



Plan - Aktuelle Probleme beim grenzüberschreitenden Arbeiten

1) **Problemstellung:**

- Grenzüberschreitende Dienstleistungen
- Personal wohnhaft in verschiedenen Ländern
- Kontrollen
- Überraschungen über Überraschungen
- Zahltag

2) **Steuerrechtliche Aspekte**

- a) Arbeitnehmer
 - Prinzip der Besteuerung im Heimatland
 - Ausnahmen des DBA
 - a) 1. Ausnahme: Arbeitgeber im Ausland
 - b) 2. Ausnahme: 183-Tage-Regelung
 - c) Ausnahme von der Ausnahme: Arbeiten im Wohnsitzland
- b) Unternehmen
 - Prinzip der Besteuerung im Heimatland
 - Ausnahmen des DBA
 - a) Betriebsstätte
 - b) Beispiel
- c) Aktuelle Kontrollen
- d) Gefahr für Unternehmen: Haftung

3) **Sozialrechtliche Aspekte**

EU-Gesetzgebung

Verdeutlichung:

- a) Sozialpflicht : Zuständigkeit der Staaten festgelegt im EU-Recht
- b) Verdeutlichung und Ausnahmen
 - b.1. Abhängig Beschäftigte im internationalen Transportwesen
 - b.2. andere abhängig Beschäftigte
 - b.3. nicht abhängig Beschäftigte
 - Urteil Barry Banks
- c) Arbeiten als Arbeitnehmer und Selbständiger gleichzeitig in verschiedenen Mitgliedsstaaten
- d) Entsendung nach Belgien: Limosa
- e) Aktuelle Kontrollen

4) **Grund zum Pessimismus?**

- a) abschreckendes Beispiel
- b) Lösung: Spielregeln streng einhalten!
- c) Zukunft: Weitere Vernetzung von Datenbanken?

Aktuelle Probleme beim grenzüberschreitenden Arbeiten

Rainer PALM, Rechtsanwalt
Aachener Straße 76
4780 ST. VITH

Eine Veranstaltung der Mittelstandsvereinigung St. Vith, Amel, Burg-Reuland
vom 20. Oktober 2009

1. Problemstellung:

○ Grenzüberschreitende Dienstleistungen

In einer Grenzlandschaft wie der Eifel ist es nicht nur schwer, sich ausschließlich auf seinen „Heimatmarkt“ zu begrenzen, es wäre sogar wirtschaftlich unseriös. Aufträge in Deutschland und Luxemburg sind oft näher als Aufträge in Lüttich oder sogar Eupen.

Für viele wurde sogar das luxemburgische Geschäft zum Hauptstandbein und viele Handwerker und andere Dienstleister haben neben der belgischen Hauptniederlassung eine Tochterfirma in Luxemburg gegründet. Inzwischen haben die „Tochterfirmen“ die belgischen Firmen längst überholt. Die luxemburgische Niederlassung ist so zum Hauptaugenmerk geworden und der belgische Markt zu einer Art „Zusatzgeschäft“ verkommen, auf dem nur noch ein kleiner Teil des Umsatzes gemacht wird.

Seit einiger Zeit sind einige ursprüngliche „belgische“ Firmen nur noch in Luxemburg tätig und bieten ihre Dienstleistungen grenzüberschreitend auch nach Belgien und ggf. auch Deutschland an.

Der europäische Markt macht es möglich, dass Grenzen den Dienstleistern keine oder nur noch wenig Hindernisse entgegenstellen. Doch der Teufel steckt wie so oft im Detail.

○ Personal wohnhaft in verschiedenen Ländern

Luxemburgische Firmen haben lange schon in ihrer Belegschaft einen hohen Anteil an „Ausländern“, wobei damit nicht nur Arbeitnehmer anderer Nationalitäten, sondern vor allem im Ausland wohnhaftes Personal gemeint ist. Für die EU-Gesetzgebung (insbesondere die Dienstleistungs- und Niederlassungsfreiheit sowie die Freizügigkeit der Arbeitnehmer) und die Steuergesetze gibt es sowieso keine Unterscheidung nach Staatsbürgerschaft; allein der Wohnsitz zählt.

Diese besondere Situation der grenzüberschreitenden Personalmitglieder ist nicht außer Acht zu lassen. Einige Fallstricke sind damit verbunden, die es zu kennen gilt, um spätere Probleme zu vermeiden.

○ Kontrollen

In der letzten Zeit konnten die Berater (Buchhalter, Steuerberater, Anwälte etc.) feststellen, dass bei Routinekontrollen immer wieder das Augenmerk auf die penible Einhaltung der Regeln bei grenzüberschreitenden Tätigkeiten geachtet wird. Spektakuläre und medienwirksame Fälle sind dabei nur der winzige sichtbare Teil des Eisberges, der auf die Unternehmen zusteuert.

Die große Mehrzahl der Betriebe ist sich der Gefahren, die im grenzüberschreitenden Geschäft lauern, nicht bewusst. Die Berater der Firmen sollten aber besser informiert sein und ihre Kunden möglichst auf die Fallstricke hinweisen, die auf die Unternehmen warten.

- Überraschungen über Überraschungen

Wer sich einer Kontrolle gegenüber sieht muss nicht sofort in Panik ausbrechen. Zuerst sollte ganz objektiv geprüft werden, welche Informationen die Behörden anfragen dürfen. Des Weiteren ist zu erörtern, ob die Dienstleistungs- und Niederlassungsfreiheit genügend Schutz vor allzu großen Forderungen bietet.

Die meisten Anfragen an die Unternehmen kommen ziemlich unschuldig daher. Oft lässt die Überraschung aber nicht lange auf sich warten und wer unvorbereitet ist und nicht rechtzeitig seine Handlungsweise gesetzeskonform gemacht hat, muss mit erheblichen Konsequenzen rechnen.

Auch die Kontrolle von eigenen Kunden und Lieferanten kann den Steuerbehörden wichtige Informationen liefern, die äußerst negative Folgen für den eigenen Betrieb haben könnten. Dabei sind es oft Unwissenheit und Unvorsichtigkeit, die das Unternehmen in die „Grenzfall“ tappen lassen.

- Zahltag

Wer sich nicht informiert kann nicht wissen, wo die Grenzen des Machbaren sind. Wer sich nicht beraten lässt, weiß meistens nicht, wie die gesetzlichen Regeln anzuwenden sind. Wer aber auf Grund von Nachlässigkeit oder reinem Profitdenken die Gefahren wissentlich in den Wind schlägt, läuft Gefahr, empfindlich zur Kasse gebeten zu werden.

Die Steuer- und Sozialgesetze sehen hohe Strafen für illegale Handlungen vor. Selbst wer unwissentlich gegen die Gesetze verstößt, muss mit Strafen rechnen.

Auf Grund der Wirtschaftskrise sind die Staaten genötigt neue Einnahmequellen zu finden. Da bieten sich Kontrollen an und insbesondere die Kontrolle von Unternehmen und Personen, die bislang keine Steuern in Belgien zahlten.

Es ist zu erwarten, dass in der nächsten Zeit die Kontrollen zunehmen und noch deutlicher der grenzüberschreitende Dienstleistungsverkehr in den Fokus der Finanz- und Sozialbehörden gerät.

2. Steuerrechtliche Aspekte

Jedes Land besitzt die alleinige Steuerhoheit über seine Einwohner, wobei nur sehr wenige Staaten sich das Recht nehmen, seine Staatsbürger zu besteuern, egal wo auf der Welt sie leben (Beispiel USA).

Bei Einwohnern, die grenzüberschreitend tätig sind, gab es immer schon ein Konflikt zwischen den betroffenen Staaten: Als Einwohner gilt es Steuern im Wohnsitzland zu zahlen. Als Erwerbstätiger sieht man sich mit der Steuerforderung des Arbeitslandes konfrontiert.

Um die mögliche Doppelbesteuerung zu mildern und sogar abzuschaffen, wurde von der OSZE ein Doppelbesteuerungsabkommen (abgekürzt DBA) entworfen, dass die Probleme regeln soll. Belgien hat mit allen Nachbarstaaten ein solches Abkommen abgeschlossen. Dieses DBA ist die Grundlage aller Überlegungen zur Vermeidung von unerwünschten Steuerbelastungen.

- Besteuerung von Arbeitnehmern

a) Prinzip der Besteuerung im Heimatland

Der DBA-Text sieht vor:

DBA Belgien-Deutschland

Artikel 15

Unselbständige Arbeit

(1) Löhne, Gehälter und ähnliche Vergütungen, die eine in einem Vertragsstaat ansässige Person aus unselbständiger Arbeit bezieht, können nur in diesem Staat besteuert werden, es sei denn, daß die Arbeit in dem anderen Vertragsstaat ausgeübt wird. Wird die Arbeit dort ausgeübt, so können die dafür bezogenen Vergütungen in dem anderen Staat besteuert werden.

(2) Abweichend von Absatz 1 können Vergütungen, die eine in einem Vertragsstaat ansässige Person für eine in dem anderen Vertragsstaat ausgeübte unselbständige Arbeit bezieht, nur in dem erstgenannten Staat besteuert werden, wenn

1. sie für eine Tätigkeit gezahlt werden, die in dem anderen Staat insgesamt nicht länger als 183 Tage - übliche Arbeitsunterbrechungen eingeschlossen - während des Kalenderjahres ausgeübt wird,
2. die Vergütungen von einem Arbeitgeber oder für einen Arbeitgeber gezahlt werden, der nicht in dem anderen Staat ansässig ist, und
3. die eigentliche Last der Vergütungen nicht von einer Betriebsstätte oder einer festen Einrichtung getragen wird, die der Arbeitgeber in dem anderen Staat hat.

DBA Belgien-Luxemburg

article 15

Professions dépendantes

§ 1^{er}. [...] les salaires, traitements et autres rémunérations similaires qu'un résident d'un État Contractant reçoit au titre d'un emploi salarié ne sont imposables que dans cet État, à moins que l'emploi ne soit exercé dans l'autre État Contractant. Si l'emploi y est exercé, les rémunérations reçues, à ce titre, sont imposables dans cet autre État.

