

# LANDESAMT FÜR SOZIALE SICHERHEIT ÖFFENTLICHE EINRICHTUNG DER SOZIALEN SICHERHEIT



ADMINISTRATIVE ANWEISUNGEN LSS

LSS Quartal: 2022/3

# Inhalt

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

# **Grenzüberschreitende Beschäftigung**

# Grundsätzliches

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

## Kein Abkommen

Arbeitnehmer, die in Belgien sozialversichert sind und von ihrem Arbeitgeber in ein Land entsendet werden, mit dem Belgien kein Sozialversicherungsabkommen abgeschlossen hat, fallen nicht mehr unter die belgische Gesetzgebung. Wenn die vorgesehene Beschäftigungsfrist jedoch nicht mehr als 6 Monate beträgt, unterliegen sie weiterhin der belgischen Gesetzgebung, **sofern** sie nicht beim Amt für Überseeische Soziale Sicherheit versichert sind (<https://www.overzeesesocialezekerheid.be/nl/>). Sie werden weiter beim LSS gemeldet, ohne dass eine Entsendebescheinigung angefordert werden muss. Diese Periode von 6 Monaten kann um weitere 6 Monate verlängert werden, vorausgesetzt das LSS, Direktion Internationale Beziehungen, Tel. 02 509 59 59, [contact@rsz.fgov.be](mailto:contact@rsz.fgov.be) (<mailto:contact@rsz.fgov.be>), wird vor Ablauf der ersten Periode von dieser Verlängerung in Kenntnis gesetzt. Das LSS wird nach einer positiven Beurteilung der Meldung ein Entsendedokument (K138bis) ausstellen, mit dem der Arbeitnehmer nachweisen kann, dass er im belgischen Sozialversicherungssystem versichert ist. Hinweis! Dieses Dokument bescheinigt nur, dass der Arbeitnehmer weiterhin dem belgischen Sozialversicherungssystem unterliegt, schließt jedoch nicht aus, dass auch eine Teilnahme am Sozialversicherungssystem im Arbeitsland vorgeschrieben ist.

Wenn die Beschäftigungsdauer im Ausland nicht festgelegt wurde bzw. eine Dauer von mehr als 6 Monaten festgelegt wurde, dürfen diese Arbeitnehmer nicht beim LSS gemeldet werden. Sie können sich auf Wunsch beim Amt für Überseeische Soziale Sicherheit versichern.

Weitere Informationen erhalten Sie beim LSS/Überseeische soziale Sicherheit (<https://www.overzeesesocialezekerheid.be/nl/>), Tel. 02 509 59 59, [overseas@rsz.fgov.be](mailto:overseas@rsz.fgov.be) (<mailto:overseas@rsz.fgov.be>).

## Multi- und bilaterale Abkommen

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

Die Verordnung EWG 883/2004 bestimmt ab 01.05.2010 die anwendbare Gesetzgebung zur Sozialen Sicherheit für die Staatsangehörigen folgender Länder, wenn sie ihre Berufstätigkeit auf dem Hoheitsgebiet eines oder mehrerer dieser Länder ausüben:

Belgien, Frankreich, Niederlande, Deutschland, Großherzogtum Luxemburg, Italien, Vereinigtes Königreich von Großbritannien und Nordirland, Irland, Dänemark, Griechenland, Spanien, Portugal, Österreich, Finnland, Schweden, Polen, Lettland, Estland, Litauen, Malta, Zypern (griechischer Teil), Tschechien, Slowakei, Ungarn, Slowenien, Rumänien, Bulgarien und (ab 01.07.2013) Kroatien.

Ab 01.04.2012 ist die Verordnung auch in Bezug auf die Schweiz und ab 01.06.2012 in Bezug auf Island, Norwegen und Liechtenstein anwendbar.

Ab 01.01.2011 gilt diese Verordnung auch für Staatsangehörige von Drittländern, die ausschließlich aufgrund ihrer Staatsangehörigkeit den Bestimmungen der Verordnung nicht unterliegen, da sie sich legal auf dem Hoheitsgebiet eines der genannten Länder aufhalten und sich nicht in einer Situation befinden, die vollständig in den internen Einflussbereich eines einzigen Mitgliedstaats fällt.

