



Dienst für Sozialinformation und -ermittlung
Rue Ernest Blerot 1 1070 Brüssel
Belgien [Broschüre auf Niederländisch](#)
www.siod.belgie.be - www.sirs.belgique.be

BESCHÄFTIGUNGSVERPFLICHTUNGEN IN BELGIEN

(Version 31.8.17)

Sehr geehrte Damen und Herren,

Sie möchten als Arbeitgeber vorübergehend Mitarbeiter nach Belgien entsenden oder als Selbstständiger einen Auftrag in Belgien ausführen. Dazu müssen Sie einige europäische und belgische gesetzliche Verpflichtungen erfüllen. Nachfolgend finden Sie eine Übersicht der wichtigsten gesetzlichen Verpflichtungen.

ZUSAMMENFASSUNG:

A/ [Verpflichtungen als Arbeitgeber](#)

- 1) Limosa
- 2) A1-Bescheinigung über die Rechtsvorschriften der sozialen Sicherheit
- 3) Belgische Lohn- und Arbeitsbedingungen
- 4) Vergleichbare Lohnunterlagen vorlegen können
- 5) Arbeitserlaubnisse
- 6) Aufenthalt - Anmeldung bei der Gemeinde
- 7) Wohlbefinden - Sicherheit am Arbeitsplatz
- 8) Meldung von Arbeiten und checkin@work

B/ [Verpflichtungen als Selbstständiger](#)

- 1) Limosa
- 2) A1-Bescheinigung über die Rechtsvorschriften der sozialen Sicherheit
- 3) Aufenthalt - Anmeldung bei der Gemeinde
- 4) Nachweis von betriebswirtschaftlichen Kenntnissen und Bescheinigung über die berufliche Kompetenz
- 5) Berufskarte
- 6) Meldung von Arbeiten und checkin@work

C/ [Verpflichtungen als Leiharbeitsunternehmen](#)

D/ [Steuern zahlen oder nicht](#)

E/ [Arbeitsinspektion – mögliche Sanktionen – internationale Kontakte](#)

A) Verpflichtungen als Arbeitgeber, der Mitarbeiter nach Belgien entsendet

Folgende Websites bieten einen allgemeinen Überblick über die Verpflichtungen:

- das Portal der Föderalbehörde:
http://www.belgium.be/en/work/coming_to_work_in_belgium/ und
http://www.belgium.be/en/work/posting_workers_to_belgium/
- die Limosa-Website: <http://www.limosabe.be/>
- und die Internetseiten des Föderalen Öffentlichen Dienstes Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung:
<http://www.beschaeftigung.belgien.be/defaultTab.aspx?id=6540>

Das belgische Verbindungsbüro für nach Belgien entsandte Arbeitnehmer (Single Point Of Contact- SPOC)

Das belgische Verbindungsbüro ist die erste Anlaufstelle für ausländische Arbeitgeber, die Arbeitnehmer nach Belgien entsenden wollen. Es hat die Aufgabe, die Arbeitgeber und die nach Belgien entsandten Arbeitnehmer über allgemeine Aspekte im Hinblick auf das Arbeitsrecht zu informieren oder sie gegebenenfalls an die zuständigen Dienste zu verweisen.

Angaben zum belgischen () Verbindungsbüro:
FÖD BESCHÄFTIGUNG, ARBEIT UND SOZIALE KONZERTIERUNG
Generaldirektion Individuelle Arbeitsbeziehungen
Rue Ernest Blerot 1
1070 Brüssel
Telefon: + 32 (0)2 233 48 22
Fax: + 32 (0)2 233 48 21
E-Mail: iab@werk.belgie.be

1) Vor Beginn der Tätigkeit eine Limosa-Meldung vornehmen:

Wenn Sie als nichtbelgischer Arbeitgeber befristete oder teilzeitliche Aufträge in Belgien ausführen, müssen Sie **vor Ausführung der Arbeiten /Aufträge** die Anwesenheit Ihrer Arbeitnehmer, die ihren Wohnsitz grundsätzlich nicht in Belgien haben, elektronisch melden. Gleich im Anschluss erhalten Sie einen L-1-Meldungsnachweis. Dieser Meldungsnachweis muss dem belgischen Kunden oder Auftraggeber vorgelegt werden. Weitere Informationen finden Sie unter:

DE:
https://www.international.socialsecurity.be/working_in_belgium/de/home.html
und www.limosabe.be

2) Über ein A1-Dokument verfügen:

A/ Entsendung

Die europäischen Bestimmungen über die soziale Sicherheit sehen vor, dass der Mitgliedstaat, in dem die Arbeit verrichtet wird, für die Sozialversicherung zuständig ist (= Leistungen und Beiträge). Eine Ausnahme von diesem Grundsatz ist die Entsendung. Im Falle der Entsendung gilt weiterhin die soziale Sicherheit des Mitgliedstaats, aus dem die Person entsandt wird. Um entsenden () zu dürfen, müssen Sie als Arbeitgeber bestimmte Bedingungen erfüllen:

1. Gewöhnlich eine nennenswerte Geschäftstätigkeit im Entsendestaat ausüben, was anhand folgender Kriterien bestimmt wird:
 - der Ort, an dem das Unternehmen seinen Sitz und seine Verwaltung hat;

- die Zahl der im Entsendestaat in der Verwaltung Beschäftigten;
- der Ort, an dem die entsandten Arbeitnehmer eingestellt werden;
- der Ort, an dem der Großteil der Verträge mit den Kunden geschlossen wird;
- das Recht, dem die Verträge unterliegen, die das Unternehmen mit seinen Arbeitnehmern bzw. mit seinen Kunden schließt;
- der im Entsendestaat erzielte Umsatz.

2. Die arbeitsrechtliche Bindung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer muss für die Dauer der Entsendung aufrecht erhalten bleiben;

3. Der Arbeitnehmer wird nicht entsandt, um einen anderen entsandten Arbeitnehmer zu ersetzen

4. Die voraussichtliche Dauer der Entsendung beträgt nicht mehr als 24 Monate;

5. Der Arbeitnehmer war vor der Entsendung bereits seit mindestens einem Monat dem Sozialversicherungssystem des Entsendestaats angeschlossen..

Die gültige Entsendung kann durch die Aushändigung des A1-Formulars nachgewiesen werden. Dieses A1-Formular belegt, dass der entsandte Arbeitnehmer im Herkunftsmitgliedstaat Sozialbeiträge bezahlt.

Dieses Formular erhalten Sie bei der zuständigen Einrichtung für soziale Sicherheit in Ihrem Heimatland. Sie müssen dafür sorgen, dass diese Entsendebescheinigung bei jeder Inspektion vorgelegt werden kann.

ACHTUNG: Beantragen Sie das Formular in Ihrem Heimatland rechtzeitig, da es einige Zeit dauern kann, bis Sie es erhalten. Weitere Informationen finden Sie unter:

DE: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=857&langId=de&intPageId=972>

DE: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=de&catId=868>

(wählen Sie Ihre Sprache)

[B/ Entsendung und gleichzeitige Beschäftigung](#)

[Praktischer Leitfaden zum anwendbaren Recht in der Europäischen Union \(EU\), im Europäischen Wirtschaftsraum \(EWR\) und in der Schweiz \(2013\)](#)

DE: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11366&langId=de>

DE: <http://eur->

[lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:106:0005:0008:DE:PDF\(Verwaltungskommission\)](http://lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:106:0005:0008:DE:PDF(Verwaltungskommission))

3) Einhaltung vom Kernbestand der belgischen Lohn- und Arbeitsbedingungen:

Während der Entsendung sind Sie als Arbeitgeber verpflichtet, die in Belgien geltenden Vorschriften zum Arbeitnehmerschutz einzuhalten, u.a.

- Mindestlohn: der Bruttolohn Ihrer Arbeitnehmer darf nicht niedriger sein als der in Belgien geltende Mindestlohn für die entsprechende Branche. In diesem Zusammenhang dürfen bestimmte Pauschalvergütungen, die als Erstattung oder Entschädigung für tatsächlich entstandene Unterbringungs-, Verpflegungs- und Reisekosten gezahlt werden, im Prinzip nicht als Bestandteil des Mindestlohns angerechnet werden (Artikel 3, 7 der Richtlinie 96/71/EG). Weitere Informationen finden Sie unter:

- DE : <http://www.beschaeftigung.belgien.be/home.aspx> und
NL: https://www.minimumlonen.be/jc_overview.html FR:
https://www.salairesminimums.be/jc_overview.html?locale=fr
- Arbeitszeit: die zulässige Höchstzahl der Arbeitsstunden und die vorgeschriebenen Mindestruhezeiten müssen eingehalten werden. Für Überstunden muss ein Zuschlag von 50% (oder 100% an Sonn- und Feiertagen) bezahlt werden
- Die Gewährung von Arbeitsruhe an den in Belgien geltenden bezahlten Feiertagen und die Gewährung des Jahresurlaubs.

