

Leitfaden

Bilaterales Abkommen: Portugal – Belgien

„Bilaterales Abkommen zwischen der Behörde für Arbeitsbedingungen von Portugal und dem Dienst für die Kontrolle der Sozialgesetze und dem Dienst für die Kontrolle des Wohlbefindens am Arbeitsplatz, beide vom Föderalen Öffentlichen Dienst Beschäftigung, Sozialarbeit und Beratung des Königreichs Belgien“

*Verfasser: Luísa Veloso, Joana Marques, Catarina Sales Oliveira
(ISCTE-IUL)*

Februar 2021



In dem Abkommen angesprochene Risiken und Problemstellungen

Das bilaterale Abkommen wurde im Jahr 2009 unterzeichnet. Die wichtigsten Risiken und Problemstellungen werden in der Präambel des Abkommens genannt. Sie stehen im Zusammenhang mit der Notwendigkeit, Arbeitnehmern, die aus dem Gebiet eines der beiden Länder in das Gebiet des anderen entsandt werden, einen wirksamen Schutz in den Bereichen Beschäftigung, Sicherheit und Hygiene sowie Arbeitsbedingungen zu gewährleisten. Außerdem befasst sich das Abkommen mit der Verringerung von Risiken für Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten.

Im Abkommen zwischen der portugiesischen und der belgischen Regierung über die Lebens- und Arbeitsbedingungen, die Berufsausbildung und die soziale Förderung und Kultur der in Belgien ansässigen portugiesischen Arbeitnehmer und ihrer Familien, das am 29. November 1978 in Brüssel unterzeichnet und durch das Dekret 22/79 bestätigt wurde, zeigt sich die seit langem bestehende Sorge der beiden Parteien um die Arbeitsbedingungen in beiden Ländern.

Das bilaterale Abkommen „Portugal-Belgien“ aus dem Jahr 2009 erweiterte den Umfang der Arbeitsbeziehungen zwischen den beiden Ländern. Die Hauptrichtlinien des Abkommens von 2009 betreffen den garantierten Schutz von Arbeitsplätzen, Gesundheit und Sicherheit sowie die Gewährleistung angemessener Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmer, die auf dem Gebiet der beiden Länder entsandt werden. Darüber hinaus folgt es der Richtlinie 96/71/EG, die darauf abzielt, Risiken für Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten für Arbeitnehmer zu verringern, die im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen in das jeweils andere Land entsandt werden.

Ziele

Das zwischen Portugal und Belgien unterzeichnete bilaterale Abkommen hat sich folgende Zielsetzungen gestellt:

- Stärkung der bilateralen Zusammenarbeit zwischen dem belgischen Arbeitsministerium und dem Föderalen Dienst für Beschäftigung, Arbeit und sozialen Dialog, dem portugiesischen Ministerium für Arbeit, Solidarität und soziale Sicherheit sowie der portugiesischen Behörde für Arbeitsbedingungen (ACT) in Bezug auf die Entsendung von Arbeitnehmern und die Erbringung von Dienstleistungen
- Verbesserung des Austauschs von Informationen über entsandte Arbeitnehmer, insbesondere in Bezug auf die Beschäftigungsbedingungen, maximale Arbeitszeiten und Einhaltung der Mindestruhezeiten, Mindestlöhne (einschließlich der Bezahlung von Überstunden), die Bedingungen für die Vermittlung von Arbeitnehmern, insbesondere durch Zeitarbeitsfirmen, Gewährleistung von Sicherheits-, Gesundheits- und Hygienestandards für Arbeitnehmer und andere mögliche Unregelmäßigkeiten bei den Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen.
- Schutz der Rechte und Arbeitsbedingungen von entsandten Arbeitnehmern in den Gebieten der Vertragsparteien.

„Business Case“ aus Sicht der Stakeholder für die Annahme des Abkommens

Insbesondere in Anbetracht der Bedeutung des Informationsaustauschs profitieren alle Stakeholder von dem Abkommen.

Arbeitnehmer: Schutz der Rechte und Arbeitsbedingungen von entsandten Arbeitnehmern. Das zentrale Ziel des Abkommens ist es, sicherzustellen, dass weder eine Gefahr von Rechtsverletzungen noch von betrügerischen Praktiken besteht.

Arbeitnehmer haben Zugang zu Informationen im Zusammenhang mit Fördermaßnahmen.

Unternehmen: Das Abkommen bezieht sich ausdrücklich auf die Regulierung von entsandten Arbeitnehmern geht, was Zweifel an den Bestimmungen für Arbeitnehmer mit unsicheren befristeten Verträgen im Herkunftsland aufkommen lässt. Erwähnt werden sollte jedoch, dass sich die Parteien verpflichten, Informationen rechtlicher Art und über die Aktivitäten, die Unternehmen im Gastland ausüben, auszutauschen. Das Abkommen fördert Maßnahmen zur Weitergabe von Informationen, insbesondere zur Deckung des Informationsbedarfs von Unternehmen über die Gesetzgebung des jeweils anderen Landes in Bezug auf Entsendung und nicht angemeldete Erwerbstätigkeit. Zu diesem Informationsaustausch trägt das Abkommen bei.

