlaubnis. Nur eine Bescheinigung der Eintragung im Ausländerregister bzw. Bevölkerungsregister je nach Fall wird verlangt.

**Drittstaatsangehörige benötigen jedoch eine Aufenthaltserlaubnis.**

Ausführlichere Informationen hierzu finden Sie bei der Generaldirektion des Ausländeramtes: <https://dofi.ibz.be/fr> oder <https://dofi.ibz.be/en> (englisch)

Drittstaatsangehörige, die in das belgische Hoheitsgebiet entsandt werden, sind von der Arbeitserlaubnis befreit, jedoch unter der Voraussetzung, dass **folgende Bedingungen gleichzeitig erfüllt sind**<sup>7</sup>:

- der Drittstaatsangehörige besitzt in seinem Wohnsitzstaat eine Aufenthaltserlaubnis für einen Zeitraum von mehr als 3 Monaten;
- er muss für einen Zeitraum, der mindestens der Dauer der in Belgien zu erbringenden Leistung entspricht, in dem Staat des EWR, in dem er wohnt, ordnungsgemäß zur Arbeit berechtigt sein;
- er muss einen ordnungsgemäß abgeschlossenen Arbeitsvertrag besitzen;
- der Arbeitnehmer muss von einem Unternehmen, das in einem Mitgliedstaat des Europäischen Wirtschaftsraumes niedergelassen ist, beschäftigt werden.

Wenn nicht alle diese Bedingungen erfüllt sind, muss der Drittstaatsangehörige vor der Entsendung bei der zuständigen belgischen Behörde eine Arbeitserlaubnis beantragen.

Ausführlichere Informationen:

<http://emploi.wallonie.be/home/travailleurs-etrangers/permis-de-travail.html>

### 4. Kontrollen und Sanktionen

Berechtigt zur Durchführung von Kontrollen sind folgende Institutionen: Die Kontrolleure und Prüfer des Sozialen Inspektionsdienstes des Föderalen öffentlichen Dienstes Soziale Sicherheit, der Generaldirektion Kontrolle der Sozialgesetze oder des Wohlbefindens bei der Arbeit (Föderalen Öffentlichen Dienstes Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung), die Kontrolleure und Prüfer der öffentlichen Arbeitsverwaltungen, des LSS / RSZ oder des LISVS / RSVZ. Zusammenarbeitsvereinbarungen mit ihren Kollegen des Herkunftslandes der entsandten Arbeitnehmer können bestehen.

Bei Nichteinhaltung der vorausgehenden behördlichen Formalitäten und der Bestimmungen der öffentlichen Ordnung (Arbeitsrecht – siehe Teil II) können Bußgelder und strafrechtliche Sanktionen verhängt werden und die Baustelle kann geschlossen werden.

**Ausführlichere Informationen:**

<https://emploi.belgique.be/fr/themes/international/detachement/conditions-de-travail-respecter-en-cas-de-detachement-en-9>

<sup>7</sup> Art. 2, 14<sup>o</sup> des Königlichen Erlasses vom 9. Juni 1999.





### I. GEMEINSCHAFTSREGELUNG

#### A - Einführung

Arbeitgeber und Arbeitnehmer können selbst bestimmen, welchem Recht sie den Arbeitsvertrag unterstellen<sup>8</sup>. Wenn keine Wahl durch die Parteien erfolgt, unterliegt der Arbeitsvertrag dem Gesetz des Staates, **in dem der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Tätigkeit ausübt**, und dies gilt „selbst wenn er zeitweilig in ein anderes Land entsandt wird“<sup>9</sup>.

Zwei europäische Richtlinien<sup>10</sup> verpflichten die Mitgliedstaaten zur Gewährleistung eines „Kerns zwingender Bestimmungen über ein Mindestmaß an Schutz“ zugunsten der in ihr Hoheitsgebiet entsandten Arbeitnehmer. In diesem Sinne muss jedes in einem Mitgliedstaat niedergelassene Unternehmen, das auf dem Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaates eine Dienstleistung erbringt und zu diesem Zweck Arbeitnehmer entsendet, **ein Paket an Mindestregeln, die im Aufnahmestaat gelten**, einhalten.

Die geänderte Richtlinie 96/71 legt eine Liste der von diesem Mindestschutz betroffenen Bereiche fest<sup>11</sup>.

Folgende Bereiche gehören dazu:

- > Arbeitszeit,
- > Erholungszeit und bezahlte Urlaube,
- > Vergütung,
- > Sicherheit, Gesundheitsschutz und Hygiene am Arbeitsplatz,
- > Gleichstellung von Mann und Frau,
- > Grundsatz der Nichtdiskriminierung,
- > Bedingungen der Arbeitnehmerüberlassung, insbesondere durch Zeitarbeitsunternehmen,
- > Schutzmaßnahmen für schwangere Frauen, Frauen nach der Entbindung, Jugendliche und Kinder,
- > Unterbringungsbedingungen, wenn vom Arbeitgeber eine Unterkunft angeboten wird,
- > Beihilfen und Erstattungen zur Abdeckung von Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten für Beschäftigte, die sich aus beruflichen Gründen von ihrem Wohnort entfernen.

<sup>8</sup> Freie Wahl des auf den Arbeitsvertrag anwendbaren Rechts: Artikel 3 des Übereinkommens von Rom Nr. 80/934/EG vom 19. Juni 1980 über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht

<sup>9</sup> Art. 6 des Übereinkommens von Rom vom 19. Juni 1980, siehe oben

<sup>10</sup> Richtlinie 96/71/EG vom 16. Dezember 1996 und Änderungsrichtlinie EU/2018/957 vom 28. Juni 2018

<sup>11</sup> Art. 3, Absatz 1 der Richtlinie 96/71 vom 16. Dezember 1996 in ihrer durch die Richtlinie EU/2018/957 geänderten Fassung

Eine Berichtigung des Artikels 3, Absatz 5, Abschnitt 1 der Richtlinie 96/71 berechtigt die Mitgliedstaaten, in ihrer Gesetzgebung eine Ausnahme in Bezug auf die Mindestdauer des bezahlten Jahresurlaubs und den Mindestlohnsatz vorzusehen, einschließlich der Überstundenzulage, unter der Voraussetzung, dass die Leistung von „geringem Umfang“ ist. Dies gilt nicht für Zeitarbeitsunternehmen. Mittlerweile ist diese Ausnahme in Bezug auf Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten nicht mehr möglich. Die für den entsandten Arbeitnehmer geltenden Regeln in den einzelnen Staaten werden auf den folgenden Seiten erläutert.

Eine neue europäische Regelung<sup>12</sup> betont die Verpflichtung von Zeitarbeitsunternehmen gegenüber den entsandten Zeitarbeitnehmern zur Gewährleistung derselben Bedingungen, die in dem Mitgliedstaat, in dem die Arbeit ausgeführt wird, für überlassene Zeitarbeitnehmer gelten.

In diesem Rahmen gilt ein Zeitarbeitnehmer, der durch ein Zeitarbeitsunternehmen zugunsten eines dritten Entleihunternehmens in einen EU-Staat geschickt wird, als in dieses Land entsandt. Das Entleihunternehmen muss das Zeitarbeitsunternehmen über die Arbeitsbedingungen in diesem Land informieren. Dabei handelt es sich z.B. um den Fall, in dem ein französischer Zeitarbeitnehmer von einem französischen Zeitarbeitsunternehmen einem französischen Unternehmen für eine Leistung in Belgien überlassen wird.