In einigen Branchen müssen Beiträge an die Fonds für Existenzsicherheit gezahlt werden, zum Beispiel in der Baubranche. Weitere Informationen finden Sie unter:

NL: https://www.international.socialsecurity.be/working_in_belgium/nl/eerste-keer-hier.html#panel02Tab01

FR: https://www.international.socialsecurity.be/working_in_belgium/fr/premiere-visite.html

EN: https://www.international.socialsecurity.be/working_in_belgium/en/first-visit.html

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

Mehr Informationen in Bezug auf das anwendbare Arbeitsrecht im Falle der Entsendung finden Sie unter:

NL : : <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=6224>

FR : <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=6224>

EN : <http://www.employment.belgium.be/defaultTab.aspx?id=6224>

4) Auf Verlangen der Arbeitsinspektion: Vergleichbare Lohnunterlagen vorlegen können.

Der ausländische Arbeitgeber muss der Arbeitsinspektion auf deren Verlangen eine Abschrift der Lohnunterlagen aus dem Land seiner Niederlassung zur Verfügung stellen, die mit dem Lohnzettel und der individuellen Abrechnung gemäß den belgischen Rechtsvorschriften vergleichbar sind. Unter diesen Bedingungen wird er von der Vorlage anderer Sozialdokumente nach belgischem Modell befreit (diese müssen dann nicht mehr erstellt werden). Weitere Informationen finden Sie unter:

NL: <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=6196#AutoAncher4>
FR: <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=6196#AutoAncher4>
EN: <http://www.employment.belgium.be/defaultTab.aspx?id=6196>
DE : <http://www.beschaeftigung.belgien.be/home.aspx>

Vor der Beschäftigung in Belgien muss der ausländische Arbeitgeber eine Kontaktperson bestimmen (anhand seiner Limosa-Meldung) Diese natürliche Person kann ihren Wohnsitz sowohl in Belgien als auch im Ausland haben. Ihre Aufgabe besteht darin, in Auftrag des ausländischen Arbeitgebers, den Kontakt mit den Inspektionen in Belgien zu gewährleisten. Letztere können sich an die Kontaktperson wenden, damit diese alle Unterlagen oder jedes Gutachten in Bezug auf die Beschäftigung der nach Belgien entsandten Arbeitnehmer vorlegt oder entgegennimmt.

Welche Unterlagen müssen die ausländischen Arbeitgeber der Inspektion auf Verlangen vorlegen?

1. Eine Abschrift der Arbeitsverträge der entsandten Arbeitnehmer;
2. Die Information hinsichtlich der Fremdwährung, die bei der Lohnzahlung zum Einsatz kommt, die geldwerten Vorteile oder Naturalvergütungen im Rahmen der Beschäftigung im Ausland, die Bedingungen für die Rückführung der entsandten Arbeitnehmer;
3. Den Arbeitszeitplan, der Anfang, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der entsandten Arbeitnehmer angibt;
4. Die Zahlungsnachweise der Löhne der entsandten Arbeitnehmer.

Auf Verlangen der Inspektion müssen die ausländischen Arbeitgeber eine Übersetzung dieser Unterlagen vorlegen (NL, FR oder EN). Die Unterlagen können entweder im Papierformat oder in elektronischer Form übermittelt werden.

Außerdem können die Sozialinspektoren bei der Kontaktperson des Arbeitgebers, alle nützlichen Informationen über die Art der Arbeit, die Geschäftsverträge, die Arbeitsbedingungen, die Fakturierung, die Tätigkeiten des Unternehmens, die im Entsendeland erstellten Originallohnzettel usw. anfordern. Die Inspektoren können um Informationen bitten, anhand deren sich feststellen lässt, ob die Entsendung rechtmäßig ist, es sich nicht um ein Briefkastenunternehmen handelt usw. (allgemeine Zuständigkeit aufgrund des Sozialstrafgesetzbuches)

5) Arbeitserlaubnisse beantragen:

In einigen Fällen muss ein ausländischer Arbeitgeber für seine nichtbelgischen Arbeitnehmer eine Arbeitserlaubnis beantragen und die entsprechenden Arbeitnehmer benötigen eine Arbeitskarte. Der Antrag wird bei den Regionen eingereicht. Weitere Informationen finden Sie unter:

Flandern: <http://www.werk.be/online-diensten/werknemers-buitenlandse-nationaliteit>
Wallonien:

<http://emploi.wallonie.be/home/travailleurs-etranagers/permis-de-travail.html>
Brüsseler Region: Region Brüssel-Hauptstadt http://werk-economie-emploi.brussels/nl_nl/home
Deutschsprachige Gemeinschaft: <http://www.ostbelgienlive.be/desktopdefault.aspx/tabid-269/>
Deutschsprachige Gemeinschaft: <http://www.ostbelgienlive.be/desktopdefault.aspx/tabid-269/>

6) Aufenthaltsdokumente beantragen:

Wenn **Nicht-EU-Bürger** zum Arbeiten nach Belgien kommen möchten, müssen sie bei der für ihr Wohnsitzland zuständigen belgischen Botschaft ein Visum für einen langfristigen Aufenthalt beantragen. Weitere Informationen über das Verfahren und die erforderlichen Unterlagen finden Sie auf unserer Website:

NL: https://dofi.ibz.be/sites/dvzoe/NL/Gidsvandeprocedures/Pages/In_Belgie_werken.aspx
FR: <https://dofi.ibz.be/sites/dvzoe/FR/Guidedesprocedures/Pages/Travail.aspx>
EN: <https://dofi.ibz.be/sites/dvzoe/EN/Application-guides/Pages/Working.aspx>

Falls Sie noch mehr Informationen benötigen, wenden Sie sich an den Infodesk (infodesk@ibz.fgov.be - Tel: 032 2 793.80.00).

Wenn EU-Bürger zum Arbeiten nach Belgien kommen, müssen sie bei der Verwaltung der Gemeinde, in der sich ihr vorübergehender Wohnsitz befindet, vorstellig werden. Dies gilt nicht für Personen, die im Hotel, in der Jugendherberge oder auf dem Campingplatz wohnen. Sie erhalten einen Meldungsnachweis oder die Anlage 3ter (Anwesenheitserklärung).

Artikel 41bis des Gesetzes vom 15. Dezember 1980 über die Einreise ins Staatsgebiet, den Aufenthalt, die Niederlassung und das Entfernen von Ausländern.

NL: https://dofi.ibz.be/sites/dvzoe/NL/Gidsvandeprocedures/Pages/Recht_op_verblijf_-_3_maanden.aspx
FR: https://dofi.ibz.be/sites/dvzoe/FR/Guidedesprocedures/Pages/Le_droit_de_sejourner_-_de_3_mois.aspx
EN: https://dofi.ibz.be/sites/dvzoe/EN/Applicationguides/Pages/STAYING_less_than_3_months.aspx

7) Sicherheit am Arbeitsplatz:

Das Gesetz vom 4. August 1996 über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit und seine Ausführungserlasse gelten für alle Arbeitgeber, die im belgischen Hoheitsgebiet Arbeitnehmer beschäftigen. Dieses Gesetz ist die Umsetzung in belgisches Recht der Rahmenrichtlinie 89/391/EWG des Rates vom 12. Juni 1989 über

die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit;

Mehr Informationen über das Wohlbefinden bei der Arbeit finden Sie unter:

NL: <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=38260>
FR: <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=38260>
EN: <http://www.employment.belgium.be/defaultTab.aspx?id=38260>
DE: <http://www.beswic.be/fr/legislation/belgische-gezetgebung>

8) Meldung von Arbeiten und Anwesenheitsregistrierung

A/ Meldung von Arbeiten:

Wenn Sie direkt mit dem Auftraggeber (Bauherrn) einen Vertrag für Immobilienarbeiten auf dem belgischen Hoheitsgebiet abgeschlossen haben, dann sind Sie möglicherweise dazu verpflichtet, die Arbeiten zu melden

Anhand dieses Onlinedienstes können Unternehmer bestimmter Arbeiten verschiedene Meldungen machen. Es handelt sich um folgende Meldungen:

- Meldung von Arbeiten "30bis" im **Immobilien Sektor**. Diese Arbeiten melden Sie beim Landesamt für Soziale Sicherheit (LSS), bei Constructiv (ehemals NAVB-CNAC) und beim Föderalen Öffentlichen Dienst Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung; und
- Meldung von Arbeiten "30ter", die der **Paritätischen Kommission für Bewachungs- und/oder Überwachungsdienste unterliegen und Unternehmen, die bestimmte Tätigkeiten im Fleischsektor ausüben**. Diese Arbeiten melden Sie beim Landesamt für Soziale Sicherheit (LSS)

Weitere Informationen finden Sie unter: (wählen Sie Ihre Sprache)

https://www.socialsecurity.be/site_de/employer/applics/ddt/index.htm

B/ checkin@work oder Anwesenheitsregistrierung

Anhand von Checkin@work melden **Arbeitgeber und Unternehmer, die Immobilienarbeiten ausführen**, die Anwesenheit von Personen an bestimmten Arbeitsplätzen. Das System registriert, wer zu welchem Zeitpunkt an welchem Ort anwesend ist.

