

## Belgien Stand: 06.2022

### Offizielle nationale Website zum Thema Entsendung

<https://employment.belgium.be/en/themes/international/posting>

### 1. Aufenthaltsrecht bis 90-Tage

Entsendete Arbeitnehmer müssen sich bei einem Aufenthalt bis 90 Tage innerhalb von 10 Tagen nach Ankunft in Belgien bei der für den Wohnsitz zuständigen Kommunalbehörde melden. Bei einem Aufenthalt in Hotels oder auf Campingplätzen entfällt dieses Erfordernis. Folgende Dokumente müssen bei der Meldung vorgelegt werden:

- Dienstleistungsvertrag
- Personalausweis oder Pass
- Arbeitsvertrag
- gegebenenfalls Beschäftigungserlaubnis des Landes, in dem der Arbeitnehmer normalerweise arbeitet
- A1- bzw. E 101-Bescheinigung

Belgische Aufenthaltsadresse

Kommunalbehörde („gemeentehuis / maison communale“) melden („melding van aanwezigheid / déclaration de présence“).

Kontakt Daten AHK debelux Brüssel

Bolwerklaan 21 Avenue du Boulevard 1210 Brussel - Bruxelles · België – Belgique  
+32 (0)2 203 50 40 [ahk@debelux.org](mailto:ahk@debelux.org) · [www.debelux.ahk.de](http://www.debelux.ahk.de)

Kontakt: Herr Marco De Cesare, Telefon: +32 2 206 67 57, Email: [tva@debelux.org](mailto:tva@debelux.org).

### 2. Limosa-Meldung

Limosa (Landenoverschrijdend Informatiesysteem ten behoeve van MigratieOnderzoek bij de Sociale Administratie). Seit dem 01. April 2007 müssen ausländische Unternehmen ihre vorübergehend nach Belgien entsendenden Arbeitnehmer im Voraus melden (gesetzliche Grundlage bildet die Entsenderichtlinie 96/71/EG). Dieser so genannte Limosa-Meldenachweis ist dem Auftraggeber vorzulegen und auf der Baustelle aufzubewahren, da sonst Sanktionen drohen.

[https://www.socialsecurity.be/site\\_de/employer/applics/meldingsplicht/beginnen.htm](https://www.socialsecurity.be/site_de/employer/applics/meldingsplicht/beginnen.htm)

Kontakt-Center Limosa  
Postfach 224  
1050 Brüssel

Tel.: 0032 2 788 51 57  
Fax: 0032 2 788 51 58  
E-Mail: [limosa@eranova.fgov.be](mailto:limosa@eranova.fgov.be)

Montags bis freitags, 07:00-20:00 Uhr

### **3. Limosa-Vermittlungsperson**

Zusätzlich ist eine sogenannte Vermittlungsperson bei der Limosa-Meldung mit Adresse zu benennen (dies kann ein Mitarbeiter der Firma, einer der entsendeten Mitarbeiter oder ein zu benennender Dritter sein).

[https://www.socialsecurity.be/site\\_de/employer/applics/meldingsplicht/liaison-officer.htm](https://www.socialsecurity.be/site_de/employer/applics/meldingsplicht/liaison-officer.htm)

### **4. Mitführung der Ablichtung der A1-Bescheinigung**

Des Weiteren muss während der gesamten Bauarbeiten auf der Baustelle eine Kopie der A1-Bescheinigung für jeden Arbeitnehmer aufbewahrt werden.

### **5. Einkommenssteuer**

Nach Artikel 15 des DBA-Belgiens wechselt das Besteuerungsrecht insoweit nach Belgien, weil die deutschen Arbeitnehmer in diesem Staat die Arbeitstätigkeit ausüben (Besteuerungsrecht des Tätigkeitsstaates). Ausnahme davon, wenn die Voraussetzungen des Artikels 15 Abs. 2 DBA-Belgien insgesamt erfüllt sind und ein entsandter Arbeitnehmer nicht mehr als 183 Tage im Jahr in Belgien tätig ist. Andernfalls sind Löhne und Gehälter in Belgien als Quellenstaat des Einkommens zu versteuern.

### **6. Vertragsmeldung zur Sozialversicherung**

Bau- und Montageunternehmen sind dazu verpflichtet, ab einem Auftragswert von € 30.000 netto (beim Einsatz von Subunternehmern ab € 5.000,00) eine Vertragsmeldung vorzunehmen.

[https://www.socialsecurity.be/site\\_de/employer/applics/ddt/index.htm](https://www.socialsecurity.be/site_de/employer/applics/ddt/index.htm)

### **7. Anwesenheitsregistrierung (Checkinetwork)**

Bei Bauleistungen an Immobilien über einen Gesamtbetrag von min. € 500.000,00 netto ist eine tägliche Anwesenheitsregistrierung der Arbeitnehmer erforderlich.