Diese Erweiterung der Verordnung auf Staatsangehörige von Drittländern gilt jedoch nicht für Dänemark, die Schweiz, Island, Norwegen, Liechtenstein und das Vereinigte Königreich von Großbritannien und Nordirland. Für das Letztere bleibt die Verordnung (EWG) 1408/71 ([https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/crossborderemployment/bilateral\\_and\\_multilateral\\_agreements/switzerland/switzerland.html](https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/crossborderemployment/bilateral_and_multilateral_agreements/switzerland/switzerland.html)) anwendbar, für Dänemark, die Schweiz, Island, Norwegen und Liechtenstein ist diese Erweiterung nie anwendbar gewesen.

Wenn eine Person aufgrund der Verordnung (EG) 883/2004 der Gesetzgebung eines anderen Mitgliedstaats zu unterwerfen ist als der, die für diese Person bereits aufgrund von Titel II der Verordnung (EWG) 1408/71 anwendbar war, gilt für sie weiterhin die Gesetzgebung, die für sie vor dem 01.05.2010 anwendbar war, sofern sie sich:

- die Situation der betreffenden Person unverändert bleibt;
- die betreffende Person nicht selbst die Anwendung der neuen Verordnung beantragt;
- dies gilt für einen Zeitraum von höchstens 10 Jahren (bis 01.05.2020, für die Schweiz bis 01.04.2022 und für Island, Norwegen und Liechtenstein bis 01.06.2022)

## Beschäftigung auf dem Hoheitsgebiet eines einzigen Mitgliedstaats

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

## Gleichzeitige Beschäftigung auf dem Hoheitsgebiet mehrerer Mitgliedsstaaten

Um zu ermitteln, ob die Vorschriften bei gleichzeitigen Aktivitäten, über die hier Auskunft erteilt wird, anwendbar sind, werden ausschließlich Leistungen berücksichtigt, die in einem Mitgliedstaat erbracht werden, der mindestens 5 % des Lohns und/oder der Arbeitszeit des Arbeitnehmers darstellen. Wenn daher jemand z. B. 94 % seiner Leistungen im Mitgliedstaat A erbringt, 3 % im Mitgliedstaat B und 3 % im Mitgliedstaat C, ist für die Gesamtheit seiner Leistungen die Gesetzgebung von Mitgliedstaat A anwendbar, da diese Situation gemäß der Regel Arbeiten in einem Land ([https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/crossborderemployment/bilateral\\_and\\_multilateral\\_agreements/eeamemberstates/occupation\\_onememberstate.html](https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/crossborderemployment/bilateral_and_multilateral_agreements/eeamemberstates/occupation_onememberstate.html)) beurteilt werden muss.

### die geltende Gesetzgebung

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

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

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

- Wenn er aber nur für einen Arbeitgeber arbeitet, gilt die Gesetzgebung des Mitgliedstaats, in welchem der Arbeitgeber seine Niederlassung hat.
- Wenn er dagegen für mehrere Arbeitgeber arbeitet, die alle im gleichen Mitgliedstaat niedergelassen sind, ist die Gesetzgebung dieses Mitgliedstaats anwendbar.
- Wenn er für zwei oder mehrere Arbeitgeber arbeitet, die in zwei verschiedenen Mitgliedstaaten niedergelassen sind, von denen einer das Wohnsitzland ist, ist die Gesetzgebung des anderen Mitgliedstaats anwendbar (gilt seit 28.06.2012 mit einer Übergangsphase bis 28.06.2022 für Arbeitnehmer, die auf Basis der früheren Vorschriften der Gesetzgebung eines anderen Mitgliedstaats unterlagen, soweit diese Situation unverändert bleibt und er nicht selbst um Anwendung der neuen Vorschrift ersucht); seit dem 02. Februar 2013 für Situationen mit 3 Ländern der EFTA (Europäische Freihandelsassoziation) - Übergangsregelungen bis 01. februar 2023; seit dem 01. Januar 2015 für Situationen mit der Schweiz - Übergangsregelungen bis 31. Dezember 2003).
- Wenn er für zwei oder mehrere Arbeitgeber arbeitet, von denen mindestens zwei in verschiedenen Mitgliedstaaten niedergelassen sind, von denen keiner das Wohnsitzland ist, ist die Gesetzgebung des Wohnsitzlandes des Arbeitnehmers anwendbar.

