

**VERWALTUNGSKOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN FÜR DIE SOZIALE SICHERHEIT DER WANDERARBEITNEHMER****BESCHLUSS Nr. 181****vom 13. Dezember 2000**

**zur Auslegung des Artikels 14 Absatz 1, des Artikels 14a Absatz 1 und des Artikels 14b Absätze 1 und 2 der Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 des Rates hinsichtlich der auf entsandte Arbeitnehmer sowie auf Selbständige, die vorübergehend eine Tätigkeit in einem anderen als dem zuständigen Mitgliedstaat ausüben, anzuwendenden Rechtsvorschriften**

**(Text von Bedeutung für den EWR)**

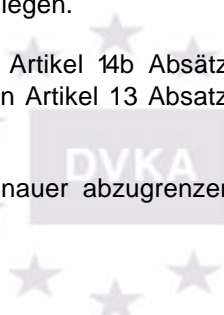
**(2001/891/EG)**

**DIE VERWALTUNGSKOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN FÜR DIE SOZIALE SICHERHEIT DER WANDERARBEITNEHMER**

aufgrund des Artikels 81 Buchstabe a) der Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 des Rates vom 14. Juni 1971 über die Anwendung der Systeme der sozialen Sicherheit auf Arbeitnehmer, Selbständige und deren Familienangehörige, die in der Gemeinschaft zu- und abwandern, nach dem sie alle Verwaltungs- und Auslegungsfragen zu behandeln hat, die sich aus der Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 und späteren Verordnungen ergeben,

in Erwägung nachstehender Gründe:

- (1) Der Beschluss Nr. 162 vom 31. Mai 1996 müsste aktualisiert werden.
- (2) Mit Artikel 14 Absatz 1, Artikel 14a Absatz 1 und Artikel 14b Absätze 1 und 2 der Verordnung (EWG) Nr. 1408/71, die Ausnahmen von der in Artikel 13 Absatz 2 Buchstaben a), b) oder c) dieser Verordnung festgelegten allgemeinen Regel vorsehen, soll insbesondere zweierlei gefördert werden: einerseits der freie Dienstleistungsverkehr für Unternehmen, die davon Gebrauch machen, indem sie Arbeitnehmer in andere Mitgliedstaaten als denjenigen entsenden, in dem sie ihre Betriebsstätte haben; andererseits die Freizügigkeit der Arbeitnehmer in anderen Mitgliedstaaten. Die Bestimmungen zielen somit darauf ab, die Hindernisse, die der Freizügigkeit der Arbeitnehmer im Wege stehen, zu beseitigen und gleichzeitig die gegenseitige wirtschaftliche Verflechtung zu fördern, indem insbesondere für Arbeitnehmer und Unternehmen ein erhöhter Verwaltungsaufwand vermieden wird.
- (3) Diese Vorschriften sollen somit Arbeitnehmern, Arbeitgebern und Trägern der sozialen Sicherheit den sich aus der allgemeinen Regelung des Artikels 13 Absatz 2 Buchstaben a), b) oder c) dieser Verordnung ergebenden Verwaltungsaufwand dann ersparen, wenn es sich um kurze Erwerbstätigkeitszeiten handelt, und zwar in einem anderen als dem Mitgliedstaat, in dem das Unternehmen seinen Sitz oder eine Betriebsstätte hat oder in dem der Selbständige normalerweise seine Tätigkeit ausübt, oder auf einem Schiff, das die Flagge eines anderen Mitgliedstaats führt.
- (4) Der Anwendungsbereich des Artikels 14a Absatz 1 Buchstabe a) ist unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Gerichtshofes genau festzulegen.
- (5) Artikel 14 Absatz 1, Artikel 14a Absatz 1 und Artikel 14b Absätze 1 und 2 der Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 legen Ausnahmen von der in Artikel 13 Absatz 2 Buchstaben a), b) und c) aufgestellten allgemeinen Regel fest.
- (6) Der Geltungsbereich dieser Vorschriften ist genauer abzugrenzen, und hierzu sind mehrere Sonderfälle, die auftreten können, zu erfassen.