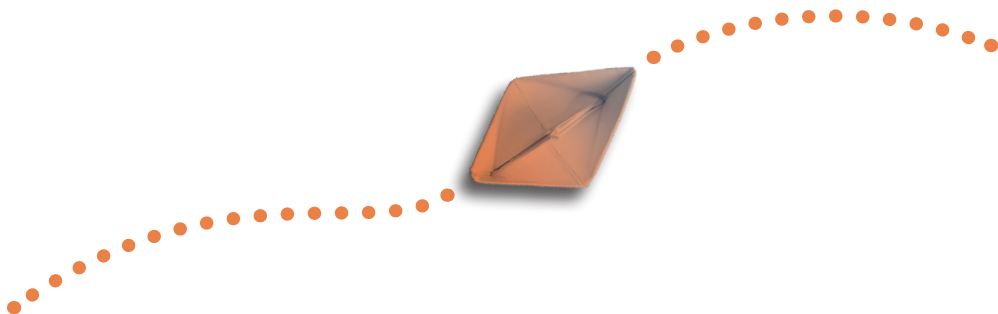
Diese sozialen Regeln des Staates, in den der entsandte Arbeitnehmer geschickt wird, gelten jedoch nur, wenn sie diesem einen tatsächlichen zusätzlichen Schutz<sup>13</sup> oder einen tatsächlichen Vorteil, der zu seinem Sozialschutz beiträgt, bieten. **Die Anwendung der Mindestschutzregeln des Staates, in den der Arbeitnehmer entsandt wird,** verhindert nicht die Anwendung vorteilhafter Bestimmungen in dem Staat, in dem der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Tätigkeit ausübt.

Tarifverträge können unterzeichnet werden, sofern ihr Ziel dem Allgemeininteresse dient. Tarifvertragliche Bestimmungen gelten nämlich nur für entsandte Arbeitnehmer, wenn sie für allgemein verbindlich erklärt wurden.

Ab einer Entsendung von 12 Monaten hat der Arbeitnehmer Anspruch auf alle Rechte, die für die inländischen Arbeitnehmer gelten, abgesehen von den Bestimmungen in Bezug auf den Abschluss und die Auflösung des Arbeitsvertrags. Dieser Zeitraum kann um 6 weitere Monate verlängert werden, wenn das Unternehmen eine begründete Erklärung vorlegt.

<sup>12</sup> Richtlinie EU 2018/957

<sup>13</sup> EuGH, 23. November 1999, Rechtssache C369/96 und C376/96 Arblade & Leloup, Punkt 54



## B – Definition und Rahmenbedingung der Arbeitnehmerentsendung im arbeitsrechtlichen Sinn

Definition der Arbeitnehmerentsendung:

„[...] der Begriff „entsandter Arbeitnehmer“ bezeichnet jeden Beschäftigten, der während eines begrenzten Zeitraums seine Arbeit im Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaates ausübt und nicht im Hoheitsgebiet des Staates, in dem er gewöhnlich arbeitet<sup>14</sup>“.

Drei denkbare Entsendungssituationen:

- 1. Situation > Ein Arbeitgeber, der in einem Mitgliedstaat niedergelassen ist, entsendet zeitweilig Arbeitnehmer in seinem Auftrag und unter seiner Leitung, im Rahmen eines Vertrags, der zwischen ihm und einem Empfänger mit Niederlassung in einem anderen Mitgliedstaat abgeschlossen wurde.

**Beispiel:** Infolge einer Ausschreibung entsendet ein Leistungserbringer seine Beschäftigten zum Zweck der Ausführung des erhaltenen Auftrags. Auch die Untervergabe gehört in diese Kategorie. In diesem Sinne kann ein belgisches Maurerunternehmen einen Teil seiner Beschäftigten nach Frankreich schicken, um den Bau eines Wohnhauses durchzuführen.

- 2. Situation > Ein Arbeitgeber entsendet seine Beschäftigten in ein Unternehmen oder eine Niederlassung derselben Gruppe.

**Beispiel:** Eine deutsche Gruppe schickt einen ihrer Beschäftigten, der auf Abfallwirtschaft spezialisiert ist, für einen Monat in eines ihrer Tochterunternehmen in Luxemburg, um dort eine neue Organisation aufzubauen.

- 3. Situation > Zeitarbeitsunternehmen können vorübergehend Beschäftigte an ein Entleihunternehmen, das im Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaates niedergelassen oder tätig ist, entsenden.

### BITTE BEACHTEN SIE

Darüber hinaus muss überprüft werden, ob es sich gemäß dem geltenden Recht des Landes, in das der Arbeitnehmer entsandt werden soll, ebenfalls um eine Arbeitnehmerentsendung handelt (siehe II. unten).

## C – Welche Arbeitnehmer können entsandt werden?

Ein im Voraus bestehendes Arbeitsverhältnis zwischen **dem Unternehmen und dem entsandten Arbeitnehmer ist zwingend erforderlich. Ein Arbeitnehmer kann nur entsandt werden, wenn er durch einen Arbeitsvertrag an das Unternehmen gebunden ist.**

## II. IN BELGIEN GELTENDE VORSCHRIFTEN

### A – Definition des entsandten Arbeitnehmers

Der Begriff Entsendung bezeichnet die Situation eines Arbeitnehmers, der zeitweilig Leistungen in Belgien erbringt und der:

- entweder gewöhnlich im Hoheitsgebiet eines oder mehrerer anderer Länder arbeitet,
- oder in einem anderen Land als in Belgien eingestellt wurde.

### B – Verbindliche Regeln (für die ersten zwölf Monate der Entsendung)

Ein Arbeitgeber, der Arbeitnehmer in das belgische Hoheitsgebiet entsendet, muss für die dort erbrachten Leistungen die von den belgischen gesetzlichen, ordnungspolitischen oder vertraglichen Bestimmungen vorgesehenen Arbeits-, Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen einhalten<sup>15</sup>. Die Nichteinhaltung kann strafrechtliche Folgen haben.

Dazu gehört insbesondere Folgendes<sup>16</sup> (nicht erschöpfende Liste):

- **die Arbeitsgesetze:** Vorschriften in Bezug auf Beschäftigung von Kindern, Sonntagsruhe, Arbeitsdauer, Nachtarbeit, Beschäftigung von Frauen und Mutterschaft,
- **das Gesetz in Bezug auf das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausübung ihrer Arbeit<sup>17</sup>:** Sicherheits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen: Sicherheit am Arbeitsplatz, Gesundheitsschutz, psychosoziale Belastung durch die Arbeit usw,
- **die Regelungen in Bezug auf Arbeitszeit, Urlaub und bezahlten Jahresurlaub:** Verbot, die üblichen Arbeitszeitbegrenzungen zu überschreiten (übliche Arbeitszeit: 8 Stunden pro Tag und 38 Stunden pro Woche), Ausgleichsruhezeiten, Überstundenzulage, Verbot von Sonn- und Feiertagsarbeit, Verbot von Nachtarbeit usw,
- **die Regelungen in Bezug auf die Vergütung:** Vergütungen, Sachleistungen, Prämien und Entschädigungen, die den Arbeitnehmern gemäß den für verbindlich erklärten Tarifverträgen zustehen,
- **die Regelungen in Bezug auf Zeitarbeit und Arbeitnehmerüberlassung:** Zeitarbeitsverträge dürfen nur unter bestimmten Umständen abgeschlossen werden und ihre Inanspruchnahme muss zeitlich befristet sein und ist in bestimmten Situationen genehmigungspflichtig,
- **die Regelungen in Bezug auf die Sicherheit, den Gesundheitsschutz und die Hygiene am Arbeitsplatz** und auf schwangere Frauen und Frauen nach der Entbindung sowie die Regelungen in Bezug auf Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Kindern und Jugendlichen.

