

Unternehmensgründung in Belgien



©Brad Pict-fotolia.com

 eictrier

IHK | HWK Europa- und
Innovationscentre

 IHK Trier

 Handwerkskammer
Trier



Belgien gehört zu den Top 10 der deutschen Handelspartner und bietet für deutsche Unternehmen ein interessantes Marktpotenzial. Neben dem attraktiven Marktpotenzial überzeugen der erleichterte Zugang zu Aufträgen im Rahmen von öffentlichen Ausschreibungen sowie die Sprungbrett-möglichkeit in die benachbarten Märkte Frankreich, Luxemburg und die Niederlande insbesondere deutsche Unternehmen in der Grenzregion ein Marktengagement im Königreich Belgien anzugehen. Trotz der interessanten Rahmenbedingungen ist eine gründliche Vorbereitung unerlässlich für den Markterfolg in Belgien.

Dieser Leitfaden gibt Ihnen einen grundlegenden Überblick über rechtliche und steuerliche Fragen rund um ein Marktengagement in Belgien. Die nachfolgend aufgeführten Informationen ersetzen keinesfalls eine rechtliche oder steuerliche Beratung. Der Leitfaden wurde mit größter Sorgfalt zusammengestellt. Für die Richtigkeit der Informationen übernimmt die EIC Trier GmbH keine Gewähr. Für Verbesserungsvorschläge, sachliche Hinweise und Anregungen sind wir jederzeit dankbar. Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an: EIC Trier GmbH, Christina Grewe, Geschäftsführerin, Tel: 06 51/ 97 567-11, E-Mail: grewe@eic-trier.de.

1. Niederlassungsformen und Gründungsprozess

Ausländischen Unternehmern stehen in Belgien zur Ausübung ihrer Geschäftsaktivitäten u. a. die Gründung einer Zweigniederlassung,

einer Tochtergesellschaft oder eines unabhängigen Unternehmens zur Verfügung. Eine Vielzahl der ausländischen Investoren wählt die Tochtergesellschaft als Niederlassungsform.

1.1 Die Zweigniederlassung

Die Zweigniederlassung ist faktisch eine Auslagerung der Exportabteilung des deutschen Unternehmens nach Belgien und aus betriebswirtschaftlicher Sicht ein eigenständiges Unternehmen, das in Belgien Waren und Dienstleistungen vertreibt und über die Vollmacht zum Abschluss von Kaufverträgen verfügt. Als Betriebsstätte ist die Zweigniederlassung somit in Belgien für die dort erzielten Gewinne steuerpflichtig. Der Geschäftsabschluss und die Buchführung haben nach belgischem Recht zu erfolgen. Die Kapitalausstattung der Zweigniederlassung kann frei gestaltet werden. Eine Satzung ist nicht notwendig.

Aus rechtlicher Sicht ist die Zweigniederlassung kein eigenständiges Unternehmen, d. h. keine eigene juristische Einheit sondern vielmehr ein verlängerter Arm des deutschen Mutterhauses, welches entweder als juristische Person bei Kapitalgesellschaften oder bei Personengesellschaften auf der Ebene der Gesellschafter als Vertragspartner für alle in Belgien abgeschlossenen Arbeits- und Kundenverträge verantwortlich zeichnet. Der Niederlassungsleiter muss mit entsprechender Prokura zum Abschluss der gesetzlich vorgesehenen Rechtsgeschäfte ausgestattet werden.

Für die Zweigniederlassung sprechen neben der hohen Marktpräsenz relativ unkomplizierte Gründungsformalitäten, eine flexible Organisationsstruktur, überschaubare Kosten, die freie Gestaltung der Kapitalausstattung sowie die enge Bindung an die Geschäftspolitik des Stammhauses. Zudem ist eine steuerfreie Repatriierung von Gewinnen nach Deutschland möglich. Unter der Voraussetzung, dass die Betriebsstätte einer aktiven wirtschaftlichen Tätigkeit nachgeht, eröffnet sich in der Möglichkeit eines Verlustausgleichs ein weiterer Vorteil.

Insbesondere für Erstinvestitionen in der Testphase und bei zeitlich begrenzten Projekten kann die Investitionsform der Zweigniederlassung vorteilhaft sein. Eine Tochtergesellschaft ist hingegen an vergleichsweise aufwendigere Formalitäten hinsichtlich Gründung und Liquidation gebunden.

Ein wesentlicher Nachteil der Zweigniederlassung liegt in der fehlenden Haftungsabschottung. Da die Zweigniederlassung über keine eigene Rechtspersönlichkeit verfügt, haftet das Mutterhaus unbeschränkt für die Verbindlichkeiten der luxemburgischen Niederlassung. Dies kann sich im Einzelfall auch negativ auf den Zugang zu externen Mitteln (Bankkredite, Lieferantenkredite etc.) auswirken. Auch kann sich die fehlende Rechtspersönlichkeit zuweilen als Hemmschuh bei der Vertrauensbildung zu Kunden und öffentlichen Auftraggebern erweisen. Desweiteren zählen mögliche Probleme bei der internen steuerlichen Abgrenzung zwischen dem Ergebnis des Stammhauses und dem der Zweigniederlassung sowie die Pflicht, den Jahresabschluss des Stammhauses bei der Steuererklärung im Ausland offen zu legen, zu

möglichen Schwachstellen der Zweigniederlassung. Die Leistungen zwischen der deutschen Muttergesellschaft und der Zweigniederlassung sind in Anlehnung an das Fremdvergleichsprinzip auf der Basis von Verrechnungspreisen abzurechnen.

1.1. Gründungsformalitäten für Zweigniederlassungen

Die Gründungsformalitäten für eine Zweigniederlassung umfassen in Belgien folgende Schritte:

- Eröffnung eines Bankkontos auf den Namen der zu gründenden Zweigniederlassung
- Hinterlegung des zuletzt in Deutschland veröffentlichten Jahresabschlusses der Muttergesellschaft bei der belgischen Nationalbank
- Elektronische Hinterlegung der Gründungsunterlagen bei der Kanzlei des örtlich zuständigen Handelsgerichts (Satzung der Muttergesellschaft, Gründungsbeschluss und Bevollmächtigung der Geschäftsführer) und Veröffentlichung im Belgischen Staatsblatt
- Registrierung bei der Banque-Carrefour des Entreprises
<http://economie.fgov.be/fr/entreprises/BCE/>
helpdesk.bce@economie.fgov.be
- Für KMU: Vorlage eines Befähigungsnachweises (z. B. EG-Bescheinigung,

Meisterbrief) bei einem guichet d'entre-prise

- Betriebsanmeldung und Beantragung einer Steuernummer bei den Steuerbehörden für die direkte und indirekte Besteuerung
- Betriebsanmeldung bei einem Sozialversicherungsträger

Informationen zur Unternehmensgründung in Belgien werden vom belgischen Staat im Internet unter www.belgium.be u.a. auch in englischer Sprache (> how to create a company) zur Verfügung gestellt.