Gewerkschaften: Der Schwerpunkt, den das Abkommen auf dem Schutz der Arbeitnehmerrechte legt, entspricht den Zielen der Gewerkschaftsarbeit.

Die Gewerkschaften benötigen Informationen über die Gesetzgebung im jeweils anderen Land hinsichtlich der Entsendung und nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit. Das Abkommen trägt zu diesem Informationsaustausch bei.

Die Gewerkschaften stellen die von ACT bereitgestellten Informationen auf ihren Websites zur Verfügung.

Arbeitgeberverbände: Arbeitgeber benötigen Informationen über die Gesetzgebung im jeweils anderen Land hinsichtlich der Entsendung und des Arbeitsrechts. Das Abkommen trägt zu diesem Informationsaustausch bei und unterstützt die Tätigkeit der Arbeitgeberverbände und ihrer Mitglieder.

Branchenfonds: Nicht anwendbar

Institutionelle Akteure: Die nationalen Behörden benötigen methodische Unterstützung und Schulungen, die durch das Abkommen gefördert werden.

Hinweis: Alle oben genannten Akteure - Arbeitnehmer, Unternehmen, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände - benötigen methodische Unterstützung und Schulungen.

Zentrale Themen

Beide Parteien einigen sich auf die Umsetzung folgender operativer Kooperationsmaßnahmen:

- 1) Austausch von Informationen über Arbeitnehmer, die im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen in das jeweils andere Gebiet entsandt werden, insbesondere im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen
- 2) Austausch von Informationen über die Rechtsnatur und die Art der von den Arbeitgebern der entsandten Arbeitnehmer ausgeübten Tätigkeiten
- 3) Etablierung einer Zusammenarbeit beim Austausch von Informationen über die Entsendung von Arbeitnehmern durch die im Binnenmarkt-Informationssystem (IMI) registrierten zuständigen Behörden
- 4) Organisation jährlicher Gespräche, um die von beiden Parteien unterzeichnete Vereinbarung zu diskutieren und zu bewerten.

Darüber hinaus sollten sich beide Parteien jährlich treffen, um gemeinsame Kooperationsmaßnahmen auf operativer Ebene festzulegen und laufende Maßnahmen zu bewerten. Die jährlichen Gespräche finden abwechselnd in Belgien und Portugal statt.

Der Umsetzungsprozess umfasste bisher Kampagnen zur Förderung der ordnungsgemäßen Anmeldung der Erwerbstätigkeit entsandter Arbeitnehmer (obwohl es an finanziellen Mitteln mangelt), Informationsaustausch zwischen den Kontrollbehörden beider Länder und einige gemeinsame Kontrollen in Unternehmen, bei denen die Beschäftigung nicht angemeldeter, entsandter Arbeitnehmer festgestellt wurde. Neben der nicht angemeldeten Arbeit geht es auch um Lohnzahlungen, Arbeitszeitgestaltung, die Situation von Leiharbeitnehmern und die Einhaltung aller gesetzlichen Verpflichtungen, insbesondere bei der Entsendung innerhalb von Unternehmensgruppen.

Portugal, Belgien und Litauen sind an einem Pilotprojekt zur Förderung gemeinsamer Inspektionsaktivitäten und Kampagnen zur Bekämpfung der Schwarzarbeit beteiligt. Dieses Projekt umfasst die Schaffung einer Plattform zur Bekämpfung nicht angemeldeter Entsendung, die aufgrund der aktuellen Situation in der COVID-19-Pandemie eingestellt wurde.

Die Kommunikation zwischen den Inspektoraten und den Sozialversicherungsinstituten hat sich verbessert; beide Einrichtungen arbeiten jetzt enger zusammen. ACT fördert Schulungen für Mitarbeiter der Sozialversicherungsinstitute zum Thema Entsendung.

Ablauf der Annahme und Rolle der einzelnen beteiligten Akteure

Das Abkommen ist das Ergebnis eines Verhandlungsprozesses zwischen den nationalen Gremien der Arbeitsaufsichtsbehörden.

Folgende Behörden sind für die Ausarbeitung und Umsetzung des Abkommens verantwortlich:

- in Portugal die Behörde für Arbeitsbedingungen (ACT)
- in Belgien der Dienst für die Kontrolle der Sozialgesetze und der Dienst für die Kontrolle des Wohlbefindens am Arbeitsplatz, beide vom Föderalen Öffentlichen Dienst Beschäftigung, Arbeit und Sozialberatung.

An der Verabschiedung und Umsetzung der Vereinbarung waren keine weiteren Akteure beteiligt.

