

BELGIEN

I. Rechtlicher Hinweis – Erklärung über den Haftungsausschluss

Mit diesem Dateiblatt soll ein allgemeiner Abriss der wichtigsten materiellrechtlichen Bestimmungen gegeben werden, die für die gemäß den Rechtsvorschriften zur Umsetzung der Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen (ABl. L 18 vom 21.1.1997) einzuhaltenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gelten. Schon allein aufgrund seiner Konzeption kann es sich bei einem derartigen Dateiblatt nur um eine Zusammenfassung handeln, die nicht notwendigerweise alle relevanten Elemente enthält. Auf keinen Fall kann sie an die Stelle der einschlägigen Rechts- und Verwaltungsvorschriften oder der geltenden Kollektivverträge treten. Die nachstehenden Auskünfte wurden im Bemühen um größtmögliche Genauigkeit von den Behörden der Mitgliedstaaten bereitgestellt. Jedoch können weder die Kommission noch die betreffenden Mitgliedstaaten gewährleisten, dass diese Auskünfte immer detailliert, vollständig, genau und auf dem neuesten Stand sind. Darüber hinaus bedeutet ihre Veröffentlichung im Portal der Europäischen Kommission keineswegs, dass diese oder ihre Dienststellen davon ausgehen, dass die auf diese Weise dargestellten Bestimmungen sich in Übereinstimmung mit dem Gemeinschaftsrecht befinden.

II. Instrument zur Umsetzung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern:

Rechtsgrundlage:

Gesetz vom 5. März 2002 zur Umsetzung der Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen und zur Einführung einer vereinfachten Regelung zur Führung von Personalunterlagen für Unternehmen, die Arbeitnehmer nach Belgien entsenden (veröffentlicht im Belgischen Staatsblatt am 13.3.2002). Eine konsolidierte Fassung dieses Rechtstexts (in französischer und niederländischer Sprache) ist unter folgender Adresse zu finden: <http://www.ejustice.just.fgov.be/loi/loi.htm> (im Menu „Nature juridique“ den Begriff „LOI“ auswählen und unter „Date de promulgation“ das Datum (2002-03-05) eingeben).

Königlicher Erlass vom 1.4.2007 zur Festlegung der Modalitäten für die Durchführung der vereinfachten Regelung der Führung von Sozialunterlagen für Unternehmen, die Arbeitnehmer nach Belgien entsenden, und zur Festlegung der Tätigkeiten im Bauwesen im Sinne von Art. 6 § 2 des Gesetzes vom 5. März 2002 zur Umsetzung der Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen und zur Einführung einer vereinfachten Regelung zur Führung von Personalunterlagen für Unternehmen, die Arbeitnehmer nach Belgien entsenden (veröffentlicht im Belgischen Staatsblatt am 12.4.2007).

Eine konsolidierte Fassung dieses Rechtstexts (in französischer und niederländischer Sprache) ist unter folgender Adresse zu finden: <http://www.ejustice.just.fgov.be/loi/loi.htm> (im Menu

„Nature juridique“ den Begriff „Arrêté royal“ auswählen und unter „Date de promulgation“ das Datum (2007-04-01) eingeben).

<http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/welcome.pl>

<http://www.beschaeftigung.belgien.be/home.aspx>. Unter „Themen“ den Punkt „Entsendung“ auswählen.

III. Informationen über die gemäß der Richtlinie anzuwendenden Rechtsnormen

- Informationen über Rechtsvorschriften, die für Unternehmen gelten, die für einen begrenzten Zeitraum Arbeitskräfte in das Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats entsenden, sind unter der folgenden Adresse erhältlich:

SPF Emploi, Travail et Concertation sociale
Direction générale des Relations individuelles du Travail
Division de la réglementation des relations individuelles du travail
Rue Ernest Blérot 1
1070 Brüssel
Telefon: +32 2 233 48 22
Fax: +32 2 233 48 21
E-Mail: rit@emploi.belgique.be

- Außerdem sind Informationen bei folgenden Stellen erhältlich:

- zum Thema Wohlbefinden bei der Arbeit (Sicherheit, Gesundheit und Hygiene am Arbeitsplatz):

SPF Emploi, Travail et Concertation sociale
Direction générale Humanisation du travail
Rue Ernest Blérot 1
1070 Brüssel
Tel.: +32 2 233 42 07
Fax: +32 2 233 46 39
E-Mail: hut@emploi.belgique.be

