

7.5. Neue europäische Regeln betreffend die Koordination der Sozialversicherung bei grenzüberschreitender Beschäftigung ab 1. Mai 2010

Bei Arbeiten in einem anderen Land kann es vorkommen, dass ein Arbeitnehmer oder Selbständiger nicht mehr in seinem Wohnsitzstaat sozialversichert ist oder auf der Grundlage interner Regeln der betreffenden Mitgliedsstaaten in beiden Staaten Beiträge zur Sozialversicherung entrichten muss, ohne dass er dadurch zusätzliche Leistungen erhält. Innerhalb der Europäischen Union finden auf Personen, die grenzüberschreitend arbeiten, die europäischen Vorschriften Anwendung. Diese Vorschriften wurden jetzt in die Verordnung 7408/77 aufgenommen.

Koordinierung der Gesetzgebung zur Gewährleistung des freien Verkehrs von Arbeitnehmern und Dienstleistungen

Diese Verordnung legt unter anderem fest, in welchem Land eine Person, die innerhalb der Europäischen Union grenzüberschreitend arbeitet, sozialversichert ist, und wo sie welche Leistungen beanspruchen kann. Das ist wirklich wichtig, weil sich sowohl die Sozialversicherungsbeiträge für Arbeitnehmer und Arbeitgeber als auch die Leistungen innerhalb der EU beträchtlich unterscheiden. Es geht hierbei nur um eine Koordinierung der Gesetze der diversen Mitgliedsstaaten, um den freien Verkehr von Arbeitnehmern und Dienstleistungen zu gewährleisten, und nicht um die Harmonisierung der Sozialversicherungsgesetze der Mitgliedsstaaten.

Diese Verordnung war im Laufe der Zeit sehr komplex geworden und veraltet. Sie berücksichtigte neue Formen der Mobilität, neue Sozialversicherungsrisiken und Sozialversicherungsleistungen nicht oder nur unvollkommen. Außerdem gab es inzwischen wichtige Entscheidungen des Gerichtshofs, die in den bisherigen Texten nicht verarbeitet waren.

Das Europäische Parlament und der Rat der Europäischen Union haben nach jahrelangen Verhandlungen die neue Durchführungsverordnung genehmigt, die für die effektive Umsetzung der Verordnung 883/04 über die soziale Sicherheit notwendig war. Die Verordnung 883/04 ersetzt die bereits lange bestehende Verordnung 1408/71 bereits ab 1. Mai 2004, konnte aber erst umgesetzt werden, als die Durchführungsverordnung genehmigt war, die die Verordnung 574/72 ersetzen sollte. Diese neue europäische Vorschrift tritt am 1. Mai 2010 in Kraft und bringt einige wichtige Veränderungen mit sich.

Entsendung Arbeitnehmer

Nach der aktuellen Verordnung können Arbeitnehmer, die höchstens 12 Monate in einen anderen Mitgliedsstaat entsendet werden, in ihrem Wohnsitzstaat (dem entsendenden Staat) versichert bleiben. Nach der neuen Verordnung gilt ein Zeitraum von höchstens 24 Monaten. Das bedeutet, dass ein Antrag für eine Entsendung von 24 Monaten nicht länger die Einbeziehung der für die Sozialversicherung zuständigen Stellen des Gastlandes erfordert. Die Möglichkeit, auf der Grundlage eines beiderseitigen Einverständnisses zwischen den betreffenden Mitgliedsstaaten weiter dem Sozialversicherungssystem des Wohnsitzstaat unterworfen zu bleiben, wird nicht geändert. Auch die wichtigsten Voraussetzungen für eine Entsendung ändern sich nicht.

Entsendung Selbständiger

Die Bestimmung für eine Entsendung Selbständiger wird strenger. Für Selbständige gilt künftig, dass sie sowohl im Wohnsitzstaat als auch in dem Land, in dem sie arbeiten, dieselben Tätigkeiten ausüben müssen. Wenn eine Person in Land A nicht dieselben Tätigkeiten wie in Land B ausübt, ist nicht mehr Sprache von einer Entsendung. Außerdem ist es wichtig, zu belegen, dass der Selbständige diese Tätigkeiten bereits einige Zeit vor seiner Entsendung im entsendenden Land ausgeübt hat, und dass er während der Entsendung formell den betreffenden Verpflichtungen nachkommt.