§ 2. Nonobstant les dispositions du § 1^{er}, les rémunérations qu'un résident d'un État contractant reçoit au titre d'un emploi salarié exercé dans l'autre État contractant ne sont imposables que dans le premier État si:

- a) le bénéficiaire séjourne dans l'autre État pendant une période ou des périodes n'excédant pas au total 183 jours durant toute période de douze mois commençant ou se terminant durant l'année civile considérée, et
- b) les rémunérations sont payées par un employeur ou pour le compte d'un employeur qui n'est pas un résident de l'autre État, et
- c) la charge des rémunérations n'est pas supportée par un établissement stable ou une base fixe que l'employeur a dans l'autre État.]

§ 3. Par dérogation aux §§ 1^{er} et 2 et sous la réserve mentionnée au § 1^{er}, les rémunérations au titre d'un emploi salarié exercé à bord d'un [...] véhicule [...] routier exploité en trafic international, [...], sont considérées comme se rapportant à une activité exercée dans l'État contractant où est situé le siège de la direction effective de l'entreprise et sont imposables dans cet État.

Jedes Einkommen kann also im Prinzip im Wohnsitzland besteuert werden. Wenn es da nicht die Ausnahmen gäbe...

b) Ausnahmen des DBA

- 1. Ausnahme: Arbeitgeber im Ausland

Wenn der Arbeitgeber im Ausland sitzt, in dem die Arbeit ausgeführt wird, hat das Land des Sitzes des Arbeitgebers die Steuerhoheit.

Arbeiter, die z.B. in Luxemburg bei einem luxemburgischen Arbeitgeber arbeiten, werden auch im Großherzogtum versteuert.

- 2. Ausnahme: 183-Tage-Regelung

Falls der Arbeiter mehr als ein halbes Jahr in einem Land arbeitet, so ist dieses Land für die Besteuerung zuständig.

Wenn z.B. ein in Belgien wohnhafter Arbeiter für eine belgische Firma im Ausland während einer Periode von mehr als einem halben Jahr arbeitet, so ist dieser Staat für die Besteuerung zuständig.

In den 183 Tagen werden auch die normalen Unterbrechungen wie Urlaub, Wochenenden und z.B. Schlechtwettertage gezählt.

- 3. Ausnahme: eine Niederlassung trägt die Lohnlast

Eine weitere Ausnahme bildet die Situation, in der der Lohn letztendlich nicht vom (belgischen) Arbeitgeber getragen wird, sondern von einer Niederlassung, Zweigstelle oder Betriebsstätte in dem Staat, in dem die Arbeit ausgeführt wird.

Eine solche Situation tritt öfter auf als man vielleicht denkt, wenn man die Regelung zu den Betriebsstätten und insbesondere der Baustellen beachtet (Art. 5 DBA).

Als Betriebsstätte gilt demnach schon eine Baustelle, die länger als sechs (Luxemburg) bzw. neun (Deutschland) Monate dauert.

Wenn auf solchen Baustellen während der ganzen Zeit dieselben Arbeiter eingeteilt waren, so sind im Prinzip die Löhne dieser Arbeiter für die Zeit der Entsendung in dem Staat zu versteuern, in dem sich die Betriebsstätte befindet.

Bemerkungen zu den Ausnahmen:

Damit die Besteuerungshoheit für eine Arbeit im Ausland auf den Wohnsitzstaat zurückfällt, müssen alle drei Ausnahmen NICHT erfüllt sein. Der DBA-Text ist so geschrieben, dass die drei Bestimmungen erfüllt sein müssen, damit die Besteuerungshoheit des Wohnsitzstaates gegeben ist.

- Ausnahme von der Ausnahme: Arbeiten im Wohnsitzland

Wenn der Arbeitnehmer die Arbeit im Wohnsitzstaat ausübt, so ist er AUF JEDEN FALL im seinem Heimatstaat zu versteuern.

Dies bedeutet z.B., dass ein in Belgien wohnhafter Arbeitnehmer, der in einer luxemburgischen Baugesellschaft angestellt ist, und der für seinen Arbeitgeber Leistungen in Belgien ausführt, diese Arbeitstage in Belgien versteuern muss.

Jeder einzelne Tag, der dieser Arbeiter in Belgien arbeitet, ist auch hier zu versteuern. Es kommt dabei nicht darauf an, ob er die 183-Tage-Grenze in Luxemburg erfüllt oder nicht.

- Besteuerung von Unternehmen

- a) Prinzip der Besteuerung im Heimatland

Die Unternehmen werden jeweils im Heimatland besteuert. Dies gilt für alle Profite die sie erwirtschaften. Falls von diesem Prinzip abgewichen werden soll, muss z.B. seitens des belgischen Staates bewiesen werden, dass eine Ausnahme für das ausländische Unternehmen gilt.

- b) Ausnahmen des DBA

- Betriebsstätte im anderen Staat:

Ein ausländisches Unternehmen muss laut DBA in einem anderen Land, als das seines Sitzes Steuern zahlen, wenn es Arbeiten in diesem Land ausführt und unter der Bedingung, dass diese Arbeiten durch eine Betriebsstätte durchgeführt werden.

Einfache Arbeiten, die auf einer kurz dauernden Baustelle ohne das Zustandekommen einer solche Betriebsstätte ausgeführt werden, sind somit nicht im anderen Land besteuert.

- Betriebsstätte:

Das DBA definiert diesen Begriff genau: z.B. DBA Deutschland-Belgien

(1) Im Sinne dieses Abkommens bedeutet der Ausdruck "Betriebsstätte" eine feste Geschäftseinrichtung, in der die Tätigkeit des Unternehmens ganz oder teilweise ausgeübt wird.

(2) Der Ausdruck "Betriebsstätte" umfasst insbesondere:

1. einen Ort der Leitung,
2. eine Zweigniederlassung,
3. eine Geschäftsstelle,
4. eine Fabrikationsstätte,
5. eine Werkstätte,

6. ein Bergwerk, einen Steinbruch oder eine andere Stätte der Ausbeutung von Bodenschätzen,
7. eine Bauausführung oder Montage, deren Dauer neun Monate überschreitet.

(3) Als Betriebstätten gelten nicht:

1. Einrichtungen, die ausschließlich zur Lagerung, Ausstellung oder Auslieferung von Gütern oder Waren des Unternehmens benutzt werden;
2. Bestände von Gütern oder Waren des Unternehmens, die ausschließlich zur Lagerung, Ausstellung oder Auslieferung unterhalten werden;
3. Bestände von Gütern oder Waren des Unternehmens, die ausschließlich zu dem Zweck unterhalten werden, durch ein anderes Unternehmen bearbeitet oder verarbeitet zu werden;
4. eine feste Geschäftseinrichtung, die ausschließlich zu dem Zweck unterhalten wird, für das Unternehmen Güter oder Waren einzukaufen oder Informationen zu beschaffen;
5. eine feste Geschäftseinrichtung, die ausschließlich zu dem Zweck unterhalten wird, für das Unternehmen zu werben, Informationen zu erteilen, wissenschaftliche Forschung zu betreiben oder ähnliche Tätigkeiten auszuüben, die vorbereitender Art sind oder eine Hilfstätigkeit darstellen.

(4) Ist eine Person - mit Ausnahme eines unabhängigen Vertreters im Sinne des Absatzes 5 - in einem Vertragsstaat für ein Unternehmen des anderen Vertragsstaates tätig, so gilt eine in dem erstgenannten Staat gelegene Betriebstätte des Unternehmens als gegeben, wenn die Person eine Vollmacht besitzt, im Namen des Unternehmens Verträge abzuschließen, und die Vollmacht in diesem Staat gewöhnlich ausübt, es sei denn, dass sich ihre Tätigkeit auf den Einkauf von Gütern oder Waren für das Unternehmen beschränkt.

(5) Ein Unternehmen eines Vertragsstaates wird nicht schon deshalb so behandelt, als habe es seine Betriebstätte in dem anderen Vertragsstaat, weil es dort seine Tätigkeit durch einen Makler, Kommissionär oder einen anderen unabhängigen Vertreter ausübt, sofern diese Personen im Rahmen ihrer ordentlichen Geschäftstätigkeit handeln. Ein Vertreter, der für ein Versicherungsunternehmen tätig ist und eine Vollmacht besitzt, im Namen dieses Unternehmens Verträge abzuschließen, und die Vollmacht gewöhnlich ausübt, fällt nicht unter diese Bestimmung.

(6) Allein dadurch, dass ein Unternehmen eines Vertragsstaates ein Unternehmen des anderen Vertragsstaates oder eine Betriebstätte, das dort seine Tätigkeit (entweder durch eine Betriebstätte oder in anderer Weise) ausübt, beherrscht oder von einem solchen Unternehmen beherrscht wird, wird eines der beiden Unternehmen nicht zur Betriebstätte des anderen.

Damit keine Betriebstätte entsteht, ist vor allen Dingen wichtig, dass:

- die Dauer bei einer Baustelle: in Luxemburg 6 Monate, in Deutschland 9 Monate;
- im Land, in dem das Unternehmen nicht seinen Sitz hat:
 - kein Direktionssitz oder Büro besitzen, von wo aus Entscheidungen getroffen und Anweisungen gegeben werden, oder von wo aus Verwaltungsdienste verrichtet werden;
 - über keine Zweigstelle, Werkstatt oder Fabrikationseinheit in diesem Land verfügen;

Das DBA sieht aber auch besondere Ausnahmen vor, worunter z.B. Lager, Ausstellungsräume und Einrichtungen zur Auslieferung von Waren fallen.

Ein Einkaufsbüro, das nur zu diesem Zweck unterhalten wird und eventuell noch Informationen für das Unternehmen gewinnt fällt ebenfalls nicht unter die Definition der Betriebsstätten.

Sobald eine Person für ein Unternehmen tätig ist und die Vollmacht besitzt, Bestellungen anzunehmen und somit Verkäufe zu tätigen, besitzt das Unternehmen eine Betriebstätte in diesem Staat.

Die Betriebstätte wird besteuert. Um zu vermeiden, dass nur die Einnahmen besteuert werden, muss das Unternehmen für diese Tätigkeit im Ausland vom ersten Tag an eine getrennte Buchhaltung führen. Nur so kann sie die Einnahmen und Ausgaben beweisen. Es ist sogar wichtig, im Verhältnis die verschiedenen allgemeinen Kosten des Hauptsitzes in Rechnung zu stellen, um so die Kosten im Land der Betriebstätte korrekt zu berechnen. Ansonsten riskiert man sogar eine Verwerfung von allgemeinen Teilkosten im Land des Sitzes des Unternehmens.

