



# Entsendung

DUITS / ALLEMAND

Detachering / Détachement





DETACHERING: WAT ZIJN JE RECHTEN? / DÉTACHEMENT: QUELS SONT VOS DROITS?



## ENTSENDUNG : WELCHES SIND IHRE RECHTE ?

Dank der Freizügigkeit der Dienste in Europa können die Arbeitnehmer und die Selbstständigen aus allen anderen europäischen Ländern während einer festgelegten Periode oder für eine bestimmte Leistung in Belgien als „Entsendete“ arbeiten.

### *Was ist ein entsendeter Arbeitnehmer?*

Ein Arbeitnehmer ist eine Person, die aufgrund eines Vertrages mit einem Arbeitgeber Arbeitsleistungen erbringt, für die sie einen Lohn erhält. Die Arbeitsleistungen werden unter der Autorität eines Arbeitgebers durchgeführt. Im Falle eines entsendeten Arbeitnehmers schickt der Arbeitgeber, der in einem anderen Land als Belgien etabliert ist, den Arbeitnehmer nach Belgien zum Arbeiten.

Dem entsendeten Arbeitnehmer kommen die Lohn- und Arbeitsbedingungen (Arbeitszeit, Urlaub, Sicherheitsregeln...) des Landes zugute, in dem er seine Leistungen erbringt, außer wenn diese Bedingungen im Land des Arbeitgebers besser sind. Der Arbeitnehmer behält während der gesamten Entsendungsperiode seinen Arbeitsvertrag mit dem Arbeitgeber. Die Regeln in Bezug auf die Entsendung wurden so festgelegt, dass die Beschäftigung im Ausland niemals eine Verschlechterung der Rechte des Arbeitnehmers zur Folge haben kann. Die entsendeten Arbeitnehmer haben also mindestens die gleichen Rechte wie in ihrem Herkunftsland. Wenn die Arbeitnehmerrechte im Zweckbestimmungsland weitreichender sind (zum Beispiel, ein höherer Mindestlohn), müssen diese Rechte auch für den entsendeten Arbeitnehmer Anwendung finden. Der Gesetzgeber will so jegliche unlautere Konkurrenz zwischen einheimischen und ausländischen Arbeitnehmern vermeiden.



## Was ist ein entsendeter Selbstständiger?



Personen, die eine Selbständigentätigkeit in einem anderen Land der EU ausüben, können zeitweilig im Rahmen einer Entsendung in Belgien arbeiten kommen. Er ist sein eigener Chef, bestimmt selber die Menge der Arbeit, die er erledigt oder wie viel er verdienen möchte und er fällt unter ein anderes Steuersystem. Während der Entsendungsperiode muss der entsendete Selbstständige weiterhin die Aktivitäten seines Betriebes in dem Land verbuchen, wo sein Betrieb etabliert ist.

VERPFLICHTE FORMALITEITEN EN DOCUMENTEN BIJ DETACHERING /  
FORMALITÉS ET DOCUMENTS OBLIGATOIRES EN CAS DE DÉTACHEMENT



## FORMALITÄTEN UND VERBINDLICHE DOKUMENTE IM FALLE DER ENTSENDUNG



Das Entsenden impliziert, dass ein Arbeitnehmer oder ein Selbstständiger, der in seinem eigenen Land über eine Sozialversicherung verfügt, zeitweilig im Ausland arbeiten kann, ohne in diesem Land Sozialbeiträge zahlen zu müssen. Die Sozialbeiträge werden vom Arbeitgeber in dem Land bezahlt, wo der Sozialsitz des Betriebes etabliert ist. Die entsendeten Selbstständigen zahlen ihre Sozialbeiträge selber in dem Land, in dem ihr Betrieb registriert ist.

## Überlassungsdokument A1



Jeder entsendete Arbeitnehmer oder Selbstständige muss obligatorisch im Besitz eines A1-Dokuments sein, das durch eine Sozialsicherheitsstelle des Landes ausgehändigt wurde, in dem der Betriebssitz des Arbeitgebers oder des Selbstständigen etabliert ist. Dies ist ein europäisches Dokument, das bestätigt, dass Sie Ihre Sozialsicherheitsbeiträge zahlen. Sie müssen es also immer zur Hand haben, ebenso wie die LIMOSA-Erklärung.



