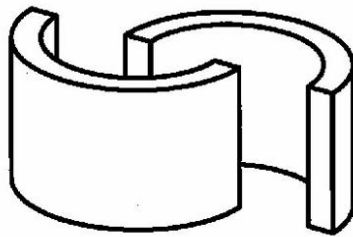


LANDESAMT FÜR SOZIALE SICHERHEIT ÖFFENTLICHE EINRICHTUNG DER SOZIALEN SICHERHEIT



ADMINISTRATIVE ANWEISUNGEN LSS

L S S Quartal:2016/1

Inhalt

- Grenzüberschreitende Beschäftigung
 - Grundsätzliches
 - Kein Abkommen
 - Multi- und bilaterale Abkommen
 - Durch ein bilaterales Abkommen gebundene Länder
 - Beschäftigung auf dem Hoheitsgebiet eines einzigen Landes
 - Gleichzeitige Beschäftigung auf dem Hoheitsgebiet zweier Länder
 - Entsendung
 - Zusätzliche belgische Deckung im Falle einer Anwendung des lokalen Gesetzes zur Sozialen Sicherheit
 - Mitgliedstaaten der Europäischen Union (EU), Schweiz, Island, Norwegen und Liechtenstein
 - Beschäftigung auf dem Hoheitsgebiet eines einzigen Mitgliedstaats
 - Gleichzeitige Beschäftigung auf dem Hoheitsgebiet mehrerer Mitgliedsstaaten
 - Entsendung
 - Durch das europäische Sozialversicherungsabkommen gebundene Länder
 - Ausschlüsse aufgrund der Staatsangehörigkeit des Arbeitnehmers
 - Die Verordnung 1408/71
 - Gleichzeitige Beschäftigung auf dem Hoheitsgebiet mehrerer Mitgliedsstaaten
 - Entsendung

Grenzüberschreitende Beschäftigung

Grundsätzliches

Ohne gegenteilige Bestimmung in einem internationalen Vertrag oder bilateralen Abkommen ist das belgische Gesetz zur Sozialen Sicherheit auf den Arbeitnehmer anwendbar, der auf belgischem Hoheitsgebiet arbeitet und dessen Arbeitgeber in Belgien ansässig ist. Die belgische Gesetzgebung ist auch anwendbar, wenn der Arbeitgeber im Ausland ansässig ist, jedoch in Belgien einen Betriebssitz hat, von dem der Arbeitnehmer abhängt. Auf jeden Fall ist der Arbeitnehmer an den belgischen Betriebssitz gebunden, von dem er seine Aufträge und seinen Lohn empfängt und an den er Bericht erstatten muss.

Kein Abkommen

Arbeitnehmer, die in Belgien sozialversichert sind und von ihrem Arbeitgeber in ein Land entsendet werden, mit dem Belgien kein Sozialversicherungsabkommen abgeschlossen hat, fallen nicht mehr unter die belgische Gesetzgebung. Wenn die vorgesehene Beschäftigungsfrist jedoch nicht mehr als 6 Monate beträgt, unterliegen sie weiterhin der belgischen Gesetzgebung, sofern sie nicht beim Amt für Überseeische Soziale Sicherheit versichert sind. Sie werden weiter beim LSS gemeldet, ohne dass eine Entsendebescheinigung angefordert werden muss. Diese Periode von 6 Monaten kann um weitere 6 Monate verlängert werden, vorausgesetzt das LSS, Direktion Internationale Beziehungen, Tel. 02 509 34 97, ContactRSZMigr@rsz.fgov.be, (Niederländisch) und 02 509 26 44, ContactONSSMigr@onss.fgov.be, (Französisch), wird vor Ablauf der ersten Periode von dieser Verlängerung in Kenntnis gesetzt. Wenn die Beschäftigungsdauer im Ausland nicht festgelegt wurde bzw. eine Dauer von mehr als 6 Monaten festgelegt wurde, dürfen diese Arbeitnehmer nicht beim LSS gemeldet werden. Sie können sich auf Wunsch beim Amt für Überseeische Soziale Sicherheit versichern.

Weitere Informationen erhalten Sie beim Amt für Sonderregelungen der Sozialversicherung (ASRSV) (<https://www.dibiss.fgov.be/nl/dibiss/overzeese-sociale-zekerheid>), Jozef II-straat 47 / Rue Joseph II 47, 1000 Brüssel, Tel. 02 239 12 11, overzee@dibiss.fgov.be.

Multi- und bilaterale Abkommen

Durch ein bilaterales Abkommen gebundene Länder

Beschäftigung auf dem Hoheitsgebiet eines einzigen Landes

Der Arbeitnehmer fällt unter das Gesetz zur Sozialen Sicherheit des Landes, in dem er arbeitet. Der Arbeitgeber muss den Verpflichtungen in Bezug auf die Einrichtung der Sozialen Sicherheit des Beschäftigungslandes nachkommen.

Gleichzeitige Beschäftigung auf dem Hoheitsgebiet zweier Länder

Der Arbeitnehmer fällt unter das Gesetz zur Sozialen Sicherheit von jedem Land betreffend die dort ausgeführten Tätigkeiten. Der/die Arbeitgeber muss/müssen seinen/ihren Verpflichtungen in Bezug auf die Einrichtungen der

Sozialen Sicherheit von jedem Land nachkommen, in dem er/sie seinen/ihre Arbeitnehmer beschäftigt/beschäftigen.

Entsendung

Die durch die verschiedenen Abkommen festgelegten Entsenderegeln sind nahezu mit denen der EG-Verordnung identisch; eine Ausnahme davon bildet die maximale Entsendezeit. Die Entsendezeit kann zwischen 1 und 5 Jahren betragen, während die EWG-Verordnung 24 Monate vorsieht.

Anträge auf Entsendung und eventuelle Anträge auf Verlängerung können elektronisch gestellt werden über GOTOT (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/gotot/index.htm).

Alle weiteren Informationen dazu erhalten Sie bei der Direktion Internationale Beziehungen (Tel. 02 509 34 97 (ContactRSZMigr@rsz.fgov.be) in Niederländisch und 02 509 26 44, (ContactONSSMigr@onss.fgov.be) in Französisch.

Zusätzliche belgische Deckung im Falle einer Anwendung des lokalen Gesetzes zur Sozialen Sicherheit

Wenn ein Arbeitnehmer von Belgien aus in ein Land entsendet wird, in dem die Verordnungen (EWG) 1408/71 und (EG) 883/2004 nicht gelten, und er nicht länger in Belgien sozialversicherungspflichtig sein kann, kann er fakultativ und eventuell zusätzlich zur Zahlung der Beiträge zur sozialen Sicherheit im betreffenden Land eine Mitgliedschaft erwerben beim Amt für Sonderregelungen der Sozialversicherung (ASRSV), Amt für Überseische Soziale Sicherheit (<https://www.dibiss.fgov.be/nl/dibiss/overzeese-sociale-zekerheid>), Jozef II-straat 47 / Rue Joseph II 47, 1000 Brüssel, Tel. 02 239 12 11.

Dies gilt daher auch für ein Land, mit dem Belgien ein bilaterales Abkommen abgeschlossen hat.

Mitgliedstaaten der Europäischen Union (EU), Schweiz, Island, Norwegen und Liechtenstein

Beschäftigung auf dem Hoheitsgebiet eines einzigen Mitgliedstaats

Jeder Lohnempfänger fällt unter das Gesetz zur Sozialen Sicherheit des Mitgliedsstaats, in dem er arbeitet, sogar dann, wenn er in einem anderen Mitgliedsstaat wohnt und/oder sein Arbeitgeber in einem anderen Mitgliedsstaat ansässig ist. Der Arbeitgeber muss den Verpflichtungen in Bezug auf die Einrichtung der Sozialen Sicherheit des Beschäftigungslandes nachkommen.

Gleichzeitige Beschäftigung auf dem Hoheitsgebiet mehrerer Mitgliedsstaaten

Um zu ermitteln, ob die Vorschriften bei gleichzeitigen Aktivitäten, über die hier Auskunft erteilt wird, anwendbar

sind, werden ausschließlich Leistungen berücksichtigt, die in einem Mitgliedstaat erbracht werden, der mindestens **5%** des Lohns und/oder der Arbeitszeit des Arbeitnehmers darstellen. Wenn daher jemand z. B. 94 % seiner Leistungen im Mitgliedstaat A erbringt, 3 % im Mitgliedstaat B und 3 % im Mitgliedstaat C, ist für die Gesamtheit seiner Leistungen die Gesetzgebung von Mitgliedstaat A anwendbar, da diese Situation gemäß der Regel Arbeiten in einem Land beurteilt werden muss.

Bei gleichzeitiger Arbeit als Lohnempfänger auf dem Hoheitsgebiet verschiedener Mitgliedsstaaten muss zuerst überprüft werden, ob der Arbeitnehmer einen erheblichen Teil seiner Leistungen in seinem Wohnsitzland erbringt (mindestens 25 % der Arbeitszeit oder des Lohns).

Wenn der Arbeitnehmer **einen erheblichen Teil** seiner Leistungen in seinem Wohnsitzland erbringt, ist die Gesetzgebung des Wohnsitzlandes anwendbar, unabhängig davon, ob er seine Leistungen für einen oder mehrere Arbeitgeber erbringt und unabhängig vom Mitgliedstaat, in welchem der oder die Arbeitgeber seine Niederlassung hat oder haben.

Wenn der Arbeitnehmer **NICHT einen erheblichen Teil** seiner Leistungen in seinem Wohnsitzland erbringt, geltende folgende Regeln.

- Wenn er aber nur für einen Arbeitgeber arbeitet, gilt die Gesetzgebung des Mitgliedstaats, in welchem der Arbeitgeber seine Niederlassung hat.
- Wenn er dagegen für mehrere Arbeitgeber arbeitet, die alle im gleichen Mitgliedstaat niedergelassen sind, ist die Gesetzgebung dieses Mitgliedstaats anwendbar.
- Wenn er für zwei oder mehrere Arbeitgeber arbeitet, die in zwei verschiedenen Mitgliedstaaten niedergelassen sind, von denen einer das Wohnsitzland ist, ist die Gesetzgebung des anderen Mitgliedstaats anwendbar (gilt seit 28.06.2012 mit einer Übergangsphase bis 28.06.2022 für Arbeitnehmer, die auf Basis der früheren Vorschriften der Gesetzgebung eines anderen Mitgliedstaats unterlagen, soweit diese Situation unverändert bleibt und er nicht selbst um Anwendung der neuen Vorschrift ersucht).
- Wenn er für zwei oder mehrere Arbeitgeber arbeitet, von denen mindestens zwei in verschiedenen Mitgliedstaaten niedergelassen sind, von denen keiner das Wohnsitzland ist, ist die Gesetzgebung des Wohnsitzlandes des Arbeitnehmers anwendbar.

An dieser Stelle ist darauf hinzuweisen, dass die o.a. Gesetzgebung auf alle Leistungen anwendbar ist. Das heißt, wenn der Arbeitnehmer für mehrere Arbeitgeber arbeitet, muss jeder Arbeitgeber der Einrichtung der Sozialen Sicherheit des befugten Mitgliedsstaats beitreten. Die A1-Erklärung zur Begründung der Sozialversicherungspflicht ist bei der zuständigen Einrichtung dieses Mitgliedstaats zu beantragen. In Belgien können Sie sich hierzu an das LSS, Dienststelle Internationale Beziehungen, Tel. 02 509 34 97 (ContactRSZMigr@rsz.fgov.be) in Niederländisch und 02 509 26 44 (ContactONSSMigr@onss.fgov.be) in Französisch.

- wenn der Arbeitnehmer auf Rechnung eines Arbeitgebers arbeitet und einen erheblichen Teil seiner Leistungen in seinem Wohnsitzland erbringt (mindestens 25 % der Arbeitszeit oder des Lohns), ist die Gesetzgebung des Wohnlandes des Arbeitnehmers anwendbar;
- wenn der Arbeitnehmer auf Rechnung mehrerer Arbeitgeber in verschiedenen Mitgliedstaaten arbeitet, sogar dann, wenn er nicht in seinem Wohnland arbeitet, ist ebenfalls die Gesetzgebung des Wohnlandes des Arbeitnehmers anwendbar;
- wenn der Arbeitnehmer auf Rechnung eines Arbeitgebers arbeitet und keine Leistungen in seinem Wohnland erbringt, ist die Gesetzgebung des Landes anwendbar, in dem der Arbeitgeber seinen Sitz hat.

Für Arbeitgeber, die zur gleichen Gruppe gehören, können die gemeinsamen Leistungen, die ein Arbeitnehmer für zwei oder mehrere Arbeitgeber erbringt, auf der Meldung des belgischen Arbeitgebers angegeben werden, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

- Es handelt sich um einen Arbeitnehmer, der eine übergreifende Funktion innerhalb der Gruppe ausübt, so dass die tatsächlich für jedes Unternehmen erbrachten Leistungen nicht getrennt ermittelt werden können;

- mit „der gleichen Gruppe“ sind alle Unternehmen gemeint, die durch ein Mutterunternehmen, seine Tochterunternehmen, Unternehmen, an denen diese Unternehmen direkt oder indirekt beteiligt sind, sowie Unternehmen, mit denen ein Konsortium gebildet wird, und die Unternehmen, die durch letztere kontrolliert werden oder an denen letztere beteiligt sind;
- die verschiedenen Arbeitgeber verpflichten sich vorher schriftlich gegenüber dem LSS, die Sozialversicherungsbeiträge auf den durch sie geschuldeten Lohn zu zahlen, wenn der belgische Arbeitgeber, der die Meldung vornimmt, seine jeweiligen Verpflichtungen nicht einhält;
- auf alle zu meldenden Löhne der verschiedenen Arbeitgeber müssen die Beiträge berechnet (und gezahlt) werden, die für den in Belgien ansässigen Arbeitgeber gelten, der die LSS-Meldung vornimmt.

Neben diesen Formen der gleichzeitigen Beschäftigung auf dem Hoheitsgebiet mehrerer Mitgliedsstaaten bestimmt die Verordnung (EG) 883/2004 für zahlreiche andere Fälle gleichzeitiger Beschäftigung die anwendbare Gesetzgebung gemäß dem Prinzip, dass, falls möglich, die Gesetzgebung von nur einem Mitgliedsstaat angewendet wird. An dieser Stelle ist es nicht möglich, alle Fälle (z. B. die gleichzeitige Durchführung von Aktivitäten als Lohnempfänger und Selbstständiger usw.) zu erörtern. Für weitere Informationen zu dieser Gesetzgebung können Sie sich auch an das LSS, Direktion Internationale Beziehungen, wenden.

Diese Direktion kann außerdem Informationen über Regeln erteilen, die für Personen gelten:

- die unter eine Sonderverordnung für **Beamten** fallen und entweder in mehreren Mitgliedstaaten arbeiten oder gleichzeitig als Lohnempfänger und/oder nicht im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses in einem oder mehreren Mitgliedstaaten arbeiten.
- die an Bord von Binnenschiffen mit einem **Rheinschiffahrtssertifikat** in Belgien, Frankreich, Deutschland, den Niederlanden oder im Großherzogtum Luxemburg arbeiten.

<

Entsendung

Wenn ein Arbeitgeber seinen Arbeitnehmer in einen anderen Mitgliedsstaat entsendet, um dort auf seine Rechnung zu arbeiten, fällt der Arbeitnehmer weiterhin unter das Gesetz zur Sozialen Sicherheit des Landes, in dem er normalerweise arbeitet, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

- die vorgesehene Dauer der Beschäftigung im anderen Land dauert nicht länger als 24 Monate;
- der Arbeitgeber führt eine wichtige wirtschaftliche Tätigkeit im entsendenden Land aus. Die alleinige Buchführung wird jedoch nicht als eine wirtschaftliche Tätigkeit betrachtet;
- während der gesamten Entsendeperiode muss weiterhin ein Verhältnis der Unterordnung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber bestehen;
- der Arbeitnehmer war vor der Entsendung im entsendenden Land sozialversichert;
- der Arbeitnehmer wird nicht als Vertretung für einen Arbeitnehmer entsendet.

Man kann auch einen Arbeitnehmer zur sofortigen Entsendung anwerben, wenn alle obigen Bedingungen erfüllt sind und der Arbeitgeber in dem Land ansässig ist, in dem er den Arbeitnehmer einstellt.

Vor der Entsendung fordert der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer eine Entsendebescheinigung (A1-Erklärung) bei der zuständigen Anstalt im entsendenden Land an. Für Belgien ist das LSS die zuständige Anstalt. Der Arbeitgeber kann über GOTOT (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/gotot/index.htm) die Dokumente, die zur Entsendung von Arbeitnehmern erforderlich sind, beantragen. Zusätzliche Auskünfte erhalten Sie bei der Direktion Internationale Beziehungen (Tel. 02 509 34 97, ContactRSZMigr@rsz.fgov.be in Niederländisch und 02 509 26 44 (ContactONSSMigr@onss.fgov.be) in Französisch).

Nach 24 Monaten kann der Arbeitnehmer normalerweise nicht mehr dem Gesetz zur Sozialen Sicherheit des Landes unterliegen, in dem er normalerweise arbeitet. Im Rahmen der Verordnung dürfen die zuständigen

Behörden der betreffenden Mitgliedstaaten im Interesse des/der Arbeitnehmer(s) jedoch zusätzliche Abweichungen genehmigen. Für Belgien wird der Antrag gerichtet an die Direktion Internationale Beziehungen des LSS, Tel. 02 509 34 97, ContactRSZMigr@rsz.fgov.be in Niederländisch und 02 509 26 44 ContactONSSMigr@onss.fgov.be, in Französisch. So kann die Entsendefrist im Grunde 5 Jahre betragen. Diesbezügliche Anträge können elektronisch über GOTOT gestellt werden.

