



## Arbeiten in Belgien

Information zur Sozialversicherung  
unter Berücksichtigung der EG-Verordnung 883/04

Stand: 01.04.2017

**Hinweis**

**Unterstrichene Texte sind Verweise zu weiterführenden Informationen.**

**Die Anträge und die zugehörige Erklärung des Arbeitnehmers finden Sie auch unter**

**[https://www.dvka.de/de/arbeitgeber\\_arbeitnehmer/antraege\\_finden/antraege\\_finden.html](https://www.dvka.de/de/arbeitgeber_arbeitnehmer/antraege_finden/antraege_finden.html)**.

Ein beruflich bedingter Aufenthalt in Belgien bringt naturgemäß eine Reihe von Veränderungen mit sich. Häufig ergeben sich dabei auch Fragen zum Arbeits-, Steuer- und Sozialversicherungsrecht.

Auf den folgenden Seiten informieren wir Arbeitnehmer und Unternehmen darüber, ob während einer vorübergehenden Beschäftigung in Belgien die deutschen oder belgischen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit anzuwenden sind. Soweit die Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften von einem Antrag des Arbeitnehmers und/oder des Arbeitgebers abhängig ist, erläutern wir das Antragsverfahren. Daneben werden Stellen genannt, die Fragen zur praktischen Anwendung der deutschen bzw. der belgischen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit beantworten.

Wir möchten Sie darauf hinweisen, dass im Folgenden mit Rechtsvorschriften stets die Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit gemeint sind.

**Allgemeines**

Prinzipiell entscheidet jeder Staat in eigener Zuständigkeit beispielsweise darüber, ob und unter welchen Voraussetzungen ein Arbeitnehmer im Bereich der sozialen Sicherheit geschützt ist und in welcher Höhe Beiträge zu entrichten sind. Bei einer grenzüberschreitenden Beschäftigung könnte dies daher dazu führen, dass Sie in Belgien und in Deutschland gleichzeitig Sozialversicherungsbeiträge zahlen müssten.

Um dies zu vermeiden, enthält die Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit vom 29.04.2004 <sup>1)</sup> (nachfolgend: VO (EG) 883/04) spezielle einheitliche Zuständigkeitsregeln für die Mitgliedstaaten der Europäischen Union (EU), die Staaten des Europäischen Wirtschaftsraumes (EWR) und die Schweiz.

Die VO (EG) 883/04 gilt für alle Rechtsvorschriften, die folgende Zweige der sozialen Sicherheit betreffen:

- Leistungen bei Krankheit (hierzu zählen auch Leistungen bei Pflegebedürftigkeit sowie die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall),
- Leistungen bei Mutterschaft und gleichgestellte Leistungen bei Vaterschaft,
- Leistungen bei Invalidität,
- Leistungen bei Alter,
- Leistungen an Hinterbliebene,
- Leistungen bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten,
- Sterbegeld,
- Leistungen bei Arbeitslosigkeit,
- Vorruhestandsleistungen und
- Familienleistungen.

**Grundsätze**

Entscheidend dafür, ob für einen Arbeitnehmer die belgischen oder die deutschen Rechtsvorschriften gelten, ist in erster Linie der Ort, an dem die Arbeit tatsächlich ausgeübt wird. Dieser Grundsatz gilt unabhängig davon, in welchem Staat der Arbeitnehmer wohnt. Auch der Firmensitz des Arbeitgebers ist grundsätzlich nicht von Bedeutung.

**Beispiel 1**

Martin Müller arbeitet als Angestellter in Belgien. Da Herr Müller seine Beschäftigung in Belgien ausübt, gelten für ihn die belgischen Rechtsvorschriften. Dies wäre auch dann der Fall, wenn Herr Müller in Deutschland wohnt oder sich der Firmensitz seines Arbeitgebers in Deutschland befinden würde.

Die Anwendung der belgischen Rechtsvorschriften ist allerdings nicht gleichzusetzen mit einem tatsächlich bestehenden Versicherungsschutz in

<sup>1)</sup> einen Auszug der aktuellen Fassung der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 und der Verordnung (EG) Nr. 987/2009 finden Sie unter [www.dvka.de](http://www.dvka.de) in der Rubrik → Informationen → Rechtsquellen → EG-/EWR-Recht.

Belgien. Ob und gegebenenfalls in welchen Bereichen der Arbeitnehmer dort versichert ist, richtet sich ausschließlich nach belgischem Recht. Informationen darüber, welche Stellen neben den zuständigen Versicherungsträgern in Belgien Auskünfte über das belgische Sozialrecht geben können, haben wir im [Abschnitt „Ergänzende Informationen“](#) für Sie zusammengestellt.

