

**OFFICE PATRONAL D'ORGANISATION ET DE CONTROLE DES
RÉGIMES DE SÉCURITÉ D'EXISTENCE (OPOC)**

Association sans but lucratif

MARKENSYSTEM

**Rue du Lombard 34 - 42
1000 BRÜSSEL**

**Treuemarkensystem
Anwendung auf ausländische Unternehmen**

Ausländische Unternehmen, die zur Ausführung von Bauarbeiten Personal nach Belgien entsenden, müssen sich an dem im Rahmen der arbeitsrechtlichen Gesamtvereinbarungen festgelegten sektoralen Treuemarkensystem beteiligen. Das vorliegende Informationsblatt erläutert die Inhalte dieses Systems, die Pflichten der ausländischen Unternehmen und die zu erfüllenden Formalitäten.

Woraus besteht das Treuemarkensystem?

Die Treuemarken sind eine Leistung, die der Existenzsicherungsfonds des Bausektors den Bauarbeitern gewährt. Diese Leistung besteht aus der Zahlung einer Jahresprämie an diejenigen Bauarbeiter, die im Laufe eines Dienstjahres (d.h. zwischen dem 1. Juli und dem 30. Juni des folgenden Jahres) in einem oder mehreren Bauunternehmen gearbeitet haben. Diese Prämie belohnt den Bauarbeiter für seine Treue zum Bausektor und soll ihn dazu ermuntern, weiterhin in diesem Sektor tätig zu sein.

Die Prämie wird nicht direkt vom Arbeitgeber an seine Arbeiter gezahlt, sondern durch den Existenzsicherungsfonds überwiesen, an den der Arbeitgeber einen Beitrag zur Finanzierung dieses Prämiensystems entrichtet. Hierbei handelt es sich um ein sektorales Solidaritätssystem.

Das OPOC (Office patronal d'organisation et de contrôle des régimes de sécurité d'existence) zieht den Beitrag zur Finanzierung dieser Prämienleistungen ein und arbeitet dabei im Auftrag und auf Rechnung des Existenzsicherungsfonds. Es kümmert sich auch um die Verwaltung des Treuemarkensystems.

Findet dieses System auch auf ausländische Unternehmen Anwendung?

Das Treuemarkensystem ist Teil der durch die arbeitsrechtlichen Gesamtvereinbarungen festgelegten Mindestarbeitsbedingungen und muss auch von ausländischen Unternehmen, die Personal zur Durchführung von Bauarbeiten nach Belgien entsenden, entsprechend der belgischen Gesetzgebung eingehalten werden.

Die Prinzipien des europäischen Rechts und die Rechtsprechung bestätigen diese Pflicht, sehen aber auch Möglichkeiten für eine Lockerung dieses Systems vor. Ausländische Arbeitgeber, die in einem Mitgliedstaat der Europäischen Union ansässig sind und die von ihnen zeitweise in Belgien beschäftigten Arbeiter können unter bestimmten Umständen von dieser Lockerung Gebrauch machen. Voraussetzung hierfür ist, dass für diese Arbeiter während der Dauer

ihrer Beschäftigung in Belgien in Anwendung derjenigen Systeme, an die ihr Arbeitgeber in seinem Niederlassungsland angeschlossen ist, ein mit dem Treuemarkensystem vergleichbares System (= „vergleichbares System“, siehe weiter unten) gilt.

Spezielle Information für niederländische und deutsche Unternehmen:

Das Treuemarkensystem findet keine Anwendung auf:

- niederländische Unternehmen, die in ihrem Land unter die "CAO voor het Bouwbedrijf" fallen
- deutsche Unternehmen, die sich an das zwischen Belgien und Deutschland getroffene Rahmenabkommen (vor der ULAK unterzeichnete Erklärung, die die Zahlung eines 13. Monatsgehalts regelt) halten.

Wann handelt es sich um ein vergleichbares System?

Ein ausländischer Arbeitgeber gehört einem vergleichbaren System an, wenn er in Anwendung der in seinem Land geltenden Systeme dazu verpflichtet ist, über das normale Gehalt hinaus entweder eine Prämie (Treuoprämie, Jahresabschlussprämie oder 13. Monatsgehalt) zu zahlen oder Beiträge an einen Fonds zur Finanzierung einer derartigen Prämie zu entrichten. Hierbei handelt es sich im Allgemeinen um eine Prämie, die jedes Jahr gezahlt wird und deren Höhe etwa einem Montagsgehalt entspricht. Die Gewährung dieser Prämie kann an Bedingungen wie die Anzahl der Dienstjahre oder der Betriebszugehörigkeit geknüpft werden. Sollte ein Unternehmen erklären, ein vergleichbares System zu kennen, das dieser Definition nicht entspricht, muss es **die Vergleichbarkeit dieses Systems gegenüber den Dienststellen des OPOC schriftlich und ausführlich begründen**. Diese Dienststellen entscheiden anhand der vorgelegten Unterlagen darüber, ob die Äquivalenz bewiesen ist oder nicht.

Welche Formalitäten muss das ausländische Unternehmen erfüllen?