#### BITTE BEACHTEN SIE

Ab einer Entsendung von 12 Monaten gilt das gesamte belgische Arbeitsrecht für den entsandten Arbeitnehmer, abgesehen von den Bestimmungen in Bezug auf den Abschluss und die Auflösung des Arbeitsvertrags. Eine Ausnahmeregelung von 6 Monaten kann gewährt werden, wenn ein begründeter Antrag gestellt wird.

<sup>15</sup> Art. 5, Absatz 1 des Gesetzes vom 5. März 2002.

<sup>16</sup> [www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be), Rubrik „Arbeitnehmerentsendung“ / „Einzuhaltende Arbeitsbedingungen bei Arbeitnehmerentsendungen nach Belgien“

<sup>17</sup> Gesetz vom 4. August 1996 in Bezug auf das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung Ihrer Arbeit und seine Durchführungsverordnungen



## I. GESETZLICHER RAHMEN

### A – Das Entsendungskonzept

#### Definition der Entsendung aus der Perspektive der Sozialversicherung

Grundsätzlich ist ein Arbeitnehmer in dem Land, in dem er seine Tätigkeit ausübt, sozialversichert. In diesem Sinne ist ein in Deutschland wohnhafter Beschäftigter, der in Luxemburg arbeitet, **in Luxemburg sozialversicherungspflichtig**. Im Rahmen der Entsendung stellt sich die Frage, in welchem Land der Arbeitnehmer während der Dauer seines Einsatzes versichert ist.

Die EU-Verordnung 883/2004<sup>18</sup> zur Gewährleistung der Koordinierung der Sozialversicherungssysteme ermöglicht dem Arbeitnehmer, der in das Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaates entsandt wird, die Aufrechterhaltung **seines ursprünglichen Sozialversicherungsstatus**, sofern die Entsendung 24 Monate nicht überschreitet (siehe Abschnitt D unten).

Während des Zeitraums seiner Entsendung unterliegt der Arbeitnehmer weiterhin der Sozialgesetzgebung des Staates, in dem er gewöhnlich seine Tätigkeit ausübt (also des Entsendelandes).

Drei Folgen:

- der entsandte Arbeitnehmer zahlt weiterhin in das Sozialversicherungssystem des Entsendelandes ein,
- der entsandte Arbeitnehmer erwirbt weiterhin Ansprüche auf Sozialleistungen,
- der Arbeitgeber muss sich nicht bei der Sozialversicherung des Aufnahmelandes eintragen lassen und muss dort keine Beiträge zahlen.

### B – Anwendungsbedingungen in Verbindung mit der Tätigkeit des entsendenden Unternehmens

Zur Vermeidung von Betrug ist vorgeschrieben, dass das entsendende Unternehmen eine **erhebliche und gewohnheitsmäßige Tätigkeit** auf dem Hoheitsgebiet des Herkunftsmitgliedstaates tatsächlich ausüben muss.

Eine solche Tätigkeit ist durch die Erfüllung **mehrerer Kriterien** gekennzeichnet: Ort des Geschäftssitzes und der Verwaltung des Unternehmens, Belegschaftsstärke des im Niederlassungsstaat und im Aufnahmestaat tätigen Verwaltungspersonals usw.

Diese Liste ist nicht erschöpfend, da die Kriterien an den jeweiligen Einzelfall angepasst werden können, insbesondere an die Art der vom Unternehmen im Herkunftsmitgliedstaat ausgeübten Tätigkeiten.

<sup>18</sup> Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit

## C – Anwendungsbedingungen in Verbindung mit der Ausübung der Arbeit

Der Anspruch auf Aufrechterhaltung des Sozialversicherungsstatus im Herkunftsstaat erfordert die **gleichzeitige Erfüllung von 4 Bedingungen**:

- der Arbeitnehmer muss im Auftrag des Unternehmens, das ihn in den anderen Staat entsendet, eine Tätigkeit im Entsendestaat ausüben,
- die auszuübende Arbeit muss genau festgelegt sein und im Auftrag des ursprünglichen Arbeitgebers ausgeübt werden,
- der Arbeitsvertrag zwischen dem ursprünglichen Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer muss aufrechterhalten werden.

*Diese ersten 3 Bedingungen sind gleichzeitig erfüllt, wenn zwischen dem entsendenden Unternehmen und dem entsandten Arbeitnehmer eine arbeitsrechtliche Bindung besteht und während der gesamten Dauer der Entsendung aufrechterhalten wird.*

*Die Kriterien für die Aufrechterhaltung dieser arbeitsrechtlichen Bindung sind insbesondere: Festlegung und Zahlung des Gehalts durch den Arbeitgeber, Lenkung der Karriere des entsandten Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber, Aufrechterhaltung des Kündigungsrechtes.*

- Der entsandte Arbeitnehmer darf nicht zur Ablösung eines anderen Arbeitnehmers, dessen Entsendungszeitraum abgelaufen ist, entsandt werden (Aneinanderreihung von Arbeitnehmerentsendungen).

### BITTE BEACHTEN

Wenn ein Arbeitnehmer eingestellt wird, um ab dem ersten Tag seiner Tätigkeit entsandt zu werden, muss er vorher mindestens einen Monat lang der Gesetzgebung des Mitgliedstaates, in dem sein Versichertenstatus aufrechterhalten wird, unterstanden haben.

**Deshalb ist es durchaus möglich, Personen eigens zum Zweck der Entsendung einzustellen, wenn:**

- während der gesamten Entsendungsdauer **eine arbeitsrechtliche Bindung**<sup>19</sup> zwischen dem Unternehmen und dem Arbeitnehmer bestehen bleibt,
- das Unternehmen seine Tätigkeit normalerweise auf dem Gebiet des ersten Mitgliedstaates ausübt (gewöhnheitsmäßige Ausübung einer erheblichen Tätigkeit),
- die eingestellte Person nach der Entsendung bis auf Weiteres im Dienst des Unternehmens bleibt.

<sup>19</sup> Für den Nachweis ist ein Bündel an Merkmalen zu berücksichtigen: Verantwortung für Anwerbung, Arbeitsvertrag, Entlohnung, Entlassung sowie die Entscheidungsgewalt über die Art der Arbeit usw.

## D – Anwendungsbedingungen in Verbindung mit der Entsendungsdauer

Abgesehen von den Bedingungen in Verbindung mit der Ausübung der Arbeit besteht eine Bedingung in Verbindung mit der zeitlichen Entsendungsdauer: **Eine Entsendung darf grundsätzlich nicht länger als 24 Monate dauern**<sup>20</sup>. Eine Ausnahme ist jedoch möglich: Die beiden zuständigen Behörden der betreffenden beiden Staaten können auf Antrag des Arbeitgebers im Voraus eine gemeinsame Genehmigung gewähren, welche die Ausnahme von der Begrenzung auf 24 Monate bescheinigt<sup>21</sup>.

Außergewöhnliche Umstände können rechtfertigen, dass diese Zeiträume überschritten werden. Darüber hinaus bestehen zwischen manchen Staaten bilaterale Abkommen in Bezug auf Beschäftigte bestimmter Unternehmen (z. B.: Abkommen zwischen Frankreich und Deutschland für die Beschäftigten von ARTE und Airbus).

Nach Ablauf eines Entsendungszeitraums muss ein Zeitraum **von zwei Monaten** verstreichen, bevor eine neue Entsendung desselben Arbeitnehmers durch dieselben Unternehmen und dieselben Mitgliedstaaten möglich ist.



<sup>20</sup> Artikel 12 Verordnung EG 883/2004

<sup>21</sup> Artikel 16 Verordnung EG 883/2004

## E - Sozialversicherungsansprüche des entsandten Arbeitnehmers

Während der gesamten Entsendungsdauer untersteht der entsandte Arbeitnehmer weiterhin der Gesetzgebung des Landes, in dem er gewöhnlich seine Tätigkeit ausübt. Das heißt, er zahlt weiter in das Sozialversicherungssystem seines gewöhnlichen Beschäftigungslandes ein.

Der entsandte Arbeitnehmer hat Anspruch auf **Sachleistungen (Gesundheitsversorgung) des Aufnahmelandes** und auf **Geldleistungen (Tagegeld)** seines Herkunftslandes in Bezug auf Folgendes:

- Kranken-, Mutterschafts- und Vaterschaftsversicherung,
- Arbeitsunfälle.

Wenn die Familienangehörigen des Arbeitnehmers diesen nicht begleiten, haben sie Anspruch auf die von der Gesetzgebung des Entsendestaates vorgesehenen Leistungen, entweder als Versicherte oder als Anspruchsberechtigte des Versicherten.

Wenn die Familienmitglieder des entsandten Arbeitnehmers diesen begleiten, haben sie Anspruch auf denselben Sozialschutz wie er. Die Familienmitglieder des entsandten Arbeitnehmers haben die Möglichkeit, sowohl in ihrem Wohnsitzstaat als auch im Beschäftigungsstaat des entsandten Arbeitnehmers medizinische Versorgungsleistungen in Anspruch zu nehmen.

### ■ Kranken-, Mutterschafts- und Vaterschaftsversicherung

#### ➤ **Bezüglich der Sachleistungen (= medizinische Versorgung)**

Der entsandte Arbeitnehmer kann die direkten Versorgungsleistungen bzw. deren Erstattung durch **den Staat, in den er entsandt wurde**, gemäß der in diesem Staat geltenden Gesetzgebung in Anspruch nehmen. Hierzu wird er aufgefordert, seine Europäische Krankenversicherungskarte (EHIC) [oder das Formular S1, wenn er seinen Wohnsitz in das Land der Entsendung verlegt hat] vorzulegen.

**Beispiel:** Ein nach Belgien entsandter Arbeitnehmer, der krank ist, muss für die Bezahlung der Honorare aufkommen. Die Erstattung erfolgt nach Vorlage der Rechnungen bei der zuständigen Kasse.

#### ➤ **Bezüglich der Geldleistungen (= Tagegeld)**

**Für die Auszahlung der Geldleistungen** ist immer der Herkunftsstaat zuständig. Diese Leistungen werden unabhängig vom Wohnort des entsandten Arbeitnehmers von seiner eigenen Krankenkasse ausbezahlt.



## ■ Arbeitsunfallversicherung

Der entsandte Arbeitnehmer muss die Institution des Herkunftslandes unverzüglich nach Eintreten des Unfalls verständigen. Eine Unterlassung kann sich negativ auf den Leistungsanspruch auswirken. Je nach Land gelten unterschiedliche Regeln in Bezug auf die Verständigung der entsprechenden Institution.

Die Sachleistungen werden vom Wohnsitzland erbracht. Wenn der entsandte Arbeitnehmer seinen Hauptwohnsitz in das Land der Entsendung verlegt hat, muss er bei der zuständigen Institution des Wohnsitzlandes das Dokument DA1 vorlegen, um Leistungen zu erhalten.

Die Auszahlung des Tagegeldes erfolgt jedoch durch die Kasse, bei welcher der entsandte Arbeitnehmer versichert ist. Der Arbeitnehmer muss seiner eigenen Krankenkasse oder der Sozialversicherungskasse des Staates, in den er entsandt wurde, sein ärztliches Attest mit Angabe der Art seiner Verletzungen und der voraussichtlichen Dauer der Arbeitsunterbrechung, sowie das ärztliche Attest mit Angabe des Behandlungsendes und der bleibenden Folgen des Unfalls vorlegen.

## ■ Die Familienbeihilfen

Der Anspruch auf Familienbeihilfen besteht gegenüber der Gesetzgebung des zuständigen Staates für Kinder, die auf dem Gebiet eines anderen Staates wohnen, so als würden sie in dem für die Auszahlung der Leistungen zuständigen Staat wohnen. Eine Anhäufung der Familienbeihilfen für denselben Versicherten und für denselben Zeitraum ist ausgeschlossen.

- Wenn die Familie des entsandten Arbeitnehmers diesen nicht begleitet, werden die vor der Abreise ausbezahlten Leistungen weiter normal ausbezahlt.
- Wenn die Familie des entsandten Arbeitnehmers diesen begleitet:
  - werden die Leistungen grundsätzlich von dem Staat, aus dem der Arbeitnehmer entsandt wurde und in dem sein Versichertenstatus aufrechterhalten wurde, ausbezahlt, nicht aber vom Aufnahmestaat;
  - wenn jedoch der Ehepartner auf dem Gebiet des Aufnahmestaates eine in diesem Staat sozialversicherungspflichtige Tätigkeit ausübt, haben die Kinder grundsätzlich Anspruch auf Familienbeihilfen des Aufnahmestaates des entsandten Arbeitnehmers, sowie, gegebenenfalls, auf eine Ausgleichszulage des Herkunftsstaates.

## F – Formalitäten

### BITTE BEACHTEN

Da das Verfahren relativ komplex ist, wird empfohlen, den Antrag mit ausreichender Vorlaufzeit für seine Bearbeitung einzureichen.

Der Entsendungsantrag und die Aufrechterhaltung der Sozialversicherung im Entsendeland erfolgt durch die Vorlage des europäischen Formulars A1- Bescheinigung über die auf den Inhaber anwendbare Sozialversicherungsgesetzgebung.

### BITTE BEACHTEN

Der entsandte Arbeitnehmer ist während der gesamten Entsendungsdauer zur ständigen Mitführung der Originalausfertigung des Entsendungsformulars verpflichtet.

#### ■ Ordentliche Entsendung mit einer Höchstdauer von 24 Monaten

**Der Arbeitgeber** muss unverzüglich bei der zuständigen Behörde des Mitgliedstaates einen Antrag auf Aufrechterhaltung der Anwendung der Gesetzgebung des Beschäftigungslandes einreichen.

Die zuständige Institution des Entsendestaates informiert den Beschäftigungsstaat, den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer über die anwendbare Gesetzgebung und stellt eine Bescheinigung aus. Der entsandte Arbeitnehmer oder freie Mitarbeiter muss während der gesamten Entsendungsdauer die Bescheinigung A1 mit sich führen.

**Der entsandte Arbeitnehmer muss von seiner eigenen Krankenkasse Folgendes erhalten:**

- eine Europäische Krankenversicherungskarte (EHIC),
- ein Formular S1, wenn er seinen Wohnsitz ins Ausland verlegt hat.