### *LIMOSA-Erklärung*



Die LIMOSA-Erklärung ist in Belgien ein allgemeine Verpflichtung: jegliche Aktivität von ausländischen Arbeitnehmern, ob Arbeitnehmer oder Selbstständige, in gleich welcher Form, muss bei den belgischen Behörden deklariert werden. Jeder ausländische Arbeitgeber, der Arbeitnehmer nach Belgien entsendet, muss unter der Website [www.limosabe.be](http://www.limosabe.be) eine LIMOSA-Erklärung einreichen und zwar bevor die Beschäftigung der Arbeitnehmer in Belgien beginnt. Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer einen Beweis für die LIMOSA-Erklärung aushändigen, die dieser immer zur Hand haben muss. Bevor Sie beginnen, für den belgischen Auftragnehmer im Rahmen einer Entsendung zu arbeiten, müssen Sie einen Beweis für die LIMOSA-Erklärung vorweisen. Wenn Sie bei einer Kontrolle diesen Beweis nicht erbringen können, muss Ihr Auftragnehmer oder Ihr belgische Kunde dies den belgischen Behörden mitteilen.



Für gewisse Arbeitnehmer ist die LIMOSA-Erklärung nicht obligatorisch: im Transportsektor, für Bühnenkünstler, Geschäftsmänner...

### *Europäische Krankenversicherungskarte*

Die europäische Krankenversicherungskarte (CEAM) kann nur bei zeitweiligem Auslandsaufenthalt benutzt werden. Der Grund für den Aufenthalt (Urlaub, Studium, Arbeit...) hat keinerlei Bedeutung. Die Karte beweist, dass Sie krankenversichert sind. Wenn Sie medizinische Pflege erhalten, gibt die Karte Ihnen Anrecht auf die Rückerstattung der Kosten durch eine ausländische Krankenkasse. Die Karte ist persönlich und kann nicht für Pflegeleistungen im Ausland benutzt werden, die im Voraus vorgesehen waren.

**Achtung!** Zusätzlich zu diesen Formularen müssen die entsendeten Selbstständigen ebenfalls im Besitz einer Einschreibungsbestätigung bei der Handelskammer sein, sowie einer Bestätigung der europäischen MwSt.-Nummer ihres Landes!



| Entsendeter Arbeitnehmer  | Entsendeter Selbstständiger  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Entsendungsdokument A1</li> <li>Nachweis der LIMOSA-Erklärung</li> <li>Identitätskarte/Ausweis</li> <li>Europäische krankenversicherungskasse (Blaue Karte)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Entsendungsdokument A1</li> <li>Nachweis der LIMOSA-Erklärung</li> <li>Identitätskarte/Ausweis</li> <li>Europäische krankenversicherungskasse (Blaue Karte)</li> <li>Einschreibung bei der Handelskammer</li> <li>Europäische MwSt.-Nummer</li> </ul> |

CONTRACT EN VERLONING / CONTRAT ET RÉMUNÉRATION



## VERTRAG UND ENTLOHNUNG

Bevor man in Belgien entsendeter Arbeitnehmer wird, muss der Betreffende einen Arbeitsvertrag mit dem Arbeitgeber haben, der ihn entsendet. Dieser Vertrag muss die gesamte Entsendungsperiode abdecken!

Der überlassene Arbeitnehmer arbeitet unter der Autorität des Arbeitgebers, der die Bestimmungen mit dem belgischen Auftragnehmer vereinbart.