Deutsche  
Verbindungsstelle  
Ausland

- (7) Die Anwendung des Artikels 14 Absatz 1 oder des Artikels 14b Absatz 1 dieser Verordnung ist aus Vereinfachungsgründen auch auf den Fall zu erstrecken, dass ein Arbeitnehmer in einem Mitgliedstaat, in dem das Unternehmen seinen Sitz oder eine Betriebsstätte hat, eingestellt wird, um in einen anderen Mitgliedstaat oder auf ein Schiff, das die Flagge eines anderen Mitgliedstaats führt, entsandt zu werden; damit soll der Rechtsprechung des Gerichtshofs Rechnung getragen werden.
- (8) Für die Anwendung des Artikels 14 Absatz 1 oder des Artikels 14b Absatz 1 dieser Verordnung ist erste ausschlaggebende Voraussetzung, dass eine arbeitsrechtliche Bindung zwischen dem Unternehmen und dem von diesem eingestellten Arbeitnehmer vorliegt.
- (9) Der Schutz des Arbeitnehmers und die Rechtssicherheit, die der Arbeitnehmer und der Träger, bei dem er versichert ist, beanspruchen können, machen es notwendig, dass alle Garantien zur Erhaltung der arbeitsrechtlichen Bindung für die Dauer der Entsendung gegeben werden.
- (10) Als zweite ausschlaggebende Voraussetzung für die Anwendung des Artikels 14 Absatz 1 oder des Artikels 14b Absatz 1 dieser Verordnung muss eine Bindung zwischen dem Unternehmen und dem Staat, in dem es eine Betriebsstätte hat, bestehen. Die Möglichkeit der Entsendung muss daher auf die Unternehmen beschränkt werden, die ihre Tätigkeit normalerweise im Gebiet des Mitgliedstaates ausüben, dessen Rechtsvorschriften der entsandte Arbeitnehmer weiterhin unterliegt. Es wird davon ausgegangen, dass dies nur auf die Unternehmen abzielt, die gewöhnlich nennenswerte Tätigkeiten im Mitgliedstaat ihres Sitzes verrichten.
- (11) Übermäßige Verlängerungen des Zeitraums der Entsendung durch wiederholte zeitliche Unterbrechungen sind zu vermeiden.
- (12) Die Garantien im Hinblick auf den Erhalt der arbeitsrechtlichen Bindung sind nicht mehr gegeben, wenn der entsandte Arbeitnehmer einem dritten Unternehmen zur Verfügung gestellt wird.
- (13) Der Verwaltungsaufwand, der durch Artikel 14 Absatz 1 vermieden werden soll, besteht jedenfalls, wenn ein Arbeitnehmer, der von einem in einem Mitgliedstaat niedergelassenen Unternehmen eingestellt wird, um in einen anderen Mitgliedstaat entsandt zu werden, und zuvor den Rechtsvorschriften eines dritten Mitgliedstaats oder eines Drittlandes unterstellt war, und umso mehr wenn er zuvor den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats unterstellt war, in den er entsandt wird; der Zweck des Artikels 14 Absatz 1 würde damit verkannt; das gleiche gilt für Artikel 14b Absatz 1 entsprechend.
- (14) Während der gesamten Entsendung müssen alle Kontrollen insbesondere hinsichtlich Entrichtung der Beiträge und Aufrechterhaltung der arbeitsrechtlichen Bindung erfolgen können, um eine missbräuchliche Nutzung der obengenannten Vorschriften zu vereiteln, und Verwaltungsstellen, Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssen entsprechend informiert werden.
- (15) Insbesondere müssen Arbeitnehmer und Arbeitgeber ordnungsgemäß über die Voraussetzungen für die weitere Unterstellung des entsandten Arbeitnehmers unter die Rechtsvorschriften des Landes, aus dem die Entsendung erfolgt, unterrichtet werden.
- (16) Die Bescheinigung (Vordruck E 101) sollte zwar vorzugsweise im Voraus ausgestellt werden, ist jedoch auch rückwirkend gültig.
- (17) Die Rechtswirkungen dieser Bescheinigung gemäß den Artikeln 11 und 11a der Verordnung (EWG) Nr. 574/72 und die Pflicht der Träger zur Zusammenarbeit untereinander sind zu präzisieren.
- (18) Die Bewertung und die Kontrolle der Situation der Unternehmen und der Arbeitnehmer muss von den Trägern der sozialen Sicherheit vorgenommen werden, ohne dass dies zu einer Beeinträchtigung des freien Dienstleistungsverkehrs oder der Freizügigkeit der Arbeitnehmer führt.
- (19) Der in Artikel 10 EG-Vertrag festgelegte Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit bedeutet für die zuständigen Träger zahlreiche Verpflichtungen bei der Anwendung des Artikels 14 Absatz 1, des Artikels 14a Absatz 1 und des Artikels 14b Absätze 1 und 2; ferner muss die Aufgabe der Verwaltungskommission genau festgelegt werden, um die Anwendung dieses Grundsatzes zu erleichtern.