- zum Thema Jahresurlaub:

SPF Sécurité Sociale
DG Politique sociale
Centre Administratif Botanique
Finance Tower
Boulevard du Jardin Botanique 50, Postfach 100
1000 Brüssel
Tel.: +32 2 528 63 00
E-Mail: dg-soc@minsoc.fed.be

- zu anderen Arbeitsbedingungen (Mindestlöhne, Arbeitszeit usw.) :

SPF Emploi, Travail et Concertation sociale
Direction générale Contrôle des lois sociales
Rue Ernest Blérot 1
1070 Brüssel
Tel.: +32 2 233 41 11
Fax: +32 2 233 48 27
E-Mail: cls@emploi.belgique.be

IV. Nichteinhaltung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen

Fälle von Nichteinhaltung der in Belgien geltenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen und Fälle vermuteter illegaler grenzübergreifender Aktivitäten können an folgende Stelle gemeldet werden:

- Einhaltung der Vorschriften über das Wohlbefinden bei der Arbeit:

SPF Emploi, Travail et Concertation sociale
Direction générale Contrôle du bien-être au travail
Rue Ernest Blérot
1070 Brüssel
Tel.: +32 2 233 45 11
Fax: +32 2 233 42 31
E-Mail: cbe@emploi.belgique.be

- Einhaltung der Vorschriften über den Jahresurlaub:

SPF Sécurité Sociale
Direction générale Inspection sociale
Centre administratif Botanique – Finance Tower
Boulevard du Jardin Botanique 50, Postfach 110
1000 Brüssel
Tel.: +32 2 528.65 46 oder +32 2 528.65 47
Fax: +32 2 528 69 02
oder +32 2 219 28 30
E-Mail: sis_dg_fr@minsoc.fed.be

- Andere Arbeitsbedingungen (Mindestlöhne, Arbeitszeit usw.) :

SPF Emploi, Travail et Concertation sociale
Direction générale Contrôle des lois sociales
Rue Ernest Blérot 1
1070 Brüssel
Tel.: +32 2 233 41 11
Fax: +32 2 233 48 27
E-Mail: cls@emploi.belgique.be

V. Vorliegen einer Entsendung [Artikel 1 der Richtlinie]

Das Gesetz vom 5. März 2002 zur Umsetzung der Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen und zur Einführung einer vereinfachten Regelung zur Führung von Personalunterlagen für Unternehmen, die Arbeitnehmer nach Belgien entsenden, gilt für Unternehmen, die eine/n nach Belgien entsandte/n Arbeitnehmer/in beschäftigen.

Das genannte Gesetz gilt also für die Arbeitgeber und die entsandten Beschäftigten. Es gilt nicht für Besatzungen von Handelsschiffen und ihre Arbeitgeber.

VI. Entsandte Arbeitnehmer/innen [Artikel 2 der Richtlinie]

Die Richtlinie 96/71/EG gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die während eines begrenzten Zeitraums ihre Arbeitsleistung im Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats als desjenigen erbringen, in dessen Hoheitsgebiet sie normalerweise arbeiten.

In Belgien gilt als Arbeitnehmer/in, wer aufgrund eines Vertragsverhältnisses gegen Entlohnung und auf Anweisung eines anderen eine Arbeitsleistung erbringt.

Als entsandte/r Arbeitnehmer/in gilt, wer eine Arbeitsleistung in Belgien erbringt – entweder im Rahmen einer gewöhnlich in einem anderen Land als Belgien ausgeübten beruflichen Tätigkeit oder im Zuge eines Vertrags, der in einem anderen Staat als Belgien geschlossen, aber unmittelbar auf dem Hoheitsgebiet Belgiens ausgeführt wird –, und zwar unabhängig von der Einstufung im Herkunftsland.

Laut der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union lässt sich die zeitliche Befristung einer Tätigkeit, die im Rahmen der Dienstleistungsfreiheit auf dem Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats ausgeübt wird, nicht abstrakt festlegen, sondern muss vielmehr in jedem Einzelfall, je nach Dauer, Häufigkeit und Periodizität oder Kontinuität der Aktivität bewertet werden.