1.2 Die Tochtergesellschaft

Die Tochtergesellschaft ist ein sowohl aus betriebswirtschaftlicher als auch aus rechtlicher Sicht eigenständiges Unternehmen und unterliegt mit ihren Gewinnen der belgischen Steuerhoheit. Tochterkapitalgesellschaften sind mit ihrem Welteinkommen regelmäßig im Ansässigkeitsstaat unbeschränkt steuerpflichtig. Tochterpersonengesellschaften werden auf der Ebene der Gesellschafter besteuert. Eine Haftungsabschottung zwischen Tochter- und Muttergesellschaft kann mit der Gründung einer Tochterkapitalgesellschaft erreicht werden. Die Tochtergesellschaft entsteht entweder durch die Gründung einer neuen Gesellschaft oder zuweilen auch durch die Übernahme einer existierenden Gesellschaft.

Zwar sind bei einer Tochtergesellschaft die Gründungsformalitäten und der organisatorische Aufwand komplexer und die betriebs-

wirtschaftlichen Kosten somit auch höher als bei der Zweigniederlassung, jedoch lohnt sich dieser Aufwand in mehrfacher Hinsicht. An oberster Stelle auf der Liste der Pluspunkte von Tochtergesellschaften steht die Möglichkeit zur Haftungsbeschränkung und somit zur Reduzierung des Geschäftsrisikos. Zudem erleichtert die eigene Kapitalstruktur den Zugang zu externen Ressourcen und schafft Vertrauen bei den Geschäftskunden. Der sowohl aus betriebswirtschaftlicher wie auch aus rechtlicher Sicht unabhängige Charakter der Tochtergesellschaft verleiht der Niederlassung genügend Flexibilität, ihre Geschäftsstrategien schnelllebigem Markttrends adäquat anzupassen. Die wirtschaftliche Abhängigkeit der Tochter- von der Muttergesellschaft ermöglicht letzterer eine gewisse Kontrolle über das Auslandsengagement.

Die bei der Gründung der belgischen Tochtergesellschaft zu wählende Rechtsform hängt von der individuellen Interessenlage des deutschen Investors ab. Wie das deutsche Recht kennt auch das belgische Recht Personen- und Kapitalgesellschaften und unterscheidet weitgehend ähnliche Rechtsformen. Für die Gründung einer Tochtergesellschaft wird jedoch insbesondere aus Haftungsgründen nicht allzu häufig auf Personengesellschaften zurückgegriffen. Die Ausschüttung von Dividenden von belgischen Tochterkapitalgesellschaften an die deutsche Muttergesellschaft ist dank der EU-Mutter-Tochter-Richtlinie keine Quellensteuer in Belgien abzuführen. Darüber hinaus gilt in Belgien die Besonderheit, dass Gewinnentnahmen aus Personengesellschaften unter

steuerlichen Gesichtspunkten als Dividenden eingeordnet werden.

Der Auswahl der optimalen Organisationsstruktur gehen immer steuerliche und rechtliche Erwägungen voraus. So kann in Einzelfällen auch eine Personengesellschaft als Rechtsform für eine Investition in Frage kommen. Eine Beratung durch kompetente Fachleute ist im Vorfeld der Investition daher unerlässlich.

1.2.1 Gründungsformalitäten für Tochtergesellschaften

Die Gründungsformalitäten für eine Tochtergesellschaft gleichen im Wesentlichen denen eines nicht verbundenen Unternehmens und umfassen folgende Schritte:

- Beantragung einer Bestätigung vom Handelsregister über die freie Verfügbarkeit der Gesellschaftsbezeichnung
- Eröffnung eines Bankkontos auf den Namen der zu gründenden Gesellschaft
- Einzahlung des Gesellschaftskapitals bei einer Bank
- Gründung der Gesellschaft in einer außerordentlichen Generalversammlung in Anwesenheit eines Notars¹, der den Gesellschaftsvertrag beurkundet. Zudem Hinterlegung eines schlüssigen Finanzplans beim beurkundenden Notar, der die wirtschaftliche Tragfähigkeit der Gesellschaft für mindestens zwei Jahre darlegt. Bei unzureichender Kapitaleinlage

kann es zur Haftung der Gesellschafter kommen.

- Freigabe des Kapitals durch die Bank
- Elektronische Hinterlegung der Gründungsunterlagen bei der Kanzlei des örtlich zuständigen Handelsgerichts
- Veröffentlichung der Gründungsurkunde im Belgischen Staatsblatt und Eintragung ins Registre des Personnes Morales
- Registrierung bei der Banque-Carrefour des Entreprises
<http://economie.fgov.be/fr/entreprises/BCE/>
helpdesk.bce@economie.fgov.be
- Für KMU: Vorlage eines Befähigungsnachweises (z. B. EG-Bescheinigung) bei einem guichet d'entreprise
- Betriebsanmeldung und Beantragung einer Steuernummer bei den Steuerbehörden für die direkte und indirekte Besteuerung
- Betriebsanmeldung bei einem Sozialversicherungsträger

Informationen zur Unternehmensgründung in Belgien werden vom belgischen Staat im Internet unter www.belgium.be u.a. auch in englischer Sprache (> how to create a company) zur Verfügung gestellt.

1.2.2 Gängige Rechtsformen in Belgien

¹ bei Kapitalgesellschaften

Das belgische Recht kennt unterschiedliche Formen der Personen- und Kapitalgesellschaften. Die am weitesten verbreiteten Rechtsformen sind in Belgien die Privatgesellschaft mit beschränkter Haftung (PGmbH/ société privée à responsabilité limitée, SPRL/ besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid, BVBA) sowie die Aktiengesellschaft (AG/ société anonyme, SA/ naamloze vennootschap NV). Für die Markterschließung in Belgien greifen deutsche Unternehmen in der Praxis eher auf die Aktiengesellschaft zurück. Die beiden Rechtsformen werden nachfolgend kurz vorgestellt. Bei den beiden Rechtsformen handelt es sich um Kapitalgesellschaften. Die Haftung der Gesellschafter ist beschränkt auf die Höhe der Einlagen.

Die Privatgesellschaft mit beschränkter Haftung sieht ein Mindestkapital in Höhe von 18.550 EUR vor, wovon bei der Gründung mindestens 6.200 EUR einzuzahlen sind. Sacheinlagen sind voll einzuzahlen, Geldeinlagen zu mindestens 20 %. In der Gründungsphase kann unter gewissen Voraussetzungen das Mindestkapital über einen Zeitraum von 5 Jahren zwischen 1 EUR und 18.549 EUR betragen.