#### ■ Außerordentliche Entsendung im Rahmen von Artikel 16 der Verordnung 883/2004

Artikel 16 gilt bei langfristiger Entsendung (die von Anfang an als solche vorgesehen ist) oder wenn die Bedingungen der ordentlichen Entsendung nicht erfüllt sind.

In diesem Fall unterliegt die Aufrechterhaltung der Unterstellung unter die Gesetzgebung des gewöhnlichen Beschäftigungslandes der vorausgehenden und gemeinsamen Genehmigung der beiden betroffenen Staaten infolge eines begründeten Antrags des Arbeitgebers. Sie muss für einen Beschäftigten oder für eine Kategorie von Beschäftigten gewährt werden.

Der entsandte Arbeitnehmer muss von seiner eigenen Krankenkasse Folgendes erhalten:

- eine Europäische Krankenversicherungskarte (EHIC),
- ein Formular S1, wenn er seinen Wohnsitz ins Ausland verlegt hat.

## II. DIE VORGEGEHENEN FORMALITÄTEN IN BELGIEN

### A – Die Anmeldung der Entsendung nach Belgien

Jeder ausländische Arbeitgeber muss sich vor der Erbringung einer Dienstleistung im belgischen Hoheitsgebiet auf der Seite [www.limosa.be](http://www.limosa.be) anmelden und ein Konto anlegen. Diese Plattform ermöglicht die Erfassung sämtlicher Arbeitnehmer, die nach Belgien entsandt werden.

**Bei Problemen oder Schwierigkeiten besteht die Möglichkeit, sich an das Kontaktzentrum zu wenden:**

Centre de contact Limosa

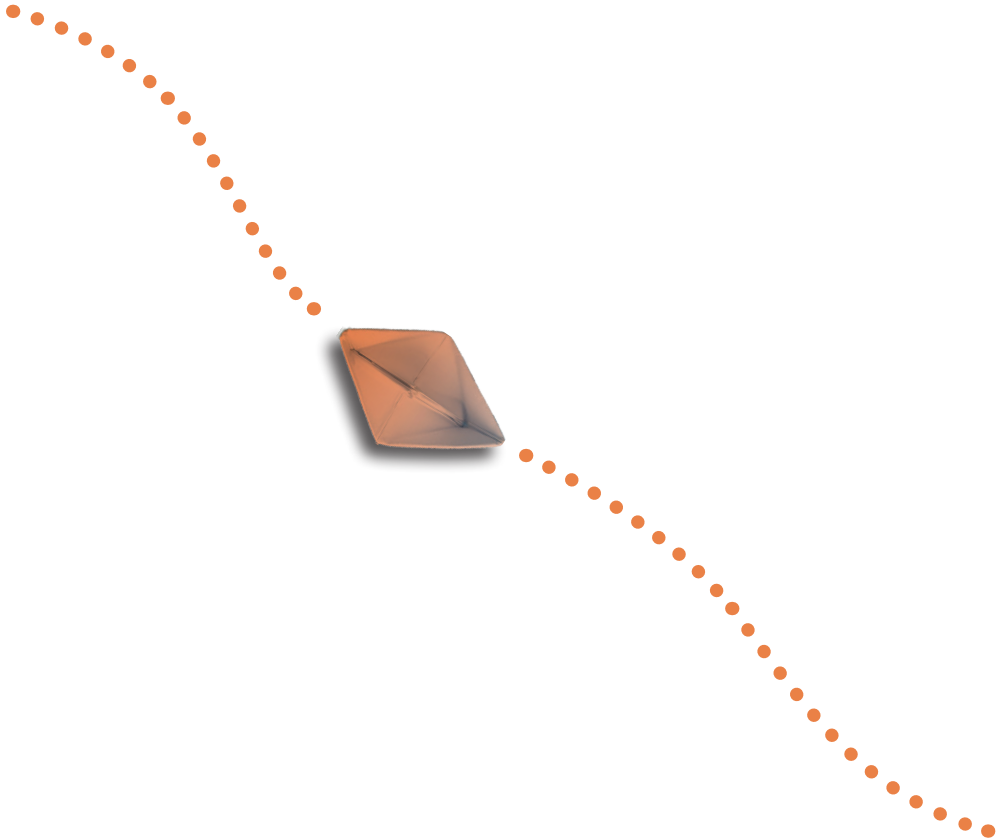
Tel. +32 / (0)2 788 51 57

Von Montag bis Freitag: 7 Uhr – 20 Uhr

E-Mail: [limosa@eranova.fgov.be](mailto:limosa@eranova.fgov.be)

Postanschrift: BP 224, 1050 Bruxelles, Belgien

Sprachen: Französisch, Englisch, Deutsch und Niederländisch



## B – Die anzugebenden Informationen

Für einen Arbeitnehmer oder freien Mitarbeiter müssen folgende Daten eingegeben werden:

- der **Ort, an dem die Leistungen in Belgien erbracht werden** (bis zu 5 Beschäftigungsorte in einer Anmeldung),
- die **Identifikationsdaten** des belgischen Kunden oder Auftraggebers (bis zu 10 belgische Kunden in einer Anmeldung),
- der **Entsendungszeitraum** (maximal 24 Monate pro Anmeldung),
- die **Identifikationsdaten des Arbeitnehmers oder freien Mitarbeiters** (bis zu 10 Mitarbeiter in einer Anmeldung),
- die **Arbeitszeit**.

Für einen Arbeitnehmer werden zusätzliche Angaben verlangt:

- die **Identifikationsdaten des Arbeitgebers**,
- die **Kontaktangaben und Identifikationsdaten der Kontaktperson** (Name, Vorname, Geburtsdatum, Postanschriften und E-Mail-Adressen, Telefonnummer und die Eigenschaft, in der diese Kontaktperson handelt). Diese Person ist für die Pflege des Kontakts zu den belgischen Behörden zuständig und kann bei Bedarf Dokumente weiterleiten und Bescheide entgegennehmen. Wenn für diesen Arbeitgeber bereits eine frühere Anmeldung erfolgt ist, übernimmt das System die Daten der zuletzt angegebenen Kontaktperson. Sie können diese annehmen oder ändern,
- bei Zeitarbeit: **die Zulassungsnummer des ausländischen Zeitarbeitsunternehmens**. Der anzugebende Arbeitgeber ist der gesetzliche Arbeitgeber. Das heißt, es muss sehr wohl die Zeitarbeitsagentur, die mit dem entsandten Zeitarbeitnehmer einen Zeitarbeitsvertrag abgeschlossen hat, angegeben werden,
- um Mitarbeiter nach Belgien entsenden zu können, muss die ausländische Zeitarbeitsagentur in der Region, in der die Leistungen erbracht werden, eine Zulassung besitzen,
- die **Art der Dienstleistungen** (Liste der Sektoren: Bauwesen – Fleischverarbeitung – Agrarsektor – Reinigung – Sicherheit – ICT – Geldinstitute und Versicherungen – Strom-, Gas- und Wassererzeugung und -versorgung – Gesundheitswesen und soziale Dienste – Hotel und Gastronomie – Raumpflege – Stahlbau – Elektroinstallation – Petrochemie – Transport und Vertrieb – Holz- und Möbelindustrie – Handel mit sonstigen Konsumgütern – Sonstiges),
- bei Tätigkeiten im Bausektor (PK Nr. 124) muss der Arbeitgeber mitteilen, ob er seinen Beschäftigten eine mit dem „**Treuemarkensystem**<sup>22</sup>“ in Belgien vergleichbare Prämie auszahlt.