An dieser Stelle ist darauf hinzuweisen, dass die o.a. Gesetzgebung auf alle Leistungen anwendbar ist. Das heißt, wenn der Arbeitnehmer für mehrere Arbeitgeber arbeitet, muss jeder Arbeitgeber der Einrichtung der Sozialen Sicherheit des befugten Mitgliedsstaats beitreten. Die A1-Erklärung zur Begründung der Sozialversicherungspflicht ist bei der zuständigen Einrichtung

dieses Mitgliedstaats zu beantragen. In Belgien können Sie sich hierzu an das LSS, Dienststelle Internationale Beziehungen, Tel. 02 509 59 59, [contact@rsz.fgov.be](mailto:contact@rsz.fgov.be) (<mailto:contact@rsz.fgov.be>).

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

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

- die unter eine besondere Regelung für **Beamte** fallen und entweder in mehreren Mitgliedsstaaten beschäftigt sind oder gleichzeitig in einem oder mehreren Mitgliedsstaaten als Arbeitnehmer und/oder Selbstständige tätig sind.
- die an Bord von Binnenschiffen mit einem **Rheinschiffahrtszeugnis** in Belgien, Frankreich, Deutschland, Liechtenstein, den Niederlanden oder dem Großherzogtum Luxemburg arbeiten.

## die Leistungserklärung innerhalb derselben Gruppe

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

- es handelt sich um einen Mitarbeiter, der mit einer übergreifenden Funktion innerhalb der Gruppe betraut ist, so dass eine genaue Messung der effektiven Leistung für jedes Unternehmen einzeln nicht möglich ist;
- „dieselbe Gruppe“ ist die Gesamtheit der Unternehmen, die aus einer Muttergesellschaft, ihren Tochtergesellschaften, den Gesellschaften, an denen diese Gesellschaften direkt oder indirekt beteiligt sind, sowie den Gesellschaften, mit denen ein Konsortium gebildet wird, und den Gesellschaften, die von den letztgenannten Gesellschaften kontrolliert werden oder an denen diese beteiligt sind, besteht;
- die verschiedenen Arbeitgeber verpflichten sich schriftlich und im Voraus gegenüber dem LSS, die Sozialversicherungsbeiträge auf die von ihnen geschuldeten Löhne zu zahlen, wenn der belgische Arbeitgeber, der die Erklärung abgibt, säumig ist;
- auf der Grundlage der Gesamtheit der für die verschiedenen Arbeitgeber gemeldeten Löhne müssen die Beiträge so berechnet (und gezahlt) werden, wie sie für den in Belgien ansässigen Arbeitgeber gelten, der die LSS-Meldung einreicht.

## Entsendung

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

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

Wenn alle Voraussetzungen erfüllt sind, wird von einer Entsendung des Arbeitnehmers ausgegangen und müssen alle erforderlichen Schritte unternommen werden.

Man kann auch einen Arbeitnehmer einstellen, um ihn sofort zu entsenden, wenn alle oben genannten Bedingungen erfüllt sind.

Vor der Entsendung fordert der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer eine Entsendebescheinigung (A1-Erklärung) bei der zuständigen Anstalt im entsendenden Land an. Für Belgien ist das LSS die zuständige Anstalt. Der Arbeitgeber kann über Arbeiten im Ausland (GOTOT) die Dokumente, die zur Entsendung von Arbeitnehmern erforderlich sind, beantragen. Zusätzliche Auskünfte erhalten Sie bei der Direktion Internationale Beziehungen ( Tel. 02 509 59 59, [contact@rsz.fgov.be](mailto:contact@rsz.fgov.be)).

Nach Ablauf der 24 Monate kann der Arbeitnehmer normalerweise nicht mehr den Gesetzen des Landes unterliegen, in dem er normalerweise beschäftigt ist. Die Verordnung erlaubt es den zuständigen Behörden der betroffenen Mitgliedsstaaten jedoch, im Interesse des/der Arbeitnehmer(s) zusätzliche Ausnahmen zu gewähren. Für Belgien sind Anfragen an die Direktion Internationale Beziehungen des LSSO zu richten, Tel. 02 509 59 59, [contact@rsz.fgov.be](mailto:contact@rsz.fgov.be). Auf diese Weise kann die Entsendungsdauer im Prinzip

auf 5 Jahre verkürzt werden. Anträge können auch elektronisch gestellt werden über Arbeiten im Ausland (GOTOT).

