II

(Nicht veröffentlichungsbedürftige Rechtsakte)

KOMMISSION

VERWALTUNGSKOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN FÜR DIE SOZIALE SICHERHEIT DER WANDERARBEITNEHMER

BESCHLUSS Nr. 162

vom 31. Mai 1996

zur Auslegung des Artikels 14 Absatz 1 und des Artikels 14b Absatz 1 der Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 des Rates hinsichtlich der auf entsandte Arbeitnehmer anzuwendenden Rechtsvorschriften

(96/554/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 innerhalb 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:

Der Beschluß Nr. 128 vom 17. Oktober 1985 müßte aktualisiert werden.

Artikel 14 Absatz 1 und Artikel 14b Absatz 1 der Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 sehen eine Ausnahme von der allgemeinen Regelung des Artikels 13 Absatz 2 Buchstabe a) oder Absatz 2 Buchstabe c) dieser Verordnung vor, um Arbeitnehmern die Wahrnehmung ihres Rechts auf Freizügigkeit praktisch zu erleichtern.

Diese Vorschriften sollen somit Arbeitnehmern, Arbeitgebern und Trägern der sozialen Sicherheit den sich aus der Anwendung der allgemeinen Regelung des Artikels 13 Absatz 2 Buchstabe a) oder Absatz 2 Buchstabe c) der genannten Verordnung ergebenden Verwaltungsaufwand dann ersparen, wenn es sich um kurze Beschäftigungszeiten in einem anderen als dem Mitgliedstaat, in dem das Unternehmen seinen Sitz oder eine Betriebsstätte hat, oder auf einem Schiff, das die Flagge eines anderen Mitgliedstaats führt, handelt.

Artikel 14 Absatz 1 und Artikel 14b Absatz 1 der Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 sind als Ausnahmebestimmungen eng auszulegen.

Ihr Geltungsbereich ist genauer abzugrenzen, und hierzu sind mehrere Sonderfälle, die auftreten können, zu erfassen.

Obwohl die Ausnahmen von den allgemeinen Regelungen nach Artikel 13 der genannten Verordnung eng auszulegen sind, ist die Anwendung des Artikels 14 Absatz 1 oder des Artikels 14b Absatz 1 der Verordnung 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.

Für die Anwendung des Artikels 14 Absatz 1 oder des Artikels 14b Absatz 1 der genannten Verordnung mit ausschlaggebend ist hierbei das Vorliegen einer arbeitsrechtlichen Bindung zwischen dem Unternehmen und dem von diesem eingestellten Arbeitnehmer.

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; es ist daher erforderlich, die in diesem Fall eröffnete Möglichkeit auf die Unternehmen zu beschränken, die ihre Tätigkeit normalerweise in einem Mitgliedstaat betreiben, dessen Rechtsvorschriften der entsandte Arbeitnehmer unterstellt bleibt.

Übermäßige Verlängerungen des Zeitraums der Entsendung durch wiederholte zeitliche Unterbrechungen sind zu vermeiden.

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.

Der Verwaltungsaufwand, der durch Artikel 14 Absatz 1 Buchstabe a) 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, zumal wenn er zuvor den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats unterstellt war, in den er entsandt wird; der Zweck des Artikels 14 Absatz 1 Buchstabe a) würde damit verkannt; das gleiche gilt für Artikel 14b Absatz 1 entsprechend.

Während der ganzen Entsendung müssen alle Kontrollen insbesondere hinsichtlich Entrichtung der Beiträge und Aufrechterhaltung der arbeitsrechtlichen Bindung erfolgen, um eine mißbräuchliche Verwendung der obengenannten Vorschriften zu vereiteln. Verwaltungsstellen, Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssen entsprechend informiert werden.

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;

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

BESCHLIESST:

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 (Entsendestaat) 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 Entsendestaats ausgeführt 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 und ob das Abhängigkeitsverhältnis des Arbeitnehmers gegenüber dem Unternehmen, das ihn entsandt hat, aufrechterhalten bleibt, ist ein Bündel von Merkmalen zu berücksichtigen, insbesondere die Verantwortung für Anwerbung, Arbeitsvertrag, Entlassung und Bestimmung der Art der Arbeit.

2. Im Rahmen der in Nummer 1 dieses Beschlusses vorgesehenen Bestimmungen gelten die obengenannten Artikel 14 Absatz 1 und 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 die 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 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.

         — im Fall eines Unternehmens, dessen Geschäftstätigkeit darin besteht, anderen Unternehmen vorübergehend Arbeitnehmer zu überlassen, sofern es üblicherweise Personal im Gebiet dieses Staates niedergelassenen Verwendern zur Beschäftigung in diesem Gebiet zur Verfügung stellt, und

         — in den übrigen Fällen, sofern das Unternehmen seine wesentliche Geschäftstätigkeit im Gebiet des ersten Mitgliedstaats ausübt und dort üblicherweise sein Personal beschäftigt.

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.

3. Der vorgenannte Artikel 14 Absatz 1 oder Artikel 14b Absatz 1 gilt 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.

4. a) Der zuständige Träger des Mitgliedstaats, dessen Rechtsvorschriften für die betreffende Person auf Grund des obengenannten Artikels 14 Absatz 1 und Artikels 14b Absatz 1 in den in diesem Beschluß erfaßten Fällen maßgebend bleiben, unterrichtet den betreffenden Arbeitgeber und den betreffenden Arbeitnehmer ordnungsgemäß über die Voraussetzungen, unter denen der entsandte Arbeitnehmer weiterhin unter seine Rechtsvorschriften fällt. Der Arbeitgeber wird somit davon unterrichtet, daß während der ganzen Zeit der Entsendung Kontrollen durchgeführt werden können, um 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.

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 2 Buchstabe c) dieses Beschlusses genannten Fall unterbrochen wird;

— wenn der entsandte Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber zu einem anderen Unternehmen des Entsenderstaates 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 auch dann zusammen, wenn ein Zweifel an der Anwendbarkeit des Artikels 14 Absatz 1 Buchstabe a) oder b) der Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 besteht.

5. Dieser Beschluß, der den Beschluß Nr. 128 vom 17. Oktober 1985 ablöst, tritt am ersten Tag des Monats nach seiner Veröffentlichung im *Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften* in Kraft.

G. MICCIO

Der Vorsitzende der Verwaltungskommission