### Entsendung

Eine besondere Regelung gilt für eine Person, die in Deutschland eine Beschäftigung ausübt und die von ihrem Arbeitgeber nach Belgien entsandt wird, um dort eine Arbeit für dessen Rechnung auszuführen. Soweit die entsandte Person unmittelbar vor der Entsendung nicht bereits mindestens einen Monat bei dem entsendenden Unternehmen beschäftigt war, reicht es aus, wenn für sie in diesem Zeitraum die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit gegolten haben (z. B. aufgrund der Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber oder wegen des Bezugs von Arbeitslosengeld). Ferner müssen alle folgenden Voraussetzungen erfüllt sein, damit für die Dauer der Entsendung weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften gelten:

- Die entsandte Person darf keine Person ablösen, die zuvor nach Belgien entsandt wurde. Dies gilt selbst dann, wenn die zuvor entsandte Person bei einem anderen Arbeitgeber beschäftigt ist und/oder der Arbeitgeber dieser Person nicht in Deutschland, sondern in einem anderen Mitgliedsstaat ansässig ist (Ausnahme: Die zuvor für längstens 24 Monate entsandte Person musste die Entsendung unplanmäßig, z. B. wegen einer schweren Erkrankung, vorzeitig beenden und eine andere Person wird für die verbleibende Zeit des ursprünglich geplanten Entsendezeitraums nach Belgien entsandt.).

### Beispiel 2

Nicole Schneider ist Architektin und arbeitet in Potsdam bei einem dort ansässigen Ingenieurbüro. Dieses Unternehmen setzt Frau Schneider zur Betreuung eines Projektes für voraussichtlich 14 Monate in Belgien ein.

Beim vorübergehenden Einsatz von Frau Schneider in Belgien handelt es sich insoweit um eine Entsendung im Sinne der VO (EG) 883/04, da

- das Ingenieurbüro gewöhnlich eine nennenswerte Geschäftstätigkeit in Deutschland ausübt,
- die voraussichtliche Dauer der Entsendung 24 Monate nicht überschreitet,
- die arbeitsrechtliche Bindung zwischen Frau Schneider und dem Ingenieurbüro während der gesamten Entsendung fortbesteht und
- Frau Schneider keine zuvor nach Belgien entsandte Person ablöst.

Für eine abschließende Beurteilung, ob eine Entsendung im Sinne der VO (EG) 883/04 vorliegt, sind die tatsächlichen und rechtlichen Merkmale des Beschäftigungsverhältnisses während des Einsatzes in Belgien zu berücksichtigen.

Weitere Einzelheiten können Sie unter anderem Teil I des [„Praktischen Leitfadens zum anwendbaren Recht in der EU, im EWR und in der Schweiz“](#), der von der Europäischen Kommission herausgegeben wird, entnehmen.

Für die Prüfung, ob für die Dauer einer Entsendung nach Belgien weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit gelten, wenden Sie sich bitte an die im Abschnitt „Bescheinigung A1“ genannte Stelle.

Verlängert sich die ursprünglich geplante Entsendung nach Belgien aus unvorhergesehenen Gründen, gelten für den Arbeitnehmer weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften, sofern die gesamte Entsendung den Zeitraum von 24 Monaten nicht überschreitet. Hierfür ist Voraussetzung, dass weiterhin die zuvor beschriebenen Kriterien einer Entsendung erfüllt sind. Bitte wenden Sie sich im Falle der Verlängerung erneut an die Stelle, die für die Ausstellung der „Bescheinigung über die anzuwendenden Rechtsvorschriften“ (Bescheinigung A1) zuständig ist (siehe Abschnitt „Bescheinigung A1“).

### **Beispiel 3**

Das von Nicole Schneider betreute Bauprojekt (vgl. Beispiel 2) konnte aus unvorhersehbaren Gründen nicht wie geplant innerhalb von 14 Monaten fertiggestellt werden. Ihr Einsatz wird daher um neun Monate verlängert. Da der gesamte Entsendezeitraum von Frau Schneider 24 Monate nicht überschreitet, gelten für Frau Schneider auch während des Verlängerungszeitraums die deutschen Rechtsvorschriften.

### **Selbstständige**

Eine Person, die gewöhnlich in Deutschland eine selbstständige Erwerbstätigkeit ausübt und die eine ähnliche Tätigkeit in Belgien ausübt, unterliegt weiterhin den deutschen Rechtsvorschriften, sofern

- sie vor Aufnahme der Erwerbstätigkeit in Belgien bereits seit grundsätzlich mindestens zwei Monaten eine nennenswerte Geschäftstätigkeit in Deutschland ausgeübt hat,
- die voraussichtliche Dauer der Tätigkeit in Belgien 24 Monate nicht überschreitet und
- sie jederzeit den für die Ausübung ihrer Tätigkeit erforderlichen Anforderungen (z. B. Unterhaltung

von Büroräumen, Zahlung von Steuern, Nachweis eines Gewerbeausweises und einer Umsatzsteuernummer, Eintragung bei der Handelskammer oder in einem Berufsverband) genügt, um die Tätigkeit bei der Rückkehr nach Deutschland fortsetzen zu können.

Verlängert sich die ursprünglich geplante Tätigkeit in Belgien aus unvorhergesehenen Gründen, gelten für den Selbstständigen weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften, sofern die gesamte Arbeit den Zeitraum von 24 Monaten nicht überschreitet. Hierfür ist Voraussetzung, dass weiterhin die zuvor beschriebenen Kriterien erfüllt sind. Bitte wenden Sie sich bei Verlängerung der vorübergehenden Erwerbstätigkeit in Belgien erneut an die Stelle, die für die Ausstellung der „Bescheinigung über die anzuwendenden Rechtsvorschriften“ (Bescheinigung A1) zuständig ist (siehe Abschnitt „Bescheinigung A1“).