Kann eine berufliche Tätigkeit in Belgien gemäß den oben erwähnten Kriterien nicht mehr als befristete Tätigkeit angesehen werden, sondern muss als feste und kontinuierliche Beschäftigung gelten, so finden *sämtliche* in Belgien geltenden verbindlichen Rechtsvorschriften Anwendung (unbeschadet der Regeln, die aufgrund des Übereinkommens von Rom vom 19. Juni 1980 über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht oder der Verordnung 593/2008 vom 17. Juni 2008 über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Gesetz einzuhalten sind).

VII. Arbeits- und Ruhezeiten [Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe a der Richtlinie]

Rechtsgrundlage:

- Gesetz vom 16. März 1971 über die Arbeit
- Gesetz vom 4. Januar 1974 über die Feiertage
- Branchentarifverträge, die per königlichem Erlass rechtlich verbindlich gemacht wurden

Übersicht:

Die belgischen Vorschriften über Arbeits- und Ruhezeiten fußen auf fünf allgemeinen Grundsätzen:

- Beschränkung der individuellen Arbeitszeit (Höchstarbeitszeit von 8 Std./Tag und 38 Std./Woche). In bestimmten Fällen ist eine Überschreitung der normalen Grenzen jedoch gesetzlich zugelassen. Bestimmte Überschreitungen können durch Ruhetage und/oder Lohn- bzw. Gehaltszuschläge ausgeglichen werden.
- Verbot, außerhalb der in der Arbeitszeitregelung festgelegten Arbeitszeiten zu arbeiten oder arbeiten zu lassen (unbeschadet gesetzlich geregelter Ausnahmen)
- Verbot der Sonntagsarbeit (unbeschadet gesetzlich geregelter Ausnahmen)
- Verbot der Feiertagsarbeit (unbeschadet gesetzlich geregelter Ausnahmen)
- Verbot der Nachtarbeit (Arbeitsleistungen, die zwischen 20 Uhr und 6 Uhr morgens erbracht werden) (unbeschadet gesetzlich geregelter Ausnahmen)

Zusätzliche Informationen zu diesen Themen sind (in französischer, niederländischer und englischer Sprache) unter der Internetadresse www.emploi.belgique.be/home.aspx unter dem Thema „Détachement“ (*Règles applicables en cas de détachement – Règles à respecter par un employeur en cas de détachement d'un de ses travailleurs en Belgique – Durée du temps de travail et du temps de repos*) zu finden.

VIII. Bezahlter Jahresurlaub [Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe b der Richtlinie]

Rechtsgrundlage:

- Artikel 3 bis 8 und Artikel 17bis der koordinierten Gesetze vom 28. Juni 1971 über den Jahresurlaub der Lohnempfänger
- Artikel 35, 36, 60 und 61 des königlichen Erlasses vom 30. März 1967 zur Festlegung der allgemeinen Ausführungsbedingungen der Gesetze über den Jahresurlaub der Lohnempfänger

Übersicht:

Gemäß diesen Vorschriften wird die Dauer des Urlaubs im Verhältnis zur Dauer der zum Zeitpunkt des Urlaubs von der Arbeitskraft bereits erbrachten Arbeitsleistung berechnet (es gilt das Kalenderjahr vor dem Jahr, in dem der Urlaub gewährt werden muss). Der Urlaub muss für zwölf Arbeitsmonate (einschließlich der nicht gearbeiteten Tage, die gemäß königlichem Erlass Tagen effektiver Arbeit gleichgesetzt wurden) mindestens 24 Tage betragen. Durch Tarifverträge, die in einem paritätisch besetzten Gremium vereinbart und durch königlichen Erlass rechtsverbindlich gemacht wurden, können darüber hinaus den Arbeitnehmern zusätzliche Urlaubstage gewährt werden. Die Sozialpartner haben von dieser Möglichkeit umfassend Gebrauch gemacht.

Arbeitnehmer, die zum ersten Mal eine Tätigkeit in Belgien ausüben oder die ihre Tätigkeit nach einer vollständigen oder teilweisen Unterbrechung eines Arbeitsvertrags wiederaufnehmen und die während eines Kalenderjahres mindestens 3 Monate (oder 90 Kalendertage) eine Tätigkeit ausgeübt haben, haben zusätzlich zu den normalen Pflichturlaubstagen einen Anspruch auf Urlaubstage, damit sie auf einen Urlaubsanspruch von 4 Wochen kommen.