Um aber zu vermeiden, dass die Kosten zu hoch aufgebauscht werden und so die Gewinne bewusst in ein anderes Land verschoben werden, sieht das DBA vor, dass die Gewinne der Betriebsstätte zugerechnet werden, die sie hätte erzielen können, wenn sie eine gleiche oder ähnliche Tätigkeit unter gleichen oder ähnlichen Bedingungen als selbständiges Unternehmen ausgeübt hätte und völlig unabhängig gewesen wäre.

Oftmals ist es den Unternehmen nicht bewusst, dass die Baustelle die zulässige Dauer überschreiten wird. Hierzu ist zu bemerken, dass nicht die effektive Arbeitszeit, sondern die Zeit gezählt wird, während der das Unternehmen auf der Baustelle beschäftigt ist. Warte- oder Übergangszeiten zählen mit. Außerdem gilt als Referenzzeitraum nicht wie bei Arbeitern das Ziviljahr, sondern ein ganzes Kalenderjahr ab Beginn der Arbeiten.

Beispiel:

Ein luxemburgisches Unternehmen beginnt am 15.08.2007 eine Baustelle in Belgien und entsendet 12 Arbeiter. Die Baustelle sollte bis zum 01.02.2008 beendet sein. Nach einer mehr-monatigen Unterbrechung wegen Stabilitätsproblemen des Bauwerkes werden die Arbeiten aber erst im Juni beendet.

Die Baustelle muss in Belgien versteuert werden, da der Zeitraum von 6 Monaten überschritten ist. Die Arbeiter haben aber keine 183 Tage je Ziviljahr in Belgien gearbeitet. 2007 waren es lediglich 3 ½ Monate und 2008 etwas mehr als fünf.

Nur wenn in Belgien wohnhafte Arbeiter eingesetzt wurden, müssen diese Personen ihre Arbeitszeiten, die sie in Belgien erbracht haben, auch hier versteuern.

- Aktuelle Kontrollen

In den letzten Jahre wurde immer wieder gezielt von den belgischen Steuerbehörden nach ausländischen Unternehmen gefahndet, die entweder einen Sitz in Belgien haben und hier verstärkt in Belgien wohnende Arbeitnehmer beschäftigen, die aber bei der ausländischen Mutter- oder Tochterfirma eingestellt sind. Außerdem wurden Arbeitnehmer kontrolliert, die für ihren ausländischen Arbeitgeber in Belgien (ihrem Heimatstaat) gearbeitet haben.

Immer mehr geraten auch die Angestellten im Verkauf, der Bau- oder Qualitätsüberwachung und des Managements ins Visier der Steuerfahnder.

Eine solche Kontrolle kann extrem teuer werden, so dass es sich lohnt über diese Gefahr mit dem Steuerberater nachzudenken und Risiken von vornherein auszuschließen bzw. zu vermeiden.

- Gefahr für die Unternehmen: Haftung

Eine besondere Gefahr für die ausländischen Unternehmen stellt die Verpflichtung der Abführung der Steuervorabzüge auf Löhne und Gehälter dar. Der Arbeitgeber muss dafür Sorge tragen, dass für die Arbeitnehmer, die er nach Belgien entsendet, der Teil des Lohnes an Steuern abgehalten und an die Staatskasse abgeführt wird, der nach belgischem Recht hier zu versteuern ist.

Eine solche Kalkulation ist aber im Voraus meist unmöglich, wenn nicht der genaue Zeitraum der Beschäftigung feststeht.

Viele Steuerberater haben deshalb Modelle entwickelt, wie diese Probleme in den Griff zu bekommen sind, z.B. dadurch, dass die Aufträge in Belgien auf das ganze Personal für einen bestimmten Zeitraum pro Jahr verteilt werden. Dann muss auch nur dieser Teil des Gehaltes in Belgien besteuert werden (vorausgesetzt natürlich, es handelt sich um in Belgien wohnhaftes Personal).

3. Sozialrechtliche Aspekte

Die Grundlage der europäischen Gesetzgebung in Sachen soziale Sicherheit bildet die Verordnung Nr. 1408/71 des Rates vom 14. Juni 1971 zur Anwendung der Systeme der sozialen Sicherheit auf Arbeitnehmer und Selbständige sowie deren Familienangehörige, die innerhalb der Gemeinschaft zu- und abwandern. Diese Verordnung bestimmt:

Artikel 13

Allgemeine Regelung

- (1) Vorbehaltlich der Artikel 14c und 14f unterliegen Personen, für die diese Verordnung gilt, den Rechtsvorschriften nur eines Mitgliedstaats. Welche Rechtsvorschriften diese sind, bestimmt sich nach diesem Titel.
- (2) Soweit nicht die Artikel 14 bis 17 etwas anderes bestimmen, gilt folgendes:
- Eine Person, die im Gebiet eines Mitgliedstaats abhängig beschäftigt ist, unterliegt den Rechtsvorschriften dieses Staates, und zwar auch dann, wenn sie im Gebiet eines anderen Mitgliedstaats wohnt oder ihr Arbeitgeber oder das Unternehmen, das sie beschäftigt, seinen Wohnsitz oder Betriebssitz im Gebiet eines anderen Mitgliedstaats hat;
 - eine Person, die im Gebiet eines Mitgliedstaats eine selbständige Tätigkeit ausübt, unterliegt den Rechtsvorschriften dieses Staates, und zwar auch dann, wenn sie im Gebiet eines anderen Mitgliedstaats wohnt;
 - [Schiff...];
 - [Beamte...];
 - [Wehrdienst oder Zivildienst...]
 - eine Person, die den Rechtsvorschriften eines Mitgliedstaats nicht weiterhin unterliegt, ohne dass die Rechtsvorschriften eines anderen Mitgliedstaats gemäß einer der Vorschriften in den vorhergehenden Buchstaben oder einer der Ausnahmen bzw. Sonderregelungen der Artikel 14 bis 17 auf sie anwendbar würden, unterliegt den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats, in dessen Gebiet sie wohnt, nach Maßgabe allein dieser Rechtsvorschriften.

Artikel 14

Sonderregelung für andere Personen als Seeleute, die eine abhängige Beschäftigung ausüben

Vom Grundsatz des Artikels 13 Absatz 2 Buchstabe a) gelten folgende Ausnahmen und Besonderheiten:

- a) Eine Person, die im Gebiet eines Mitgliedstaats von einem Unternehmen, dem sie **gewöhnlich** angehört, abhängig beschäftigt wird und die von diesem Unternehmen zur Ausführung einer Arbeit für dessen Rechnung in das Gebiet eines anderen Mitgliedstaats entsandt wird, unterliegt weiterhin den Rechtsvorschriften des ersten Mitgliedstaats, sofern die voraussichtliche Dauer dieser Arbeit zwölf Monate nicht überschreitet und sie nicht eine andere Person ablöst, für welche die Entsendungszeit abgelaufen ist.
 - b) geht eine solche Arbeit, deren Ausführung aus nicht vorhersehbaren Gründen die ursprünglich vorgesehene Dauer überschreitet, über zwölf Monate hinaus, so gelten die Rechtsvorschriften des ersten Mitgliedstaats bis zur Beendigung dieser Arbeit weiter, sofern die zuständige Behörde des Mitgliedstaats, in dessen Gebiet der Betreffende entsandt wurde, oder die von dieser Behörde bezeichnete Stelle dazu ihre Genehmigung erteilt, diese Genehmigung ist vor Ablauf der ersten zwölf Monate zu beantragen. Sie darf nicht für länger als zwölf Monate erteilt werden.
2. Eine Person, die gewöhnlich im Gebiet von zwei oder mehr Mitgliedstaaten abhängig beschäftigt ist, unterliegt den wie folgt bestimmten Rechtsvorschriften:
- Eine Person, die als Mitglied des fahrenden oder fliegenden Personals eines Unternehmens beschäftigt wird, das für Rechnung Dritter oder für eigene Rechnung im internationalen Verkehrswesen die Beförderung von Personen oder Gütern im Schienen-, Straßen-, Luft- oder Binnenschiffverkehrsverkehr durchführt und seinen Sitz im Gebiet des Mitgliedstaats hat, unterliegt den Rechtsvorschriften des letzten Mitgliedstaats mit folgender Einschränkung:
 - Eine Person, die von einer Zweigstelle oder ständigen Vertretung beschäftigt wird, die das Unternehmen außerhalb des Gebietes des Mitgliedstaats, in dem es seinen Sitz hat, im Gebiet eines anderen Mitgliedstaats unterhält, unterliegt den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats, in dessen Gebiet sich die Zweigstelle oder die ständige Vertretung befindet;
 - eine Person, die **überwiegend** im Gebiet des Mitgliedstaats beschäftigt wird, in dem sie wohnt, unterliegt den Rechtsvorschriften dieses Staates auch dann, wenn das Unternehmen, das sie beschäftigt, dort weder seinen Sitz noch die Zweigstelle oder eine ständige Vertretung hat;
 - eine Person, die nicht unter Buchstabe a) fällt, unterliegt:
 - den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats, in dessen Gebiet sie wohnt, wenn sie ihre Tätigkeit zum Teil im Gebiet dieses Staates ausübt oder wenn sie für mehrere Unternehmen oder mehrere Arbeitgeber tätig ist, die ihren Sitz oder Wohnsitz im Gebiet verschiedener Mitgliedstaaten haben;
 - den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats, in dessen Gebiet das Unternehmen oder der Arbeitgeber, das bzw. der sie beschäftigt, seinen Sitz oder Wohnsitz hat, sofern sie nicht im Gebiet eines der Mitgliedstaaten wohnt, in denen sie ihre Tätigkeit ausübt.
3. Eine Person, die im Gebiet eines Mitgliedstaats abhängig in einem Unternehmen beschäftigt ist, das seinen Sitz im Gebiet eines anderen Mitgliedstaats hat und durch dessen Betrieb die gemeinsame Grenze dieser beiden Staaten verläuft, unterliegt den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats, in dessen Gebiet das Unternehmen seinen Sitz hat.