### **Beamte**

Wird eine Person in Deutschland als Beamter beschäftigt, und übt sie ihre Erwerbstätigkeit gewöhnlich oder vorübergehend auch in Belgien aus, gelten für sie insgesamt die deutschen Rechtsvorschriften. Diese Regelung gilt auch für Beamten gleichgestellte Personen. Hierunter sind Beschäftigte des Bundes, der Länder, der Gemeinden und der Gemeindeverbände sowie der Körperschaften, Anstalten und Stiftungen öffentlichen Rechts zu verstehen, sofern für sie unmittelbar vor der Beschäftigung in Belgien die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit gegolten haben. Für die Prüfung, ob die Sonderregelung für Beamte anwendbar ist, wenden Sie sich bitte an die im Abschnitt „Bescheinigung A1“ genannte Stelle.

### **Sonderregelungen für weitere Personenkreise**

#### **Arbeitnehmer, die gewöhnlich in mehreren Mitgliedstaaten arbeiten**

Auch für Personen, die ihre Erwerbstätigkeit gewöhnlich in zwei oder mehr Mitgliedstaaten ausüben, gelten einheitlich die Rechtsvorschriften

eines Mitgliedstaats. Zu den „gewöhnlich in zwei oder mehr Mitgliedstaaten erwerbstätigen Personen“ gehören Arbeitnehmer, die von ihrem Arbeitgeber regelmäßig wechselnd in Deutschland und einem anderen Mitgliedstaat eingesetzt werden, also beispielsweise Fahrer im internationalen Güterverkehr, Zugführer, Monteure, Handwerker oder IT-Spezialisten. Auch Arbeitnehmer, die neben dem Beschäftigungsverhältnis in Deutschland für einen anderen Arbeitgeber in einem anderen Mitgliedstaat arbeiten, gehören zu dem genannten Personenkreis.

Für einen solchen Arbeitnehmer gelten stets die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit, wenn er in Deutschland wohnt und hier einen wesentlichen Teil seiner Erwerbstätigkeit ausübt. Dies ist immer dann der Fall, wenn er 25% oder mehr seiner Arbeitszeit in Deutschland tätig ist.

#### **Beispiel 4**

Bernd Schulze wohnt in Berlin und übt seine Beschäftigung für seinen in Brüssel ansässigen Arbeitgeber regelmäßig sowohl in Belgien als auch in Deutschland aus. Seine Arbeitszeit verteilt sich zu gleichen Teilen auf Deutschland und Belgien.

Da Herr Schulze in seinem Wohnstaat Deutschland einen wesentlichen Teil seiner Beschäftigung ausübt, gelten für ihn insgesamt die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit.

Für Arbeitnehmer, die gewöhnlich in zwei oder mehr Mitgliedstaaten erwerbstätig sind und keinen wesentlichen Teil ihrer Erwerbstätigkeit im Wohnstaat ausüben, gelten die Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats, in dem ihr Arbeitgeber seinen Sitz hat.

#### **Beispiel 5**

Birgit Meyer wohnt in Deutschland und arbeitet als Vertriebsmitarbeiterin für ein in Belgien ansässiges Unternehmen. Sie hat im Rahmen ihrer Beschäftigung Kunden in Frankreich und in Deutschland zu betreuen. Die Arbeitszeit in

Deutschland beträgt durchschnittlich 3 Tage im Monat und in Frankreich 18 Tage im Monat.

Frau Meyer übt keinen wesentlichen Teil ihrer Beschäftigung in ihrem Wohnstaat Deutschland aus (weniger als 25%). Für sie gelten die belgischen Rechtsvorschriften, da ihr Arbeitgeber in Belgien seinen Sitz hat.

Auch für Personen, die für zwei Unternehmen, die in verschiedenen Mitgliedstaaten ansässig sind, ihre Beschäftigung gewöhnlich in mehreren Mitgliedstaaten ausüben, gelten grundsätzlich die Rechtsvorschriften ihres Wohnstaats nur dann, wenn sie einen wesentlichen Teil ihrer Erwerbstätigkeit im Wohnstaat ausüben.

#### **Beispiel 6**

Herr Klaus Müller wohnt in Deutschland. Er ist bei einem in Belgien ansässigen Unternehmen angestellt und ist dort 40 Stunden in der Woche tätig. Zusätzlich arbeitet er als Servicekraft am Wochenende 8 Stunden bei einem Restaurant an seinem Wohnort in Deutschland.

Herr Müller übt keinen wesentlichen Teil seiner Erwerbstätigkeit in seinem Wohnstaat Deutschland aus (unter 25% seiner gesamten Arbeitszeit). Für ihn gelten einheitlich die belgischen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit, da dort der Arbeitgeber, bei dem er die Hauptbeschäftigung ausübt, seinen Sitz hat.

Lediglich für den Fall, dass Herr Müller bei zwei Unternehmen angestellt ist, die zwar in verschiedenen Mitgliedstaaten ansässig sind, aber keines davon im Wohnstaat von Herrn Müller, gelten - unabhängig von der Ausübung eines wesentlichen Teils der Erwerbstätigkeit im Wohnstaat - die Rechtsvorschriften des Wohnstaates. Herr Müller würde folglich den deutschen Rechtsvorschriften unterliegen, wenn das Restaurant nicht in Deutschland, sondern beispielsweise in Frankreich gelegen wäre.