IX. Entgelt [Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe c der Richtlinie]

Rechtsgrundlage:

Branchenübergreifende (nationale) und branchenspezifische Tarifverträge zur Festlegung der Mindestlohnsätze

Übersicht:

Die Mindestlohnsätze werden in der Regel durch branchenspezifische Tarifverträge geregelt, die von den zuständigen paritätisch besetzten Gremien vereinbart werden. Hat ein solches Gremium keine Mindestlohnsätze festgelegt, muss der Arbeitgeber ein durchschnittliches monatliches Mindesteinkommen zahlen, das in einem branchenübergreifenden (d. h. national geltenden) Tarifvertrag festgelegt ist.

Zusätzliche Informationen dazu (in französischer, niederländischer und englischer Sprache) sind unter der Internetadresse <http://www.emploi.belgique.be> unter dem Thema „Détachement“ (*Règles applicables en cas de détachement – Règles à respecter par un employeur en cas de détachement d'un de ses travailleurs en Belgique – Rémunération*) zu finden.

X. Bestimmungen für die Überlassung von Arbeitskräften sowie für Leiharbeitskräfte geltende Bedingungen [Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe d und Artikel 3 Absatz 9 der Richtlinie]

Rechtsgrundlage:

- Gesetz vom 24. Juli 1987 über die zeitweilige Arbeit, die Leiharbeit und die Arbeitnehmerüberlassung
- im *Conseil national du travail* abgeschlossene Tarifverträge Nr. 36 und Nr. 108

Übersicht:

Leiharbeitsverträge können in vier Situationen abgeschlossen werden, die genau beschrieben sind (Ersatz eines Arbeitnehmers, dessen Vertrag abgelaufen ist, Ausführung einer bestimmten Arbeit usw.). Der Einsatz von Leiharbeitskräften ist zudem zeitlich befristet und erfordert in gewissen Fällen eine spezielle Genehmigung.

Zusätzliche Informationen zu diesen Themen sind (in französischer, niederländischer und englischer Sprache) unter der Internetadresse www.emploi.belgique.be/home.aspx unter dem Thema „Détachement“ (*Règles applicables en cas de détachement – Règles à respecter par*

un employeur en cas de détachement d'un de ses travailleurs en Belgique – Le travail intérimaire) zu finden.

Abgesehen von der Leiharbeit ist die Arbeitnehmerüberlassung in Belgien verboten, sobald die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers auf den Nutzer übergeht. Von diesem Überlassungsverbot gibt es jedoch zwei Ausnahmen:

1. vorherige Unterrichtung der Behörde zur Kontrolle der Sozialvorschriften durch den Nutzer:

- im Falle einer Zusammenarbeit zwischen zwei Unternehmen, die derselben Wirtschafts- und Finanzeinheit angehören,

- im Falle der vorübergehenden Ausführung spezieller Aufgaben, die eine besondere berufliche Qualifikation erfordern; oder

2. in anderen Fällen nach Genehmigung, die dem Arbeitgeber von der Behörde zur Kontrolle der Sozialvorschriften erteilt wird.

Zusätzliche Informationen zu diesen Themen sind (in französischer, niederländischer und englischer Sprache) unter der Internetadresse www.emploi.belgique.be/home.aspx unter dem Thema „Détachement“ (*Règles applicables en cas de détachement – Règles à respecter par un employeur en cas de détachement d'un de ses travailleurs en Belgique – Mise à disposition de travailleurs*) zu finden.

XI. Sicherheit, Gesundheitsschutz und Hygiene am Arbeitsplatz [Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe e der Richtlinie]

Rechtsgrundlage:

- Gesetzbuch über das Wohlbefinden bei der Arbeit, das sich zusammensetzt aus dem Gesetz vom 4. August 1996 über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit und einer Reihe königlicher Durchführungserlasse

- Allgemeine Arbeitsschutzverordnung (Règlement général pour la protection au travail, RGPT) (älteres Regelwerk, dass durch das Inkrafttreten neuer königlicher Erlasse seine Gültigkeit verlieren wird)

Übersicht:

In Belgien sind die Themen Gesundheit, Sicherheit und Hygiene am Arbeitsplatz in den Vorschriften über ein breiter gefasstes Thema eingebettet: dem Wohlbefinden bei der Arbeit. Neben dem Sicherheits- und Gesundheitsschutz wird auch die Qualität der Arbeitsbedingungen berücksichtigt. In dem oben genannten Gesetz vom 4. August 1996 sind die allgemeinen Pflichten von Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufgeführt. Die Arbeitgeber müssen alle notwendigen Maßnahmen ergreifen, um das Wohlbefinden der Arbeitnehmer zu fördern. Dazu müssen sie eine Reihe von Grundsätzen der Prävention anwenden. Die Arbeitskräfte ihrerseits müssen auf ihre Sicherheit und ihre Gesundheit Acht geben. Die Arbeitgeber müssen einen Dienst für Prävention und Arbeitsschutz einrichten, der sie bei ihren Präventionsaufgaben unterstützt. Gemäß dem Gesetz sind in allen Unternehmen mit mindestens 50 Arbeitnehmern entsprechende Ausschüsse einzurichten. Diese haben

grundsätzlich die Aufgabe, zu Maßnahmen Stellung zu nehmen oder sie zu billigen, die Auswirkungen auf das Wohlbefinden der Arbeitnehmer haben. Neben den königlichen Erlassen zur Durchführung der oben genannten Grundsätze umfasst das Gesetzbuch über das Wohlbefinden bei der Arbeit außerdem königliche Erlasse über chemische Stoffe, kanzerogene, mutagene und biologische Stoffe bei der Arbeit, Erlasse über die individuelle Ausrüstung der Arbeitnehmer sowie Erlasse über besondere Situationen oder besondere Kategorien von Arbeitnehmern (Jugendliche, Praktikanten, Leiharbeiter ...).

Die allgemeine Arbeitsschutzverordnung enthält schließlich Bestimmungen zur Gesundheit, Sicherheit und Hygiene am Arbeitsplatz im engeren Sinne sowie Bestimmungen zu bestimmten Industriezweigen oder Maschinen.

Zusätzliche Informationen zu diesen Themen sind (in französischer, niederländischer und englischer Sprache) unter der Internetadresse www.emploi.belgique.be/home.aspx unter dem Thema „Détachement“ (*Règles applicables en cas de détachement – Règles à respecter par un employeur en cas de détachement d'un de ses travailleurs en Belgique – Le bien-être des travailleurs*) zu finden.

XII. Bestimmungen zu den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Schwangeren und Wöchnerinnen [Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe f der Richtlinie]

Rechtsgrundlage:

Gesetz vom 16.3.1971 über die Arbeit

Königlicher Erlass vom 2. Mai 1995 über den Mutterschutz

Übersicht:

In Belgien haben schwangere Frauen Anspruch auf 15 Wochen Mutterschaftsruhe.

Diese Mutterschaftsruhe ist in zwei Phasen untergliedert:

1) eine pränatale Ruhe von 6 Wochen

2) eine postnatale Ruhe von 9 Wochen

1) Pränatale Ruhe

Auf Antrag der Arbeitnehmerin beginnt diese Ruhezeit frühestens 6 Wochen vor dem errechneten Entbindungstermin.

Sie umfasst:

- eine fakultative Ruhezeit in den ersten fünf Wochen. Die Arbeitnehmerin kann wählen, ob sie diese Ruhezeit entweder vollständig vor der obligatorischen Ruhewoche (siehe unten), vollständig im Anschluss an die vorgeschriebene postnatale Ruhe von 9 Wochen oder einen Teil vor der vorgeschriebenen pränatalen Ruhe und einen Teil nach der vorgeschriebenen postnatalen Ruhe nimmt.

- eine obligatorische Ruhewoche vor der Entbindung.

2) Postnatale Ruhe

Diese Ruhezeit umfasst:

- eine obligatorische Ruhezeit von neun Wochen unmittelbar nach der Entbindung und
- im Anschluss an diesen Pflichturlaub eventuell einen Teil oder die gesamte fakultative Ruhezeit von fünf Wochen, wenn die Arbeitnehmerin diese zuvor nicht in Anspruch genommen hat. Diese Ruhezeit kann nur nachgeholt werden, wenn die Arbeitnehmerin noch nach der sechsten Woche vor dem Entbindungstermin gearbeitet hat.

Sobald der Arbeitgeber von der Schwangerschaft unterrichtet wurde, genießt die Arbeitnehmerin einen besonderen Schutz (Recht auf Freistellung von der Arbeit für die Vorsorgeuntersuchungen, Kündigungsschutz, Verbot von Überstunden und Nachtarbeit).

Der Arbeitgeber muss in Zusammenarbeit mit dem Betriebsarzt eine Risikobewertung für seine gesamte Belegschaft vornehmen und den Betriebsarzt unverzüglich über die Schwangerschaft der Arbeitnehmerin informieren. Ergibt die Bewertung ein Gesundheitsrisiko oder arbeitet die Arbeitnehmerin nachts, gilt ihr Arbeitsplatz als gefährlich. In diesem Fall muss der Arbeitgeber auf Vorschlag des Betriebsarztes Präventivmaßnahmen ergreifen (vorübergehende Änderung der Arbeitsbedingungen oder der Arbeitszeit, Wechsel des Arbeitsplatzes, Aussetzung des Arbeitsvertrags).

Ausführliche Informationen zu diesen Themen sind (in französischer, niederländischer und englischer Sprache) unter der Internetadresse www.emploi.belgique.be/home.aspx unter dem Thema „Détachement“ (*Règles applicables en cas de détachement – Règles à respecter par un employeur en cas de détachement d'un de ses travailleurs en Belgique – Dispositions protectrices pour les femmes enceintes*) zu finden.

XIII. Bestimmungen für Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Kindern und Jugendlichen

Rechtsgrundlage:

Gesetz vom 16.3.1971 über die Arbeit
Königlicher Erlass vom 11. März 1993 über die Kinderarbeit

Übersicht:

Es besteht ein allgemeines Verbot der Kinderarbeit (Minderjährige unter 15 Jahren oder die der Vollzeitschulpflicht unterliegen). Gestattet sind dagegen Tätigkeiten im Rahmen der allgemeinen oder beruflichen Bildung der Kinder oder Tätigkeiten, für die die Behörde für die Kontrolle der Sozialgesetzgebung eine individuelle Ausnahme genehmigt hat (z. B. Teilnahme eines Kindes als Schauspieler, Statist oder Sänger an Kulturveranstaltungen, Teilnahme eines Kindes als Modell bei einer Modenschau). In diesem Fall sind besondere Arbeitsbedingungen (Dauer, Häufigkeit, Ruhezeiten) einzuhalten.

Junge Arbeitnehmer sind Minderjährige über 15 Jahren, die nicht mehr der Schulpflicht unterliegen (bis 18 Jahre). Die Arbeitsbedingungen dieser Jugendlichen sind streng geregelt (Verbot, die normale Arbeitszeit zu überschreiten, Verbot von Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit).

XIV. Gleichstellung und Diskriminierungsverbot [Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe g der Richtlinie]

Rechtsgrundlage:

Gesetz vom 10. Mai 2007 zur Bekämpfung der Diskriminierung zwischen Frauen und Männern

Gesetz vom 10. Mai 2007 zur Bekämpfung bestimmter Formen von Diskriminierung

Gesetz vom 10. Mai 2007 zur Änderung des Gesetzes vom 30. Juli 1981 zur Ahndung rassistischer und xenophober Taten

Zusätzliche Informationen zu diesen Themen sind (in französischer, niederländischer und englischer Sprache) unter der Internetadresse www.emploi.belgique.be/home.aspx unter dem Thema „Détachement“ (*Règles applicables en cas de détachement – Règles à respecter par un employeur en cas de détachement d'un de ses travailleurs en Belgique – Non-discrimination*) zu finden.

XV. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in Bezug auf andere Aspekte [Artikel 3 Absatz 10 der Richtlinie]

Gesetz vom 12. April 1965 über den Schutz der Entlohnung der Arbeitnehmer:

- Das Gesetz vom 12. April 1965 untersagt es einem Arbeitgeber, die Freiheit des Arbeitnehmers, nach eigenem Ermessen über seine Entlohnung zu verfügen, in irgendeiner Weise einzuschränken. Zudem muss die Entlohnung unter Einhaltung bestimmter Regeln erfolgen (Periodizität, Abrechnung ...).