- (20) Festzulegen ist ferner, weshalb und unter welchen Umständen die Verwaltungskommission aufgefordert werden kann, im Fall abweichender Standpunkte der Träger betreffend die anzuwendenden Rechtsvorschriften eine Vermittlerrolle zu spielen.

Gemäß Artikel 80 Absatz 3 der Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 –

#### BESCHLIESST FOLGENDES:

1. Artikel 14 Absatz 1 und Artikel 14b Absatz 1 der Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 gelten für einen Arbeitnehmer, der aufgrund einer Beschäftigung bei einem Unternehmen den Rechtsvorschriften eines Mitgliedstaats (Entsenderstaat) unterliegt und von diesem Unternehmen zur Ausführung einer Arbeit für dessen Rechnung in einen anderen Mitgliedstaat (Beschäftigungsstaat) entsandt wird.

Es ist davon auszugehen, dass eine Arbeit für Rechnung des Unternehmens des Entsenderstaats ausgenährt wird, wenn feststeht, dass diese Arbeit für dieses Unternehmen ausgeführt wird und dass eine arbeitsrechtliche Bindung zwischen dem Arbeitnehmer und dem Unternehmen, das ihn entsandt hat, fortbesteht.

Zur Feststellung, ob eine solche arbeitsrechtliche Bindung weiter besteht, somit für die Frage, ob der Arbeitnehmer weiterhin dem Unternehmen untersteht, das ihn entsandt hat, ist ein Bündel von Merkmalen zu berücksichtigen, insbesondere die Verantwortung für Anwerbung, Arbeitsvertrag, Entlassung sowie die Entscheidungsgewalt über die Art der Arbeit.

2. Gemäß Artikel 14a Absatz 1 muss ein Erwerbstätiger eine selbständige Tätigkeit im Gebiet des Staates, in dem er niedergelassen ist, ausüben, bevor er eine Tätigkeit im Gebiet des Beschäftigungsstaates ausüben darf. Diese Bedingung setzt voraus, dass der Erwerbstätige seit einer bestimmten Zeit nennenswerte Tätigkeiten im Gebiet des Staates ausübt, in dem er niedergelassen ist, bevor er sich in einen anderen Mitgliedstaat begibt, um dort eine Beschäftigung oder selbständige Tätigkeit, d. h. eine bestimmte Aufgabe, auszuüben, deren Inhalt und Dauer im Voraus festgelegt sind und deren Nachweis durch die Vorlage entsprechender Verträge möglich sein muss.

Außerdem muss der Erwerbstätige in der Zeit, in der er diese Tätigkeit ausübt, im Staat in dem er niedergelassen ist, weiterhin die Bedingungen beachten, die es ihm gestatten, seine Tätigkeit bei seiner Rückkehr wieder aufzunehmen. Deshalb muss er die für die Ausübung seiner Tätigkeit in dem Staat, in dem er niedergelassen ist, erforderliche Infrastruktur gemäß den Rechtsvorschriften dieses Staates aufrechterhalten, z. B. Büroräume unterhalten, Sozialversicherungsbeiträge entrichten, Steuern zahlen, einen Gewerbeausweis und eine Mehrwertsteuernummer nachweisen oder bei der Handelskammer oder in einem Berufsverband eingetragen sein.