<sup>22</sup> Ein mit den Treuemarken vergleichbares System bedeutet, dass der Arbeitgeber in Anwendung der in seinem Land geltenden Regelungen verpflichtet ist, zusätzlich zum normalen Lohn eine Prämie zu bezahlen (Endjahresprämie oder dreizehntes Monatsgehalt). In der Regel handelt es sich dabei um eine Prämie, die jährlich gewährt wird und deren Betrag in etwa einem Monatsgehalt entspricht. Die Vergütungen des Jahresurlaubs der Beschäftigten und die Entsendungsentschädigungen gehören nicht dazu.

## C – Rolle der Kontaktperson

Die Kontaktperson, die in der Limosa-Anmeldung als solche angegeben wird, muss **auf Verlangen der Arbeitsinspektion** die erforderlichen Dokumente vorlegen können (Gehaltsabrechnungen, Arbeitsvertrag, Arbeitszeiterfassung, Zahlungsmethoden usw.), eventuell in englischer Sprache.

Für die angegebene Dauer der Entsendung und solange sie nicht durch eine neue Kontaktperson ersetzt wurde, ist sie in Bezug auf die entsandten Arbeitnehmer, die von der Limosa-Anmeldung, in der sie als Kontaktperson angegeben wurde, betroffen sind, für die **Weiterleitung der Informationen** zuständig.

Die Pflicht zur Vorlage der Dokumente bei der Arbeitsinspektion auf deren Verlangen bleibt **bis ein Jahr nach Ende der Beschäftigung** der (des) entsandten Arbeitnehmer(s) bestehen.

## D – Meldenachweis

Wenn Sie Ihre Anmeldung abschließen, erscheint im letzten Fenster eine Empfangsbestätigung: **Der Meldenachweis Limosa-1**. Diesen Meldenachweis müssen Sie Ihrem belgischen Kunden vor Beginn Ihrer Tätigkeiten vorlegen. Wenn Sie ihn nicht vorlegen können, ist Ihr Kunde verpflichtet, die belgischen Behörden zu verständigen.

## E – Sanktionen bei Verstößen

Die Limosa-Anmeldung stellt für jeden Arbeitgeber, der Personal in das belgische Hoheitsgebiet entsenden will, eine gesetzliche Verpflichtung dar. Die Nichteinhaltung dieser Verpflichtung kann zu straf- oder verwaltungsrechtlichen Sanktionen führen. Folgende Personen und Organisationen können sanktioniert werden:

- der Arbeitgeber oder die von ihm beauftragte oder bevollmächtigte Person,
- der entsandte freie Mitarbeiter.

**Alle Personen, bei denen oder für welche die Tätigkeiten in Belgien erbracht werden (Dienstleistungsempfänger, Kunde usw.) können ebenfalls belangt werden**, wenn sie den Behörden die Nichtvorlage eines Limosa-Meldenachweises nicht melden.

Das Nichtvorhandensein oder die verspätete Einreichung der Limosa-Anmeldung wird mit einer Geldbuße zwischen 2.400 € und 24.000 € sanktioniert (multipliziert mit der Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer) oder mit einer Geldstrafe zwischen 4.800 € und 48.000 € (multipliziert mit der Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer).



# TEIL 4 : VERSTEUERUNG DER LÖHNE UND GEHÄLTER DES ENTSANDTEN ARBEITNEHMERS



## I. BESTIMMUNG DES BESTEUERUNGSLANDES

### A - Einführung

Die Bestimmung des Besteuerungslandes, die von wesentlicher Bedeutung ist, um eine Doppelbesteuerung, d. h. die gleichzeitige Besteuerung derselben Einkünfte oder Vermögenswerte durch das Herkunftsland und durch das Land, in das der Arbeitnehmer entsandt wurde, zu vermeiden, erfolgt auf der Grundlage bilateraler Steuerabkommen.

**Maßgeblich für die Bestimmung der im Rahmen der Arbeitnehmerentsendung anwendbaren Steuerabkommen ist jenes Steuerabkommen, das zwischen folgenden Staaten abgeschlossen wurde:**

- dem Staat, in den der Arbeitnehmer entsandt wurde,
- und dem Staat, in dem der Arbeitnehmer gebietsansässig ist, nicht aber dem Staat, in dem sich das entsendende Unternehmen befindet.

**Example :** Wenn ein in Deutschland befindliches Unternehmen einen in Frankreich gebietsansässigen Arbeitnehmer nach Luxemburg entsendet, ist das französisch-luxemburgische Steuerabkommen maßgeblich.

### B - Bestimmung des für die Besteuerung der Löhne und Gehälter des entsandten Arbeitnehmers zuständigen Staates

Ein Arbeitnehmer ist grundsätzlich **in dem Land, in dem er seine Tätigkeit ausübt, besteuert**.

Doch im Rahmen der Entsendung kann der Arbeitnehmer während des Entsendungszeitraums unter bestimmten Bedingungen in seinem Wohnsitzland besteuert bleiben.

Um zu bestimmen, welcher Staat für die Besteuerung der während der Entsendung bezogenen Löhne und Gehälter zuständig ist, d. h. also der Wohnsitzstaat oder der Entsendestaat, muss geprüft werden, ob folgende 3 Kriterien erfüllt sind<sup>23</sup>:

1. die Gesamtdauer des vorübergehenden Aufenthalts in dem Staat, in den der Arbeitnehmer entsandt wurde, umfasst weniger als **183 Tage innerhalb eines Kalenderjahres**,
2. die Bezahlung der Vergütung des Arbeitnehmers erfolgt durch einen Arbeitgeber, der nicht in dem Staat, in den der Arbeitnehmer entsandt wurde, ansässig ist. (Bitte beachten: Bei einer in Frankreich wohnhaften und nach Belgien entsandten Person oder im umgekehrten Fall muss die Vergütung von einem im Wohnsitzland niedergelassenen Arbeitgeber übernommen werden.),
3. die Vergütungslast beruht nicht auf einer ständigen Niederlassung in dem Staat, in den der Arbeitnehmer entsandt wurde.

<sup>23</sup> OECD-Musterabkommen - **Überprüfung der Bedingungen in jedem Steuerabkommen**

Wenn diese 3 Bedingungen **gleichzeitig** erfüllt sind, bleibt ein entsandter Arbeitnehmer in seinem Wohnsitzland besteuert.

**Wenn eine dieser Bedingungen nicht erfüllt ist, ist im Gegensatz dazu** der Staat, in den der Arbeitnehmer entsandt wurde, **zuständig für die Besteuerung der Löhne und Gehälter, die aus der in seinem Hoheitsgebiet ausgeübten Tätigkeit hervorgegangen sind.**

**Beispiel:** Ein in Frankreich gebietsansässiger Arbeitnehmer wird für einen fünfmonatigen Einsatz (weniger als 183 Tage) von seinem französischen Arbeitgeber nach Belgien entsandt. Während dieses Zeitraums erfolgt die Zahlung seines Gehalts weiterhin durch seinen Arbeitgeber, bei dem es sich um ein französisches Unternehmen handelt. Dieses Unternehmen verfügt über keine Niederlassung in Belgien mit den Eigenschaften einer „ständigen Niederlassung“. In Anwendung der Bestimmungen des französisch-belgischen Steuerabkommens bleibt dieser Arbeitnehmer im Hinblick auf die im Rahmen seiner Tätigkeit in Luxemburg bezogenen Gehälter in Frankreich besteuert.