- bestimmte Sozialunterlagen für den Fall, dass die Entsendung länger als 12 Monate dauert oder dass der Arbeitgeber keine Limosa-Erklärung abgegeben hat oder der Aufforderung der Arbeitsinspektion nicht nachgekommen ist, ihr eine Kopie der ausländischen Unterlagen zukommen zu lassen, die mit den belgischen Unterlagen vergleichbar sind, was die Entlohnung betrifft (siehe Punkt XVI)

XVI. Verfahrenstechnische und administrative Anforderungen

Rechtsgrundlage:

Gesetz vom 5. März 2002 zur Umsetzung der Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen und zur Einführung einer vereinfachten Regelung zur Führung von Personalunterlagen für Arbeitgeber, die Arbeitnehmer nach Belgien entsenden

Artikel 137 ff. des Programmgesetzes (I) vom 27. Dezember 2006

Königlicher Erlass vom 20. März 2007 zur Ausführung von Titel IV Kapitel 8 des Programmgesetzes (I) vom 27. Dezember 2006 zur Einführung einer vorübergehenden Meldung für entsandte Arbeitnehmer und Selbständige

Übersicht:

1° Verfahrenstechnische Anforderungen

Der ausländische Arbeitgeber, der abhängig beschäftigte Arbeitskräfte nach Belgien entsendet, oder sein bevollmächtigter Beauftragter müssen vor der Beschäftigung dieser Arbeitskräfte in Belgien auf der Website www.limosa.be eine LIMOSA-Meldung machen. Die Empfangsbestätigung LIMOSA-1 wird unverzüglich ausgestellt.

Die LIMOSA-Meldung enthält bestimmte Angaben zum Arbeitnehmer und zum Arbeitgeber (Einsatzort, Dauer der Entsendung usw.).

Aufgrund der Art oder der kurzen Dauer der Tätigkeit in Belgien sind bestimmte Kategorien von der LIMOSA-Meldepflicht ausgenommen (z. B. Künstler, Beschäftigte im internationalen Güterverkehr, Diplomaten, Teilnehmer an wissenschaftlichen Kongressen).

2° Befreiung von der Pflicht zur Führung bestimmter Sozialunterlagen

- Arbeitsregelung und Personalregister auf der Grundlage der LIMOSA-Meldung

Ein Arbeitgeber, der die LIMOSA-Meldung gemacht hat oder der von der Meldepflicht ausgenommen ist, ist für 12 Monate von der Erstellung einer Arbeitsregelung und eines Personalregisters befreit.

Gleichermaßen ist der Arbeitgeber für Teilzeitarbeitnehmer von den Kontrollvorschriften befreit.

- im Bereich Entlohnung: individuelle Abrechnung und Lohnabrechnung auf der Grundlage von vergleichbaren Unterlagen des Herkunftslandes

Arbeitgeber, die Arbeitnehmer nach Belgien entsenden, sind während 12 Monaten davon befreit, die individuelle Abrechnung und die Lohnabrechnung zu erstellen und zu führen, sofern sie der Arbeitsinspektion auf deren Antrag hin die entsprechenden Unterlagen des Herkunftslandes zur Verfügung stellen.

Einige Arbeitnehmerkategorien sind von vornherein von der Erstellung und Führung der individuellen Abrechnung und der Lohnabrechnung befreit und müssen auch keine Unterlagen des Herkunftslandes zur Verfügung stellen (z. B. Künstler, Diplomaten).

Zusätzliche Informationen zu diesen Themen sind (in französischer, niederländischer und englischer Sprache) unter der Internetadresse www.emploi.belgique.be/home.aspx unter dem Thema „Détachement“ (*Généralités – Quelles sont les formalités à accomplir? – Dispense de tenir certains documents sociaux*) zu finden.

XVII. Verfahren zur Beilegung von Streitigkeiten

Die Anschriften der verschiedenen Kontrollgremien sind unter Punkt IV aufgeführt.

Verstößt ein Arbeitgeber gegen die Rechtsvorschriften, wird er meist aufgefordert, den Verstoß abzustellen, bevor ein amtliches Protokoll aufgenommen wird.

XVIII. Informationen über Rechtsbehelfe

Informationen über Rechtsbehelfe in Belgien sind unter folgender Anschrift erhältlich:

Kontakt:

Föderaler Öffentlicher Dienst Justiz

Boulevard de Waterloo, 115

1000 Brüssel

Telefon: +32 2 542 66 97 oder 71 64 oder 69 10

Fax: +32 2 542 70 39

E-Mail: info@just.fgov.be

Website: <http://www.just.fgov.be>