Die Mindestanzahl der Gesellschafter beträgt zwei, jedoch kann sich die Anzahl der Gesellschafter unter gewissen Voraussetzungen auf eine Person beschränken. Im Außenverhältnis wird die Gesellschaft durch mindestens einen Geschäftsführer vertreten. Die Alleinvertretung des Geschäftsführers ist nicht abdingbar.

Die Aktiengesellschaft (AG/ société anonyme, SA/ naamloze vennootschap NV) sieht ein

Mindestkapital in Höhe von 61.500 EUR vor, das bei der Gründung vollständig einzuzahlen ist.

Außerdem sind einzuzahlen 25 % jeder Aktie, die einer Geldeinlage entspricht, und 25 % jeder Aktie, die ganz oder teilweise einer Sacheinlage entspricht.

Innerhalb von fünf Jahren nach Gründung der Gesellschaft hat die volle Einzahlung von Aktien, die ganz oder teilweise Sacheinlagen entsprechen, zu erfolgen.

Die Mindestanzahl der Gesellschafter beträgt zwei, in Ausnahmefällen einen Gesellschafter.

Im Außenverhältnis wird die Aktiengesellschaft durch den Verwaltungsrat vertreten, der mindestens drei Mitglieder zählen muss. Der Verwaltungsrat nimmt die Geschäftsführung der Gesellschaft wahr. Sofern die Gesellschaft nur zwei Aktionäre hat und unter der Voraussetzung einer entsprechenden Vereinbarung in der Satzung kann sich der Verwaltungsrat auch ausnahmsweise aus nur zwei Mitgliedern zusammensetzen.

Zudem besteht die Möglichkeit durch eine Vereinbarung in der Satzung die Vertretung der Gesellschaft im Außenverhältnis auf einen oder mehrere Mitglieder des Verwaltungsrates zu beschränken. So kann im Rahmen einer Vereinbarung in der Satzung eine Einzelvertretungsbefugnis innerhalb des Verwaltungsrates vorgesehen sowie die tägliche Geschäftsführung und die hiermit verbundene Vertretungsbefugnis innerhalb oder außerhalb des Verwaltungsrates an eine oder mehrere Personen übertragen werden.

2. Steuerliche Belastung

Beim Aufbau einer Marktpräsenz im Ausland kommen zwangsläufig steuerliche Erwägungen zum Tragen und sind bei der Auswahl des Vertriebssystems zu berücksichtigen. Das folgende Kapitel gibt einen Überblick über die wichtigsten Grundlagen des belgischen Steuerrechts, ersetzt jedoch keine Steuerberatung. Aktuelle Informationen zum belgischen Steuerrecht sind im Internet zugänglich unter www.belgium.be (Suchmaske: Steuermemento).

2.1 Die Einkommensteuer

Der belgischen Einkommensteuerpflicht unterliegen im Sinne des Welteinkommensprinzips grundsätzlich alle in Belgien ansässigen natürlichen Personen, die ihren steuerlichen Wohnsitz oder ihren gewöhnlichen Aufenthalt in Belgien haben. Darüber hinaus unterliegen der belgischen Einkommensteuerpflicht im Sinne einer beschränkten Steuerpflicht alle natürlichen Personen, die nicht in Belgien ansässig sind, jedoch dort Einkünfte erzielen. Ausnahmen für die steuerliche Behandlung von Einkünften aus nichtselbständiger Tätigkeit von nicht ansässigen Arbeitnehmern regelt Art. 15 des deutsch-belgischen Doppelbesteuerungsabkommens (DBA).

Belgische Personengesellschaften sowie belgische Betriebstätten deutscher Personengesellschaften sind mit ihrem Ergebnis in Belgien auf der Ebene der Gesellschafter steuerpflichtig. Personengesellschaften unterliegen in Belgien wie die Kapitalgesellschaften der Körperschaftsteuer.

Einkünfte aus nichtselbständiger Tätigkeit umfassen sämtliche Vergütungen aus einem Arbeitsverhältnis oder einer Tätigkeit als Geschäftsführer oder Vorstand. Steuerlich zu erfassen sind alle Geld- und Sachleistungen, unmittelbar sowie mittelbar ausgezahlte Vergütungen.

Einkünfte aus selbständiger Arbeit umfassen Einkünfte aus einer freiberuflichen Tätigkeit sowie aus Zinsen und Lizenzgebühren etc., die von Nicht-Gewerbetreibenden vereinnahmt werden.

Die Einkommensteuer unterliegt in Belgien einem progressiven Steuersatz. Im Jahr 2015 werden Jahreseinkommen bis 8.680 EUR mit 25 %, Jahreseinkommen bis 12.360 EUR mit 30 %, Jahreseinkommen bis 20.600 EUR mit 40 %, Jahreseinkommen bis 37.750 EUR mit 45 % und Jahreseinkommen von über 37.750 EUR mit 50 % besteuert.

Zudem existieren Abzugsmöglichkeiten für Werbungskosten sowie für verschiedene Tatbestände Freibeträge, Steuerermäßigungen und Steuergutschriften.

Nichtansässige Steuerpflichtige, die in Belgien mindestens 90 % ihres in- und ausländischen Gesamteinkommens erwirtschaften, können sich auf Antrag in Belgien als ansässiger Steuerpflichtiger einstufen lassen und genießen somit dieselben Vorzüge wie Personen, die in Belgien unbeschränkt steuerpflichtig sind. Dies ist insbesondere für Grenzgänger interessant, die in ihrem Ansässigkeitsstaat die steuerlichen Vorzüge, die sich aus der unbeschränkten Steuerpflicht ergeben, mangels Einkommens nicht nutzen können.

2.2 Die Körperschaftsteuer

Personen- und Kapitalgesellschaften unterliegen in Belgien gleichermaßen der Körperschaftsteuer. Gleiches gilt für belgische Betriebsstätten deutscher Stammhäuser.

Gewinnentnahmen aus Personengesellschaften sind nach belgischem Verständnis unter steuerlichen Gesichtspunkten Dividenden.

Gewinnentnahmen aus Betriebsstätten sind in Belgien steuerfrei und werden in Deutschland in Anlehnung an das deutsch-belgische Doppelbesteuerungsabkommen grundsätzlich freigestellt.

Der zu versteuernde Gewinn schließt einerseits den ausgeschütteten Gewinn und andererseits den Gewinn, der den Rücklagen zugeführt wird, ein. Auch betroffen sind Vergütungen jeder Art, die an Verwaltungsratsmitglieder oder an andere, mit der Überwachung der Geschäftsführung beauftragte Personen gewährt werden, soweit diese Vergütung nicht für die tägliche Geschäftsführung der Gesellschaft ausgezahlt werden.

Zu den nicht abzugsfähigen Betriebsausgaben bei Körperschaften zählen: Ausgaben hinsichtlich der Erfüllung von Verpflichtungen, die der Gesellschaft aufgrund ihrer Satzung oder ihrem Gesellschaftsvertrag auferlegt sind; die Körperschaftsteuer; die den Verwaltungsratsmitgliedern und den Kommissaren für die Überwachung der Geschäftsführung gewährten Tantiemen.