## Zählung der 183 Tage

Berücksichtigt werden sämtliche während des Kalenderjahres stattgefundenen Aufenthalte<sup>24</sup>, ab dem Tag, an dem die Tätigkeit beginnt, bis zu dem Tag, an dem sie endet. Dieser Zeitraum umfasst Wochenenden und Feiertage oder auch Unterbrechungen der Tätigkeit (Reisen in den Herkunftsstaat des Arbeitnehmers oder in Drittstaaten, die aus beruflichen Gründen oder rein privat unternommen werden, krankheitsbedingte Unterbrechung der Tätigkeit). Wenn der Aufenthalt innerhalb von zwei Kalenderjahren stattfindet, wird nur der Anteil des Aufenthalts für jedes einzelne Jahr berücksichtigt, um festzustellen, ob in einem der beiden Jahre die Grenze von 183 Tagen überschritten wird.

## Der Begriff „ständige Niederlassung“<sup>25</sup>

Eine ständige Niederlassung ist eine feste Geschäftseinrichtung eines Unternehmens auf dem Gebiet eines anderen Staates, von der aus dieses Unternehmen insgesamt oder teilweise seine Tätigkeit ausübt. Der Begriff feste Geschäftseinrichtung setzt Folgendes voraus: **Das Vorhandensein von Räumen, Maschinen oder Geräten, die für die Ausübung der Tätigkeit genutzt werden, sowie eine Niederlassung an einem bestimmten Ort, mit einem gewissen Maß an Beständigkeit.**

Als „ständige Niederlassung“ gilt in zahlreichen Abkommen beispielsweise Folgendes: Sitz der Geschäftsführung, Filiale, Büro, Betriebsanlage, Werkstatt, Bergwerk, Baustellen mit einer bestimmten Dauer, die in den einzelnen Abkommen unterschiedlich ausfällt, Warenlager (sofern nicht nachgewiesen ist, dass außer der Lagerung keine weitere Tätigkeit dort stattfindet).

## BITTE BEACHTEN

Darüber hinaus sollte überprüft werden, ob der entsandte Arbeitnehmer gemäß dem anwendbaren Steuerabkommen nicht Anspruch auf eine steuerliche Ausnahmeregelung hat, insbesondere auf eine eventuelle steuerliche Ausnahmeregelung für Grenzgänger, wenn die oben erläuterte 183-Tage-Regel nicht greift.

<sup>24</sup> Bitte, beachten Sie, dass dieser Bezugszeitraum in den einzelnen Steuerabkommen unterschiedlich ausfallen kann und dem anwendbaren Abkommen zu entnehmen ist.

<sup>25</sup> Art. 5 OECD-Musterabkommen in Bezug auf Einkommen und Vermögen



## II. DAS STEUERWESEN IN BELGIEN

Das belgische Steuerrecht unterscheidet zwischen Einwohnern des Königreichs und Nicht-Einwohnern.

Als Einwohner des Königreichs gelten Personen, die ihren Wohn- oder Vermögenssitz in Belgien haben.

Die von Belgien abgeschlossenen Steuerabkommen sind unter diesem Link verfügbar:

<https://eservices.minfin.fgov.be/myminfin-web/pages/fisconet/document/27c5818d-7978-4749-alee-4f4816d3306d>

### A – Besteuerung entsandter Arbeitnehmer mit Steuerwohnsitz im Herkunftsland, deren Entsendungszeitraum in Belgien mehr als 183 Tage umfasst

Die Löhne und Gehälter des Arbeitnehmers, die im Rahmen der im belgischen Hoheitsgebiet während seiner Entsendung ausgeübten Tätigkeit bezogen wurden, sind in diesem Fall in Belgien besteuert, gemäß den in diesem Bereich geltenden belgischen Steuervorschriften.

Für steuerlicher Nicht-Einwohner erfolgt die Berechnung der Besteuerung nach einem steigend gestaffelten Tarif, der von 25 bis 50 % des in Belgien besteuerten Nettoeinkommens reicht, und anhand von 5 Steuerstufen.

#### Einkommenssteuersatz für das Jahr 2020 (Steuererklärung 2021):

Stufe	Jahreseinkommen (2020)	Steuersatz
1	bis zu 13.440 €	25%
2	13.441 € – 23.720 €	40%
3	23.721 € – 41.060 €	45%
4	ab 41.060 €	50%

Die von Belgien abgeschlossenen Steuerabkommen bewirken einen Stufenmechanismus der Besteuerung. Die Steuer wird von den belgischen Steuerbehörden auf der Grundlage des Gesamteinkommens berechnet, aber nur proportional zum Anteil der in Belgien besteuerten Einkünfte erhoben.

#### Steuererklärung

Als Gebietsfremder unterliegt der Arbeitnehmer der „Steuerdienststelle für Gebietsfremde“.

Die endgültige Berechnung der Steuer durch die belgischen Steuerbehörden erfolgt auf der Grundlage der Erklärung zur Steuer der Gebietsfremden / Privatpersonen. (INR/PP – Formular Nr. 276.2). Der Gebietsfremde hat auch die Möglichkeit, seine Steuererklärung über die Plattform Tax-on-Web, die von den belgischen Steuerbehörden eingerichtet wurde, online einzureichen.

Die Erklärung muss innerhalb der auf dem Formular angegebenen Frist bei der zuständigen Steuerbehörde, deren Anschrift ebenfalls auf dem Formular steht, eingereicht werden.

Ausführlichere Informationen finden Sie auf der Seite des Föderalen Öffentlichen Dienstes der Finanzen.

<https://finanzen.belgium.be/de/privatpersonen/steuererklärung/gebietsfremde/erklarung>

## **B-Steuerliche Sonderregelung für nach Belgien entsandte Führungskräfte**

Diese steuerliche Sonderregelung gilt für bestimmte nach Belgien entsandte oder im Ausland für eine befristete Tätigkeit in Belgien eingestellte Führungskräfte. Um die Anwendung dieses Sonderstatus zu erwirken, müssen die betreffende Führungskraft und ihr Arbeitgeber mehrere Bedingungen erfüllen.

### **Bedingungen für die Führungskraft selbst:**

- die Führungskraft darf nicht die belgische Staatsbürgerschaft besitzen,
- der Betroffene muss den Status einer Führungskraft besitzen (spezialisierter Mitarbeiter mit höherem Kompetenzniveau und höherer Verantwortungsebene),
- die Beschäftigung in Belgien muss befristet sein.

### **Bedingungen für den Arbeitgeber:**

- der Arbeitgeber muss zu einer internationalen Unternehmensgruppe gehören (Unternehmen unter ausländischer Kontrolle oder mit internationaler Ausrichtung).

### **Vorteile der steuerlichen Sonderregelung für ausländische Führungskräfte**

Bestimmte Entschädigungen, die der Arbeitgeber der ausländischen Führungskraft auszahlt, gelten nicht als besteuerbare Vergütung, sondern als „eigene Kosten des Arbeitgebers“. Das bedeutet, dass die häufig erheblichen zusätzlichen Aufwendungen, die der Führungskraft im Rahmen ihrer Entsendung entstehen, **vom Arbeitgeber steuerfrei erstattet werden können**. Diese Aufwendungen müssen ordnungsgemäß nachgewiesen werden und angemessen sein.