Das ausländische Unternehmen muss – unabhängig davon, ob es an ein mit dem Treuemarkensystem vergleichbares System

angeschlossen ist oder nicht – den Dienststellen des OPOC in jedem Fall seine Aktivitäten melden.

Ansprechpartnerin: Anja Perrault

anja.perrault@confederationconstruction.be

Tel.: + 0032 (0)2 54.55.639

Fax: + 0032 (0)2 54.55.903

Das Unternehmen erhält vom OPOC ein Formular, das ausgefüllt zurückgesendet werden muss. Das Unternehmen gibt hierauf auch an, ob es an ein mit dem Treuemarkensystem vergleichbares System angeschlossen ist oder nicht. Nach Eingang des Formulars wird dem Unternehmen eine Eintragsnummer zugewiesen.

- Das Unternehmen ist an ein vergleichbares System angeschlossen

Das Unternehmen muss dieses vergleichbare System beschreiben und einige Fragen zu diesem Thema beantworten.

Sollte das Unternehmen seine Zugehörigkeit zu einem vergleichbaren System geltend machen, wird dies vom OPOC vermerkt. Das OPOC akzeptiert, dass das betreffende Unternehmen keine Lohnerklärung abgeben und keine Beiträge leisten muss, wenn aus den vorgelegten Dokumenten hervorgeht, dass das angegebene System vergleichbar ist oder die vom Unternehmen vorgelegte Begründung als Nachweis für die Vergleichbarkeit des Systems ausreicht. Das Unternehmen muss dem OPOC jedoch in jedem Fall für jedes Quartal eine Liste mit den persönlichen Daten derjenigen Arbeiter vorlegen, die es im Laufe dieses Quartals nach Belgien entsendet. Die Befreiung von der Pflicht zur Abgabe einer Lohnerklärung und zur Zahlung von Beiträgen für das Markensystem gilt unter der Voraussetzung, dass die Aufsichtsbehörden der Sozialsysteme nicht feststellen, dass das vergleichbare System während der Dauer der Beschäftigung in Belgien nicht – oder nicht korrekt – angewendet wird. Zu diesem Zwecke werden die Unterlagen vom OPOC an die Aufsichtsbehörden der Sozialsysteme weitergeleitet, um eine Überprüfung der tatsächlichen Gegebenheiten und der Erfüllung dieser Pflicht zu ermöglichen.

- Das Unternehmen gehört keinem vergleichbaren System an

Das Unternehmen muss am Ende eines jeden Kalenderquartals (spätestens zum Ende des auf dieses Quartal folgenden Monats) die

Bruttolöhne (zu 100%) seiner Arbeiter für die von ihnen innerhalb des betreffenden Quartals in Belgien erbrachten Arbeitsleistungen angeben. Diese Erklärung erfolgt mit Hilfe eines speziellen Meldeformulars, das dem Unternehmen vom OPOC zugesandt wird.

Der Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, dem OPOC einen Beitrag in Höhe von 9,12% der angegebenen Löhne zu zahlen, und zwar ebenfalls spätestens am letzten Tag des auf das Quartal, für das dieser Beitrag entrichtet wird, folgenden Monats.

Dieser Beitrag ist auf das Konto Nr. 310-1322950-53 zu entrichten. Zahlungen aus dem Ausland können über das Konto mit der Nummer "IBAN: BE53 3101 3229 5053 – BIC: BBRU BE BB" erfolgen.

Dieser Beitrag ist zur Gewährung der Leistung von Treuemarken für die betreffenden Arbeiter bestimmt.

| | Spätester Termin für den Eingang der Erklärung und die Entrichtung des Beitrags |
|--|--|
| 3. Quartal (1. Juli – 30. September) | 31. Oktober |
| 4. Quartal (1. Oktober – 31. Dezember) | 31. Januar |
| 1. Quartal (1. Januar – 31. März) | 30. April |
| 2. Quartal (1. April – 30. Juni) | 31. Juli |

Effektive Leistung für den ausländischen Arbeiter

Wenn der Arbeitgeber die Löhne angibt und die fälligen Beiträge entrichtet, erhält der nach Belgien entsandte Arbeiter die mit den Treuemarken verbundenen Leistungen. Diese Treuemarken werden ein Mal jährlich, und zwar nach Ablauf des Dienstjahres (1. Juli bis 30. Juni), zugeteilt. Das OPOC sendet dem Arbeitgeber (bzw. dessen Mitarbeiter oder Bevollmächtigten in Belgien) in den Monaten September und Oktober die Treuekarten zu, auf denen die Beträge stehen, auf die die einzelnen Arbeiter Anspruch haben. Die Leistung entspricht 9% des für die im Laufe des Dienstjahres in Belgien erbrachten Arbeitsleistungen gezahlten Bruttogehalts.

Die Zahlung erfolgt nach folgenden Modalitäten:

- Der Arbeitgeber verfügt über einen Mitarbeiter bzw. einen Bevollmächtigten in Belgien:

- o Wenn sich die Arbeiter **noch** in Belgien **aufhalten sollten**: Die Treuekarten werden über den Arbeitgeber an die Arbeiter weitergeleitet, die die Auszahlung bei den Zahlstellen der belgischen Gewerkschaften oder beim OPOC beantragen können.