Durch das europäische Sozialversicherungsabkommen gebundene Länder

Inhaltlich sind die Bestimmungen dieses Abkommens nahezu mit denen der Verordnung (EG) 883/2004 identisch. Dieser Vertrag gilt für die Staatsangehörigen folgender Länder, sofern die Verordnung (EG) 883/2004 nicht anwendbar ist: **Belgien, Österreich, Spanien, Großherzogtum Luxemburg, Niederlande, Portugal, Türkei und Italien.**

Im Wesen wird dieses Abkommen nur in Bezug auf bestimmte Beschäftigungen auf türkischem Hoheitsgebiet verwendet, wofür das belgisch-türkische Abkommen angesichts der Staatsbürgerschaft des Arbeitnehmers keine Anwendung findet, z. B. für die Entsendung eines spanischen Arbeitnehmers aus Belgien in die Türkei.

Ausschlüsse aufgrund der Staatsangehörigkeit des Arbeitnehmers

Bestimmte Sozialversicherungsabkommen sind auf die Staatsbürger der vertragsschließenden Länder begrenzt. Das LSS erlaubt jedoch, dass fremde Arbeitnehmer, die bereits in Belgien zum Zeitpunkt der Entsendung in ein Land versichert sind, mit dem Belgien ein Sozialversicherungsabkommen abgeschlossen hat, das ihre Entsendung nicht vorsieht, dennoch in diese Länder für einen Zeitraum von 6 Monaten, verlängerbar um 6 Monate, entsendet werden, sofern alle anderen Entsendebedingungen erfüllt sind. Der Arbeitgeber kann über GOTOT (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/gotot/index.htm) die Dokumente, die zur Entsendung von Arbeitnehmern erforderlich sind, elektronisch beantragen. Zusätzliche Auskünfte erhalten Sie bei der Direktion Internationale Beziehungen, Tel. 02 509 34 97, ContactRSZMigr@rsz.fgov.be in Niederländisch und 02 509 26 44 <mailto:ContactONSSMigr@onss.fgov.be> (Französisch).

Die Verordnung 1408/71

Gleichzeitige Beschäftigung auf dem Hoheitsgebiet mehrerer Mitgliedsstaaten

Wenn der Arbeitnehmer für Rechnung eines Arbeitgebers arbeitet, ist die Gesetzgebung des Wohnsitzlandes anwendbar, sobald er einen Teil seiner Leistungen in seinem Wohnsitzland erbringt. Es darf sich daher nicht um einen erheblichen Teil der Leistungen handeln. Es gelten spezifische Regeln für Arbeitnehmer, die im internationalen Transport beschäftigt sind.

Entsendung

Die Entsenderegeln sind nahezu mit denen der Verordnung (EG) 883/2004 identisch; eine Ausnahme davon

bildet die maximale Entsendezeit. Die erste Entsendezeit ist auf 12 Monate statt auf 24 Monate beschränkt.

Wenn wegen unvorhergesehener Umstände die Dauer der Arbeiten im Ausland verlängert wird und 12 Monate überschreitet, ist das Gesetz zur Sozialen Sicherheit des Landes, in dem der Arbeitnehmer normalerweise beschäftigt ist, für höchstens 12 weitere Monate anwendbar, soweit die zuständige Anstalt des Empfangslandes damit einverstanden ist. Zu diesem Zweck beantragt der Arbeitgeber vor Ablauf der ersten Jahresfrist eine Verlängerung der Entsendung (Erklärung E102) bei der zuständigen Anstalt des entsendenden Landes und sendet dieses Formular an die zuständige Anstalt des Empfangslandes.

Nach der zweiten Jahresfrist kann der Arbeitnehmer normalerweise nicht mehr unter das Gesetz zur Sozialen Sicherheit des Landes fallen, in dem er normalerweise arbeitet. Im Rahmen der Verordnung dürfen die zuständigen Behörden der betreffenden Mitgliedstaaten im Interesse des/der Arbeitnehmer(s) jedoch zusätzliche Abweichungen genehmigen. Für Belgien wird der Antrag gerichtet an die Direktion Internationale Beziehungen des LSS, Tel. 02 509 34 97, ContactRSZMigr@rsz.fgov.be in Niederländisch und 02 509 26 44 ContactONSSMigr@onss.fgov.be, in Französisch. So kann die Entsendefrist im Grunde 5 Jahre betragen. Diesbezügliche Anträge können elektronisch über die Anwendung GOTOT (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/gotot/index.htm) erfolgen.