Artikel 14a

Sonderregelung für andere Personen als Seeleute, die eine selbständige Tätigkeit ausüben

Vom Grundsatz des Artikels 13 Absatz 2 Buchstabe b) gelten folgende Ausnahmen und Besonderheiten:

- a) Eine Person, die eine selbständige Tätigkeit gewöhnlich im Gebiet eines Mitgliedstaats ausübt und die eine Arbeit im Gebiet eines anderen Mitgliedstaats ausführt, unterliegt weiterhin den Rechtsvorschriften des ersten Mitgliedstaats, sofern die voraussichtliche Dauer dieser Arbeit **zwölf Monate** nicht überschreitet;
 - b) geht eine solche Arbeit, deren Ausführung aus nicht vorhersehbaren Gründen die ursprünglich vorgesehene Dauer überschreitet, über zwölf Monate hinaus, so gelten die Rechtsvorschriften des ersten Mitgliedstaats bis zur Beendigung dieser Arbeit weiter, sofern die zuständige Behörde des Mitgliedstaats, in dessen Gebiet sich der Betreffende für die Arbeit begeben hat, oder die von dieser Behörde bezeichnete Stelle dazu ihre Genehmigung erteilt; diese Genehmigung ist vor Ablauf der ersten zwölf Monate zu beantragen. Sie darf nicht für länger als zwölf Monate erteilt werden.
2. Eine Person, die eine selbständige Tätigkeit gewöhnlich im Gebiet von zwei oder mehr Mitgliedstaaten ausübt, unterliegt den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats, in dessen Gebiet sie wohnt, wenn sie ihre Tätigkeit zum Teil im Gebiet dieses Mitgliedstaats ausübt. Übt sie keine Tätigkeit im Gebiet des Mitgliedstaats aus, in dem sie wohnt, so unterliegt sie den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats, in

dessen Gebiet sie ihre Haupttätigkeit ausübt. Die Kriterien zur Bestimmung der Haupttätigkeit sind in der in Artikel 98 vorgesehenen Verordnung festgelegt.

3. Eine Person, die eine selbständige Tätigkeit in einem Unternehmen ausübt, das seinen Sitz im Gebiet eines Mitgliedstaats hat und durch dessen Betrieb die gemeinsame Grenze von zwei Mitgliedstaaten erläuft, unterliegt den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats, in dessen Gebiet das Unternehmen seinen Sitz hat.

4. Besteht nach den Rechtsvorschriften, die nach den Absätzen 2 oder 3 für eine Person gelten müssten, für diese Person auch nicht die Möglichkeit einer freiwilligen Mitgliedschaft in einem Altersversicherungssystem, so gelten für den Betreffenden die Rechtsvorschriften des anderen Mitgliedstaats, die unabhängig von den vorgenannten Bestimmungen für ihn gelten würden, oder, falls dann die Rechtsvorschriften zweier oder mehrerer Mitgliedstaaten für ihn gelten würden, die Rechtsvorschriften, die diese Mitgliedstaaten oder ihre zuständigen Behörden in gegenseitigem Einvernehmen bestimmen.

[...]

Artikel 14c

Sonderregelung für Personen, die im Gebiet verschiedener Mitgliedstaaten gleichzeitig abhängige Beschäftigung und eine selbständige Tätigkeit ausüben

Eine Person, die im Gebiet verschiedener Mitgliedstaaten gleichzeitig eine abhängige Beschäftigung und eine selbständige Tätigkeit ausübt, unterliegt:

a) vorbehaltlich Buchstabe b) den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats, in dessen Gebiet sie eine abhängige Beschäftigung ausübt, oder, falls sie eine solche Beschäftigung im Gebiet von zwei oder mehr Mitgliedstaaten ausübt, den nach Artikel 14 Nummer 2 oder Nummer 3 bestimmten Rechtsvorschriften;

b) in den in Anhang VII aufgeführten Fällen — den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats, in dessen Gebiet sie eine abhängige Beschäftigung ausübt, wobei diese Rechtsvorschriften nach Artikel 14 Nummer 2 oder Nummer 3 bestimmt werden, falls sie eine solche Beschäftigung im Gebiet von zwei oder mehr Mitgliedstaaten ausübt, und — den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats, in dessen Gebiet sie eine selbständige Tätigkeit ausübt, wobei diese Rechtsvorschriften nach Artikel 14a Nummern 2, 3 oder 4 bestimmt werden, falls sie eine solche Tätigkeit im Gebiet von zwei oder mehr Mitgliedstaaten ausübt.

Artikel 14d (5)

Verschiedene Bestimmungen

(1) Eine Person, für die Artikel 14 Absätze 2 und 3, Artikel 14a Absätze 2, 3 und 4, Artikel 14c Buchstabe a) oder Artikel 14e gilt, wird für die Anwendung der nach diesen Bestimmungen bestimmten Rechtsvorschriften so behandelt, als ob sie ihre gesamte Erwerbstätigkeit oder ihre gesamten Erwerbstätigkeiten im Gebiet des betreffenden Mitgliedstaats ausübt.

(2) Eine Person, für die Artikel 14c Buchstabe b) gilt, wird für die Festlegung des Beitragssatzes zu Lasten der Selbständigen nach den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats, in dessen Gebiet sie ihre selbständige Tätigkeit ausübt, so behandelt, als ob sie ihre abhängige Beschäftigung im Gebiet dieses Staates ausübte.

(3) Rechtsvorschriften eines Mitgliedstaats, nach denen ein Rentenberechtigter, der eine Erwerbstätigkeit ausübt, der Pflichtversicherung aufgrund dieser Tätigkeit nicht unterliegt, gelten auch für den nach den Rechtsvorschriften eines anderen Mitgliedstaats zum Bezug einer Rente Berechtigten, sofern dieser nicht ausdrücklich die Pflichtversicherung bei dem von der zuständigen Behörde des ersten Mitgliedstaats bezeichneten und im Anhang 10 der in Artikel 98 genannten Verordnung aufgeführten Träger beantragt.

Verdeutlichung:

a) Sozialpflicht : Zuständigkeit der Staaten festgelegt im EU-Recht

Das EU-Recht sieht eine detaillierte Regelung des für die Sozialsicherheit der Arbeitnehmer und Selbständigen zuständigen Staates vor.

Prinzip ist, dass nur EIN Staat die Sozialbeiträge erhebt. Dieser Staat ist derjenige, in dem die Beschäftigung ausgeführt wird, unabhängig von seinem eigenen Wohnort oder dem Sitz des Unternehmens. Falls zeitweise Arbeiten in einem anderen Land zu erbringen sind, bleibt die Sozialgesetzgebung des ursprünglichen Arbeitslandes bestehen. In diesem Fall wird von Entsendung gesprochen.

Erst nach dem Zeitraum von einem Jahr muss ein Wechsel des zuständigen Landes erfolgen.

Bei internationalen Transporten gilt, dass das Land für die Sozialgesetzgebung zuständig ist, in dem der Sitz des Unternehmens liegt, das beschäftigt.

Die Verordnung 1408/71 hat den Begriff des Grenzarbeiters definiert:

„Grenzgänger“: jeder Arbeitnehmer oder Selbständige, der seine Berufstätigkeit im Gebiet eines Mitgliedstaats ausübt und im Gebiet eines anderen Mitgliedstaats wohnt, in das er in der Regel täglich, mindestens aber einmal wöchentlich zurückkehrt; der Grenzgänger, der von dem Unternehmen, dem er gewöhnlich angehört, innerhalb des Gebietes des gleichen oder in das Gebiet eines anderen Mitgliedstaats entsandt wird, oder der dort eine Dienstleistung erbringt, behält jedoch bis zur Höchstdauer von vier Monaten die Eigenschaft eines Grenzgängers, selbst wenn er während dieser Zeit nicht täglich oder mindestens einmal wöchentlich an seinen Wohnort zurückkehren kann.

Dieses Statut verliert der Arbeiter erst, wenn er mehr als vier Monate entsandt wird. Hier gilt also nicht das Jahresprinzip der Entsendung.

b) Verdeutlichung und Ausnahmen

b.1. abhängig Beschäftigte im internationalen Transportwesen

Diese Personen unterliegen im Prinzip der Gesetzgebung des Staates, in dem der Sitz des Arbeitgebers ist. Als Ausnahme gilt der Fall, in dem der Fahrer hauptsächlich in seinem Wohnsitzstaat die Leistungen ausübt. Dann unterliegt er auch den Sozialgesetzen des Wohnsitzstaates.

b.2. andere abhängig Beschäftigte

Wie gesagt ist das Prinzip die Anwendung der Sozialgesetzgebung des Betriebsortes.

Wenn aber die Tätigkeiten zum Teil im Gebiet des Wohnsitzstaates ausgeübt werden, muss die Gesetzgebung dieses Staates angewandt werden.

Das Gleiche gilt für Personen, die für mehrere Arbeitgeber Tätigkeiten ausüben, die ihren Sitz in verschiedenen Mitgliedsstaaten haben.

b.3. nicht abhängig Beschäftigte

Selbständige (darunter fallen auch in den meisten Fällen die Geschäftsführer und Betriebsleiter) unterliegen im Prinzip den sozialen Bestimmungen des Landes, in dem sie die Tätigkeiten ausführen.

Wenn diese Person ihre selbständige Tätigkeit gewöhnlich in einem Mitgliedsstaat ausübt und sich für Arbeiten in einen anderen Mitgliedsstaat begibt, so bleibt er den Sozialgesetzen des ersten Mitgliedsstaates unterworfen, insofern die voraussichtliche Dauer der Arbeiten 12 Monate nicht überschreitet. Eine Sondergenehmigung ist möglich, wenn dieser Zeitraum überschritten werden sollte. Sie muss aber rechtzeitig und vor Ablauf des Zeitraumes angefragt und bewilligt werden.

Falls der Selbständige in mehreren Ländern gewöhnlich aktiv ist, so hat das Sozialsystem des Wohnsitzstaates Vorrang, insofern die Tätigkeit auch in diesem Staat (gewöhnlich) ausgeübt wird. Ansonsten gilt der Vorrang des Mitgliedsstaates, in dem die Haupttätigkeit ausgeübt wird.

Was bedeutet nun aber „gewöhnlich“?

Das Urteil Barry Banks gibt hierüber Aufschluss:

„1. Das Tribunal du travail Brüssel hat mit Beschluss vom 21. April 1997, beim Gerichtshof eingegangen am 7. Mai 1997, gemäß Artikel 177 EG-Vertrag (jetzt Artikel 234 EG) drei Fragen nach der Auslegung der Artikel 14a Nummer 1 Buchstabe a und 14c der Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 des Rates vom 14. Juni 1971 zur Anwendung der Systeme der sozialen Sicherheit auf Arbeitnehmer und Selbständige sowie deren Familienangehörige, die innerhalb der Gemeinschaft zu- und abwandern, (im folgenden: Verordnung Nr. 1408/71) und der Artikel 11a und 12a Absatz 7 der Verordnung (EWG) Nr. 574/72 des Rates vom 21. März 1972 über die Durchführung der Verordnung Nr. 1408/71 (im folgenden: Verordnung Nr. 574/72) in ihrer durch die Verordnung (EWG) Nr. 2001/83 des Rates vom 2. Juni 1983 (ABl. L 230, S. 6) und danach durch die Verordnung (EWG) Nr. 3811/86 des Rates vom 11. Dezember 1986 (ABl. L 355, S. 5) geänderten und aktualisierten Fassung zur Vorabentscheidung vorgelegt.

2. Diese Fragen stellen sich in einem Rechtsstreit zwischen Herrn Banks, acht weiteren Opernsängern und einem Dirigenten, unterstützt von drei weiteren Künstlern, (im folgenden: Kläger) und dem Théâtre Royal de la Monnaie Brüssel (im folgenden: TRM) wegen Beiträgen, die das TRM gemäß dem belgischen allgemeinen System der sozialen Sicherheit für Arbeitnehmer von den Gagen der Kläger einbehalten hat.

3. Die Kläger sind Bühnenkünstler britischer Staatsangehörigkeit. Sie wohnen im Vereinigten Königreich, wo sie gewöhnlich erwerbstätig sind, und unterliegen als Selbständige dem britischen System der sozialen Sicherheit. Sie wurden vom TRM in den Jahren 1992 bis 1995 für Auftritte in Belgien engagiert. Die Engagements der Künstler beliefen sich mit einer Ausnahme - hier umfasste der Leistungszeitraum vier Monate und sechs Tage - auf jeweils weniger als drei Monate.

4. Das TRM behielt von den Gagen die Beiträge ein, die aufgrund des Anschlusses der Kläger an das belgische allgemeine System der sozialen Sicherheit für Arbeitnehmer geschuldet waren. Dieser Einbehalt erfolgte aufgrund von Artikel 3 Absatz 2 der Königlichen Verordnung vom 28. November 1969 zur Durchführung des Gesetzes vom 27. Juni 1969 zur Änderung der Arrêté-loi vom 28. Dezember 1944 über die soziale Sicherheit derjenigen, die dem System der sozialen Sicherheit der im Lohn- oder Gehaltsverhältnis stehenden Arbeitnehmer angehören (*Moniteur belge* vom 5. Dezember 1969), der dieses System auf Bühnenkünstler erstreckt hat. Die Verträge der Kläger sahen diesen Einbehalt ausdrücklich vor.

5. Im Laufe ihres Engagements oder im Laufe des Verfahrens vor dem vorlegenden Gericht legten die Kläger jeweils eine vom britischen Ministerium für soziale Sicherheit gemäß Artikel 11a der Verordnung Nr. 574/72 ausgestellte E-101-Bescheinigung vor, aus der hervorging, dass sie selbständig sind, während ihres Engagements beim TRM eine selbständige Tätigkeit ausüben werden und während dieser Zeit gemäß Artikel 14a Nummer 1 Buchstabe a der Verordnung Nr. 1408/71 weiterhin den Rechtsvorschriften des Vereinigten Königreichs über soziale Sicherheit unterstellt bleiben werden. Nach der genannten Bestimmung unterliegt eine Person, die eine selbständige Tätigkeit gewöhnlich im Gebiet eines Mitgliedsstaats ausübt und die eine Arbeit im Gebiet eines anderen Mitgliedsstaats ausführt, weiterhin den Rechtsvorschriften des ersten Mitgliedsstaats, sofern die voraussichtliche Dauer dieser Arbeit zwölf Monate nicht überschreitet.

6. Die Kläger erhoben beim Tribunal du travail Brüssel Klage gegen ihren Anschluss an das belgische System der sozialen Sicherheit für Arbeitnehmer mit dem Antrag, das TRM zur Erstattung der gezahlten Beiträge, zuzüglich gesetzlicher Zinsen, zu verurteilen. Sie machten geltend, sie unterlägen gemäß Artikel 14a Nummer 1 Buchstabe a der Verordnung Nr. 1408/71 weiterhin nur den Rechtsvorschriften des Vereinigten Königreichs, da sie gewöhnlich im Vereinigten Königreich eine selbständige Tätigkeit ausübten und in Belgien weniger als

zwölf Monate gearbeitet hätten. Sie trugen außerdem vor, das TRM wie auch das belgische Office nationale sécurité sociale (im folgenden: ONSS) müssten die vom britischen Ministerium für soziale Sicherheit ausgestellten E-101-Bescheinigungen beachten.

7. Das TRM vertrat die Meinung, dass die belgischen Rechtsvorschriften aufgrund von Artikel 14c Buchstabe a der Verordnung Nr. 1408/71 anwendbar seien, wonach eine Person, die im Gebiet verschiedener Mitgliedstaaten gleichzeitig eine Tätigkeit im Lohn- oder Gehaltsverhältnis und eine selbständige Tätigkeit ausübe, den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats unterliege, in dessen Gebiet sie ihre Tätigkeit im Lohn- oder Gehaltsverhältnis ausübe. Ferner sei es verpflichtet, sich an die Entscheidung des ONSS zu halten, das sich weigere, britischen Selbständigen ausgestellte E-101-Bescheinigungen zu berücksichtigen. Zudem seien diese Bescheinigungen, deren Rückwirkung zweifelhaft sei, größtenteils erst im Laufe des Engagements der Künstler oder im Laufe des Verfahrens vor dem Tribunal du travail Brüssel ausgestellt und ihm zugeleitet worden.

8. Das vorliegende Gericht weist in seinem Beschluss zunächst darauf hin, dass der Gerichtshof in den Urteilen vom 30. Januar 1997 in der Rechtssache C-340/94 (De Jaeck, Slg. 1997, I-461) und in der Rechtssache C-221/95 (Hervein und Hervillier, Slg. 1997, I-609) entschieden habe, dass für die Anwendung der Artikel 14a und 14c der Verordnung Nr. 1408/71 unter „Tätigkeit im Lohn- oder Gehaltsverhältnis“ und „selbständiger Tätigkeit“ die Tätigkeiten zu verstehen seien, die nach den Rechtsvorschriften über die soziale Sicherheit des Mitgliedstaats, in dessen Gebiet diese Tätigkeiten ausgeübt würden, als solche angesehen würden.

9. Das vorliegende Gericht weist ferner darauf hin, dass die Tätigkeit der Kläger nach den Rechtsvorschriften des Vereinigten Königreichs über die soziale Sicherheit als selbständige Tätigkeit und nach den entsprechenden belgischen Rechtsvorschriften als Tätigkeit im Lohn- oder Gehaltsverhältnis angesehen werde.

10. Die von den Klägern vertretene Anwendung von Artikel 14a Nummer 1 Buchstabe a setze voraus, dass der Begriff „Arbeit“ in dieser Bestimmung eine weite Auslegung erfahre und jede im Lohn- oder Gehaltsverhältnis oder selbständig erbrachte Arbeitsleistung erfasse, die zwölf Monate nicht überschreite.

11. Anderenfalls könnte Artikel 14c der Verordnung Nr. 1408/71 auf die Kläger anwendbar sein. Das hätte zum Ergebnis, dass jene gemäß Artikel 14d dieser Verordnung mit ihrer gesamten Berufstätigkeit nur den belgischen Rechtsvorschriften unterlägen, da sie eine Tätigkeit ausübten, die in Belgien als im Lohn- oder Gehaltsverhältnis ausgeübt angesehen werde. Jedoch könnten die Kläger angesichts der kurzen Dauer ihrer Tätigkeit in Belgien keine im belgischen System vorgesehene Leistung in Anspruch nehmen.

12. Das Tribunal du travail Brüssel hat das Verfahren ausgesetzt und dem Gerichtshof die folgenden Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt:

1. a) Erfasst der Begriff „Arbeit“ in Artikel 14a Nummer 1 Buchstabe a der Verordnung Nr. 1408/71 jede - im Lohn- oder Gehaltsverhältnis oder selbständig erbrachte - Arbeitsleistung, deren Dauer zwölf Monate nicht überschreitet?

b) Falls der Begriff „Arbeit“ im Sinne von Artikel 14a Nummer 1 Buchstabe a ausschließlich selbständige Tätigkeit bedeutet, bestimmt sich dieser Begriff dann anhand des Rechts der sozialen Sicherheit des Mitgliedstaats, in dem die selbständige Tätigkeit gewöhnlich ausgeübt wird, oder anhand des Rechts der sozialen Sicherheit des Mitgliedstaats, in dem die „Arbeit“ ausgeführt wird?

2. Welche Zeiteinheit ist bei der Würdigung des Begriffes „gleichzeitig“ in Artikel 14c der Verordnung Nr. 1408/71 zugrunde zu legen, oder anhand welcher Kriterien ist dieser Begriff zu bestimmen?

3. a) i) Ist der Vordruck E 101, dessen Ausstellung insbesondere in den Artikeln 11a und 12a Absatz 7 der Verordnung Nr. 2001/83 vorgesehen ist, in bezug auf die Rechtswirkungen, die er bescheinigt, bindend

- für den zuständigen Träger des Mitgliedstaats, in dem die zweite Tätigkeit ausgeübt wird;

- für die Person, der der Arbeitnehmer, der eine Tätigkeit im Gebiet der beiden Mitgliedstaaten ausübt, die Leistungen erbringt?

ii) Falls diese Frage bejaht wird, wie lange besteht diese Bindungswirkung?

b) Entfaltet der Vordruck E 101 Rückwirkung, soweit die Zeiten, die er bescheinigt, vor seiner Ausstellung oder seiner Vorlage liegen?

Zur ersten Frage

13. Mit seiner ersten Frage möchte das vorliegende Gericht wissen, ob der Begriff „Arbeit“ in Artikel 14a Nummer 1 Buchstabe a der Verordnung Nr. 1408/71 jede - im Lohn- oder Gehaltsverhältnis oder selbständig erbrachte - Arbeitsleistung erfasst. Für den Fall, dass sich diese Bestimmung nur auf eine selbständige Tätigkeit bezieht, fragt das Gericht, ob der Charakter der betreffenden Arbeit anhand der Rechtsvorschriften über die soziale Sicherheit des Mitgliedstaats, in dem die Person eine selbständige Tätigkeit gewöhnlich ausübt, oder anhand der entsprechenden Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats zu bestimmen ist, in dem die Arbeit ausgeführt wird.