## Die Verordnung 1408/71

Die Verordnung 1408/71 bleibt anwendbar, was ausschließlich Staatsangehörige von Drittländern betrifft, auf das Vereinigte Königreich Großbritannien (und Nordirland), und unter bestimmten Voraussetzungen auf Personen, auf die diese Verordnung anwendbar war, als die Verordnung 883/2004 ([https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/crossborderemployment/bilateral\\_and\\_multilateral\\_agreements/eeamemberstates/eeamemberstates.html](https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/de/latest/instructions/crossborderemployment/bilateral_and_multilateral_agreements/eeamemberstates/eeamemberstates.html)) in Kraft trat.

Inhaltlich sind die Bestimmungen dieser Verordnung nahezu mit denen der Verordnung (EG) 883/2004 identisch. Es gibt aber einige wesentliche Unterschiede, etwa die Entsendedauer von 24 Monaten und das Erfordernis, bei gleichzeitigen Beschäftigungsverhältnissen einen erheblichen Teil der Leistungen im Wohnsitzland zu erbringen.

## Gleichzeitige Beschäftigung auf dem Hoheitsgebiet mehrerer Mitgliedsstaaten

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

## Entsendung

Die Entsenderegeln sind nahezu mit denen der Verordnung (EG) 883/2004 identisch; eine Ausnahme davon bildet die maximale Entsendezeit. Die erste Entsendezeit ist auf 12 Monate statt auf 24 Monate beschränkt.

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

Nach der zweiten Jahresfrist kann der Arbeitnehmer normalerweise nicht mehr unter das Gesetz zur Sozialen Sicherheit des Landes fallen, in dem er normalerweise arbeitet. Im Rahmen der Verordnung dürfen die zuständigen Verwaltungen der betreffenden Mitgliedstaaten im Interesse des/der Arbeitnehmer(s) jedoch zusätzliche Abweichungen genehmigen. Für Belgien wird der Antrag gerichtet an die Direktion Internationale Beziehungen des LSS, Tel. 02 509 59 59, [contact@rsz.fgov.be](mailto:contact@rsz.fgov.be) (<mailto:contact@rsz.fgov.be>). So kann die Entsendefrist im Grunde 5 Jahre betragen. Diesbezügliche Anträge können auch elektronisch über Arbeiten im Ausland (GOTOT) gestellt werden.

## Durch das europäische Sozialversicherungsabkommen gebundene Länder

### Durch ein bilaterales Abkommen gebundene Länder

Mit den folgenden Ländern oder Teilstaaten ist Belgien durch ein bilaterales Abkommen über die soziale Sicherheit verbunden: die USA, Kanada und Quebec, San Marino, Serbien, Bosnien-Herzegowina, Montenegro, Kosovo, Türkei, Algerien, Marokko, Tunesien, Israel, Chile, Australien, Philippinen, Japan, Nord-Mazedonien, Südkorea, Uruguay, Indien und die Schweiz (Entsendung für Nicht-EU-Bürger), Brasilien, Argentinien, die Republik Moldau und Albanien.

Diese Abkommen gelten im Grunde nur für die Staatsangehörigen der vertragschließenden Länder oder Teilstaaten.

Manche Abkommen sehen jedoch andere Möglichkeiten vor. Sie lassen sich in drei Arten einteilen:

- Abkommen, die nur für Staatsbürger gelten, außer bei den Artikeln, in denen die Entsendebestimmungen für alle Nationalitäten gelten (Kanada, die USA und die Schweiz);
- Abkommen, die für alle Nationalitäten gelten (Australien, Japan, Nord-Mazedonien, Indien, Uruguay, Serbien, Albanien, Bosnien-Herzegowina, Brasilien, Moldawien, Montenegro und Quebec).

## Beschäftigung auf dem Hoheitsgebiet eines einzigen Landes

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

## Gleichzeitige Beschäftigung auf dem Hoheitsgebiet zweier Länder

Der Arbeitnehmer fällt unter das Gesetz zur Sozialen Sicherheit von jedem Land betreffend die dort ausgeführten Tätigkeiten. Der/die Arbeitgeber muss/müssen seinen/ihren Verpflichtungen in Bezug auf die Einrichtungen der Sozialen Sicherheit von jedem Land nachkommen, in dem er/sie seinen/ihre Arbeitnehmer beschäftigt/beschäftigen.