In Belgien wird der Lohn für die Arbeiter aufgrund der geleisteten Stunden berechnet und für die Angestellten aufgrund eines vereinbarten Tagesgehalts. Der genaue Betrag des Lohnes wird per kollektivem Arbeitsabkommen (KAA) festgelegt. Dieses Abkommen gilt für alle Personen, die in einem gegebenen Sektor arbeiten. Mangels KAA im Sektor oder im Betrieb, in dem Sie arbeiten, müssen Sie mindestens den Mindestlohn erhalten, auf den jeder belgische Arbeitnehmer Anrecht hat, d.h. ein monatlicher Bruttobetrag von 1472,40 € (ab 21 Jahre), 1511,48 € (21,5 Jahre + 6 Monate Betriebszugehörigkeit) oder 1528,84 € (22 Jahre + 12 Monate Betriebszugehörigkeit). Dies sind die Beträge der Mindestlöhne nach Indexierung vom 1. Februar 2012.

Ein Selbstständiger entscheidet selber, welche Aufgaben er übernimmt. Er unterliegt nicht der Autorität des Arbeitgebers und legt selber den Preis fest, den er verlangt.



BELASTINGEN / FISCALITÉ

## » BESTEUERUNG Jeder entsendete

Arbeitnehmer unterliegt der Einkommenssteuer. Wenn Sie ein entsendeter Arbeitnehmer sind, der weniger als 183 Tage in Belgien arbeitet, werden Sie Ihre Einkommenssteuern in dem Land bezahlen, in dem Ihr Arbeitgeber etabliert ist. Über die 183 Arbeitstage in Belgien hinaus müssen Sie Ihre Einkommenssteuern in Belgien bezahlen und zwar ab dem 1. Tag Ihrer Tätigkeit in Belgien. Die Einkommenssteuer der entsendeten Arbeitnehmer muss vom Arbeitgeber jeden Monat bezahlt werden (Berufssteuervorabzug). Was den Arbeitnehmer anbelangt, hat er die Verpflichtung eine jährliche Steuererklärung auszufüllen.

*Achtung:* Wenn Sie mehr als 183 Tage in Belgien arbeiten, müssen Sie Ihre Steuererklärung in Belgien ausfüllen. Diese Verpflichtung gilt sowohl für die entsendeten Arbeitnehmer als auch für die entsendeten Selbstständigen. Für weitere Informationen können Sie sich an die Kontaktstelle des föderalen Finanzamtes wenden: 02/572 57 57

MATERIAAL/WERKTIJDEN/ENZ / MATÉRIEL/TEMPS DE TRAVAIL/ETC.

## » MATERIAL / ARBEITSZEIT / USW.

Die entsendeten Arbeitnehmer müssen sich um gar nichts kümmern. Der Arbeitgeber oder der Auftragsnehmer müssen in der Tat das entsprechende und ausreichende Material vorsehen, damit der Arbeitnehmer seine Aufgabe erfüllen kann, auch in Sachen Sicherheit. Die Arbeitnehmer müssen ebenfalls die gesetzlichen Arbeitszeiten respektieren. Sie dürfen z.B. die 38-Stundenwoche nicht überschreiten, außer wenn sie im Gegenzug dazu eine zusätzliche Entlohnung erhalten. Der Arbeitgeber/Auftragnehmer entscheidet über die Perioden, während denen der Arbeitnehmer Urlaub nehmen kann.

Die entsendeten Selbstständigen entscheiden selber über alle arbeitsgebundenen Aspekte: Arbeitsort und Arbeitszeit, Einkauf von Arbeitsmaterial, Termine mit den Kunden und den Auftragnehmern, ...



HUISVESTING / LOGEMENT



## UNTERKUNFT

Der Arbeitgeber muss für den entsendeten Arbeitnehmer eine Unterkunft vorsehen. Der belgische Auftragnehmer muss auf die Respektierung dieser Bestimmung achten. Die Unterkunft muss die belgischen Normen in punkto Wohnung erfüllen. Das Gesetz verbietet es, am Arbeitsort, in einer Garage oder Baracke oder in einem auf der Baustelle aufgestellten Wohnwagen zu schlafen. Es ist auch nicht erlaubt, dass eine zu große Anzahl Personen gemeinsam in einem kleinen Raum schlafen. Die Unterkunft muss zudem mit korrekten Sanitäreinrichtungen versehen sein. Die Unterkunft wird durch den Arbeitgeber bezahlt, außer wenn dieser seinen Arbeitnehmern eine Zusatzentschädigung überweist (in gewissen Sektoren). In diesem Fall muss die Unterkunft von den Arbeitnehmern bezahlt werden.