Bei der Prüfung, welche Rechtsvorschriften für eine gewöhnlich in zwei oder mehr Mitgliedstaaten erwerbstätige Person gelten, sind unbedeutende Tätigkeiten nicht zu berücksichtigen. Hierunter sind Tätigkeiten zu verstehen, die aufgrund

- ihrer Eigenart (z. B. Tätigkeiten, die lediglich unterstützenden Charakter haben, die nicht eigenständig ausgeübt werden, die zu Hause oder im Dienste der Haupttätigkeit ausgeübt werden),
- des Zeitaufwandes (weniger als 5% der regulären gesamten Arbeitszeit) oder
- ihres wirtschaftlichen Ertrags (weniger als 5% der Gesamtvergütung)

als unbedeutend angesehen werden können.

### Beispiel 7

Frau Beate Klüwer wohnt in Deutschland. Sie ist bei einem in Belgien ansässigen Unternehmen beschäftigt. Ihre wöchentliche Arbeitszeit von 42 Stunden verteilt sich wie folgt auf verschiedene Mitgliedstaaten:

Deutschland	10 Stunden
Belgien	28 Stunden
Polen	2 Stunden
Slowakei	2 Stunden

Die Beschäftigungen in Polen und der Slowakei machen jeweils unter 5% der gesamten Arbeitszeit von Frau Klüwer aus und sind daher nicht zu berücksichtigen.

Von der verbleibenden Arbeitszeit (in Deutschland und Belgien) von 38 Stunden ist sie mehr als 25% in ihrem Wohnstaat Deutschland tätig. Da Frau Klüwer einen wesentlichen Teil ihrer Erwerbstätigkeit in Deutschland ausübt, gelten für sie die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit.

### Regelungen für andere Personen, die gewöhnlich in zwei oder mehr Mitgliedstaaten erwerbstätig sind

Das Gemeinschaftsrecht sieht unter anderem für folgende Personen spezielle Regelungen für die Festlegung der anzuwendenden Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit vor:

- Personen, die in einem Mitgliedstaat als *Arbeitnehmer* und in einem anderen Mitgliedstaat als *Selbstständige* erwerbstätig sind, unterliegen grundsätzlich den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaates, in dem sie als Arbeitnehmer beschäftigt sind.
- Personen, die in einem Mitgliedstaat als *Beamte* und in einem anderen Mitgliedstaat als *Arbeitnehmer* oder *Selbstständige* erwerbstätig sind, unterliegen grundsätzlich den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaates, in dem das Beamtenverhältnis besteht.
- Personen, die ihre *selbstständige Tätigkeit gewöhnlich in mehreren Mitgliedstaaten* ausüben, unterliegen den Rechtsvorschriften ihres Wohnstaates, wenn sie dort einen wesentlichen Teil (mindestens 25%) ihrer Tätigkeit ausüben. Bei einer Tätigkeit im Wohnstaat von unter 25% gelten die Rechtsvorschriften des Mitgliedstaates, in dem sich der Mittelpunkt ihrer Tätigkeit befindet.
- Personen, die als *Mitglieder einer Flug- und Kabinenbesatzung* erwerbstätig sind, unterliegen den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaates, in dem sich ihre Heimatbasis befindet.

Weitere Einzelheiten können Sie unter anderem Teil II des „Praktischen Leitfadens zum anwendbaren Recht in der EU, im EWR und in der Schweiz“, der von der Europäischen Kommission herausgegeben wird, entnehmen.

Bei Fragen zu diesen oder weiteren Fallgestaltungen der gewöhnlichen Erwerbstätigkeit in zwei oder mehr Mitgliedstaaten wenden Sie sich bitte unter der Telefonnummer +49 228 9530-446 an



den GKV-Spitzenverband, DVKA (weitere Kontaktdaten siehe Impressum).

### **Hinweise für gewöhnlich in mehreren Mitgliedstaaten erwerbstätige Personen**

Für in Deutschland wohnende Personen, die gewöhnlich in zwei oder mehr Mitgliedstaaten erwerbstätig sind, hat der GKV-Spitzenverband, DVKA die anzuwendenden Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit festzulegen und – soweit die deutschen Rechtsvorschriften gelten – eine entsprechende Bescheinigung auszustellen. Für die Festlegung der anzuwendenden Rechtsvorschriften werden vom Sachverhalt abhängige detaillierte Informationen benötigt.

Bitte verwenden Sie den auf Ihre Situation zutreffenden Fragebogen, den Sie im Internet unter [www.dvka.de](http://www.dvka.de) in der Rubrik → Arbeitgeber & Erwerbstätige → Anträge & Fragebögen finden → Gewöhnliche Erwerbstätigkeit in mehreren Mitgliedstaaten finden.

Sofern sich Ihr Wohnsitz nicht in Deutschland befindet, wenden Sie sich bitte an den zuständigen Träger Ihres Wohnstaates, damit dieser die für Sie geltenden Rechtsvorschriften festlegen kann.

Einzelheiten zur Bestimmung des Wohnsitzes bzw. Lebensmittelpunkts können Sie unter anderem Teil III des „Praktischen Leitfadens zum anwendbaren Recht in der EU, im EWR und in der Schweiz“ entnehmen.