3. Im Rahmen der in Nummer 1 dieses Beschlusses vorgesehenen Bestimmungen gelten die obengenannten Artikel 14 Absatz 1 und Artikel 14b Absatz 1 insbesondere unter folgenden Voraussetzungen, weiter:

a) Entsendung von gewöhnlichem Personal

Wenn der vom Unternehmen des Entsenderstaats zu einem Unternehmen eines Beschäftigungsstaats entsandte Arbeitnehmer ebenfalls zu einem oder mehreren anderen Unternehmen dieses Beschäftigungsstaats entsandt wird, allerdings sofern dieser Arbeitnehmer seine Tätigkeit weiterhin für Rechnung des Unternehmens ausübt, das ihn entsandt hat; dies kann insbesondere der Fall sein, wenn der Arbeitnehmer von dem Unternehmen in einen anderen Mitgliedstaat entsandt worden ist, um dort eine Arbeit nacheinander oder gleichzeitig in zwei oder mehr in demselben Mitgliedstaat gelegenen Unternehmen zu verrichten.

## b) Entsendung von Personal, das zu diesem Zweck eingestellt wurde

Wenn der gemäß der Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 den Rechtsvorschriften eines Mitgliedstaats unterliegende Arbeitnehmer in diesem Mitgliedstaat, in dem das Unternehmen seinen Sitz oder seine Betriebsstätte hat, eingestellt wird, um für die Rechnung dieses Unternehmens in einen anderen Mitgliedstaat oder an Bord eines Schiffes entsandt zu werden, das unter der Flagge eines anderen Mitgliedstaats fährt, sofern:

- i) zwischen diesem Unternehmen und dem Arbeitnehmer während dessen Entsendung weiterhin eine arbeitsrechtliche Bindung besteht; und
- ii) dieses Unternehmen seine Geschäftstätigkeit gewöhnlich im ersten Mitgliedstaat ausübt, d. h. sofern das Unternehmen gewöhnlich eine nennenswerte Tätigkeit im Gebiet des ersten Mitgliedstaats verrichtet.

Um erforderlichenfalls oder im Zweifelsfall festzustellen, ob ein Unternehmen gewöhnlich eine nennenswerte Tätigkeit im Gebiet des Mitgliedstaats verrichtet, in dem es eine Betriebsstätte hat, muss der zuständige Träger dieses Staates in einer Gesamtschau sämtliche Tätigkeiten dieses Unternehmens würdigen. Dabei sind u. a. der Ort, an dem das Unternehmen seinen Sitz und seine Verwaltung hat, die Zahl der im Mitgliedstaat seiner Betriebsstätte bzw. in dem anderen Mitgliedstaat in der Verwaltung Beschäftigten, der Ort, an dem die entsandten Arbeitnehmer eingestellt werden, der Ort, an dem der Großteil der Verträge mit den Kunden geschlossen wird, das Recht, dem die Verträge unterliegen, die das Unternehmen mit seinen Arbeitnehmern bzw. mit seinen Kunden schließt, sowie der während eines hinreichend charakteristischen Zeitraums im jeweiligen Mitgliedstaat erzielte Umsatz zu berücksichtigen. Diese Auflistung ist nicht erschöpfend, da die Wahl der Kriterien vom jeweiligen Einzelfall abhängt und auch die tatsächliche Tätigkeit des Unternehmens im Staat der Betriebsstätte zu berücksichtigen ist.

So kann insbesondere ein Unternehmen mit Sitz in einem Mitgliedstaat, das Arbeitnehmer in das Gebiet eines anderen Mitgliedstaats entsendet und im ersten Mitgliedstaat rein interne Verwaltungstätigkeiten ausführt, nicht Artikel 14 Absatz 1 Buchstabe a) der Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 für sich geltend machen.