Checkin@work bietet auch den **Arbeitnehmern oder den selbständigen Subunternehmern** selbst ein Registrierungssystem. Diese können sich bei Ankunft am Arbeitsplatz im System anmelden.

Die Anwesenheitsregistrierung ist **verpflichtend** an den Orten, wo Arbeiten ausgeführt werden, deren Gesamtbetrag ohne MwSt sich auf **500 000 Euro** oder mehr beläuft. Die Anwesenheitsregistrierung ist verpflichtend, wenn dieser Betrag erreicht wird:

- entweder bei Beginn der Arbeiten;

- oder während der Arbeiten.

Weitere Informationen finden Sie unter: (wählen Sie Ihre Sprache)

https://www.socialsecurity.be/foreign/nl/employer_limosa/applis/checkinetwork/home.html

B) Verpflichtungen als Selbständiger (ohne feste Niederlassung in Belgien)

1) Vor Beginn der Tätigkeit eine Limosa-Meldung vornehmen:

Wenn Sie als nichtbelgischer Selbstständiger befristete oder teilzeitliche Aufträge in Belgien ausführen, müssen Sie Ihre Anwesenheit in Belgien vorab elektronisch melden und unter anderem Ihre Personalien, den belgischen Empfänger usw. angeben. Gleich im Anschluss erhalten Sie einen L-1-Meldungsnachweis. Dieser Meldungsnachweis muss dem belgischen Kunden (oder Auftraggeber) und dem Inspektionsdienst vorgelegt werden.

Weitere Informationen finden Sie unter:

NL:

https://www.international.socialsecurity.be/working_in_belgium/nl/limosa.html

FR:

https://www.international.socialsecurity.be/working_in_belgium/fr/limosa.html

EN:

https://www.international.socialsecurity.be/working_in_belgium/en/limosa.html

DE:

https://www.international.socialsecurity.be/working_in_belgium/de/limosa.html

2) Über ein A1-Dokument verfügen:

Die europäischen Bestimmungen über die soziale Sicherheit sehen vor, dass der Mitgliedstaat, in dem die Arbeit verrichtet wird, für die Sozialversicherung zuständig ist (= Leistungen und Beiträge). Eine Ausnahme von diesem Grundsatz ist die Entsendung. Im Falle der Entsendung gilt weiterhin die soziale Sicherheit des Niederlassungsmitgliedstaats. Dieser wird anhand folgender Kriterien bestimmt:

- das Vorhandensein von Geschäftsräumen im Entsendestaat;
- der Besitz einer Berufskarte im Entsendestaat;
- der Besitz einer Mehrwertsteuernummer und die Zahlung von Steuern im Entsendestaat;
- die Eintragung bei der Handelskammer oder in einem Berufsverband.

DE: [http://eur-](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:106:0005:0008:De:PDF)

[lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:106:0005:0008:De:PDF](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:106:0005:0008:De:PDF)

DE: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4944&langId=de>

Dies kann durch die Aushändigung des A1-Formulars nachgewiesen werden. Dieses Formular erhalten Sie bei der zuständigen Einrichtung für soziale Sicherheit in Ihrem Heimatland. Sie müssen dafür sorgen, dass diese Entsendebescheinigung bei jeder Inspektion vorgelegt werden kann.

ACHTUNG: Beantragen Sie das Formular in Ihrem Heimatland rechtzeitig, da es einige Zeit dauern kann, bis Sie es erhalten. Weitere Informationen finden Sie unter:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=857&langId=de&intPageId=972>
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=de&catId=868>
(wählen Sie Ihre Sprache)

3) Aufenthaltsdokumente beantragen:

Ein nichtbelgischer Selbständiger muss seine Aufenthaltsdokumente in der Gemeinde beantragen, in der er im Rahmen seiner wirtschaftlichen Tätigkeiten in Belgien wohnt.