Der Normalsatz der Körperschaftsteuer liegt in Belgien bei 33,99 % (33 % zzgl. 3 % Krisenzuschlag). Einkommen bis 25.000 EUR unter-

liegen einem Körperschaftssteuersatz von 24,99 %. Einkommen bis 90.000 EUR 31,93 % und Einkommen zwischen 90.000 EUR und 322.500 EUR 35,54 %.

Der Verlustvortrag ist in Belgien unbegrenzt möglich. Einen Verlustrücktrag sieht das belgische Steuerrecht nicht vor.

2.3 Die steuerliche Behandlung von Dividenden im Mutter-Tochter-Verhältnis/ Mutter-Tochter-Richtlinie 23/07/90

Mit der EU-Mutter-Tochterrichtlinie vom 23.07.1990 sollte die wirtschaftliche Doppelbesteuerung bei Gesellschaften unterschiedlicher Mitgliedstaaten vermieden werden, indem die Gewinnbesteuerung auf der Ebene der Tochtergesellschaft unberührt bleibt.

Bei Dividendenausschüttungen der belgischen Tochtergesellschaft an eine deutsche Mutterkapitalgesellschaft behält der belgische Staat in Anlehnung an Art. 5 Abs. 1 der Mutter-Tochter-Richtlinie keine Quellensteuer ein. Die einschlägige DBA-Vorschrift, wonach in Anlehnung an das Schachtelprivileg dem Quellenstaat ein Besteuerungsrecht von bis zu 5% zu steht, läuft nunmehr leer. In Deutschland sind die Dividenden zu 95% steuerlich freigestellt. § 8b V KStG schreibt allerdings für Dividenden-erträge, die nach § 8b I 1 KStG bei der Einkommensermittlung unberücksichtigt bleiben vor, dass 5% der Dividende nicht abziehbare Betriebsausgaben darstellen und somit entsprechend zu versteuern sind. Nach § 8b V 2 KStG findet § 3c I EStG keine Anwendung, so dass Aufwand, der im Zusammenhang mit der ausländischen Tochterkapitalgesellschaft entsteht, in vollem Umfang abziehbar ist.

Diese Freistellung schließt eine Anrechnung der ausländischen Quellensteuer aus.

Seit dem Jahr 2009 kommt bei natürlichen Personen deren Anteile im Betriebsvermögen gehalten werden das Teileinkünfteverfahren zur Anwendung. D. h. 60% der Dividenden ist steuerpflichtig und unterliegt somit dem persönlichen Einkommensteuersatz des Gesellschafters; gleichermaßen können 60% der im wirtschaftlichen Zusammenhang stehenden Werbungskosten geltend gemacht werden. Ebenfalls seit dem Jahr 2009 unterliegen Dividenden, die nicht im Betriebsvermögen verbleiben, sondern an Privatanleger ausgezahlt werden, einer Abgeltungssteuer in Höhe von 25% zzgl. Solidaritätszuschlag.

2.4 Besteuerung von Grenzpendlern

Durch die bilateralen Abkommen zur Vermeidung von Doppelbesteuerung soll weitgehend verhindert werden, dass ein Steuerpflichtiger in zwei Staaten für denselben Steuergegenstand und im selben Veranlagungszeitraum mit einer vergleich-baren Steuer doppelt belastet wird. Die in Doppelbesteuerungsabkommen vereinbarten Regelungen basieren größtenteils auf Empfehlungen der OECD. In Art. 293 EG, 2. Spiegelstrich wird die Kompetenz zur Vermeidung einer Doppelbesteuerung ausdrücklich den Mitgliedstaaten zugesprochen, die untereinander im Zuge von bilateralen oder multilateralen völkerrechtlichen Verhandlungen die Beseitigung der Doppelbesteuerung innerhalb der Gemeinschaft sicherstellen sollen. Der vollständige Text des deutsch-belgischen Doppelbesteuerungsabkommens ist im Internet zugänglich unter:

www.bundesfinanzministerium.de

(Pfad: Themen > Steuern > Internationales Steuerrecht > Stand der Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) ...)

Für die Einkommensbesteuerung von Arbeitnehmern gilt in Anlehnung an Art. 15 des deutsch-belgischen DBA der Grundsatz, dass Einkünfte aus nicht selbständiger Arbeit nur in dem Vertragsstaat besteuert werden, in dem die persönliche Tätigkeit, aus der die Einkünfte herrühren, ausgeübt wird. Eine Sonderregelung existiert für Grenzpendler (siehe unten).

Als Rückausnahme hiervon gilt jedoch, dass Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit, nur in dem Vertragsstaat besteuert werden, in dem der Arbeitnehmer seinen Wohnsitz hat, wenn:

- die Vergütungen für eine Tätigkeit gezahlt werden, die in dem anderen Staat insgesamt nicht länger als 183 Tage - übliche Arbeitsunterbrechungen eingeschlossen - im Laufe eines Kalenderjahres ausgeübt wird, und
- die Vergütungen von einem Arbeitgeber oder für einen Arbeitgeber gezahlt werden, der nicht in dem anderen Staat ansässig ist, und
- die Vergütungen nicht von einer Betriebsstätte getragen werden, die der Arbeitgeber im anderen Staat hat (Betriebsstättenvorbehalt).

Zu berücksichtigen ist zudem, dass das deutsch-belgische Doppelbesteuerungsabkommen über eine Grenzpendler-Klausel verfügt, die folgende Regelung vorsieht:

- Löhne und Gehälter und andere Vergütungen, die Personen beziehen, die in der Grenzzone eines Vertragsstaates arbeiten und ihre ständige Wohnstätte, zu der sie in der Regel jeden Tag zurückkehren, in der Grenzzone des anderen Vertragsstaates haben, können nur in diesem anderen Staat (Wohnsitzstaat) besteuert werden.

Die Bedingungen der 183-Tage-Regelung sind immer kumulativ zu betrachten. Entscheidend für die Errechnung der 183 Tage ist die Anzahl der Aufenthalts- und nicht die Anzahl der Arbeitstage. Zudem gilt für Belgien die Besonderheit, dass für die Berechnung der Tage der Arbeitsausübung übliche Arbeitsunterbrechungen mitgezählt werden. Daraus folgt, dass z. B. Tage wie Samstag, Sonntag, Krankheits- und Urlaubstage, auch wenn sie nicht im Tätigkeitsstaat verbracht werden, mitzuzählen sind, soweit sie auf den Zeitraum der Auslandstätigkeit entfallen.