**Einmalige Aufwendungen und Kosten:** Aufwendungen im Rahmen des Umzugs und der Wohnungseinrichtung.

**Wiederkehrende Aufwendungen und Kosten:** Ausbildungsgebühren für Kinder, Kosten einer jährlichen Reise in das Herkunftsland, Reisekosten der Kinder im Rahmen des Besuchs bei den Eltern, Kosten der Einkommenssteuererhöhung usw.

Um diese Regelung in Anspruch nehmen zu können, muss der Arbeitgeber innerhalb von 6 Monaten nach dem Monat, in dem die Tätigkeit in Belgien aufgenommen wurde, beim Finanzministerium einen Antrag einreichen. Dieser Antrag muss von ordnungsgemäß vom Arbeitnehmer ausgefüllten Unterlagen begleitet werden, und die Nachweisdokumente der im Auskunftsformular angegebenen Informationen müssen beigefügt werden (Arbeitsvertrag, Kopie der Bescheinigung A1 über die Aufrechterhaltung des Sozialversicherungsstatus des Arbeitnehmers im Entsendeland und seit 1. März 2021 ein weiteres zwingend erforderliches Informationsblatt).

Damit verheiratete (oder in gleichgestellter Partnerschaft lebende Personen) gemeinsam besteuert werden können, müssen dem Antrag bei Familien, von denen nur einer der Partner oder keiner in Belgien wohnhaft ist, folgende Dokumente beigefügt werden:

- > ein Nachweis der Eheschließung,
- > ein Nachweis über die Zusammensetzung der Familie am Datum der Aufnahme der Beschäftigung in Belgien.

Die Führungskraft gilt als Nicht-Einwohner des Königreichs, solange nicht nachgewiesen ist, dass sie ihren Wohn- oder Vermögenssitz nach Belgien verlegt hat.

Der Antrag ist zu richten an: [Foreigners.team5@minfin.fed.be](mailto:Foreigners.team5@minfin.fed.be)





## BERATER EURES

### ■ Staatliche Arbeitsvermittlung

#### **Adeline DUSSART (Forem)**

38, rue de Diekirch

B-6700 ARLON

[mobilite.internationale@forem.be](mailto:mobilite.internationale@forem.be)

### ■ Gewerkschaftsvertreter der Arbeitnehmer

Provinz Luxemburg:

#### **Cindy BONTEMS (FGTB)**

Rue des Martyrs, 80

B-6700 ARLON

Tel. +32 63 24 22 61

[cindy.bontems@fgtb.be](mailto:cindy.bontems@fgtb.be)

#### **Pierre CONROTTE (CSC)**

Rue Pietro Fererro, 1

B-6700 ARLON

Tel. + 63 24 20 40

[pierre.conrotte@acv-csc.be](mailto:pierre.conrotte@acv-csc.be)

### ■ Arbeitgebervertreter

Provinz Luxemburg:

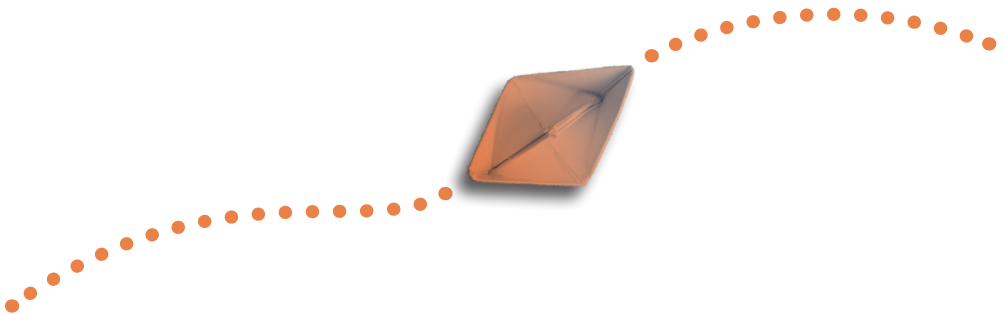
#### **CCILB**

Grand'Rue, 1

B-6800 LIBRAMONT

Tel. +32 (0)61 29 30 43

[info@ccilb.be](mailto:info@ccilb.be)



## ■ SOZIALSCHUTZ

### **Landesamt für Soziale Sicherheit (LSS/RSZ)**

Place Victor Horta 40  
B-1060 BRUXELLES  
Tel. +32 2 509 30 19  
<https://www.lss.be/>

### **Landesinstitut der Sozialversicherungen für Selbständige (INASTI / RSVZ / LISVS)**

Quai de Willebroeck 35  
B-1000 BRUXELLES  
Tel. +32 2 546 42 11  
<https://www.lisvs.be/de>

### **Föderaler Öffentlicher Dienst Soziale Sicherheit Centre Administratif Botanique – Finance Tower**

Boulevard du Jardin Botanique 50, Boîte 100  
B-1000 BRUXELLES  
Tel. + 32 2 528 69 99 ((gebührenpflichtig)  
<https://socialsecurity.belgium.be/de>

## ■ ARBEITSRECHT

### **FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung**

Contrôle des lois sociales (Kontrolle der Sozialgesetze)  
Direction générale  
Rue Ernest Blerot, 1  
B-1070 BRUXELLES  
Tel. +32 2 235 54 01

Adressen und Kontaktdaten der regionalen Dienststellen:  
<https://beschaeftigung.belgien.be/de/kontakt>

### **Vorschriften und Rechtsprechung**

Einsehbar unter:  
[www.juridat.be](http://www.juridat.be), Rubrik „Législation“.

## ■ STEUERRECHT / MEHRWERTSTEUER

### **Bureau central de TVA pour assujettis étrangers (Mehrwertsteuer-Zentralbüro für ausländische Steuerpflichtige)**

Tour des Finances  
Boulevard du Jardin Botanique 50, boîte 3410  
B-1000 BRUXELLES  
Tel. +32 2 577 40 50  
<https://finanzen.belgium.be/de>  
[foreigners.team1@minfin.fed.be](mailto:foreigners.team1@minfin.fed.be)

### **Enterprise Europe Network**

Provinz Luxemburg  
Enterprise Europe Network  
Industrie- und Handelskammer der  
belgischen Provinz Luxemburg  
Grand'Rue, 1  
B-6800 LIBRAMONT  
Tel. +32 (0)61 29 30 40  
[info@ccilb.be](mailto:info@ccilb.be)  
[www.ccilb.be](http://www.ccilb.be)



---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Deutschland 

Belgien 

Frankreich 

Luxemburg 

Schweiz 



**FRONTALIERS**  
/ GRAND EST

Die Ressourcensite  
für die Grenzarbeit

*Bleiben Sie in Echtzeit  
auf dem Laufenden,  
abonnieren Sie unsere  
sozialen Netzwerke*

f



in



[www.frontaliers-grandest.eu](http://www.frontaliers-grandest.eu)

# Die Ressourcensite für die Grenzarbeit

## www.frontaliers-grandest.eu



\* symchro | www.studio-symchro.fr | 2022

Pflichtexemplar  
 ISBN : 978-2-900313-90-9  
 EAN : 9782900313909  
 Juni 2021



Mit der finanziellen Unterstützung der Region Grand Est und der Europäischen Kommission