### **Übergangsregelungen**

Soweit Sie bereits unmittelbar vor dem 01.05.2010 eine gewöhnliche Erwerbstätigkeit in mehreren Mitgliedstaaten ausgeübt haben und hierfür die Rechtsvorschriften eines anderen Staates galten, als dies unter Berücksichtigung der VO (EG) 883/04 der Fall wäre, gelten – solange sich der vorherrschende Sachverhalt nicht ändert – weiterhin für maximal 10 Jahre die nach der VO (EWG) 1408/71 anwendbaren Rechtsvorschriften. Bitte wenden Sie

sich in diesem Fall an den Träger, der zuletzt für Sie eine Bescheinigung E 101 ausgestellt hat. Allerdings können Sie beantragen, den nach der VO (EG) 883/04 anwendbaren Rechtsvorschriften unterstellt zu werden. Sofern sich Ihr Wohnsitz in Deutschland befindet, ist hierfür ein Antrag an den GKV-Spitzenverband, DVKA, Bonn, zu richten. Die Rechtsvorschriften des Staates, der durch die VO (EG) 883/04 als neu zuständig bestimmt wurde, würden dann ab dem ersten Tag des auf die Antragstellung folgenden Monats gelten.

Mit Wirkung vom 28.06.2012 haben sich die Bestimmungen über die anzuwendenden Rechtsvorschriften für gewöhnlich in mehreren Mitgliedsstaaten erwerbstätige Personen sowie für Besatzungsmitglieder von Flugzeugen geändert. Auch für die bereits zu diesem Zeitpunkt gewöhnlich in mehreren Mitgliedsstaaten erwerbstätigen Personen sind gegebenenfalls Übergangsvorschriften zu beachten, die ebenfalls maximal 10 Jahre betragen können, sofern sich der vorherrschende Sachverhalt nicht ändert.

Weitere Informationen zu den Übergangsbestimmungen finden Sie im Internet unter [www.dvka.de](http://www.dvka.de) in der Rubrik → Arbeitgeber & Erwerbstätige → Anträge & Fragebögen finden → Übergangsbestimmungen sowie in Teil IV des „Praktischen Leitfadens zum anwendbaren Recht in der EU, im EWR und in der Schweiz“.

### **Weitere Sonderregelungen**

Weitere Sonderregelungen bestehen unter anderem für:

- Vertragsbedienstete der Europäischen Gemeinschaften,
- Seeleute und
- Rheinschiffer.

Über Einzelheiten informieren wir Sie gerne auf Anfrage.

### Ausnahmevereinbarungen

Gelten nach den zuvor genannten Regelungen die belgischen Rechtsvorschriften, kann im Einzelfall auf Basis einer Ausnahmevereinbarung erreicht werden, dass für den Arbeitnehmer die deutschen Rechtsvorschriften gelten. Wird eine solche Vereinbarung geschlossen, gilt sie einheitlich für alle Bereiche der sozialen Sicherheit. Es ist daher ausgeschlossen, dass für einen Arbeitnehmer aufgrund einer Ausnahmevereinbarung beispielsweise hinsichtlich der gesetzlichen Rentenversicherung die deutschen und ansonsten die belgischen Rechtsvorschriften gelten. Für den Abschluss einer Ausnahmevereinbarung ist auf deutscher Seite der GKV-Spitzenverband, DVKA, Bonn, und auf belgischer Seite das Office national de sécurité sociale - Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, Brüssel, zuständig. Es sind in jedem Einzelfall beide Stellen beteiligt.

Grundvoraussetzung für den Abschluss einer Ausnahmevereinbarung ist das individuell zu begründende Interesse des Arbeitnehmers daran, dass für ihn weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften gelten sollen.

#### Beispiel 8

Nicole Schneider (vgl. Beispiel 2) wird drei Jahre nach Abschluss ihres ersten Projekts in Belgien erneut zur Betreuung eines Bauprojekts nach Belgien entsandt. Da es sich um ein sehr umfangreiches Bauvorhaben handelt, steht bereits zu dessen Beginn eine Projektlaufzeit von 36 Monaten fest. Frau Schneider ist daran interessiert, dass für sie weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften gelten. Sie begründet dies damit, dass sie bisher ausschließlich Sozialversicherungsbeiträge in Deutschland gezahlt und auch ihre ergänzende finanzielle Vorsorge für die Zeit nach Beendigung ihrer Erwerbstätigkeit auf das deutsche Rentenversicherungssystem abgestellt hat. Ferner geht sie davon aus, dass sie künftig nicht mehr in Belgien arbeiten wird.

Der Einsatz von Frau Schneider wird länger als 24 Monate dauern. Die Voraussetzungen einer Entsendung im Sinne des Gemeinschaftsrechts liegen somit nicht vor. Für sie gelten daher grundsätzlich bereits ab Beschäftigungsaufnahme in Belgien die belgischen Rechtsvorschriften. Da es im Interesse von Frau Schneider liegt, dass für sie weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften gelten, kann für sie eine Ausnahmevereinbarung in Betracht kommen.

Bei einer Ausnahmevereinbarung handelt es sich um eine Ermessensentscheidung. Dabei wird insbesondere die arbeitsrechtliche Bindung des Arbeitnehmers in Deutschland berücksichtigt. Eine solche arbeitsrechtliche Bindung liegt zweifelsfrei vor, wenn das bisherige Arbeitsverhältnis unverändert fortbesteht oder lediglich um zusätzliche Regelungen für die Zeit des Auslandseinsatzes in Belgien ergänzt wird.