14. Artikel 13, die erste Bestimmung des Titels II - Bestimmung der anzuwendenden Rechtsvorschriften - der Verordnung Nr. 1408/71, bestimmt in Absatz 1, dass vorbehaltlich des Artikels 14c Personen, für die diese Verordnung gilt, den Rechtsvorschriften nur eines Mitgliedstaats unterliegen.

15. Gemäß Artikel 13 Absatz 2 Buchstabe b der Verordnung Nr. 1408/71 gilt, soweit nicht die Artikel 14 bis 17 etwas anderes bestimmen, dass eine Person, die im Gebiet eines Mitgliedstaats eine selbständige Tätigkeit ausübt, den Rechtsvorschriften dieses Staates unterliegt, und zwar auch dann, wenn sie im Gebiet eines anderen Mitgliedstaats wohnt.

16. Nach Artikel 14a - Sonderregelung für andere Personen als Seeleute, die eine selbständige Tätigkeit ausüben - der Verordnung Nr. 1408/71 gelten vom Grundsatz des Artikels 13 Absatz 2 Buchstabe b die folgenden Ausnahmen und Besonderheiten. Gemäß Absatz 1 Buchstabe a unterliegt eine Person, die gewöhnlich eine selbständige Tätigkeit im Gebiet eines Mitgliedstaats ausübt, und die eine Arbeit im Gebiet eines anderen Mitgliedstaats ausführt, weiterhin den Rechtsvorschriften des ersten Mitgliedstaats, sofern die voraussichtliche Dauer dieser Arbeit zwölf Monate nicht überschreitet.

(...)

20. Der von den Klägern, der irischen Regierung, der Regierung des Vereinigten Königreichs und der Kommission vertretenen Auslegung des Begriffes „Arbeit“ ist zu folgen.

21. Diese Auslegung ergibt sich zum einen aus dem Wortlaut des Artikels 14a Nummer 1 Buchstabe a der Verordnung Nr. 1408/71. Denn dem Begriff „Arbeit“ kommt gemeinhin allgemeine Bedeutung zu, die ohne Unterschied eine im Lohn- oder Gehaltsverhältnis oder selbständig erbrachte Arbeitsleistung bezeichnet. Artikel 14a Nummer 1 Buchstabe a unterscheidet sich insoweit von Artikel 14b Nummer 2, wonach eine Person, die gewöhnlich eine selbständige Tätigkeit im Gebiet eines Mitgliedstaats oder an Bord eines Schiffes, das unter der

Flagge eines Mitgliedstaats fährt, ausübt und eine Arbeit an Bord eines Schiffes ausführt, das unter der Flagge eines anderen Mitgliedstaats fährt, weiterhin den Rechtsvorschriften des ersten Mitgliedstaats unterliegt, soweit diese Person diese Arbeit für eigene Rechnung ausführt.

22. Zwar gilt Artikel 14a der Verordnung Nr. 1408/71 gemäß seiner Überschrift für andere Personen als Seeleute, die eine selbständige Tätigkeit ausüben. Daraus lässt sich jedoch nicht ableiten, dass die in Artikel 14a Nummer 1 Buchstabe a genannte Arbeit notwendig selbstständig sein müsse. Denn in diesem Artikel bezeichnet der Begriff „selbständige Arbeit“ die Tätigkeit, die die betreffende Person gewöhnlichem Gebiet eines oder mehrerer Mitgliedstaaten ausübt, und nicht die gelegentliche Leistung, die sie außerhalb dieses Mitgliedstaats oder dieser Mitgliedstaaten ausführt.

23. Diese Auslegung des Artikels 14a Nummer 1 Buchstabe a der Verordnung Nr. 1408/71 entspricht der Entstehungsgeschichte dieser Bestimmung. Sie wurde durch die Verordnung Nr. 1390/81 in die Verordnung Nr. 1408/71 eingefügt, die diese Verordnung auf die Selbständigen und ihre Familienangehörigen ausgedehnt hat. Nun hatte die Kommission in ihrem ursprünglichen Vorschlag zur Anpassung der Verordnung Nr. 1408/71 (ABl. 1978, C 14, S. 9) wie in ihrem geänderten Vorschlag (ABl. 1978, C 246, S. 2) anstelle des Begriffes „Arbeit“ den Begriff „Dienstleistung“ verwendet und damit die Anwendung dieser Bestimmung allein auf den Fall der Durchführung einer selbständigen Arbeit im Gebiet eines anderen Mitgliedstaats beschränken wollen. Daher spricht alles dafür, dass der Rat den Begriff „Arbeit“ in der Absicht verwendet hat, auch den Fall einer Arbeit im Lohn- oder Gehaltsverhältnis unter diese Bestimmung zu fassen.

24. Die deutsche und die niederländische Regierung haben allerdings ausgeführt, dass eine Auslegung des Begriffes „Arbeit“, die nicht auf selbständige Tätigkeiten beschränkt sei, schwerwiegende Folgen haben könne. Eine solche Auslegung laufe darauf hinaus, es jedermann zu ermöglichen, sich dem System der sozialen Sicherheit für Selbständige eines Mitgliedstaats, in dem die Beiträge niedrig seien, mit dem einzigen Ziel anzuschließen, sich in einen anderen Mitgliedstaat zu begeben, um dort für ein Jahr eine Beschäftigung im Lohn- oder Gehaltsverhältnis auszuüben, ohne die im letztgenannten Staat geltenden höheren Beiträge zu entrichten.

25. Dem ist nicht zu folgen. Artikel 14a Nummer 1 Buchstabe a der Verordnung Nr. 1408/71 verlangt zunächst, dass der Betroffene „gewöhnlich“ eine selbständige Tätigkeit im Gebiet eines Mitgliedstaats ausübt. Das setzt voraus, dass die betreffende Person üblicherweise nennenswerte Tätigkeiten in dem Mitgliedstaat verrichtet, in dem sie wohnt (vgl. entsprechend zu Artikel 14 Nummer 1 Buchstabe a der Verordnung Nr. 1408/71 zur Entsendung von Arbeitnehmern Urteil vom 10. Februar 2000 in der Rechtssache C-202/97, FTS, Slg. 2000, I-0000, Randnr. 45). Sie muss daher in dem Zeitpunkt, in dem sie sich auf die fragliche Bestimmung berufen möchte, ihre Tätigkeit bereits seit einiger Zeit ausgeübt haben. Ferner muss sie während der Zeit, in der sie eine Arbeit im Gebiet eines anderen Mitgliedstaats ausführt, in ihrem Herkunftsstaat weiterhin die Voraussetzungen für die Ausübung ihrer Tätigkeit unterhalten, um diese bei ihrer Rückkehr fortsetzen zu können.

26. Wie der Generalanwalt in Nummer 59 seiner Schlussanträge ausgeführt hat, erfolgt die Beibehaltung einer solchen Infrastruktur im Herkunftsmitgliedstaat beispielsweise durch die Benutzung von Büroräumen, die Entrichtung von Beiträgen an das System der sozialen Sicherheit, die Zahlung von Steuern, den Besitz einer Gewerbeerlaubnis und einer Umsatzsteuer Nummer oder auch die Eintragung bei Handelskammern und Berufsverbänden.

27. Zudem setzt die Anwendung des Artikels 14a Nummer 1 Buchstabe a der Verordnung Nr. 1408/71 voraus, dass die Person, die eine selbständige Tätigkeit im Gebiet eines Mitgliedstaats ausübt, im Gebiet eines anderen Mitgliedstaats eine „Arbeit“, d. h. eine bestimmte Aufgabe, ausführt, deren Inhalt und Dauer im voraus festgelegt sind und deren Nachweis durch die Vorlage entsprechender Verträge möglich sein muss.

28. Daher ist auf die erste Frage zu antworten, dass der Begriff „Arbeit“ in Artikel 14a Nummer 1 Buchstabe a der Verordnung Nr. 1408/71 jede - im Lohn- oder Gehaltsverhältnis oder selbständig erbrachte - Arbeitsleistung erfasst.

Zur zweiten Frage

(...)

Zum ersten Teil der dritten Frage

32. Mit dem ersten Teil seiner dritten Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob die gemäß den Artikeln 11a und 12a Absatz 7 der Verordnung Nr. 574/72 ausgestellte E-101-Bescheinigung sowohl den zuständigen Träger des Mitgliedstaats, in dem die Arbeit ausgeführt wird, als auch die Person bindet, die Leistungen von mit dieser Bescheinigung ausgestatteten Selbständigen in Anspruch nimmt. Falls diese Frage bejaht wird, fragt das vorlegende Gericht danach, wie lange diese Bescheinigung ihre Bindungswirkung entfaltet.

33. Artikel 11a der Verordnung Nr. 574/72 sieht u. a. vor, dass der Träger, den die zuständige Behörde desjenigen Mitgliedstaats bezeichnet, dessen Rechtsvorschriftengemäß Artikel 14a Nummer 1 der Verordnung Nr. 1408/71 weiterhin anzuwenden sind, eine Bescheinigung darüber ausstellt, dass und bis zu welchem Zeitpunkt diese Rechtsvorschriften weiterhin für den Selbständigen gelten. Kommt Artikel 14c Buchstabe a der Verordnung Nr. 1408/71 zur Anwendung, so stellt nach Artikel 12a Absatz 7 der Verordnung Nr. 574/72 der von der zuständigen Behörde des Mitgliedstaats, in dessen Gebiet eine Person selbständig tätig ist, bezeichnete Träger dieser eine Bescheinigung darüber aus, dass diese Rechtsvorschriften für sie gelten. Da Artikel 14c im Ausgangsverfahren jedoch aus den in den Randnummern 29 bis 31 dieses Urteils angegebenen Gründen nicht einschlägig ist, ist es nicht erforderlich, Artikel 12a Absatz 7 der Verordnung Nr. 574/72 zu prüfen.