Wenn **Nicht-EU-Bürger** zum Arbeiten nach Belgien kommen möchten, müssen sie bei der für ihr Wohnsitzland zuständigen belgischen Botschaft ein Visum für einen langfristigen Aufenthalt beantragen. Weitere Informationen über das Verfahren und die erforderlichen Unterlagen finden Sie auf unserer Website:

- NL: https://dofi.ibz.be/sites/dvzoe/NL/Gidsvandeprocedures/Pages/In_Belgie_werken.aspx
- FR: <https://dofi.ibz.be/sites/dvzoe/fr/Pages/home.aspx>
- EN: <https://dofi.ibz.be/sites/dvzoe/en/Pages/home.aspx>

Falls Sie noch mehr Informationen benötigen, wenden Sie sich an den Infodesk (infodesk@ibz.fgov.be - Tel: 032 2 793.80.00).

Wenn EU-Bürger zum Arbeiten nach Belgien kommen, müssen sie bei der Verwaltung der Gemeinde, in der sich ihr vorübergehender Wohnsitz befindet, vorstellig werden. Dies gilt nicht für Personen, die im Hotel, in der Jugendherberge oder auf dem Campingplatz wohnen. Sie erhalten einen Meldungsnachweis oder die Anlage 3ter .

Artikel 41bis des Gesetzes vom 15. Dezember 1980 über die Einreise ins Staatsgebiet, den Aufenthalt, die Niederlassung und das Entfernen von Ausländern.

Weitere Informationen finden Sie unter:

NL: https://dofi.ibz.be/sites/dvzoe/NL/Gidsvandeprocedures/Pages/Recht_op_verblijf_-_3_maanden.aspx
FR: https://dofi.ibz.be/sites/dvzoe/FR/Guidedesprocedures/Pages/Le_droit_de_sejour_ner_-_de_3_mois.aspx
EN: https://dofi.ibz.be/sites/dvzoe/EN/Applicationguides/Pages/STAYING_less_than_3_months.aspx

4) Die Betriebsführungsfähigkeiten nachweisen:

Ein nichtbelgischer Selbstständiger muss betriebswirtschaftliche Grundkenntnisse nachweisen. Für zahlreiche reglementierte Berufe, wie z.B. Bauunternehmer, Maler, Elektroinstallateur usw., muss auch ein Nachweis über die besondere berufliche Kompetenz erbracht werden. Ab dem 1. Januar 2015 wird diese Zuständigkeit an die Regionen übertragen.

Kontaktadressen der zuständigen Behörden:

Flandern

Agentschap Ondernemen

Bd. du Roi Albert II - 35 Postfach 12

1030 Brüssel

Tel.: 0800 20 555

<http://www.vlaanderenonderneemt.be/start/welke-ondernemersvaardigheden-moet-u-bewijzen>

Brüssel

Bruxelles Economie et Emploi - Brussel Economie en Werkgelegenheid

Service Economie - Dienst Economie

Bd du Jardin botanique, 20

1035 Brüssel

Tel.: 02 800 35 93

Tel.: 02 800 33 61

<http://werk-economie-emploi.brussels/nl> Be/home (wählen Sie Ihre Sprache)

Wallonien

Service public de Wallonie

Place Joséphine-Charlotte 2

5100 Namur (Jambes)

Tel.: 0800 11 901

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

Ausländische Unternehmen aus dem Europäischen Wirtschaftsraum müssen gemäß Artikel 5 der Richtlinie 2005/36 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. September 2005 die unternehmerische Fähigkeiten nicht nachweisen, wenn sie in Belgien vorübergehende und gelegentliche Arbeiten ausführen, ohne sich in Belgien niederzulassen und sofern sie:

1) in ihrem Ursprungsland zur Ausübung des gleichen Berufs rechtmäßig niedergelassen sind;

und

2) den Beruf in den letzten zehn Jahren vor den Arbeiten, mindestens zwei Jahre lang ausgeübt haben.

Diese Zwei-Jahres-Bedingung wird aufgehoben, wenn es im Ursprungsland eine Reglementierung für den betreffenden Beruf gibt.

5) Über eine Berufskarte verfügen: Ein Selbstständiger aus Nicht-EU-Staaten, der in Belgien eine berufliche Tätigkeit ausüben möchte, muss in der Regel über eine Berufskarte verfügen. Ab dem 1. Januar 2015 wird diese Zuständigkeit an die Regionen übertragen.