### ACHTUNG!

- Überprüfen Sie, ob Sie gemäß der belgischen Lohnbedingungen bezahlt werden!
- Überprüfen Sie von Zeit zu Zeit, ob Ihre Sozialsicherheitsbeiträge auch gezahlt wurden. Sollte dies nicht der Fall sein, wären Sie z.B. bei Krankheit nicht versichert.
- Achten Sie darauf, immer im Besitz der gesetzlichen Entsendungsdokumente zu sein!
- Der Beweis für die LIMOSA-Erklärung ist ebenfalls Pflicht; diese müssen Sie immer bei sich führen.
- Weder an Sonntagen noch an Feiertagen wird gearbeitet. Wenn Sie dies tun, müssen Sie im Gegenzug dafür eine zusätzliche Entlohnung erhalten.
- Wenn Sie mehr arbeiten als gesetzlich erlaubt, überprüfen Sie, ob Ihre Überstunden korrekt bezahlt werden.
- Ihr Arbeitgeber darf Sie nicht mündlich entlassen. Bevor Sie irgendetwas unterzeichnen, informieren Sie sich immer zuvor über Ihre Rechte.
- Ihr Arbeitgeber ist verpflichtet, Ihnen eine korrekte Unterkunft zu besorgen. Es ist gesetzlich verboten an seiner Arbeitsstelle zu schlafen oder unter unzureichenden hygienischen Bedingungen! Überprüfen Sie genau, wie die Frage Ihrer Unterkunft geregelt ist (stehen die Bestimmungen in Bezug auf Ihre Unterkunft in Ihrem Vertrag?).

Bitten Sie also immer jemanden, Ihren Vertrag durchzulesen! Lernen Sie Ihre Rechte zu kennen. Wenn Sie weitere Informationen wünschen oder Hilfe brauchen, kontaktieren Sie die CSC! Diese Broschüre wurde in Ihrer Sprache verfasst. Die Angestellten der CSC werden Ihnen in Französisch oder Niederländisch helfen. Wenn Sie eine Person kennen, die eine dieser Sprachen spricht, ist es besser, dass diese Sie zum Dienstleistungszentrum der CSC begleitet.

**Sie können ebenfalls Hilfe und Informationen bei der Sozial- oder Arbeitsinspektion Ihres Landes erhalten.**

## CONTACT

### ANTWERPEN KEMPEN

03/222 71 55 • 03/222 71 59  
diversiteit.antwerpen@acv-csc.be

### MECHELEN-RUPEL LEUVEN

015/45 46 73  
diversiteit.mechelen@acv-csc.be

### BRUSSEL-HALLE-VILVOORDE BRUXELLES

02/557 85 42  
diversiteit.brussel@acv-csc.be

### WAAS EN DENDER AALST-ODENAARDE

03/765 21 71  
diversiteit.dendermonde@acv-csc.be

### GENT-EEKLO

09/265 42 78  
diversiteit.gent@acv-csc.be

### BRUGGE-OOSTENDE-WESTHOEK

059/55 25 65  
diversiteit.oostende@acv-csc.be

### ZUID WEST-VLAANDEREN MIDDEN WEST-VLAANDEREN

056/23 55 07  
diversiteit.kortrijk@acv-csc.be

### LIMBURG

011/30 61 66  
diversiteit.limburg@acv-csc.be

### CENTRALE LBC-NVK

03/220 89 54  
diversiteit.lbc-nvk@acv-csc.be

Coördinatie / Coordination: Stefaan Peirman • 02/246 32 28 • [diversiteit@acv-csc.be](mailto:diversiteit@acv-csc.be)

Contacteer / Contactez



IL EXISTE AUSSI UNE PUBLICATION DE LA CSC CONCERNANT LES  
CONSÉQUENCES ET LES RISQUES POUR LES FAUX INDÉPENDANTS.

ER IS OOK EEN ACV-PUBLICATIE OVER DE GEVOLGEN  
EN DE GEVAREN VOOR SCHIJNZELFSTANDIGEN.