- c) Eine zeitweise Unterbrechung der Tätigkeiten des Arbeitnehmers bei dem Unternehmen des Beschäftigungsstaats gilt nicht als Unterbrechung der Entsendung im Sinne von Artikel 14 Absatz 1 und Artikel 14b Absatz 1.
4. Die vorgenannten Artikel 14 Absatz 1 oder Artikel 14b Absatz 1 gelten insbesondere dann nicht oder nicht weiterhin:
- a) wenn das Unternehmen, zu dem der Arbeitnehmer entsandt ist, diesen Arbeitnehmer einem anderen Unternehmen des Mitgliedstaats, in dem es gelegen ist, überlässt;
  - b) wenn der in einen Mitgliedstaat entsandte Arbeitnehmer einem Unternehmen überlassen wird, das in einem anderen Mitgliedstaat gelegen ist;
  - c) wenn der Arbeitnehmer in einem Mitgliedstaat angeworben wird, um von einem in einem zweiten Mitgliedstaat gelegenen Unternehmen zu einem Unternehmen eines dritten Mitgliedstaats entsandt zu werden.
5. a) Der zuständige Träger des Mitgliedstaats, dessen Rechtsvorschriften für den Arbeitnehmer auf Grund des obengenannten Artikels 14 Absatz 1 oder des Artikels 14b Absatz 1 maßgebend bleiben, unterrichtet die betreffenden Arbeitgeber und Arbeitnehmer ordnungsgemäß über die Voraussetzungen, unter denen der Arbeitnehmer weiterhin unter seine Rechtsvorschriften fällt. Der Arbeitgeber ist somit davon unterrichtet, dass während der gesamten Zeit der Entsendung im Beschäftigungsstaat Kontrollen durchgeführt werden können, um insbesondere zu überprüfen, ob die Entsendung nicht beendet worden ist. Diese Kontrollen können sich insbesondere auf die Entrichtung der Beiträge und die Aufrechterhaltung der arbeitsrechtlichen Bindung erstrecken.

Der zuständige Träger des Staats der Niederlassung, dessen Rechtsvorschriften für den Selbständigen auf Grund der obengenannten Artikel 14a Absatz 1 und Artikel 14b Absatz 2 maß-