Flandern

<http://www.vlaanderen.be/nl/ondernemen/vergunningen-en-regelgeving/beroepskaart-voor-vreemdelingen>

Brüssel

<http://werk-economie-emploi.brussels/nl/Be/carte-professionnelle-pour-ressortissants-et-rangers>

Wallonien

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

Deutschsprachige Gemeinschaft

<http://www.ostbelgienlive.be/desktopdefault.aspx/tabid-4759/>

6) Meldung von Baustellen und Anwesenheitsregistrierung

A/ Meldung von Arbeiten:

Wenn Sie direkt mit dem Auftraggeber (Bauherrn) einen Vertrag für Immobilienarbeiten auf dem belgischen Hoheitsgebiet abgeschlossen haben, dann sind Sie möglicherweise dazu verpflichtet, die Arbeiten zu melden

Anhand dieses Onlinedienstes können Unternehmer bestimmter Arbeiten verschiedene Meldungen machen. Es handelt sich um folgende Meldungen:

- Meldung von Arbeiten "30bis" im **Immobilien**sektor . Diese Arbeiten melden Sie beim Landesamt für Soziale Sicherheit (LSS), bei Constructiv (ehemals NAVB-CNAC) und beim Föderalen Öffentlichen Dienst Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung; und
- Meldung von Arbeiten "30ter", die der **Paritätischen Kommission für Bewachungs- und/oder Überwachungsdienste unterliegen und Unternehmen, die bestimmte Tätigkeiten im Fleischsektor ausüben**. Diese Arbeiten melden Sie beim Landesamt für Soziale Sicherheit (LSS)

Weitere Informationen finden Sie unter: (wählen Sie Ihre Sprache)

https://www.socialsecurity.be/site_de/employer/applics/ddt/index.htm

B/ checkin@work oder Anwesenheitsregistrierung

Anhand von Checkin@work melden **Arbeitgeber und Unternehmer, die Immobilienarbeiten ausführen**, die Anwesenheit von Personen an bestimmten Arbeitsplätzen. Das System registriert, wer zu welchem Zeitpunkt an welchem Ort anwesend ist.

Checkin@work bietet auch den **Arbeitnehmern oder den selbständigen Subunternehmern** selbst ein Registrierungssystem. Diese können sich bei Ankunft am Arbeitsplatz im System anmelden.

Die Anwesenheitsregistrierung ist **verpflichtend** an den Orten, wo Arbeiten ausgeführt werden, deren Gesamtbetrag ohne MwSt sich auf **500 000 Euro** oder mehr

beläuft. Die Anwesenheitsregistrierung ist verpflichtend, wenn dieser Betrag erreicht wird:

- entweder bei Beginn der Arbeiten;
- oder während der Arbeiten.

Weitere Informationen finden Sie unter: (wählen Sie Ihre Sprache)

https://www.socialsecurity.be/foreign/nl/employer_limosa/applics/checkinatwork/home.html

C) Verpflichtungen als Leiharbeitsunternehmen

1) Ausländische Leiharbeitsfirmen müssen hinsichtlich ihrer nach Belgien entsandten Leiharbeitnehmer die gleichen Verpflichtungen einhalten, wie Arbeitgeber, die Arbeitnehmer nach Belgien entsenden (siehe Punkt A)

2) Vorab eine Zulassung als Leiharbeitsfirma erlangen:

Die Überlassung (das Verleihen) von Arbeitnehmern ist grundsätzlich verboten, es sei denn sie erfolgt über eine anerkannte Leiharbeitsfirma. Die Tätigkeit einer Leiharbeitsfirma in Belgien bedarf auch der vorherigen Zulassung durch die zuständigen Behörden (Wallonische Region, Region Brüssel-Hauptstadt, Flämische Gemeinschaft, Deutschsprachige Gemeinschaft), je nachdem, in welcher Region der Leiharbeitnehmer beschäftigt wird. Weitere Informationen finden Sie unter:

Flandern:

<http://www.werk.be/online-diensten/bureaus-private-arbeidsbemiddeling/erkenning-van-uitzendbureaus>

Wallonien:

<http://emploi.wallonie.be/home/emploi/agences-de-placement.html>

Region Brüssel-Hauptstadt:

<http://www.werk-economie-emploi.irisnet.be/agences-d-emploi-privees>

Deutschsprachige Gemeinschaft:

http://www.ostbelgiengedive.be/desktopdefault.aspx/tabid-274/5241_read-34546/

D) Steuerliche Pflichten

Belgien hat mit vielen verschiedenen Ländern einen Vertrag über die Regeln zur Steuerzahlung geschlossen. Unter www.fisconet.fgov.be können Sie diese Verträge einsehen. .