- o Wenn sich die Arbeiter **nicht mehr** in Belgien aufhalten sollten:

Der Mitarbeiter bzw. der Bevollmächtigte des Arbeitgebers erhält die Treuekarten, ist jedoch nicht dazu gezwungen, sie an das Unternehmen weiterzuleiten. Die Karten können vom Bevollmächtigten oder Mitarbeiter unter Beifügung einer Liste mit den persönlichen Daten der Arbeiter, ihrer genauen Anschriften und den Nummern ihrer jeweiligen Bankkonten im Ausland an das OPOC zurückgeschickt werden (**unter Angabe der IBAN-Nummer und der BIC-Referenz!**). Der Mitarbeiter bzw. der Bevollmächtigte ist für die Richtigkeit dieser Informationen verantwortlich. Sollte der Arbeiter kein Bankkonto besitzen, erfolgt die Auszahlung per „Zirkularscheck“ bzw. durch eine „Auslandspostanweisung“. Auf keinen Fall darf die Kontonummer des Mitarbeiters bzw. des Bevollmächtigten, der die Interessen des Unternehmens vertritt, auf der Treuekarte angegeben werden.

- Der Arbeitgeber verfügt nicht über einen Mitarbeiter bzw. Bevollmächtigten in Belgien:

Der Arbeitgeber erhält die Treuekarten und leitet diese an seine Arbeiter weiter, die daraufhin die Auszahlung ihrer Prämien beim OPOC (oder – falls sie sich noch in Belgien aufhalten sollten - bei einer Zahlstelle der belgischen Gewerkschaften) beantragen können. Um eine Auszahlung durch das OPOC zu erwirken, muss der Arbeiter seine Karte an das OPOC zurücksenden und (gegebenenfalls) seine korrekte Adresse und seine Kontonummer (**mit IBAN-Nr. und BIC-Referenz!**) darauf vermerken.

Sollte der Arbeiter kein Bankkonto besitzen, erfolgt die Auszahlung per „Auslandspostanweisung“.

Ausstehende Beitragszahlungen führen zu einem Abzug bei der Begleichung der Rechnung!

Die belgische Gesetzgebung über die Solidarhaftung für Sozial- und Steuerschulden zwingt die Bauherren und die Generalunternehmer in bestimmten Fällen dazu, bei der Begleichung der Rechnungen ihres Bauunternehmers bzw. ihrer Subunternehmer bestimmte Beträge zugunsten der Sozialversicherung bzw. des Fiskus einzubehalten. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn ihr Vertragspartner entweder nicht als Unternehmer eingetragen ist (was von der zuständigen Eintragungskommission der Provinz vorgenommen wird) und/oder wenn er seine Sozialabgaben nicht bezahlt hat. Diese Gesetzgebung sieht eine Ausnahmeregelung für nicht in Belgien ansässige Arbeitgeber vor, die nicht als Unternehmer eingetragen sind. Der Bauherr oder der Generalunternehmer sind nicht zu einem Einbehalt zugunsten der Sozialversicherung verpflichtet, wenn der Arbeitgeber keine Sozialschulden in Belgien hat und wenn alle seine Arbeiter im Besitz eines gültigen Entsendungszertifikats sind (= Formular "E101").

Keine Sozialschulden in Belgien zu haben setzt voraus, dass der Arbeitgeber mit seinen Zahlungen an das Treuemarkensystem auf dem Laufenden ist! Die beste Garantie hierfür ist die korrekte Angabe der Löhne und die pünktliche Entrichtung der Beiträge. Das OPOC kann nur dann bestätigen, dass der betreffende Unternehmer keine Außenstände hat.

Sollte der ausländische Arbeitgeber die Existenz eines vergleichbaren Systems geltend machen, äußert sich das OPOC stets vorbehaltlich der Tatsache, dass die Aufsichtsämter der Sozialsysteme nicht feststellen, dass das vergleichbare System während der Dauer der Beschäftigung in Belgien nicht oder nicht korrekt angewendet wird.

Wie sieht es mit dem System der Schlechtwettermarken aus?

Der Existenzsicherungsfonds gewährt neben den Treuemarken auch Leistungen in Verbindung mit Schlechtwettermarken an die Bauarbeiter. Hierbei handelt es sich um eine Pauschalprämie, die Lohneinbußen für den Fall ausgleichen soll, dass ein begonnener Arbeitstag aufgrund ungünstiger Witterungsverhältnisse abgebrochen werden muss.

Ausländische Unternehmen und die von ihnen nach Belgien entsandten Arbeiter unterliegen nicht zwangsläufig diesem System. Ein ausländischer Arbeitgeber ist aufgrund der Tatsache, dass er nicht zwangsläufig an dieses System der Schlechtwettermarken gebunden ist, jedoch dazu verpflichtet, die allgemeinen in Belgien geltenden gesetzlichen Bestimmungen einzuhalten, die die Zahlung eines garantierten vollen Tageslohnes im Falle einer Unterbrechung des Arbeitstages aufgrund ungünstiger Witterungsbedingungen gewährleisten.