Beschäftigung eines Arbeitnehmers bei mehreren Arbeitgebern

Die neue Verordnung bestimmt, dass ein Arbeitnehmer bei Tätigkeiten in verschiedenen Ländern (darunter das Wohnsitzstaat) nur im Wohnsitzstaat versichert ist, sofern die Beschäftigung durch einen Arbeitgeber erfolgt oder durch verschiedene Arbeitgeber mit Sitz in einem einzigen Mitgliedsstaat und sofern Rede von wesentlichen Tätigkeiten ist. Unter wesentlich werden mindestens 25 % des Entgelts oder der Arbeitszeit verstanden. In der alten Verordnung ist das nicht geregelt. Häufig wird hierfür ein Minimum von 1 Tag pro Monat auf regelmäßiger Basis herangezogen. Durch die neue Verordnung muss man beispielsweise in dem Land sozialversichert sein, in dem der Arbeitgeber seinen Firmensitz hat, wenn man nicht belegen kann, dass man im wesentlichen Umfang im Wohnsitzstaat arbeitet. Bei einer gleichzeitigen Beschäftigung durch zwei Arbeitgeber mit Sitz in verschiedenen Mitgliedsstaaten bleibt es jedoch beim Sozialversicherungssystem des Wohnsitzstaat, auch wenn dort keine oder keine wesentlichen Tätigkeiten mehr verrichtet werden.

Gleichzeitige Beschäftigung als Arbeitnehmer und als Selbständiger

Wenn eine Person als Arbeitnehmer und als Selbständiger tätig ist, kann es aufgrund der alten Verordnung dazu kommen, dass sie zwei Sozialversicherungssystemen unterworfen ist (Anlage VII). Nach der neuen Verordnung ist sie immer nur dem Sozialversicherungssystem eines einzigen Mitgliedsstaates unterworfen, nämlich demjenigen, das befugt ist, für die Tätigkeiten als Arbeitnehmer Beiträge zu erheben. Deshalb muss die Person in diesem Staat sowohl für seine Einkünfte aus Angestelltentätigkeit Arbeit als auch aus selbständiger Tätigkeit Sozialversicherungsbeiträge zahlen.

Personen, die für internationale Transportunter- nehmen arbeiten

Hierbei geht es um Straßentransportunternehmen (Waren oder Personen), Bahngesellschaften, Fluggesellschaften und die Binnenschifffahrt. Das zutreffende Sozialversicherungsrecht wird nicht mehr durch den Firmensitz des Unternehmens, den Sitz der Niederlassung oder festen Vertretung, für die eine Person tätig ist oder bei der die Person ihre Arbeit hauptsächlich ausübt bestimmt, sondern durch die Regeln für die gleichzeitige Beschäftigung. So werden Arbeitnehmer, die beispielsweise für ein niederländisches Transportunternehmen arbeiten, aber nicht in den Niederlanden wohnen, automatisch eher in einem anderen EU-Land versichert sein. Umgekehrt müssen ausländische Transportunternehmen mit in den Niederlanden wohnenden Arbeitnehmern eher in den Niederlanden Sozialversicherungsbeiträge bezahlen.

Seeleute

Die Entsendungsbestimmungen für Seeleute fallen weg. Das bedeutet, dass Seeleute in dem Land versichert sind, unter dessen Flagge das Seeschiff fährt. Wenn die Seeleute in dem Land wohnen, in dem auch der Arbeitgeber seinen Sitz hat, ist das Sozialversicherungsgesetz dieses Landes anzuwenden. Zu diesen beiden Regeln, die jetzt bereits bestehen, gibt es im Prinzip keine Ausnahmen mehr.