Werden gleichermaßen aus Deutschland und Belgien Tätigkeitseinkünfte bezogen, so muss in einem ersten Schritt die steuerrechtliche Ansässigkeit ermittelt werden. Die Kriterien für eine steuerrechtliche Ansässigkeit von natürlichen Personen in Belgien sind grundsätzlich erfüllt, wenn sich der Wohnsitz der Familie, der Hauptaufenthalt inkl. beruflicher Tätigkeit oder der Mittelpunkt der Lebensinteressen in Belgien befinden. Bei steuerlicher Ansässigkeit in Belgien, unterliegen natürliche Personen mit ihrem Welteinkommen der belgischen Einkommensteuer. Ist ein Doppelwohnsitz vorhanden, muss unter Anwendung des sog. Tie-breakers der vorrangige Wohnsitz ermittelt werden.

3. Das Arbeitsrecht

Das Arbeitsrecht in Belgien beruht auf dem Gesetz über arbeitsrechtliche Verträge vom 3. Juli 1978 (La loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail), dem belgischen Code Civil sowie dem Arbeitsgesetz vom 16. März 1971 (La loi du 16 mars 1971 sur le travail). Hinzu kommen Verordnungen, Rechtsprechung und tarifvertragliche Bestimmungen (No 109).

Das belgische Arbeitsrecht betrifft alle Arbeitnehmer, die in Belgien einer unselbständigen Tätigkeit nachgehen. Deutsche Unternehmen, die in ihrer belgischen Zweigniederlassung oder Tochtergesellschaft Arbeitnehmer beschäftigen, sollten sich daher mit den Besonderheiten des belgischen Arbeitsrechts unbedingt vertraut machen. Denn das belgische Arbeitsrecht weicht in einigen Regelungsfeldern vom deutschen Arbeitsrecht ab. Deutsche Unternehmen, die im Rahmen von vorübergehenden grenzüberschreitenden Einsätzen, Arbeitskräfte nach Belgien entsenden, müssen sich zumindest an die zwingenden Schutzvorschriften des belgischen Arbeitsrechts halten.

Dieses Kapitel gibt einen Überblick über die Grundlagen des belgischen Arbeitsrechts, ersetzt jedoch in keinem Fall eine rechtliche Beratung. Weitere Informationen zum Arbeitsrecht in Belgien sind auch im Internet zugänglich unter www.belgium.be, www.moniteur.be sowie der Seite des Service publique fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale www.emploi.belgique.be.

3.1 Wesentliche vertragliche Inhalte

Allgemeine Regelungen zu Arbeitsverträgen in Belgien finden sich in den Art. 1 bis Art. 15, Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Arbeitsverträge unterliegen in Belgien keinem Formerfordernis und können somit grundsätzlich mündlich oder schriftlich vereinbart werden. Ein Schriftformerfordernis besteht allerdings für die Vereinbarung eines befristeten Vertrages u. a. auch zur Ausübung einer bestimmten Tätigkeit sowie für Teilzeitarbeitsverträge. Aus Nachweisgesichtspunkten ist es jedoch ratsam, auch in allen anderen Fällen einen schriftlichen Arbeitsvertrag zu verfassen, der Angaben enthalten sollte zur Identität der Vertragsparteien, zum Beginn der Arbeitsaufnahme sowie bei befristeten Verträgen zum Ende des Arbeitsvertrages, zum Arbeitsort, zur Art der Arbeit und den auszuführenden Tätigkeiten, zu Arbeitsdauer und -zeiten, zum Gehalt inkl. Zulagen, zum bezahlten Urlaub, zur Kündigungsfrist sowie zu tarifvertraglichen Bestimmungen, sofern diese anwendbar sind. Sollen Zuwendungen wie Boni oder andere Vergünstigungen nicht zur betrieblichen Übung und damit zu einem Anspruch des Arbeitnehmers werden, so empfiehlt sich ein klarer Hinweis im Arbeitsvertrag oder in der Betriebsordnung auf die Freiwilligkeit der Leistungen. Insbesondere bei Arbeitsverträgen mit Führungskräften sind darüber hinaus oftmals einige optionale Klauseln angebracht. Hierzu zählen üblicherweise eine Regelung bezüglich Prämien und Sonderzuwendungen, ein Wettbewerbsverbot, eine Mobilitätsklausel sowie eine Vertraulichkeitsklausel. Ein darüber

hinausgehender individueller Regelungsbedarf ist im Einzelfall zu prüfen.

Bei befristeten Verträgen sollte der Arbeitsvertrag vom Arbeitnehmer grundsätzlich vor Arbeitsbeginn unterschrieben werden, da ansonsten die Befristung unwirksam ist.

3.2 Befristete Verträge

Die Befristung von Arbeitsverträgen ist geregelt in Art. 9 bis Art. 11ter sowie Art. 40, Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Eine Befristung von Arbeitsverträgen ist in Belgien bei Einhaltung gewisser Auflagen möglich. Befristete Arbeitsverträge dürfen im Rahmen ihrer Vergütung nicht von unbefristeten Verträgen abweichen.

Befristete Verträge dürfen in Belgien grundsätzlich nicht ohne Unterbrechung aufeinanderfolgen, es sei denn, es handelt sich beispielsweise um Arbeiten im Bereich subventionierter Forschungsprojekte oder um Theateraufführungen o.ä. Darüber hinaus dürfen befristete Verträge grundsätzlich höchstens viermal verlängert werden unter der Voraussetzung, dass die jeweilige Einzelvertragsdauer drei Monate nicht unterschreitet und die Gesamtvertragsdauer auf maximal zwei Jahre beschränkt ist. Auf der Grundlage einer Sondergenehmigung können ausnahmsweise mehrere befristete Verträge aufeinanderfolgen, insofern die befristeten Verträge jeweils nicht sechs Monate unterschreiten und die Gesamtdauer der Befristung nicht drei Jahre überschreitet.

Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses sind im befristeten Arbeitsvertrag festzuhalten.

Mangels einer vertraglichen Angabe bezüglich des Endes des Arbeitsverhältnisses ist die Befristung hinfällig. Wird ein befristeter Vertrag ohne wichtigen Grund vor Ablauf gekündigt, entsteht ein Anspruch auf Abfindung.

3.3 Die Probezeit

Mit dem zum 1. Januar 2014 in Kraft getretenen Statut unique wurde in Belgien die Probezeit in Arbeitsverträgen abgeschafft. Wird dennoch eine Klausel zur Probezeit im Arbeitsvertrag aufgenommen, so ist diese unwirksam.

Ausnahmen gibt es bei der Beschäftigung von Studenten und bei Arbeitsverhältnissen, die unter das Gesetz vom 24. Juli 1987 (Zeitarbeit, Arbeitnehmerüberlassung) fallen.

Bei Arbeitsverträgen mit Studenten werden die ersten drei Arbeitstage als Probezeit angesehen. Einer gesonderten vertraglichen Regelung bedarf es nicht. Arbeitgeber und Arbeitnehmer dürfen während der Probezeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist und ohne Nennung eines Kündigungsgrundes das Arbeitsverhältnis beenden.