Ferner wird eine konkrete zeitliche Befristung des Einsatzes in Belgien gefordert, die grundsätzlich maximal fünf Jahre betragen darf.

### Besonderheit für Belgien

Von belgischer Seite wurden wir darüber informiert, dass man bereit ist, in folgenden Situationen eine Ausnahmevereinbarung zu treffen:

- Für den Arbeitnehmer müssen unmittelbar vor der Entsendung nach Belgien mindestens einen Monat die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit gegolten haben.
- Der deutsche Arbeitgeber muss allein über die Höhe des Entgelts und die Laufbahnplanung des Arbeitnehmers entscheiden.
- Der deutsche Arbeitgeber ist für die Einstellung und Entlassung des Arbeitnehmers zuständig und hat auch die (finanzielle) Last einer Entlassung zu tragen.



- Der Arbeitnehmer darf keinen Arbeitsvertrag mit dem Unternehmen, in dem er die Beschäftigung in Belgien ausübt, geschlossen haben.
- Die Haupt- und Nebenpflichten aus dem Arbeitsvertrag zwischen dem Arbeitnehmer und dem deutschen Arbeitgeber müssen in vollem Umfang fortbestehen. Ein in Deutschland bestehendes Rumpfarbeitsverhältnis reicht nicht aus.

Von belgischer Seite wurden wir darüber hinaus informiert, dass Ausnahmereinbarungen dort grundsätzlich für maximal fünf Jahre geschlossen werden. Dabei werden Zeiten einer vorhergehenden Entsendung bis zu 24 Monaten einbezogen. Bei Überschreitung des Zeitraums von fünf Jahren wird die Zustimmung nur in einigen Ausnahmefällen und gegebenenfalls unter dem Vorbehalt einer auflösenden Bedingung erteilt:

- Wenn die Höchstdauer um ein paar Monate überschritten wird, damit eine Aufgabe abgeschlossen werden kann (oder damit z. B. ein Nachfolger eingearbeitet werden kann, ...). Der maximale zusätzliche Zeitraum beträgt 6 Monate.
- Wenn der betreffende Arbeitnehmer innerhalb eines Jahres nach dem Ablauf der 5 Jahre umfassenden Entsendung aus dem Berufsleben ausscheiden wird (Altersrente, Frührente, Leben von den eigenen Vermögenswerten, ...). Zur Bewilligung dieses zusätzlichen Zeitraums ist durch den Arbeitgeber ein schriftlicher Nachweis vorzulegen, in welchem das Datum angegeben ist, zu welchem die Berufstätigkeit enden wird. Dieses Dokument ist ebenfalls von der betreffenden Person zu unterzeichnen.
- Wenn gegen Ende der Entsendung eine sehr fundamentale Umstrukturierung (Fusion, Firmenübernahme, ...) im Unternehmen umgesetzt wird, die die Aufgabe des Arbeitnehmers, für die er entsandt wurde, radikal verändert/erweitert. Diese Verlängerung wird nur nach ausführlicher Überprüfung genehmigt, wobei der zusätzliche Zeitraum maximal 1 Jahr beträgt. Die Art der

Umstrukturierung sowie deren Einfluss auf den Einsatz der Person sind gründlich zu beleuchten.

- Einer weiteren Ausnahmereinbarung für einen Arbeitnehmer, der erneut vorübergehend in Belgien beschäftigt ist, wird nur zugestimmt, wenn zwischen den Beschäftigungszeiten in Belgien mindestens ein Jahr liegt. Ansonsten erfolgt eine Zusammenrechnung der Beschäftigungszeiten. Dies gilt auch bei einem Wechsel des Arbeitgebers.

Sämtliche Ausnahmereinbarungen werden unter der Annahme abgeschlossen, dass das Unternehmen oder der betreffende Arbeitnehmer garantiert, dass die beantragte Verlängerung auch die letzte sein wird und dass der Arbeitnehmer anschließend in das Land zurückkehren wird, in welchem er normalerweise arbeitet oder dass er aus dem Berufsleben ausscheiden wird. Der Zweck dieser ausnahmsweise gewährten Verlängerung liegt darin, zu verhindern, dass es für einen kurzen und bereits zuvor festgelegten Zeitraum zu einer Unterbrechung im Sozialversicherungsverlauf des Arbeitnehmers in dem Land seiner gewöhnlichen Erwerbstätigkeit kommt. Es soll nicht einfach dazu dienen, den Anschluss eines Arbeitnehmers an dieses Sozialversicherungssystem noch eine Weile länger aufrechtzuerhalten. Sollte sich später herausstellen, dass dieses Versprechen nicht eingehalten wurde, erlischt die Grundlage dieser Vereinbarung und der betreffende Arbeitnehmer erhält lediglich den Zeitraum zuerkannt, der allen anderen Arbeitnehmern in der gleichen Situation gewährt wird (fünf Jahre). Die sozialversicherungsrechtliche Situation wird also rückwirkend korrigiert.