Elektronischer Datenaustausch

Die neue Verordnung bringt außerdem die Einführung eines neuen Systems für elektronischen Datenaustausch zwischen den Mitgliedsstaaten mit sich. Längerfristig werden die E101-Bescheinigungen auf Papier ersetzt. Es wird nach aller Wahrscheinlichkeit noch zwei Jahre dauern, bevor tatsächlich alle Mitgliedsstaaten diesen elektronischen Austausch von Dokumenten nutzen werden. Bis dahin bleiben beide Systeme nebeneinander bestehen. Ein E101 wird nicht ausgestellt. Die zuständigen Behörden müssen jedoch auf Antrag des Arbeitgebers oder Arbeitnehmers eine Bescheinigung (vermutlich mit dem Formular E101 vergleichbar), ausstellen, aus dem deutlich wird, in welchem Land der Arbeitnehmer sozialversichert ist.

Besondere Änderungen

Manche Änderungen beziehen sich auf die Bestimmungen, die mit besonderen Arten von Sozialversicherungsleistungen zusammenhängen. So wird beispielsweise die Leistung von Arbeitslosengeld im Ausland jetzt für eine Dauer von 6 Monaten ermöglicht anstelle von 3 Monaten unter der Verordnung 1408/71.

Übergangsbestimmungen

Es gibt Übergangsbestimmungen für Arbeitnehmer und Selbständige, die derzeit grenzüberschreitend arbeiten. Sie fallen für einen Zeitraum von höchstens 10 Jahren (im Prinzip also bis 1. Mai 2020) unter die alte Verordnung, solange ihre Situation sich nicht ändert. Sie können aber auch ausdrücklich beantragen, nach der neuen Verordnung behandelt zu werden, wenn das in ihrem Interesse ist. Das kann möglicherweise auch für den Arbeitgeber Konsequenzen haben.

Die aktuelle EU-Verordnung wird weiterhin auf die EWR-Länder (Norwegen, Liechtenstein und Island) und die Schweiz angewendet, bis die neue Verordnung auch von diesen Ländern ratifiziert wird. Das gilt auch für nicht EU-Bürger, die sich rechtmäßig in der EU aufhalten und die grenzüberschreitend tätig sind, wobei die Regeln der aktuellen Verordnung für diesen Personenkreis ab Juni 2003 erweitert werden (nicht durch Dänemark). Obige Änderungen können tiefgreifende Folgen haben. Für niederländische Arbeitnehmer, die nur einen Tag pro Woche in den Niederlanden arbeiten und ihre restliche Arbeitszeit in Belgien verbringen, gilt beispielsweise, dass sie nicht mehr in den Niederlanden sozialversichert bleiben können. Das macht nicht nur bei den Kosten für den Arbeitgeber einen beträchtlichen Unterschied, sondern auch für den Arbeitnehmer selbst ändert sich durch den Wechsel des Sozialversicherungssystems viel.

Worauf müssen Sie als Unternehmer achten?

Das Inkrafttreten der Verordnung 883/2004 kann eine Überprüfung der Sozialversicherungssituation der mobilen Arbeitnehmer erfordern, wodurch es eventuell nötig ist, Expat Policy und Compliance Procedures zu ändern und die Arbeitsverhältnisse anzupassen. Die Einführung der Verordnung 883/2004 kann auch finanzielle Folgen haben. Da das eine oder andere Sozialversicherungssystem unter Kostengesichtspunkten vorteilhafter ist, kann die Einführung der Verordnung auch für eine Reihe von Optimierungsmöglichkeiten sorgen. Andererseits kann sich die Zuständigkeit eines anderen Sozialversicherungssystems auch auf die Leistungen für den Arbeitnehmer und seine Familie auswirken. Auch die Tatsache, dass der Arbeitnehmer und nicht der Arbeitgeber ein Wahlrecht hat, wird genaue Überlegungen und sorgfältiges Management erfordern.

BDO Nr. 4-2009

frank.ruelens@bdo.be
BDO Atrio Rechtsberater

nancy.slegers@bdo.be
BDO Atrio Steuerberater
Mitglied im Competence Center Employment Tax & Legal Services

Quelle:
- Verordnung 883/2004
(Amtsblatt der Europäischen Union, 30.04.2004);
- Durchführungsverordnung 987/2009
(Amtsblatt der Europäischen Union, 30. 10.2009)