[https://www.international.socialsecurity.be/working\\_in\\_belgium/de/checkinetwork.html](https://www.international.socialsecurity.be/working_in_belgium/de/checkinetwork.html)

### **8. ConstruBadge**

Persönliches visuelles Identifizierungsmittel für jeden Bauarbeiter.

## 9. Treuemarkensystem

Als Treuemarken werden Zahlungen einer jährlichen Prämie an Arbeiter bezeichnet, die während eines Bezugsjahres (1. Juli bis zum 30. Juni des Folgejahres) in einem oder mehreren Bauunternehmen in Belgien gearbeitet haben. Diese Zahlung erfolgt durch einen Fonds, organisiert von der Organisation OPOC, an welche die belgischen Arbeitgeber zunächst eine Beitragszahlung leisten müssen. Diese Regelung gilt auch für ausländische Unternehmen, sollten sie nicht über ein vergleichbares Prämiensystem verfügen. Das deutsche Unternehmen muss – unabhängig davon, ob es an ein mit dem Treuemarkensystem vergleichbares System angeschlossen ist oder nicht – in jedem Fall seine Aktivitäten beim „Office Patronal d’Organisation et de Contrôle des régimes de sécurité d’existence (OPOC)“ melden.

Voraussetzung für eine Ausnahme ist, dass für diese Arbeiter während der Dauer ihrer Beschäftigung in Belgien in Anwendung derjenigen Systeme, an die ihr Arbeitgeber in seinem Niederlassungsland angeschlossen ist, ein mit dem Treuemarkensystem vergleichbares System gilt. Der Nachweis über das 13. Monatseinkommen kann durch eine Mitgliedsbescheinigung des Arbeitgeberverbandes, Lohnunterlagen, einen Arbeitsvertrag oder Ähnliches geführt werden.

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

[https://www.international.socialsecurity.be/working\\_in\\_belgium/de/erster-besuch.html#panel02Tab01](https://www.international.socialsecurity.be/working_in_belgium/de/erster-besuch.html#panel02Tab01)

<https://www.soka-bau.de/arbeitgeber/leistungen/urlaubsverfahren/entsendung-in-die-eu-und-schweiz/>

## 10. Leiharbeit in Belgien

Leiharbeit ist in Belgien in einigen Sektoren generell verboten. Überdies ist die Leiharbeit nur zulässig

- für den Ersatz eines fest angestellten Mitarbeiters
- die Anforderungen einer vorübergehenden Erhöhung der Arbeit zu erfüllen
- die Ausführung außergewöhnlicher Arbeiten zu gewährleisten

Für Leiharbeit sind zwei Verträge abzuschließen.

Die Absicht, einen Arbeitsvertrag für Leiharbeit abzuschließen, muss spätestens zu dem Zeitpunkt schriftlich niedergelegt werden, zu dem der Arbeitnehmer zum ersten Mal in den Dienst des Zeitarbeitsunternehmens tritt.

Der Arbeitsvertrag für die Leiharbeit selbst muss spätestens innerhalb von zwei Arbeitstagen ab dem Datum, an dem der Arbeitnehmer in den Dienst des Benutzers tritt, schriftlich niedergelegt werden.

Eine Vereinbarung über Leiharbeit gilt immer als Arbeitsvertrag.

Während der Zeit der Leiharbeit hat der Leiharbeiter Anspruch auf den gleichen Lohn / Gehalt, den er gehabt hätte, wenn er vom Nutzer als festangestellter Arbeitnehmer übernommen worden wäre.

Es bedarf einer vorherigen Genehmigung. Die Bestimmungen über die Zulassungsbedingungen und -verfahren fallen ausschließlich in die Zuständigkeit der verschiedenen betroffenen Regionen und Gemeinschaften (Flämische Region, Wallonische Region, Region Brüssel-Hauptstadt und Deutschsprachige Gemeinschaft).

Für Entsendungen nach Belgien gilt, dass diese nicht mit einer Arbeitnehmerüberlassung kombiniert werden könnten (sogenannte "Huckepacküberlassung"). **Keine grenzüberschreitende Arbeitnehmerüberlassung.** Grundlage dafür ist ein nach belgischem Recht geltendes nationales Verbot der Leiharbeit nach dem Gesetz vom 24. Juli 1987 über Zeitarbeit.

Zur Arbeitnehmerüberlassung in Belgien:

<https://www.employment.belgium.be/en/themes/international/posting/working-conditions/temporary-agency-work>

Zum Verbot der grenzüberschreitenden Arbeitnehmerüberlassung:

<https://employment.belgium.be/en/themes/international/posting/working-conditions-be-respected-case-posting-belgium/hiring-out>