Einige Argumente bleiben bei der Beurteilung eines Falles, in welchem eine über 5 Jahre hinausgehende Entsendung beantragt wird, grundsätzlich unberücksichtigt. Dies betrifft beispielsweise:

- Die Weiterversicherung in der privaten Krankenversicherung (wie bspw. bei Gruppenversicherungen). Alle bilateralen Sozialversicherungsabkommen dienen lediglich der Koordinierung der gesetzlichen Systeme der sozialen Sicherheit. Die Berücksichtigung eines solchen Arguments würde zur ungerechtfertigten Diskriminierung führen.
- Die besonderen Fachkenntnisse der Person und die Schwierigkeiten bei der Suche nach einem Nachfolger. Alle langfristig entsandten Arbeitnehmer sind besonders kompetente Personen.
- Veränderungen und Entwicklungen des Marktes. Hierbei handelt es sich um eine Eigenart des Marktes und um ein unbegrenztes Argument.

In der Praxis kommt eine Ausnahmevereinbarung für einen vorübergehend in Belgien beschäftigten Arbeitnehmer daher nur unter diesen Rahmenbedingungen in Betracht.

### **Antragsverfahren in Deutschland**

Entscheiden Sie sich dafür, eine Ausnahmevereinbarung zu beantragen, damit weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften gelten, sollten Sie den Antrag möglichst vier Monate vor Aufnahme der Beschäftigung in Belgien stellen. Erfahrungsgemäß besteht dann bereits bei Arbeitsaufnahme in Belgien bzw. vor Ablauf des bisherigen Entsendezeitraumes für alle Beteiligten Rechtssicherheit hinsichtlich der anzuwendenden Rechtsvorschriften.

Sie können zur Beschleunigung des Verfahrens beitragen, indem Sie

- den vollständig ausgefüllten Antrag,
- die vollständig ausgefüllte Erklärung des Arbeitnehmers und
- Kopie(n) der Bescheinigung(en) A1 (sofern diese für die Beschäftigung in Belgien bereits ausgestellt wurde(n))

an folgende Anschrift senden:

GKV-Spitzenverband  
DVKA  
Postfach 20 04 64  
53134 Bonn.

Bezieht sich der Antrag ausnahmsweise (auch) auf einen zurückliegenden Zeitraum, geben Sie bitte den Grund für die Verspätung an. Ferner bitten wir Sie, uns in diesem Fall auch mitzuteilen, ob weiterhin ausschließlich Sozialversicherungsbeiträge in Deutschland gezahlt wurden. Haben Sie oder einer Ihrer anspruchsberechtigten Familienangehörigen in der Zwischenzeit Krankenversicherungsleistungen oder Leistungen wegen eines Arbeitsunfalls in Anspruch genommen, informieren Sie uns bitte auch hierüber.

### **Bescheinigung A1**

Arbeitnehmer, Selbstständige und Beamte, die in Belgien arbeiten und für die die deutschen Rechtsvorschriften gelten, erhalten eine „Bescheinigung über die anzuwendenden Rechtsvorschriften“ (Bescheinigung A1). Diese Bescheinigung dient gegenüber den belgischen und deutschen zuständigen Stellen als Nachweis darüber, dass für die Person ausschließlich die deutschen Rechtsvorschriften gelten. Sie ist für alle Beteiligten, Verwaltungen und Gerichte bindend, solange sie von der Stelle, die sie ausgestellt hat, nicht für ungültig erklärt oder widerrufen worden ist. Hierzu ist die ausstellende Stelle nach dem Gemeinschaftsrecht beispielsweise verpflichtet, wenn die Angaben in der Bescheinigung A1 nicht (mehr) den tatsächlichen Verhältnissen entsprechen. Dies gilt ggf. auch für zurückliegende Zeiträume. Daher ist es sehr wichtig, dass Sie diese Stelle stets wahrheitsgemäß und umfassend über die tatsächlichen Verhältnisse und über Änderungen informieren.

Weitere Einzelheiten können Sie unter anderem dem Merkblatt „Informationen zum Vordruck A1 und zu seiner Verwendung“, das von der Europäischen Union herausgegeben wird, entnehmen.

Die Bescheinigung A1 stellt in Deutschland aus:

- die gesetzliche Krankenkasse, bei der die Person versichert ist. Dies gilt unabhängig davon, ob bei dieser Krankenkasse eine Pflicht-, freiwillige oder Familienversicherung besteht;
- der Träger der gesetzlichen Rentenversicherung (DRV Bund, DRV Knappschaft-Bahn-See oder der zuständige Regionalträger der DRV), wenn die Person nicht gesetzlich krankenversichert ist;
- die Arbeitsgemeinschaft Berufsständischer Versorgungseinrichtungen e. V., Postfach 08 02 54, 10002 Berlin, für Personen, die nicht gesetzlich krankenversichert und aufgrund ihrer Mitgliedschaft bei einer berufsständischen Versorgungseinrichtung von der Rentenversicherungspflicht befreit sind;
- der GKV-Spitzenverband, DVKA, Bonn, in den Fällen in denen die deutschen Rechtsvorschriften anzuwenden sind, wenn
  - a) eine Erwerbstätigkeit gewöhnlich in zwei oder mehr Mitgliedstaaten ausgeübt wird und sich der Wohnort in Deutschland befindet oder
  - b) dies aufgrund einer Ausnahmereinbarung nach Artikel 16 VO (EG) 883/04 der Fall ist.

