

Summary of important information: HORECA – WORKERS

Travel between your home and your place of work is paid.



14,8839€ of hourly wage
Only on your bank account!

In principle, I work 8h/day and 38h/week



My employer pay me compensatory allowance to maintain, repair and wash my uniform (2,15€ + 2,15€ / day)

My employer must provide me a Limosa Document (L1)

Work permit



EUROPEAN LABOUR AUTHORITY
European Labour Authority
Landererova 12, 811 09 Bratislava - Slovakia
info@ela.europa.eu
www.ela.europa.eu



Find out more on Your Europe Portal



Zuständiger Redakteur: Bart Stalpaert, Direktor von SIRS - Die Broschüre wurde am 10. März 2025 herausgegeben.

© European Labour Authority, 2022

Neither the European Labour Authority (ELA) nor any person acting on behalf of ELA is responsible for use that might be made of the information in this document.

Reproduction is authorised provided the source is acknowledged. For any use or reproduction of photos or other material that is not under the copyright of the ELA, permission must be sought directly from the copyright holders.

Images copyright: © iStock.com/Hilch

Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2022

Print ISBN 978-92-9464-220-2 doi:10.2883/428239 HP-01-22-237-EN-C

PDF ISBN 978-92-9464-193-9 doi:10.2883/396282 HP-01-22-237-EN-

STICHPROBENKONTROLLEN IN DER SOZIALVERSICHERUNG

INFORMATIONEN
FÜR (BELGISCHE UND
AUSLÄNDERISCHE)
ARBEITNEHMER
IM HOTEL- UND
GASTSTÄTTENGEWERBE
IN BELGIEN



IHRE RECHTE ALS ARBEITNEHMER (BELGIEN UND AUSLAND)

- Ab dem 01.01.2025 haben Sie Anspruch auf **einen Brutto-Mindeststundenlohn von 14,8839 EUR** (oder mehr, je nach Ihrer Qualifikation ▶ weitere Informationen finden Sie über unseren QR-Code).
 - Wenn Sie **Flexi-Arbeitnehmer** sind, beträgt Ihr Stundenlohn 12,53 EUR/h netto (Betrag ab 01.02.2025). Dieser Betrag setzt sich aus 11,64 EUR (Bruttostundenlohn) und 0,89 EUR (Flexi-Urlaubsgeld) zusammen. Um als Flexi-Arbeitnehmer arbeiten zu können, müssen Sie im 3. Quartal vor der Beschäftigung als Flexi-Arbeitnehmer bei einem anderen Arbeitgeber mindestens **4/5** gearbeitet haben.
 - Als **Student** können Sie bis zu 650 Stunden pro Jahr arbeiten; über die Anwendung student@work können Sie Ihre Quote überprüfen. * Das Gesetz, mit dem die Stundenzahl erhöht wird, wird vorbereitet, derzeit liegt das Maximum bei 475 Stunden.
 - Ihr Arbeitgeber muss Ihren Lohn auf Ihr **Bankkonto** überweisen, Barauszahlungen sind in Belgien verboten.
 - **DIMONA-Erklärung:** Sie wird von Ihrem belgischen Arbeitgeber verwendet, um die Sozialversicherungsbehörde über den Dienstantritt oder -austritt eines Arbeitnehmers zu informieren. Sie können überprüfen, ob Ihr Arbeitgeber Sie über den Antrag mycareer.be angemeldet hat.
- ⚠ Wenn Sie ein entsandter Arbeitnehmer sind, finden Sie auf dieser Seite keine Ergebnisse.
- **Arbeitsvertrag:** Ein Arbeitsvertrag ist ein schriftliches Dokument, das vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer unterzeichnet wird und Folgendes enthält:
 - Ihre Identifikationsdaten,
 - Datum des Beginns und des Endes Ihres Arbeitsvertrags (das Datum des Vertragsendes wird bei unbefristeten Verträgen nicht angegeben),
 - Ihren Lohn und Ihre nicht gesetzlichen Leistungen usw.,
 - Ihren Arbeitsort,
 - Ihre Arbeitszeit: fest (gleiche Anzahl von Arbeitsstunden jede Woche) oder variabel (durchschnittliche Anzahl von Stunden, die über einen bestimmten Zeitraum eingehalten werden müssen),
 - die Arbeitszeit: Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung. Bei Teilzeitbeschäftigung:
 - Entweder ist die Arbeitszeit bei der Teilzeitbeschäftigung variabel, und diese muss Ihnen mindestens drei Arbeitstage im Voraus mitgeteilt werden. Sie muss an Ihrem Arbeitsort an einem leicht zugänglichen Ort angezeigt werden.

Oder die Arbeitszeit bei der Teilzeitbeschäftigung ist fest und wird im Arbeitsvertrag festgelegt.

Bei Leistungen außerhalb Ihrer Arbeitszeit müssen Überstunden ausgeglichen und/oder bezahlt werden (je nach der geltend gemachten Ausnahmeregelung).

Im Hotel- und Gaststättengewerbe kann ein Arbeitgeber die Genehmigung des paritätischen Ausschusses einholen, um (abweichend von der allgemeinen Gesetzgebung) 10 Stunden pro Woche und 2 Stunden pro Tag als Mindestarbeitszeit einzuführen. *siehe QR-Code (ab Seite 203).