Bei Verträgen, die unter das Gesetz vom 24. Juli 1987 (Zeitarbeit, Arbeitnehmerüberlassung) fallen, werden ebenfalls die ersten drei Arbeitstage als Probezeit angesehen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer dürfen während der Probezeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist und ohne Nennung eines Kündigungsgrundes das Arbeitsverhältnis beenden. Bei Verträgen, die unter das Gesetz vom 24. Juli 1987 fallen, dürfen die Vertragsparteien zudem auch für eine längere,

eine kürzere oder auch überhaupt keine Probezeit optieren.

Probezeitklauseln aus Arbeitsverträgen, die vor dem 01. Januar 2014 abgeschlossen wurden, behalten ihre Gültigkeit.

3.4. Arbeitszeit und Überstunden

Die reguläre Arbeitszeit beträgt in Belgien acht Stunden pro Tag und 38 Stunden pro Woche, die im Jahresdurchschnitt nicht überschritten werden darf. Die Arbeitszeit darf auf neun bzw. in Ausnahmefällen elf Stunden pro Tag und maximal 50 Stunden pro Woche unter unbedingter Einhaltung gewisser Auflagen erhöht werden. Sonderregelungen gibt es zudem für Nachtarbeit sowie Arbeit an Sonn- und Feiertagen.

Überstunden unterliegen strikten gesetzlichen Regelungen und müssen durch Freizeit- ausgleich und/oder zusätzliche Bezahlung mit 50 % Aufschlag an Wochentagen und 100 % Aufschlag an Sonntagen abgegolten werden.

Die gesetzlich vorgeschriebene Ruhezeit beträgt elf Stunden (ununterbrochen) pro Tag und 44 Stunden (ununterbrochen) pro Woche. Tarifvertragliche Regelungen können günstigere Konditionen für die Arbeitnehmer festlegen. Auch dürfen Unternehmen auf Gleitzeitmodelle zurückgreifen unter der Voraussetzung, dass die täglichen und wöchentlichen Höchstarbeitszeiten von neun und 45 Stunden nicht überschritten werden.

3.5 Der gesetzliche Mindestlohn

Wie viele andere EU Länder verfügt auch Belgien über einen gesetzlichen Mindestlohn. Der gesetzliche Mindestlohn gilt für alle Arbeitnehmer, die im Rahmen eines Arbeitsvertrages bei einem Arbeitgeber beschäftigt sind. Tarifverträge können abweichende Bestimmungen zugunsten des Arbeitnehmers enthalten.

In Belgien gibt es einen gesetzlichen Mindestlohn, der regelmäßig angepasst wird. Der Mindestlohn beträgt zum 1. Januar 2015 für Beschäftigte über 21 Jahre monatlich 1.501,82 EUR². Tarifvertragliche Vereinbarungen können darüber hinaus gehende Verpflichtungen für den Arbeitgeber enthalten. Weitere Informationen zu den Mindestlohnvorgaben auch hinsichtlich der Altersabstufungen sind im Internet zugänglich unter:

- www.emploi.belgique.be
(Pfad: Détachement > Régles applicables en cas de détachement)

3.6 Der bezahlte Urlaub

Der gesetzliche Urlaubsanspruch beträgt in Belgien 20 Arbeitstage. Tarifverträge können abweichende Bestimmungen zugunsten des Arbeitnehmers enthalten.

Seit dem 1. April 2012 hat das belgische System hinsichtlich des bezahlten Jahresurlaubs eine Ergänzung durch den s. g. „europäischen Urlaub“ erfahren. Vormalig musste der Urlaubsanspruch durch den Arbeitnehmer jeweils im Vorjahr erworben

werden, was zur Folge hatte, dass Arbeitnehmer in Belgien im ersten Arbeitsjahr bzw. ersten Jahr nach einem Wiedereinstieg keinen Urlaubsanspruch hatten. Mit der Einführung des „europäischen Urlaubs“ haben Arbeitnehmer in Belgien auch im ersten Arbeitsjahr bzw. im ersten Jahr nach dem Wiedereinstieg Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub in Abhängigkeit ihrer Arbeitsdauer. D. h. Angestellte müssen mindestens drei Monate, Arbeiter mindestens 64 Tage gearbeitet haben. Pro Quartal hat ein Angestellter Anspruch auf eine Woche Urlaub. Ein Arbeitnehmer hat nach 64 Tagen Anspruch auf eine Woche und nach 125 Tagen Anspruch auf zwei Wochen Urlaub. Die Finanzierung des „europäischen Urlaubs“ erfolgt bei Arbeitern über die Urlaubskasse und bei Angestellten über den Arbeitgeber.

Der Urlaub muss während des Kalenderjahres genommen werden und kann ausnahmsweise bis zum 31. März des Folgejahres übertragen werden. Erkrankt der Arbeitnehmer während des Erholungsurlaubs, werden diese Krankheitstage nicht als Urlaubstage betrachtet unter der Voraussetzung, dass der Arbeitnehmer ein ärztliches Attest beibringt. Darüber hinaus kennt Belgien den Mutterschaftsurlaub sowie einige Sonderurlaubsformen.

3.7 Die gesetzlichen Feiertage und Arbeit an Feiertagen

Der belgische Gesetzgeber hat die folgenden gesetzlichen Feiertage festgelegt:

- Neujahr
- Ostermontag

² www.emploi.belgique.be (Pfad: Guide de A à Z > Rémunération du travail)

- 01. Mai (Tag der Arbeit)
- Christi Himmelfahrt
- Pfingstmontag
- 11. Juli (nur in Flandern)
- 21. Juli Nationalfeiertag
- 15. August (Mariä Himmelfahrt)
- 27. September (nur in Wallonien)
- 01. November (Allerheiligen)
- 11. November (Waffenstillstandstag 1918)
- 25. Dezember (Erster Weihnachtstag)

Fällt ein gesetzlicher Feiertag auf einen Sonntag oder einen anderen üblicherweise arbeitsfreien Tag, hat der Arbeitnehmer das Recht auf einen freien Ersatztag. In der Regel entscheiden die s. g. commissions paritaires (Arbeitnehmervertretungen im privatwirtschaftlichen Bereich) in Belgien, durch welchen Tag der auf einen Sonntag oder anderweitig arbeitsfreien Tag fallende Feiertag ersetzt wird. Gibt es keine Vorgaben einer commission paritaire oder einer sous-commission paritaire, legt der Betriebsrat und in Ermangelung einer Vorgabe des Betriebsrates die Geschäftsführung des Unternehmens den Ersatzfeiertag fest. In Ermangelung jeglicher Vorgabe ist der nächste Arbeitstag, der auf den auf ein Wochenende fallenden Feiertag folgt, frei.