Fragebögen und Anträge zur Festlegung der anzuwendenden Rechtsvorschriften finden Sie im Internet unter [www.dvka.de](http://www.dvka.de) in der Rubrik → Arbeitgeber & Erwerbstätige → Anträge & Fragebögen.

### **Kranken- und Unfallversicherungsschutz**

Arbeitnehmer, Selbstständige und Beamte, die vorübergehend in Belgien arbeiten und weiterhin in Deutschland gesetzlich krankenversichert sind, können auch in Belgien Sachleistungen bei Krankheit und Mutter- bzw. Vaterschaft in Anspruch nehmen. Dies gilt auch für die mitversicherten Familienangehörigen, die die Person begleiten oder besuchen. Hierfür ist die Europäische Krankenversicherungskarte (EHIC) erforderlich. Sie wird von der Krankenkasse des gesetzlich Krankenversicherten ausgestellt. Weitere Informationen zur Sachleistungsaushilfe in Belgien sind

unmittelbar bei der Krankenkasse erhältlich.

Daneben enthält auch das in erster Linie für Urlauber bestimmte Merkblatt „Urlaub in Belgien“ nützliche Informationen zum Krankenversicherungsschutz bei einem vorübergehenden Aufenthalt in Belgien.

Wohnt der gesetzlich Krankenversicherte in Belgien, ist für die Inanspruchnahme von Sachleistungen der Vordruck E 106 erforderlich, den ebenfalls die gesetzliche Krankenkasse in Deutschland ausstellt. Auf der Basis dieses Vordrucks erhalten auch die in Belgien wohnenden anspruchsberechtigten Familienangehörigen Krankenversicherungsleistungen. Für welche der dort wohnenden Familienangehörigen dies gilt, richtet sich nach belgischem Recht. Informationen hierzu sowie über Art und Umfang der Sachleistungen (z. B. ärztliche Behandlung, Arzneimittel) erhalten Sie bei dem für den Wohnort zuständigen belgischen Träger sowie bei der belgischen Verbindungsstelle:

Institut National d'Assurance  
 Maladie-Invalidité (INAMI)  
 Avenue de Tervuren 211  
 1150 BRÜSSEL  
 BELGIEN

Weitere Informationen finden Sie auch auf unserer Internetseite [www.dvka.de](http://www.dvka.de) in der Rubrik Informationen → Auskunftsstellen.

Alternativ zur Sachleistungsaushilfe durch den belgischen Träger erhalten in Deutschland gesetzlich krankenversicherte Personen, die während ihrer vorübergehenden Beschäftigung in Belgien erkranken, die ihnen auch in Deutschland zustehenden Krankenversicherungsleistungen von ihrem Arbeitgeber. Dies gilt auch für mitversicherte Familienangehörige, die den Arbeitnehmer nach Belgien begleiten oder ihn dort besuchen.

Weitere Informationen - auch zum Erstattungsverfahren zwischen Arbeitgeber und Krankenkasse - erhalten Sie bei der jeweiligen Krankenkasse.

Nach einem Arbeitsunfall wenden Sie sich bitte an den zuständigen deutschen Unfallversicherungsträger (z. B. Berufsgenossenschaft). Weitere Informationen erhalten Sie unter folgender Adresse:

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung  
Glinkastraße 40  
10117 Berlin

### **Ergänzende Informationen**

Weitere Auskünfte erhalten Sie unter anderem bei den folgenden Stellen:

- Bundesverwaltungsamt  
Informationsstelle für Auswanderer  
und Auslandstätige  
50728 Köln
- Office national de sécurité sociale  
Rijksdienst voor Sociale Zekerheid  
Place Victor Hortaplein 11  
1060 BRÜSSEL  
BELGIEN

- Institut National d'Assurance  
Maladie-Invalidité (INAMI)  
Avenue de Tervuren 211  
1150 BRÜSSEL  
BELGIEN  
sowie im Internet unter: [www.europa.eu](http://www.europa.eu).

Außerdem empfehlen wir Ihnen dringend, sich bei speziellen versicherungs- oder leistungsrechtlichen Fragen – wie z. B. der Anrechnung von Versicherungszeiten oder der Inanspruchnahme von Leistungen – vom jeweils zuständigen Versicherungsträger in Deutschland bzw. in Belgien individuell beraten zu lassen.

### **Impressum**

#### **GKV-Spitzenverband**

Deutsche Verbindungsstelle  
Krankenversicherung - Ausland (DVKA)  
Pennefeldsweg 12 c  
53177 Bonn  
Tel: +49 228 9530-0  
Fax: +49 228 9530-600  
E-Mail: [post@dvka.de](mailto:post@dvka.de)  
Internet: [www.dvka.de](http://www.dvka.de)

Stand: 04/2017

Die Informationen dieses Merkblattes wurden sorgfältig recherchiert. Ansprüche können hieraus jedoch nicht hergeleitet werden.

Bildnachweis Baustellenszene: [www.fotolia.com/Surrender](http://www.fotolia.com/Surrender)  
Bildnachweis Kinderskulptur Brüssel: [www.fotolia.com/Alexandra Gnatush-Kostenko](http://www.fotolia.com/Alexandra Gnatush-Kostenko)  
Bildnachweis Vertragsbesprechung: [www.goodshot.com](http://www.goodshot.com)