- gebend bleiben, unterrichtet diesen ordnungsgemäß über die Voraussetzungen, unter denen er weiterhin unter seine Rechtsvorschriften fällt. Der Betreffende ist somit davon unterrichtet, dass während der gesamten Zeit der vorübergehenden Tätigkeit im Tätigkeitsstaat Kontrollen durchgeführt werden können, um zu überprüfen, ob die Voraussetzungen für seine Tätigkeit unverändert sind. Diese Kontrollen können sich insbesondere auf die Entrichtung der Beiträge und die Beibehaltung der Infrastruktur erstrecken, die im Staat, in dem er niedergelassen ist, für die Fortführung seiner Tätigkeit erforderlich ist.
- b) Ferner unterrichten der entsandte Arbeitnehmer sowie dessen Arbeitgeber den zuständigen Träger des Entsenderstaats von allen im Laufe der Entsendung eingetretenen Änderungen, insbesondere
- wenn die beantragte Entsendung schließlich nicht erfolgt ist oder wenn die beantragte Verlängerung einer Entsendung schließlich nicht zustande gekommen ist,
  - wenn die Tätigkeit in einem anderen als dem in Nummer 3 Buchstabe c) dieses Beschlusses genannten Fall unterbrochen wird,
  - wenn der entsandte Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber zu einem anderen Unternehmen des Entsenderstaats versetzt worden ist, insbesondere bei Fusion oder Verlegung des Unternehmens.
- c) Der zuständige Träger des Entsenderstaats erteilt dem Träger des Beschäftigungsstaats gegebenenfalls auf dessen Anfrage die unter Buchstabe b) erwähnten Auskünfte.
- d) Die zuständigen Träger des Entsenderstaats und Beschäftigungsstaats wirken bei der Durchführung der obengenannten Kontrollen wie auch dann zusammen, wenn ein Zweifel an der Anwendbarkeit des Artikels 14 Absatz 1 Buchstaben a) und b), des Artikels 14a Absatz 1 und des Artikels 14b Absätze 1 und 2 der Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 besteht.
6. Der Vordruck E 101 ist vorzugsweise vor Beginn des betreffenden Zeitraums auszustellen; er kann jedoch auch während dieses Zeitraums oder sogar nach dessen Ablauf ausgestellt werden und kann dann rückwirkend gelten.
7. Die Pflicht zur Zusammenarbeit, auf die sich Nummer 5 Buchstabe d) dieses Beschlusses bezieht, verpflichtet ferner:
- a) den zuständigen Träger des Entsenderstaats, den Sachverhalt, der für die Anwendung des Artikels 14 Absatz 1, des Artikels 14a Absatz 1 und des Artikels 14b Absätze 1 und 2 der Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 und der Artikel 11 und 11a der Verordnung (EWG) Nr. 574/72 maßgebend ist, ordnungsgemäß zu beurteilen und damit zu gewährleisten, dass die Angaben im Vordruck E 101 ordnungsgemäß und vollständig sind;
  - b) den zuständigen Träger des Beschäftigungsstaats und jedes anderen Mitgliedstaats, sich an die Angaben in diesem Vordruck gebunden zu sehen, solange der Vordruck nicht von dem zuständigen Träger des Entsenderstaats zurückgezogen oder für ungültig erklärt wird;
  - c) den zuständigen Träger des Entsenderstaats, die Richtigkeit dieses Vordrucks zu überprüfen und ihn gegebenenfalls zurückzuziehen, wenn der zuständige Träger des Beschäftigungsstaats Zweifel an der Richtigkeit des Sachverhalts geltend macht, der dem Vordruck zugrunde liegt.
8. Die Träger der sozialen Sicherheit bewerten und kontrollieren die unter Artikel 14 Absatz 1, Artikel 14a Absatz 1 und Artikel 14b Absätze 1 und 2 der Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 fallenden Situationen und gewährleisten gegenüber den betreffenden Unternehmen und Arbeitnehmern, dass dadurch der freie Dienstleistungsverkehr und die Freizügigkeit der Arbeitnehmer nicht beeinträchtigt werden. Vor allem müssen die Kriterien, aufgrund denen insbesondere bewertet wird, ob ein Unternehmen in einem Mitgliedstaat gewöhnlich eine nennenswerte Geschäftstätigkeit ausübt, ob weiterhin eine arbeitsrechtliche Bindung zwischen einem Arbeitnehmer und einem Unternehmen besteht oder ob ein Selbständiger die für die Ausübung seiner Tätigkeit in einem Mitgliedstaat erforderliche Infrastruktur aufrechterhält, objektiv definiert, den Betroffenen bekannt gegeben und in gleichen oder ähnlichen Situationen in allen Fällen und in gleicher Weise angewendet werden.

9. Sofern die zuständigen Träger keine Einigung erzielen, können diese über ihre Regierungsvertreter der Verwaltungskommission einen Vermerk vorlegen, der auf der ersten Sitzung nach dem zwanzigsten Tag nach Einreichen dieses Vermerks geprüft wird, um eine Annäherung der unterschiedlichen Standpunkte über die jeweils anzuwendenden Rechtsvorschriften herbeizuführen.
10. Die Verwaltungskommission fördert die Zusammenarbeit zwischen den zuständigen Behörden der Mitgliedstaaten im Hinblick auf die Anwendung der Bestimmungen des Artikels 14 Absatz 1, des Artikels 14a Absatz 1 und des Artikels 14b Absätze 1 und 2, und sie erleichtert die Bearbeitung und den Austausch von Informationen, Erfahrungen und bewährten Verfahren im Zusammenhang mit der Festlegung und Einstufung der Kriterien zur Bewertung der Situationen von Unternehmen und Arbeitnehmern gleichermaßen sowie im Zusammenhang mit den bestehenden Kontrollmaßnahmen. Deshalb erarbeitet sie nach und nach für Verwaltungen, Unternehmen und Arbeitnehmer einen Leitfaden mit bewährten Verfahren für die Entsendung von Arbeitnehmern bzw. die Ausübung einer vorübergehenden selbständigen Tätigkeit außerhalb des, Staates der Niederlassung.
11. Dieser Beschluss, der den Beschluss Nr. 162 vom 31. Mai 1996 ablöst, tritt am ersten Tag des Monats nach seiner Veröffentlichung im Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften in Kraft.

Der Vorsitzende der Verwaltungskommission

Jean-Claude FILLON