Für die Arbeit an Feiertagen muss grundsätzlich eine Genehmigung eingeholt werden. Ausgenommen von der Genehmigungspflicht sind das Hotel- und Gastgewerbe, das Theater- und Showgeschäft, der Personen- und Warentransport, der Krankenhaus- und Klinikbetrieb, Alten- und Behindertenheime, Sanatorien und Erholungsheime,

Kinderkrippen, Ferienkolonien, Waisenhäuser und Internate.

3.8 Personalvertretung

In Belgien gibt es drei Arten der Personalvertretung: der Conseil d'entreprise (Betriebsrat) das Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT) sowie die délégations syndicales (Gewerkschaftsrat). Rechtsgrundlage sind u. a. Tarifverträge wie zum Beispiel die Convention collective de travail n°5 du 24 mai 1971.

Unternehmen mit mehr als 100 Mitarbeitern müssen in Belgien einen Betriebsrat (Conseil d'entreprise) bestellen.

Unternehmen mit mindestens 50 Mitarbeitern müssen Sondergremien (Comité spécifiques/ Comité pour la Prévention et la Protection du Travail) bilden, die sich um Themen wie Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Hygienevorschriften sowie Verschönerung des Arbeitsplatzes kümmern.

Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitern müssen auf Anfrage der Gewerkschaften/ Mitarbeiter einen Gewerkschaftsrat (délégation syndicale) einrichten, sofern 17 Mitarbeiter oder 25 % der Belegschaft einer Gewerkschaft angehören.

3.9 Die ordentliche Kündigung

Die allgemeinen Bestimmungen zur ordentlichen Kündigung sind geregelt in Art. 37 bis Art. 39ter, Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Weitere Bestimmungen zur ordentlichen Kündigung von Arbeitern finden

sich zudem in Art. 63 ff, Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Unbefristete Arbeitsverträge können jederzeit auf Veranlassung einer der beiden Vertragsparteien ohne Angabe eines Kündigungsgrundes unter Berücksichtigung einer Kündigungsfrist ordentlich gekündigt werden. . Im Rahmen der ordentlichen Kündigung unterscheidet das belgische Arbeitsrecht zwischen einer Kündigung aus personenbezogenen oder aus betriebsbedingten Gründen.

Vom Kündigungsschutz profitieren Schwangere, Personen, die krank sind oder sich in Elternzeit befinden sowie auch Personalvertreter.

Die ordentliche Kündigung aus personenbezogenen Gründen muss gerechtfertigt sein beispielsweise durch Mängel hinsichtlich der Kompetenz oder des Verhaltens des Arbeitnehmers in Bezug auf die betrieblichen Erfordernisse.

Die Gründe für eine Kündigung aus persönlichen oder betriebsbedingten Gründen müssen regelmäßig tatsächlich und ernsthaft sein.

Seit dem 1. April 2014 kann der Arbeitnehmer bei einer Kündigung durch den Arbeitgeber die Gründe für die Kündigung beim Arbeitgeber anfragen. Liefert der Arbeitgeber keine Gründe, so droht ihm eine Geldbuße i.d.R. in Höhe von zwei Wochengehältern. Ist die Begründung nicht hinreichend, kann der Arbeitnehmer vor dem Arbeitsgericht Schadensersatz geltend machen.

Die Kündigung durch den Arbeitgeber hat per Einschreiben oder per Zustellung durch einen

Gerichtsvollzieher zu erfolgen. Die Kündigung per Einschreiben gilt drei Tage nach der Aufgabe bei der Post als zugestellt. Der Arbeitnehmer kann darüber hinaus auch durch Aushändigung des Kündigungsschreibens an den Arbeitgeber mit Empfangsbestätigung durch den Arbeitgeber sein Arbeitsverhältnis ordentlich kündigen.

Für die ordentliche Kündigung existieren kaum Formerfordernisse. Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer lediglich schriftlich über den Beginn und die Dauer der Kündigungsfrist informieren.

Bei Formfehlern bleibt die Kündigung wirksam, ist jedoch unrechtmäßig, was zu einer Ausgleichszahlung zum Beispiel bei einer zu kurz bemessenen Kündigungsfrist führen kann.

Wird ein befristeter Vertrag ohne wichtigen Grund vor Ablauf gekündigt, entsteht ein Anspruch auf Abfindung. Ebenfalls entsteht ein Anspruch auf Abfindung, wenn ein unbefristeter Vertrag ohne Einhaltung der Kündigungsfrist oder grundlos (missbräuchliche Kündigung) gekündigt wird.

Mit dem Inkrafttreten des Statut unique zum 1. Januar 2104 wurden die Kündigungsfristen für unbefristete Verträge reformiert. Die Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten spielt für die Berechnung der Kündigungsfrist für Verträge, die ab dem 1. Januar 2014 abgeschlossen wurden, keine Rolle mehr. Maßgeblich für die Kündigungsfrist ist hier nunmehr ausschließlich die Betriebszugehörigkeit. Für die Berechnung der Kündigungsfrist ist daher grundsätzlich

zwischen Verträgen, die vor dem 1. Januar 2014 und die nach dem 31. Dezember 2013 abgeschlossen wurden, zu unterscheiden. Für Arbeitsverträge, die vor dem 1. Januar 2014 abgeschlossen wurden, kommt eine Übergangsregelung zur Anwendung.

Kündigungsfristen für Verträge, die nach dem 31. Dezember 2013 abgeschlossen wurden

Bei Verträgen, die nach dem 31. Dezember 2013 abgeschlossen wurden, errechnet sich die Kündigungsfrist in Anlehnung an die Betriebszugehörigkeit und wird in Wochen festgelegt. Die Unterscheidung zwischen Arbeiter und Angestellten ist hinfällig.

Betriebszugehörigkeit	Kündigungsfrist für den Arbeitgeber (in Wochen)
0 - < 3 Monate	2
3 - < 6 Monate	4
6 - < 9 Monate	6
9 - < 12 Monate	7
12 - < 15 Monate	8
15 - < 18 Monate	9
18 - < 21 Monate	10
21 - < 24 Monate	11
2 - < 3 Jahre	12
3 - < 4 Jahre	13
4 - < 5 Jahre	15
5 - < 6 Jahre	18
6 - < 7 Jahre	21
7 - < 8 Jahre	24
8 - < 9 Jahre	27
9 - < 10 Jahre	30
10 - < 11 Jahre	33
11 - < 12 Jahre	36
12 - < 13 Jahre	39
13 - < 14 Jahre	42
14 - < 15 Jahre	45
15 - < 16 Jahre	48
16 - < 17 Jahre	51
17 - < 18 Jahre	54

18 - < 19 Jahre	57
19 - < 20 Jahre	60
20 Jahre	62
> 20 Jahre	62 zzgl. 1 Woche pro Jahr ab 20 Jahre63

Die Kündigungsfristen für Arbeitnehmer mit Anstellungsverhältnis nach dem 31. Dezember 2013 gestalten sich wie folgt:

Betriebszugehörigkeit	Kündigungsfrist für den Arbeitnehmer (in Wochen)
0 - < 3 Monate	1
3 - < 6 Monate	2
6 - < 12 Monate	3
12 - < 18 Monate	4
18 - < 24 Monate	5
2 - < 4 Jahre	6
4 - < 5 Jahre	7
5 - < 6 Jahre	9
6 - < 7 Jahre	10
7 - < 8 Jahre	12
ab 8 Jahren	13

Bei Nichteinhaltung der Kündigungsfristen kommt es zu einer Ausgleichszahlung.