Für weitere Informationen zu Ihrer spezifischen Situation wenden Sie sich an den

FÖD Finanzen

Allgemeine Verwaltung des Steuerwesens

International - Belintax

North Galaxy Turm A - 15

E) Arbeitsinspektion und Sanktionen

1. Verschiedene Sozialinspektionsdienste , einschließlich der zuständigen regionalen Inspektionsdienste überwachen die Sozialgesetze, für die sie vom Gesetzgeber als zuständig erklärt wurden.

Weitere Informationen zu diesen Diensten, ihren Zuständigkeiten und Handlungsmöglichkeiten finden Sie unter:

<http://www.siod.belgie.be/siodsirs/default.aspx?id=19872>

2. Die Nichterfüllung der in den Punkten A, B und C beschriebenen Verpflichtungen kann durch strafrechtliche Sanktionen geahndet werden, die je nach Schwere des Verstoßes bis zu 48.000 Euro für jeden betroffenen Arbeitnehmer betragen. Wenn es nicht zu einer strafrechtlichen Verfolgung kommt, können administrative Geldbußen auferlegt werden.
3. Sanktionsstufen und Beträge werden im Sozialstrafgesetzbuch vom 2. Juni 2010 aufgeführt, in den Artikeln 101 und 102 und im Artikel 52 des Gesetzes vom 5. März 1952 über die Zuschlagzehntel auf strafrechtliche Geldbußen.;

Sanktionsstufe	Gefängnisstrafe	Strafrechtliche Geldbuße[2]	Administrative Geldbuße[3]
Stufe 1			€ 80 bis € 800
Stufe 2		entweder eine strafrechtliche Geldbuße von € 400 bis € 4.000	oder eine administrative Geldbuße von € 200 bis € 2.000
Stufe 3		entweder eine strafrechtliche Geldbuße von € 800 bis € 8.000	oder eine administrative Geldbuße von € 400 bis € 4.000
Stufe 4	entweder eine Gefängnisstrafe von 6 Monaten bis zu 3 Jahren	und/oder eine strafrechtliche Geldbuße von € 4.800 bis € 48.000	oder eine administrative Geldbuße von € 2.400 bis € 24.000

Für einige Verstöße wird die Buße mit der Zahl der vom Verstoß betroffenen Arbeitnehmer multipliziert

In der Flämischen Region sind die Sanktionen und die Beträge im Dekret vom 23.12.2016 aufgeführt.

4. Die Nichtbeachtung bestimmter Verpflichtungen kann auch andere Folgen haben. Für einige davon, muss Ihr Kunde, der belgischer Empfänger, ebenfalls geradestehen.
 - Verbotene Arbeitnehmerüberlassung. Weitere Informationen finden Sie unter: NL: <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=3470>

FR: <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=3470>
DE: <http://www.beschaefitigung.belgien.be/home.aspx>

- Die gesamtschuldnerische Haftung für Löhne. Weitere Informationen finden Sie unter:
NL: <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=442#AutoAncher4>
FR: <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=442>
DE: <http://www.beschaefitigung.belgien.be/defaultTab.aspx?id=39003>

- Sanktionen für die illegale Beschäftigung von Arbeitnehmern aus Ländern außerhalb der EWR staten

http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&table_name=wet&cn=2013021113

http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=2013021113&table_name=loi

- Scheinselbständige. Weitere Informationen finden Sie unter:
NL: <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=42058>
FR: <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=42058>

5. Die Arbeitsinspektion unterhält enge Kontakte zu vergleichbaren Einrichtungen im Ausland sowohl im Hinblick auf die Überprüfung der A1-Dokumente durch die Single Point of Contact (SPOC) als auch auf den Informationsaustausch über das IMI-System, die offizielle Kommunikationsplattform der Europäischen Kommission für die zuständigen Kontrollbehörden: http://ec.europa.eu/internal_market/imi-net/index_de.htm (wählen Sie Ihre Sprache)

Durch diesen Austausch von Informationen können Beweise für Verstöße von ausländischen Unternehmen in Belgien gesammelt werden und es werden Informationen über deren Status und Tätigkeit im Ursprungsland erfasst.