Es gibt bilaterale Abkommen, bei denen das Wohnsitzland im Falle einer Mehrfachstätigkeit (Lohnempfänger) zuständig ist: Albanien, Israel, Kosovo, Mazedonien, Moldawien, Tunesien und die Türkei.

## Entsendung

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

Anträge auf Entsendung und eventuelle Anträge auf Verlängerung können elektronisch gestellt werden über Arbeiten im Ausland (GOTOT).

Alle weiteren Informationen dazu erhalten Sie bei der Direktion Internationale Beziehungen, Tel. 02 509 59 59, [contact@rsz.fgov.be](mailto:contact@rsz.fgov.be) (<mailto:contact@rsz.fgov.be>).

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

Wenn ein Arbeitnehmer von Belgien aus in ein Land entsendet wird, in dem die Verordnungen (EWG) 1408/71 und (EG) 883/2004 nicht gelten, und er nicht länger in Belgien sozialversicherungspflichtig ist (d.h. wenn er nicht entsendet ist), kann er wahlweise und gegebenenfalls zusätzlich zur Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge im betreffenden Land eine Mitgliedschaft erwerben beim LSS/Amt für Überseeische Soziale Sicherheit (<https://www.overzeesesocialezekerheid.be/nl/>), 02 509 90 99 59, [overseas@rsz.fgov.be](mailto:overseas@rsz.fgov.be) (<mailto:overseas@rsz.fgov.be>).

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

## Ausschlüsse aufgrund der Staatsangehörigkeit des Arbeitnehmers

Bestimmte Sozialversicherungsabkommen sind auf die Staatsbürger der vertragsschließenden Länder begrenzt. Das LSS erlaubt jedoch, dass fremde Arbeitnehmer, die bereits in Belgien zum Zeitpunkt der Entsendung in ein Land versichert sind, mit dem Belgien ein Sozialversicherungsabkommen abgeschlossen hat, das ihre Entsendung nicht vorsieht, dennoch in diese Länder für einen Zeitraum von 1 Jahr entsendet werden, sofern alle anderen Entsendebedingungen erfüllt sind. Der Arbeitgeber kann für Arbeitnehmer in dieser Situation über Arbeiten im Ausland (GOTOT) ein Entsendedokument (K138bis) beantragen. Hinweis! Dieses Dokument bescheinigt nur, dass der Arbeitnehmer weiterhin dem belgischen Sozialversicherungssystem unterliegt, schließt jedoch nicht aus, dass auch eine Teilnahme am Sozialversicherungssystem im Arbeitsland vorgeschrieben ist.

## Brexit



Seit dem 1. Februar 2020 ist das Vereinigte Königreich (VK) kein Mitgliedstaat der Europäischen Union mehr, sondern ein „Drittstaat“.

Während der Übergangsperiode im Jahr **2020** war aufgrund eines zwischen der Europäischen Union (EU) und dem VK geschlossenen **Austrittsabkommens (WA)** noch stets europäisches Recht anwendbar. Dies bedeutete, dass die Verordnungen über die Koordination der Sozialversicherungssysteme in grenzüberschreitenden Situationen zwischen den EU-Mitgliedstaaten und dem VK bis 31. Dezember 2020 vollumfänglich gültig blieben.

Ab dem 1. Januar 2021 werden die grundlegenden europäischen Prinzipien der Freizügigkeit (einschließlich Personen und Dienstleistungen) im Vereinigten Königreich nicht mehr gelten.

Ein **Handels- und Kooperationsabkommen** zwischen der Europäischen Union und dem Vereinigten Königreich trat am **1. Januar 2021** in Kraft. Darin werden in einem Protokoll die Aspekte der sozialen Sicherheit bei grenzüberschreitenden Arbeitsverhältnissen zwischen der EU und dem Vereinigten Königreich geregelt, die nicht unter die WA-Rechte auf Entlassung fallen.

Weitere Informationen finden Sie auf der folgenden Seite: BREXIT: Bestimmung des zuständigen Staates über die soziale Sicherheit ab 2021 (<https://campaigns.eranova.fgov.be/m-83fc943f82f19eff15afd5cd7293b559d78c17bbb9bea44a>).