Der Arbeitsvertrag ist stets verpflichtend (für die Beschäftigung von Flexi-Arbeitnehmern ist der Rahmenvertrag verpflichtend), außer für Vollzeitbeschäftigte mit unbefristetem Arbeitsvertrag oder für Arbeitnehmer mit dem Status „Extra“ (Gelegenheitsarbeiter).

- **Gehaltsabrechnungen:** Jeden Monat muss Ihr Arbeitgeber Ihnen eine Gehaltsabrechnung (mit Einzelheiten zu Ihrer Vergütung) aushändigen.
- Ihr Arbeitgeber muss Ihnen **die Uniformen/Arbeitskleidung** kostenlos zur Verfügung stellen. Tut er dies nicht, muss er Ihnen eine Ausgleichszulage in Höhe von 2,15 EUR pro Arbeitstag für den Kauf und 2,15 EUR pro Arbeitstag für Pflege, Ausbesserungen und Reinigung zahlen.
- Die **Reisen** zwischen Ihrem Wohnort und Ihrem Arbeitsort werden vergütet.
- Wenn Sie Arbeit an einem **Sonntag** leisten, müssen Ihnen die geleisteten Stunden innerhalb der nächsten sechs Tage ausgeglichen werden. Für die an Sonntagen und Feiertagen geleistete Arbeit besteht ein Anspruch auf Zahlung einer Prämie.
- Sie haben Anspruch auf 250 EUR an **Ökoschecks** pro Jahr bei Vollzeitbeschäftigung. Wenn Sie in Teilzeit arbeiten, werden sie Ihnen im Verhältnis zu Ihren Leistungen gewährt.
- Die Sozialpartner haben einen Branchenfonds eingerichtet. Dieser Fonds ist für die Gewährung zusätzlicher Sozialleistungen zuständig, insbesondere für den **Jahresendbonus** und die Gewerkschaftsprämie in Höhe von 145 EUR.
- Im Falle einer **Krankheit** können Sie die Gesundheitsversorgung in Anspruch nehmen, wenn Sie krankenversichert sind.
- Ihr Arbeitgeber stellt für Sie eine **angemessene Unterkunft** gemäß den belgischen Vorschriften bereit. Er kann eine (angemessene) Gebühr berechnen, die von Ihrem Gehalt abgezogen wird. Besprechen Sie dies vor Beginn der Arbeit und halten Sie es schriftlich fest.
- Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine Zusatzrente.

AUS EINEM ANDEREN EU-MITGLIEDSTAAT NACH BELGIEN ENTSANDTE ARBEITNEHMER

- Als (ausländischer) Arbeitnehmer sollten Sie eine legale Beschäftigung haben, um die gleichen Rechte und den gleichen Sozialschutz wie belgische Arbeitnehmer zu haben.
- Wenn Sie **aus einem anderen EU-Mitgliedstaat** nach Belgien entsandt werden, gelten für Sie die Arbeitsbedingungen des Königreichs Belgien. Dazu gehören insbesondere Löhne (Vergütung und andere Leistungen), Arbeitszeit, Mindestruhezeiten, Unterbringungsbedingungen sowie Maßnahmen im Zusammenhang mit Gesundheit, Sicherheit und Hygiene am Arbeitsplatz.
- Wenn Sie ein **entsandter Arbeitnehmer** sind, unterliegen Sie weiterhin dem Sozialversicherungsrecht des Landes Ihres Arbeitgebers. Während Ihrer Entsendung muss Ihr Arbeitgeber Ihnen ein Dokument mit der Bezeichnung LIMOSA (L1) als Nachweis für Ihre Entsendung nach Belgien ausstellen. Wenn Sie den QR-Code auf dem Formular L1 scannen, können Sie die Gültigkeit des Formulars direkt überprüfen.
- Sie gelten auch als entsandter Arbeitnehmer, wenn Sie von einem **Zeitarbeitsunternehmen** in einem EU-Mitgliedstaat eingestellt werden, um in Belgien zu arbeiten.
- Vergewissern Sie sich, dass Sie bei der **Gemeinde** gemeldet sind und eine rechtmäßige Bezugsadresse in Belgien haben, wenn Sie nicht in einem Beherbergungsbetrieb wie Airbnb, Hotel, Campingplatz usw. übernachten.

ARBEITNEHMER – NICHT-EU-BÜRGER?

***Arbeiterlaubnis:** Wenn Sie Arbeitnehmer eines belgischen Unternehmens und zugleich **Nicht-EU-Bürger** sind, benötigen Sie unter Umständen eine Arbeiterlaubnis, um für einen belgischen Arbeitgeber in Belgien arbeiten zu können. In diesem Fall muss Ihr belgischer Arbeitgeber zunächst eine Arbeiterlaubnis beantragen, damit Sie in seinem Unternehmen arbeiten dürfen. Überprüfen Sie dies selbst oder lassen Sie es von Ihrem Arbeitgeber überprüfen, BEVOR Sie die Arbeit aufnehmen.

Ihr Arbeitgeber muss über **eine Kopie Ihrer Aufenthaltsgenehmigung** und/oder Reisepasses verfügen.

FRAGEN UND/ODER BESCHWERDEN

Haben Sie eine Frage oder benötigen Sie weitere Informationen? Besprechen Sie dies zunächst mit dem Verantwortlichen oder mit Ihrem Arbeitgeber.

Wenn Sie Bedenken oder Beschwerden haben, können Sie sich auch über den QR-Code an den Dienst für Sozialinformation (SIRS) wenden:

