



02.10.2017 | Arbeitsrecht in den NL

Anwendbares Sozialversicherungsrecht



© Fotolia/BillionPhotos.com

Wenn Arbeitskräfte gleichzeitig oder alternierend in mehreren Mitgliedsstaaten der Europäischen Union Arbeit leisten, stellt sich die Frage, in welchem Mitgliedsstaat sie sozialversicherungspflichtig sind. Diese Frage lässt sich in der Regel nach der EG-VO 883/2004 mit ihrer Durchführungsverordnung 987/2009 beantworten. Ausgangspunkt dieser Verordnungen ist, dass für einen bestimmten Zeitraum immer nur das Sozialversicherungsrecht eines Mitgliedsstaats zur Anwendung kommen kann.

Für den Fall, dass eine Arbeitskraft nur einen Arbeitgeber hat, für den sie gleichzeitig in mehreren Mitgliedsstaaten der Europäischen Union Arbeit leistet, bestimmt Artikel 13 der EG-VO 883/2004 vereinfacht gesagt, dass das Sozialversicherungsrecht des Wohnstaats zur Anwendung kommt, wenn die Arbeitskraft gewöhnlich einen wesentlichen Teil ihrer Arbeit in ihrem Wohnstaat leistet. Artikel 14 der Durchführungsverordnung 987/2009 gibt dazu eine Hilfestellung. Dieser Artikel 14 bestimmt nämlich, dass ein Anteil von weniger als 25% ein Anzeichen dafür ist, dass es sich nicht um einen wesentlichen Teil der Arbeitsleistung handelt. Weiter ist dort festgelegt, dass eine Prognose für die folgenden 12 Kalendermonate zu berücksichtigen ist. Das bedeutet allerdings nicht, dass ein Anteil von weniger als 25% der Arbeit immer ein unwesentlicher Anteil ist.

Der Gerichtshof der Europäischen Union musste nun in einem Fall entscheiden, in dem der Anteil der Arbeitsleistung in dem Wohnstaat des Arbeitnehmers auf das Jahr hochgerechnet 6,5% betrug. In diesem Fall ging es um einen niederländischen Arbeitnehmer, der in Belgien wohnhaft war. Sein Arbeitgeber war in den Niederlanden ansässig. In dem streitbefangenen Jahr 2009 arbeitete der Arbeitnehmer überwiegend (93,5%) in den Niederlanden. Zu einer Arbeitsleistung in Belgien war in dem Arbeitsvertrag nichts vorgesehen. Tatsächlich erbrachte der Arbeitnehmer aber unregelmäßig in seinem Wohnsitzstaat Belgien Arbeitsleistung. Die niederländische Finanzverwaltung – maßgebliche Einzugsstelle in den

Niederlanden- vertrat die Ansicht, dass für das ganze Jahr 2009 in den Niederlanden Sozialversicherungsbeiträge zu leisten seien. Der Arbeitnehmer strebte dagegen die Anwendbarkeit des Sozialversicherungsrechts seines Wohnsitzstaats Belgien an. Das niederländische Revisionsgericht (Hoge Raad), das sich mit dem Fall befasste, setzte den Rechtsstreit aus und legte dem Gerichtshof der Europäischen Union dazu einige Fragen vor.

In seiner Entscheidung vom 13 September 2017 (Aktenzeichen: C-570/15) zur Beantwortung dieser Fragen betont der Gerichtshof der Europäischen Union, dass grundsätzlich nur das Sozialversicherungsrecht eines Mitgliedsstaats für einen bestimmten Zeitraum anwendbar sein kann. Weiter hebt der Gerichtshof hervor, dass grundsätzlich das Sozialversicherungsrecht des Mitgliedsstaats Anwendung finden soll, in dem die Arbeit geleistet wird. Die Regelung, dass das Sozialversicherungsrecht im Wohnstaat maßgeblich ist, sei davon eine Ausnahme, die zurückhaltend anzuwenden sei. Der Gerichtshof wiederholt dann, dass es für die Beantwortung der Frage, ob jemand gewöhnlich Arbeit in zwei oder mehr Mitgliedsstaaten leiste, auch auf die schriftlichen Vereinbarungen der Arbeitsvertragsparteien sowie gegebenenfalls das tatsächlich gelebte Arbeitsverhältnis ankomme.

In diesem Fall kam der Gerichtshof zu dem Ergebnis, dass eine Arbeitsleistung im Wohnstaat, die 6,5% der im Streitjahr erbrachten Arbeitsleistung betrage und nicht mit dem Arbeitgeber vereinbart worden sei, keinen wesentlichen Anteil der Arbeitsleistung darstellen könne. Dieses Ergebnis sei auch vor dem Hintergrund notwendig, dass andernfalls das eigentlich anwendbare Sozialversicherungsrecht leicht umgangen werden könne. In dem entschiedenen Fall war mithin das Sozialversicherungsrecht der Niederlande anzuwenden.

Der Begründung des Gerichtshofs kann nicht uneingeschränkt gefolgt werden. Es kann nämlich nicht darauf ankommen, ob die Arbeitsvertragsparteien schriftlich vereinbart haben, dass der Arbeitnehmer regelmäßig seine Arbeit in seinem Wohnstaat leistet. Ein solches Erfordernis lässt sich nicht aus der Verordnung herleiten. Wenig überzeugend ist zudem die Annahme, dass der Arbeitnehmer die Arbeit in Belgien geleistet hätte, ohne dass dies mit dem Arbeitgeber vereinbart worden war. Schließlich bestand ein Teil der Arbeitsleistung in Belgien daraus, dass der Arbeitnehmer dort Kunden des Arbeitgebers besuchte und dies dürfte er kaum ohne Einverständnis des Arbeitgebers gemacht haben. Allerdings dürfte das Ergebnis wohl richtig sein, dass 6,5% der Arbeitsleistung in der Regel kein wesentlicher Anteil der Arbeitsleistung in diesem Zusammenhang ist.

Obwohl sich das Urteil des Gerichtshofs der Europäischen Union auf die Verordnung 1408/71 (EG), die Vorgängerverordnung zur 883/04, bezog, dürften die Grundsätze auch unter der EG-Verordnung 883/04 weiter gelten. Das Sozialversicherungsrecht des Wohnstaats dürfte daher nur ausnahmsweise in Fällen zur Anwendung kommen, in denen eine Arbeitskraft weniger als 25% ihrer Arbeit in ihrem Wohnstaat leistet, ohne dass mit dem Arbeitgeber vereinbart worden ist, dass diese Arbeit regelmäßig in dem Wohnstaat geleistet wird. Fraglich ist aber, ob der von dem Gerichtshof aufgestellte Grundsatz, dass sich die regelmäßige Arbeitsleistung im Wohnstaat in der Regel aus den schriftlichen Vereinbarungen der Parteien ergeben

muss, auch in den Fällen zur Anwendung kommen soll, in denen die Arbeitsleistung im Wohnstaat mindestens 25% beträgt. Das erscheint wenig zielführend. Den Arbeitsvertragsparteien ist jedoch vorsorglich zu empfehlen, den gewöhnlichen Arbeitsort festzulegen. Dieser gehört ohnehin nach Artikel 2 Nachweisgesetz bzw. Artikel 7:655 des niederländischen Bürgerlichen Gesetzbuchs (Burgerlijk Wetboek) zu den wesentlichen Arbeitsbedingungen, die einer Arbeitskraft innerhalb eines Monats nach Beschäftigungsbeginn schriftlich mitzuteilen sind.

DNHK, Ulrike Tudyka

Verwandte Nachrichten

- Erstattungspflicht bei zu viel genommenem Urlaub (16.03.2018)
- Schadenersatzanspruch des Arbeitgebers bei fristwidriger Kündigung der Arbeitskraft (11.01.2018)
- Arbeitsrechtliche Änderungen 2018 (06.12.2017)
- Niederlande heben Renteneintrittsalter zum 1. Januar 2018 an (04.09.2017)
- Betriebsübergang im Insolvenzverfahren (06.07.2017)
- Neuer Mindestlohn in den Niederlanden (09.06.2017)
- Mindestlohn für Auftragnehmer in den Niederlanden (12.04.2017)
- Pensionsregelungen bei Betriebsübergang in den Niederlanden (09.03.2017)

Verwandte Links

- Ansprechpartner und weitere Informationen rund um das Arbeitsrecht finden Sie [hier](#).