34. Mit dem zur entscheidungserheblichen Zeit geltenden Beschluss Nr. 130 vom 17. Oktober 1985 über die zur Durchführung der Verordnungen Nr. 1408/71 und Nr. 574/72 erforderlichen Vordrucke (E 001; E 101 bis 127; E 201 bis 215; E 301 bis 303; E 401 bis 411) (ABl. 1986, L 192, S. 1) legte die in den Artikeln 80 und 81 der Verordnung Nr. 1408/71 genannte Verwaltungskommission der Europäischen Gemeinschaften für die soziale Sicherheit der Wanderarbeitnehmer (im folgenden: Verwaltungskommission) u. a. für die Bescheinigung nach Artikel 11a der Verordnung Nr. 574/72 eine „E-101-Bescheinigung“ genannte Musterbescheinigung fest.

(...)

38. Der Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit nach Artikel 5 EG-Vertrag (jetzt Artikel 10 EG) verpflichtet den ausstellenden Träger, den Sachverhalt, der für die Bestimmung der im Bereich der sozialen Sicherheit anwendbaren Rechtsvorschriften maßgebend ist, ordnungsgemäß zu beurteilen und damit die Richtigkeit der in der E-101-Bescheinigung aufgeführten Angaben zu gewährleisten (vgl. Urteil FTS, Randnr. 51).

39. Der zuständige Träger des Mitgliedstaats, in dem die Arbeit ausgeführt wird, würdeseine Verpflichtungen zur Zusammenarbeit nach Artikel 5 EG-Vertrag verletzen- und die Ziele der Artikel 14a Nummer 1 Buchstabe a der Verordnung Nr.1408/71 und 11a der Verordnung Nr. 574/72 verfehlen -, wenn er sich nicht an die Angaben in der Bescheinigung gebunden sähe und den Selbständigen zusätzlich seinem eigenen System der sozialen Sicherheit unterstellte (vgl. ebenda, Randnr.52).
40. Da die E-101-Bescheinigung eine Vermutung dafür begründet, dass der Anschluss des betreffenden Selbständigen an das System der sozialen Sicherheit des Mitgliedstaats, in dem er ansässig ist, ordnungsgemäß ist, bindet sie folglich den zuständigen Träger des Mitgliedstaats, in dem dieser Arbeitnehmer eine Arbeit ausführt (ebenda, Randnr. 53).
41. Jede andere Lösung würde den Grundsatz des Anschlusses der Selbständigen an ein einziges System der sozialen Sicherheit sowie die Vorhersehbarkeit desanwendbaren Systems und damit die Rechtssicherheit beeinträchtigen: In Fällen, in denen die Feststellung des anwendbaren Systems schwierig wäre, könnte der zuständige Träger beider betreffender Mitgliedstaaten sein eigenes System der sozialen Sicherheit für anwendbar erklären, was dem betroffenen Selbständigen zum Nachteil gereichte (ebenda, Randnr. 54).
42. Solange also eine E-101-Bescheinigung nicht zurückgezogen oder für ungültig erklärt wird, hat der zuständige Träger des Mitgliedstaats, in dem der Selbständigeeine Arbeit ausführt, dem Umstand Rechnung zu tragen, dass dieser bereits dem Recht der sozialen Sicherheit des Staates unterliegt, in dem er ansässig ist; der Träger kann daher den fraglichen Selbständigen nicht seinem eigenen System der sozialen Sicherheit unterstellen (ebenda, Randnr. 55).
43. Allerdings muss der zuständige Träger des Mitgliedstaats, der dieseE-101-Bescheinigung ausgestellt hat, deren Richtigkeit überprüfen und die Bescheinigung gegebenenfalls zurückziehen, wenn der zuständige Träger des Mitgliedstaats, in dem der Selbständige eine Arbeit ausführt, Zweifel an der Richtigkeit des der Bescheinigung zugrunde liegenden Sachverhalts und demnach der darin gemachten Angaben insbesondere deshalb geltend macht, weil diese den Tatbestand des Artikels 14a Nummer 1 Buchstabe a der Verordnung Nr. 1408/71nicht erfüllten (ebenda, Randnr. 56).
44. Soweit die betroffenen Träger im Einzelfall namentlich bei der Beurteilung des Sachverhalts und damit der Frage, ob dieser unter Artikel 14a Nummer 1Buchstabe a der Verordnung Nr. 1408/71 fällt, zu keiner Übereinstimmung gelangen, können sie sich an die Verwaltungskommission wenden (ebenda, Randnr.57).
45. Gelingt es dieser nicht, zwischen den Standpunkten der zuständigen Träger in bezug auf das anwendbare Recht zu vermitteln, steht es dem Mitgliedstaat, in dem der Selbständige eine Arbeit ausführt, - unbeschadet einer in dem Mitgliedstaat der ausstellenden Behörde etwa möglichen Klage - zumindest frei, gemäß Artikel 170EG-Vertrag (jetzt Artikel 227 EG) ein Vertragsverletzungsverfahren einzuleiten, so dass der Gerichtshof die Frage des auf diesen Selbständigen anwendbaren Rechtsund damit die Richtigkeit der Angaben in der E-101-Bescheinigung prüfen kann(ebenda, Randnr. 58).
46. Demnach bindet die gemäß Artikel 11a der Verordnung Nr. 574/72 ausgestellte E-101-Bescheinigung, solange sie nicht zurückgezogen oder für ungültig erklärt worden ist, den zuständigen Träger des Mitgliedstaats, in den sich der Selbständige zur Ausführung einer Arbeit begibt.
47. Da die E-101-Bescheinigung diesen Träger bindet, gibt es im übrigen auch keinen Grund dafür, dass die Person, die Leistungen dieses Selbständigen in Anspruch nimmt, sich nicht daran halten müsste. Bezweifelt sie die Gültigkeit der Bescheinigung, muss diese Person jedoch den fraglichen Träger davon in Kenntnissetzen.
48. Auf den ersten Teil der dritten Frage ist daher zu antworten, dass die gemäß Artikel 11a der Verordnung Nr. 574/72 ausgestellte E-101-Bescheinigung, solange sie nicht zurückgezogen oder für ungültig erklärt worden ist, den zuständigen Träger des Mitgliedstaats, in den sich der Selbständige zur Ausführung einer Arbeit begibt, wie auch die Person bindet, die Leistungen dieses Selbständigen in Anspruch nimmt.

Zum zweiten Teil der dritten Frage

49. Mit dem zweiten Teil seiner dritten Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob die gemäß Artikel 11a der Verordnung Nr. 574/72 ausgestellte E-101-Bescheinigung Rückwirkung entfalten kann, wenn sie sich auf einen Zeitraumerstreckt, der zum Zeitpunkt ihrer Ausstellung teilweise oder ganz abgelaufen ist.
- (...)
52. Zunächst setzt Artikel 11a der Verordnung Nr. 574/72 keine Frist für die Ausstellung der dort genannten Bescheinigung.
53. Außerdem erklärt der zuständige Träger eines Mitgliedstaats mit der Ausstellung der Bescheinigung nach Artikel 11a nur, dass der betreffende Selbständige für einen bestimmten Zeitraum, während dessen er im Gebiet eines anderen Mitgliedstaat seine Arbeit ausführt, den Rechtsvorschriften jenes Mitgliedstaats unterstellt bleibt. Eine solche Erklärung aber kann, auch wenn sie besser vor Beginn desbetreffenden Zeitraums erfolgt, auch während dieses Zeitraums und sogar nachdessen Ablauf abgegeben werden.
54. Damit spricht nichts dagegen, dass die E-101-Bescheinigung gegebenenfalls Rückwirkung entfaltet.
55. So regelt der Beschluss Nr. 126 der Verwaltungskommission vom 17. Oktober 1985zur Anwendung des Artikels 14 Absatz 1 Buchstabe a, des Artikels 14a Absatz 1Buchstabe a und des Artikels 14b Absätze 1 und 2 der Verordnung Nr. 1408/71(ABl. 1986, C 141, S. 3), dass der in den Artikeln 11 und 11a der Verordnung Nr.574/72 genannte Träger verpflichtet ist, eine Bescheinigung über die geltenden Rechtsvorschriften (E-101-Bescheinigung) auszustellen, selbst wenn die Ausstellungdieser Bescheinigung erst nach Beginn der Tätigkeit beantragt wird, die der betreffende Arbeitnehmer und Selbständige im Gebiet des anderen als deszuständigen Staates ausübt.
56. Im übrigen ist der Gerichtshof davon ausgegangen, dass die E-101-BescheinigungRückwirkung entfalten kann, als er entschieden hat, dass die den Mitgliedstaaten durch Artikel 17 der Verordnung Nr. 1408/71 eröffnete Möglichkeit, die Anwendung anderer Rechtsvorschriften als der in den Artikeln 13 bis 16bezeichneten zugunsten eines Arbeitnehmers zu vereinbaren, auch für bereits abgelaufene Zeiträume gilt (Urteile vom 17. Mai 1984 in der Rechtssache 101/83,Brusse, Slg. 1984, 2223, Randnrn. 20 und 21, und vom 29. Juni 1995 in der Rechtssache C-454/93, Van Gestel, Slg. 1995, I-1707, Randnr. 29). Denn die Artikel11 und 11a der Verordnung Nr. 574/72 sehen auch in einem solchen Fall die Ausstellung der E-101-Bescheinigung vor.
57. Daher ist auf den zweiten Teil der dritten Frage zu antworten, dass die gemäß Artikel 11a der Verordnung Nr. 574/72 ausgestellte E-101-BescheinigungRückwirkung entfalten kann.
- (...)

Aus diesen Gründen
hat

DER GERICHTSHOF (Fünfte Kammer)

auf die ihm vom Tribunal du travail Brüssel mit Beschluss vom 21. April 1997 vorgelegten Fragen für Recht erkannt:

1. Der Begriff „Arbeit“ in Artikel 14a Nummer 1 Buchstabe a der Verordnung(EWG) Nr. 1408/71 des Rates vom 14. Juni 1971 zur Anwendung der Systeme der sozialen Sicherheit auf Arbeitnehmer und Selbständige sowie deren Familienangehörige, die innerhalb der Gemeinschaft zu- und abwandern, in ihrer durch die Verordnung (EWG) Nr. 2001/83 des Rates vom 2. Juni 1983 und danach durch die Verordnung (EWG) Nr. 3811/86 des Rates vom 11. Dezember 1986 geänderten und aktualisierten Fassung erfasst jede - im Lohn- oder Gehaltsverhältnis oder selbständig erbrachte -Arbeitsleistung.
2. Die gemäß Artikel 11a der Verordnung (EWG) Nr. 574/72 des Rates vom 21. März 1972 über die Durchführung der Verordnung Nr. 1408/71 in ihrer durch die Verordnung Nr. 2001/83 und danach durch die Verordnung Nr.3811/86 geänderten und aktualisierten Fassung ausgestellte E-101-Bescheinigung bindet, solange sie nicht zurückgezogen oder für ungültig erklärt worden ist, den zuständigen Träger des Mitgliedstaats, in den sich der Selbständige zur Ausführung einer Arbeit begibt, wie auch die Person, die Leistungen dieses Selbständigen in Anspruch nimmt.
3. Die gemäß Artikel 11a der Verordnung Nr. 574/72 ausgestellte E-101-Bescheinigung kann Rückwirkung entfalten.“

Eine gewöhnliche Tätigkeit ist also die Tätigkeit, für die die notwendige Infrastruktur besteht. Eine sporadische Dienstleistung ist damit nicht gemeint, auch wenn sie einige Zeit (einige Wochen oder vielleicht sogar Monate) dauern würde.

Vorsicht ist aber geboten, da die belgische Verwaltung diesen Begriff extrem eng auslegt. Nach dieser Interpretation würden bereits einige Tage im Monat genügen, um eine gewöhnliche Tätigkeit nach sich zu ziehen.

Achtung: Der Text der Rechtsverordnung sieht nicht vor, dass die Tätigkeit entlohnt sein muss. Sie muss nur gewöhnlich ausgeübt werden in einem Mitgliedsstaat. Es muss sich auch nicht um die gleiche Tätigkeit handeln. Wer also in einem Land als entlohnter Geschäftsführer tätig ist und gleichzeitig in einem anderen als nicht entlohnter GF, muss sich im Wohnsitzland sozialversichern lassen, insofern er eine der Tätigkeiten dort ausübt.

- c) Arbeiten als Arbeitnehmer und Selbständiger gleichzeitig in verschiedenen Mitgliedsstaaten

Im Prinzip gilt die in diesem Fall Art. 14c der EU-Verordnung 1408/71.

Die Sozialgesetzgebung des Landes hat Vorrang, in dem die abhängige Beschäftigung ausgeübt wird. Bei der Ausübung in mehreren Ländern gelten die Kriterien des Art. 14, Nr. 2 oder 3.

Belgien hat aber von der Möglichkeit Gebrauch gemacht und hat eine Sonderregelung durchgesetzt:

Für Personen, die in Belgien eine selbständige Tätigkeit ausüben und in einem anderen Land Arbeitnehmer bzw. Angestellter sind, gilt die doppelte Sozialversicherungspflicht. Somit muss in jedem Land Sozialbeiträge bezahlt werden, obwohl der Betroffene im Prinzip nur das Anrecht auf Sozialleistungen EINES Staates hat.

Achtung, auch hier wird nicht von entlohnter oder nicht entlohnter selbständiger Tätigkeit gesprochen.

- d) Entsendung nach Belgien: Limosa

Wer in Belgien **vorübergehend** einen Arbeitnehmer beschäftigt, der in einem anderen Land sozialversichert ist, muss für diesen Arbeitnehmer eine Limosa-Meldung durchführen und einen Limosa-1-Meldungsnachweis vorlegen können.

Die Meldung kann durch den Arbeitgeber, den Auftraggeber oder einen Dritten ausgeführt werden.

Der Auftraggeber muss sich versichern, dass der Arbeitnehmer, der vor Ort tätig ist, eine solche Bescheinigung hat.

Die Limosa-Bescheinigung ist sowohl für Arbeitnehmer als auch für Selbständige und Praktikanten anzufordern.

Wichtig ist, dass der Limosa-1-Meldungsnachweise **vor Beginn der Aktivitäten** in Belgien beantragt wird.

Die Meldung wird am einfachsten online über die dafür vorgesehene Internetseite des FÖD Soziale Angelegenheiten gemacht (https://www.socialsecurity.be/foreign/de/employer_limosa/home.html).

Der Meldenachweis wird ausgedruckt und muss den Inspektionsdiensten bei Anfrage sofort vorgelegt werden können. Wer dies nicht kann, muss mit straf- und/oder zivilrechtliche Folgen rechnen. Die diesbezüglichen Bußgelder sind empfindlich.

Die Meldepflicht gilt **auch für Selbständige**, die nur vorübergehend in Belgien einen Auftrag verrichten wollen.

e) Aktuelle Kontrollen

Auch im Bereich der Sozialgesetzgebung ist eine Erhöhung und Verstärkung der Kontrollen festzustellen. Teilweise wird sogar beobachtet, dass Unternehmen gezielt kontrolliert werden, auf Grund von Rechnungen, die bei anderen Kontrollen zurückgefunden wurden.

Die Kontrollen dienen einerseits der Überprüfung der Einhaltung der LIMOSA-Meldepflicht und andererseits der Überprüfung der Einhaltung der Mindestlöhne für Beschäftigte. Natürlich wird auch immer mehr das Augenmerk auf die Zuständigkeit in der Sozialgesetzgebung geachtet und vielfach werden Arbeitgeber gezwungen, Arbeitnehmer in belgische Sozialkassen einzuschreiben und dies rückwirkend. Die finanziellen Folgen sind dann sowohl für den Arbeitgeber als den Arbeitnehmer durchaus tiefgreifend und empfindlich.

4. Grund zum Pessimismus?

a) Abschreckendes Beispiel

Ein Unternehmer im Baubereich beschäftigt 20 Arbeitnehmer in Belgien. Ihm gehört auch noch eine Baugesellschaft im Großherzogtum Luxemburg. Dort sind 45 Personen beschäftigt.

Bei einer Kontrolle einer belgischen Baustelle wird festgestellt, dass von den 15 Beschäftigten 10 Arbeiter für die luxemburgische Gesellschaft arbeiten. Diese Arbeiter waren nicht gemeldet.

Die Kontrolle wurde in Zusammenarbeit mit den Polizei- und Zollbehörden durchgeführt. Die diesbezüglichen Protokolle werden auch an das Finanzamt weitergeleitet.

Die Finanzverwaltung dehnt die Recherchen aus und verlangt Einsicht in alle Rechnungen, die das Unternehmen an belgische Kunden ausgestellt hat. Die Untersuchungen ergeben, dass eine Reihe von Arbeitnehmern fast ausschließlich oder zum überwiegenden Teil in Belgien gearbeitet haben. Außerdem wird festgestellt, dass das Unternehmen Lager, Stellplätze und Büroräume in Belgien unterhält und dass die luxemburgischen Arbeitnehmer direkte Anweisungen aus Belgien erhalten.

Die Steuerbehörden besteuern die Arbeitnehmer auf ihr Einkommen, für die Tage, die sie in Belgien gearbeitet haben. Sind die Tage, an denen nachweislich in Luxemburg gearbeitet wurde nicht nachweisbar, so wird das gesamte Einkommen in Belgien versteuert. Das Unternehmen wird ebenfalls auf die Einkünfte in Belgien besteuert, weil es als in Belgien ansässig gesehen wird.

Außerdem wird der Arbeitgeber gezwungen, die Arbeitnehmer an die belgischen Sozialkassen anzuschließen.

Die Forderungen für Steuer und soziale Lasten werden nicht nur erhöht und mit Strafen versehen, sondern es werden auch Zinsen auf die Beträge fällig.

Letztendlich versucht der belgische Staat auch eine betrügerische Absicht der Geschäftsführung zu beweisen und verlangt die solidarische Verurteilung der Geschäftsführer für den gesamten geforderten Betrag. Dies bedeutet, dass die Geschäftsführer mit ihrem Privatvermögen für die offenstehenden Beträge mit haften.

b) Lösung: Spielregeln streng einhalten!

Um einem solchen Horrorszenario zu entkommen gibt es nur eine Lösung: die Spielregeln zu beachten! In Krisenzeiten, wo der (belgische) Staat enorme Geldschwierigkeiten hat, wird die Steuerfahndung zur willkommenen Einnahmequelle.

Das Problem der „kreativen“ Nutzung der steuerlichen und sozialen Vorteile in Luxemburg ist seit langem bekannt. Es wurde nur nicht konsequent und systematisch von den belgischen Behörden verfolgt.

Diese Friedenszeiten sind jetzt endgültig vorbei!

Nur wer sich an die Regeln hält und schnell die bestehenden Unregelmäßigkeiten in Ordnung bringt, hat die Chance bei einer Kontrolle mit mildereren Umständen rechnen zu können.

Wer auf die Vorteile beharrt, um so weiterhin von günstigen Steuern und besseren sozialen Leistungen zu profitieren, riskiert letztendlich den privaten Bankrott.

c) Zukunft: Weitere Vernetzung von Datenbanken?

Die Zukunft sieht nicht besser aus, im Gegenteil: noch sind nicht alle Datenbanken vernetzt. Noch scheinen die Behörden nicht alle Daten untereinander abzugleichen, weder in Belgien und noch überhaupt nicht grenzüberschreitend.

Dies ist aber nur eine Frage der Zeit und selbst ein Staat wie Luxemburg wird sich letztendlich nicht gegen den erzwungenen Datenaustausch wehren können.

Die Kontrollen werden in Zukunft sicherlich noch verschärft werden. Und wer einmal aufgefallen ist, wird sicherlich mehrmals in Folge kontrolliert werden.

Auch die Tatsache, dass nicht nur die Unternehmen, sondern auch verstärkt die Arbeitnehmer ins Visier der Behörden geraten ist nicht unbedingt beruhigend. Auch sind nicht nur die Arbeiter gefährdet, sondern auch die Angestellten, die immer mehr ins Rampenlicht der Steuerbehörden geraten.

Warum nur ich? Diese Frage war vor einigen Jahren noch berechtigt. Es traf nur wenige, die eher per Zufall in das Netz der Steuerfahndung gerieten.

Jetzt aber scheint jegliche Schonfrist vorbei: der Staat holt zur großen Treibjagd aus. Wer durch die Maschen schlüpft hat Glück gehabt, sollte sich aber in Zukunft nicht mehr aufs Eis hinauswagen, sondern rechtlich saubere Praktiken wählen.

Doch auch im hoffnungslosesten Fall soll jeder wissen, dass es noch etwas zu retten gibt. Verhandlungen mit den Behörden können zumindest noch das allerschlimmste verhindern und ggf. die Zukunft des Unternehmens retten. Dazu ist es aber notwendig, früh genug an ein solches Szenario zu denken.