Rechtliche Aspekte auf EU-Ebene und nationaler Ebene, die die Umsetzung des Abkommens negativ oder positiv beeinflussen können

Das Abkommen basiert auf der Anerkennung folgender Grundsätze:

- die Europäische Sozialcharta, unter Berücksichtigung der Vorbehalte beider Seiten
- die Charta der Grundrechte der Europäischen Union (insbesondere Artikel 15 über die Berufsfreiheit und das Recht, im Hoheitsgebiet der EU-Mitgliedstaaten zu arbeiten; und Artikel 31 über gerechte und angemessene Arbeitsbedingungen)
- die Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen
- die Richtlinie 2014/67/EU zur Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG
- die Richtlinie 95/46/EG zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten und zum freien Verkehr solcher Daten
- das Übereinkommen Nr. 181 der Internationalen Arbeitsorganisation über private Arbeitsvermittler (1997) (insbesondere Artikel 8 über den Schutz von Wanderarbeitnehmern).

Im Zentrum des Abkommens stehen die Schwierigkeiten bei der Homogenisierung der rechtlichen Rahmenbedingungen (z. B. bei den Urlaubszeiten). Das Problem ergibt sich nicht zuletzt aus den unterschiedlichen Rechtsbegriffen, die in den einzelnen Ländern angewandt werden (beispielsweise verstehen Arbeitnehmer ihre Lohnabrechnung nicht und können so nicht beurteilen, ob sie korrekt ist). Es ist wichtig, dies auf europäischer Ebene zu diskutieren, um, wenn möglich, Verfahren, Sprachen usw. zu homogenisieren.

Umgesetzte Maßnahmen zur Beseitigung von Hindernissen

Keine Informationen verfügbar.

Ergebnisse

Zu den wichtigsten Ergebnissen der Vereinbarung gehören:

- gemeinsame Inspektionen in zuvor identifizierten Unternehmen
- gemeinsame Aktivitäten auf multilateraler Ebene, z. B. im Rahmen der Europäischen Arbeitsbehörde (ELA) und der Europäischen Plattform zur Bekämpfung der nicht angemeldeten Erwerbstätigkeit
- bilaterale Treffen zur Diskussion und Bewertung des Abkommens und daraus hervorgehend die Verbreitung von Informationen, die Vorbereitung gemeinsamer Inspektionen und generell die Möglichkeit des Aufbaus einer gemeinsamen Plattform zur Intensivierung der Zusammenarbeit
- Informations- und Schulungsaktivitäten, insbesondere über die Nutzung IMI-Plattform, die zu einer höheren Effizienz bei der Einhaltung der gesetzlichen Verpflichtungen, darunter natürlich auch der im Gastland fälligen Lohnzahlungen, führten
- die Teilnahme des portugiesischen Instituts für soziale Sicherheit an den Kooperationsaktivitäten.

Darüber hinaus hat der belgische Staatssekretär für die Bekämpfung Sozialbetrug, für den Datenschutz und das Nordseegebiet, der dem Minister für Soziales und öffentliche Gesundheit beigeordnet ist, zusammen mit dem

portugiesischen Minister für Arbeit, Solidarität und soziale Sicherheit im Jahr 2017 eine gemeinsame Erklärung abgegeben. Darin äußerten sie sich zur Entwicklung der Zusammenarbeit bei der Bekämpfung des grenzüberschreitenden Sozialbetrugs im Hinblick auf die Durchsetzung sozialpolitischer Bestimmungen bei grenzüberschreitender Beschäftigung sowie im Hinblick auf die Durchsetzung der gesetzlichen Sozialversicherungsbestimmungen.

Quellen

- Angaben aus Gesprächen mit ACT.
- Fernandes, S. F. G. (2017) *A tributação dos trabalhadores transfronteiriços*. Tese de Mestrado em Fiscalidade Internacional. Escola Superior de Gestão, Hotelaria e Turismo - Universidade do Algarve. 163pp.

ÜBER DAS PROJEKT

Die Ziele des ISA-Projekts sind die Förderung und Stärkung der transnationalen Zusammenarbeit zwischen Behörden und verschiedenen Akteuren, die an der Entsendung von Arbeitnehmern im Bausektor beteiligt sind. Dafür wird die Ausarbeitung von Abkommen zum Austausch von Informationen über Kontrollmöglichkeiten und die Erleichterung der Entsendung von Arbeitnehmern gefördert.

Das Projekt baut auf den Praktiken auf, die zwischen Branchenfonds in Italien, Deutschland, Österreich und Frankreich bestehen. Die Branchenfonds in diesen Ländern haben mit Unterstützung der Regierungen Vereinbarungen ausgehandelt und abgeschlossen, die die für die Entsendung von Arbeitnehmern ins Ausland erforderlichen Verfahren vereinfachen und gleichzeitig sicherstellen, dass die Arbeitgeber, die Arbeitnehmer ins Ausland entsenden, die Zahlung aller fälligen Lohnbestandteile (wie z. B. Urlaubsgeld) vornehmen und die bei Bedarf eine problemlose Prüfung der entsprechenden Informationen im Entsendeland ermöglichen.

www.isaproject.eu



Das Projekt wird mit finanzieller Unterstützung der Europäischen Kommission durchgeführt.

Die hier geäußerten Meinungen geben ausschließlich die Ansicht der Verfasser wieder.

Die Europäische Kommission ist nicht verantwortlich für die Verwendung der hierin enthaltenen Informationen.