3.10 Die fristlose Kündigung aus schwerwiegendem Grund

Die allgemeinen Bestimmungen zur fristlosen Kündigung sind geregelt in Art. 35, Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigem Grund ohne Berücksichtigung einer Kündigungsfrist (CDI, Contrat à durée indéterminée, unbefristeter Vertrag) oder vor Ablauf der Vertragslaufzeit (CDD, Contrat à durée déterminée, befristeter Vertrag) beendet werden.

Bei der Kündigung aus wichtigem Grund erlischt der Anspruch auf eine Abfindung. Als

wichtiger Grund wird jedes schwerwiegende Fehlverhalten definiert, dass die Fortführung des Arbeitsverhältnisses unmittelbar und unwiderruflich unmöglich macht. Die Definition des Fehlverhaltens ist nicht auf ein absichtliches Handeln oder Unterlassen beschränkt und das Fehlverhalten muss auch nicht unbedingt einen konkreten Schaden hervorgerufen haben. Vielmehr wird in der belgischen Rechtsprechung jeder wichtige Grund in Bezug auf den individuellen Einzelfall gewertet.

Die fristlose Kündigung aus schwerwiegendem Grund muss zwingend spätestens drei Werktage nach Feststellung des schwerwiegenden Fehlverhaltens durch den Arbeitgeber per Einschreiben oder per Gerichtsvollzieherurkunde erfolgen. Die Gründe für die fristlose Kündigung aus schwerwiegendem Grund muss der Arbeitgeber binnen drei Werktagen nach Aussprache der Kündigung dem Arbeitnehmer mitteilen.

Wird die Frist von drei Arbeitstagen nach Feststellen des schwerwiegenden Fehlverhaltens überschritten, kann die fristlose Kündigung nicht mehr ausgesprochen werden.

Im Kündigungsschreiben müssen das dem Arbeitnehmer vorgeworfene Fehlverhalten sowie die sich daraus ergebenden Umstände, die zu der Kündigung aus wichtigem Grund geführt haben, substantiiert dargelegt werden. Der Arbeitgeber hat das Recht, eine vorübergehende Aussperrung des Arbeitnehmers mit sofortiger Wirkung formlos auszusprechen.

Die Beweislast für das Vorliegen des schwerwiegenden Fehlverhaltens trägt der

Arbeitgeber. Das Kündigungsschreiben dient als Beweisgrundlage im Arbeitsgerichtsprozess. Anwaltliche Unterstützung zur Vermeidung von Fehlern bei der Formulierung des Kündigungsschreibens ist im Falle einer fristlosen Kündigung dringend ratsam. Denn ein Nachbessern oder Nachschieben von Gründen ist unzulässig.

Fristlose Kündigung in Verbindung mit Schadenersatzzahlung

Kann der Arbeitgeber die fristlose Kündigung nicht hinreichend begründen, weil entweder kein schwerwiegender Grund vorliegt oder das Gericht den schwerwiegenden Grund nicht akzeptiert, so erhält der Arbeitnehmer eine Kündigungsentschädigung. Gleiches gilt i. Ü. bei Nichteinhaltung der Kündigungsfrist im Rahmen einer ordentlichen Kündigung. Berechnungsgrundlage für die Kündigungsentschädigung ist die Kündigungsfrist, die bei einer ordentlichen Kündigung einzuhalten gewesen wäre.

4. Wichtige Adressen für die Marktbearbeitung in Belgien

Für die Marktbearbeitung in Belgien stehen Ihnen ein weites Netzwerk an kompetenten Partnern und wichtige Informationsquellen zur Verfügung. Einige der wichtigsten haben wir für Sie in der nachfolgenden Liste zusammengefasst.

debelux Handelskammer

Manhattan Office Tower
Bolwerklaan 21 / Avenue du Boulevard
B-1210 Brüssel
Tel.: (00 32) 2/ 2 03 50 40
Fax: (00 32) 2/ 2 03 22 71
E-Mail: ahk@debelux.org
Internet: www.debelux.org

SPF Economie, PME, Classes moyennes et Energie

City Atrium Rue du Progrès 50
1210 Brüssel
Tel.: (0032) 2/ 277 51 11
Fax: (0032) 2/ 277 50 21
Internet: <http://economie.fgov.be>

Portal Belgien

Informationen zu Recht und Steuern, belgischen Behörden und deren Dienstleistungen
Internet: www.belgium.be

Service public fédéral

Emploi, Travail et Concertation Sociale

Internet: www.emploi.belgique.be

Belgische Steuerbehörden

U. a. auch Formulare zur steuerlichen Registrierung

Internet: www.myminfin.be

Sozialversicherung in Belgien

Internet: www.socialsecurity.be

Belgische Regierung

Internet: www.mineco.fgov.be

BelgoPocket

Eine Initiative der Belgischen Behörden

www.belgopocket.be

Botschaft der Bundesrepublik Deutschland beim Königreich Belgien

Rue Jacques de Lalaingstraat 8 - 14

1040 Brüssel

Tel.: (0032) 2 /787.18.00

Fax: (0032) 2/787.28.00

Internet: www.bruessel.diplo.be

Belgische Botschaft in Berlin

Jägerstrasse 52-53

10117 Berlin

Deutschland

Tel.: 030 / 206 420

Fax: 030 / 206 422 00

Tel.: 0173/ 9548881 (Notrufnummer außerhalb der Öffnungszeiten)

Internet: <http://diplomatie.belgium.be/germany/>

Belgische Industrie- und Handelskammern

Internet: www.belgianchambers.be

Vlaamse Confederatie Bouw (Bauverband)

Lombardstraat 34-42

1000 Brüssel

Tel.: (0032) 2/ 545 57 49

Fax: (0032) 2/ 545 59 07

Internet: www.vcb.be

Confédération Construction (Bauverband)

Rue du Lombard 34-42

1000 Bruxelles

Tel.: (0032) 2/ 545 56 00

Fax: (0032) 2/ 545 59 00

Internet: www.confederationconstruction.be

Ausschreibungen in Belgien

Unternehmensgründung in Belgien
Herausgegeben von der EIC Trier GmbH

Internet: www.moniteur.be

Nachrichten aus Belgien

Internet: www.belgieninfo.net

Rechtliche Informationen

Internet: www.cbbl-lawyer.be

Informationen zur Marktentwicklung

Internet: www.coface.com, www.gtai.de