

# / EuGH: Umfassende Bindungswirkung der A1-Bescheinigung und Ablöseverbot

14.09.2018

Arbeitsrecht

Erfreulicherweise hat der EuGH jüngst (Urteil vom 06.09.2018, Az. C-527/16) erneut die umfassende Bindungswirkung der Entsendebescheinigung (A 1-Bescheinigung) bestätigt – gleich, ob diese rückwirkend ausgestellt wurde, die Behörde des Aufnahmestaates bereits anderweitig entschieden hat oder von der Verwaltungskommission eine gegenteilige Stellungnahme vorliegt. Daneben hat er allerdings das Ablöseverbot bei der Entsendung von Arbeitnehmern in einer Weise präzisiert, die Unternehmen zu besonderer Sorgfalt und zu einem Wechsel bisheriger Praktiken zwingt.

## Worum ging es?

Wie schon so häufig in der Vergangenheit hatte der EuGH Grundsatzfragen aus den Bereichen Entsendung, Scheinselbständigkeit und verdeckter Arbeitnehmerüberlassung zu beantworten, die ihren Ursprung in der fleischverarbeitenden Industrie haben, aber auf alle Bereiche unserer Wirtschaft übertragbar sind.

Vorliegend ging es um die Zerlegung von Rinderhälften bei dem Unternehmen Alpenrind in Österreich durch das ungarische Unternehmen Martin-Meat. Für einen Zwischenzeitraum von ca. zwei Jahren hatte ein anderes ungarisches Unternehmen (Martimpex) die Zerlegung übernommen und hierzu ungarische Arbeitnehmer in Österreich eingesetzt. Der zuständige ungarische Sozialversicherungsträger stellte für die von Martimpex beschäftigten 250 Arbeitnehmer eine entsprechende A 1-Bescheinigung aus – teilweise rückwirkend und teils sogar erst nach einer Entscheidung des österreichischen Sozialversicherungsträgers, dass die Arbeitnehmer in Österreich pflichtversichert seien.

Das österreichische Verwaltungsgericht hob die Entscheidungen des österreichischen Sozialversicherungsträgers zur Pflichtversicherung in Österreich auf. Der österreichische Sozialversicherungsträger erhob dagegen insbesondere den Einwand, dass die Bindungswirkung der A 1-Bescheinigung nicht absolut sei und der ungarische Träger gegen das sog. Ablöseverbot verstoßen habe. In der Folge legte der österreichische Verwaltungsgerichtshof dem EuGH die entscheidungserheblichen Fragen zu den zugrundeliegenden Verordnungen (EG) Nr. 883/2004 und (EG) Nr. 987/2009 zur Vorabentscheidung vor.

## Klarstellungen und Ergänzungen zur Bindungswirkung der A 1-Bescheinigung

In Übereinstimmung mit der bisherigen Rechtsprechung des EuGH zur neuen (A 1) und alten Entsendebescheinigung (E 101) betonte der EuGH daraufhin die umfassende Bindungswirkung der A 1-Bescheinigung sowohl für die Sozialversicherungsträger als auch die nationalen Gerichte.

Entscheidend ist bei jedem grenzüberschreitenden Einsatz eines Arbeitnehmers die Frage des anwendbaren Sozialversicherungssystems. Gemäß den Verordnungen (EG) Nr. 883/2004 und (EG) Nr. 987/2009 kann dabei immer nur ein Sozialversicherungssystem für einen Arbeitnehmer Anwendung finden:

- ▶ Im Grundsatz ist der Arbeitnehmer immer dort sozialversicherungspflichtig, wo er seine Tätigkeit ausübt.
- ▶ Eine entscheidende Ausnahme davon normiert Art. 12 der VO (EG) Nr. 883/2004 für diejenigen Fälle, in denen ein Arbeitnehmer zeitlich begrenzt (auf 24 Monate) in einen anderen Staat entsandt wird, sofern er keinen anderen Arbeitnehmer ablöst (sog. „**Ablöseverbot**“): Der Arbeitnehmer ist in diesem Fall weiterhin in seinem heimischen Beschäftigungsstaat sozialversicherungspflichtig.

Solange eine solche A 1-Bescheinigung von dem zuständigen Träger nicht widerrufen oder für ungültig erklärt wird, bleibt die Bescheinigung verbindlich. Ausgenommen sind lediglich Betrug und Rechtsmissbrauch. Dies gilt - wie der EuGH nun klargestellt hat - sogar dann, wenn wie hier der ungarische Sozialversicherungsträger die A 1-Bescheinigung zum Teil rückwirkend ausstellt, obgleich der österreichische Sozialversicherungsträger bereits anderweitig entschieden hatte. Der EuGH begründet dies unter anderem damit, dass eine vertrauensvolle Zusammenarbeit der Mitgliedstaaten gefährdet sei, wenn der Aufnahmestaat die Bescheinigung angreifen könne. Dies decke sich sowohl mit dem Wortlaut der einschlägigen Vorschriften als auch mit dem Sinn

und Zweck der Verordnung, Arbeitnehmer lediglich einem einzigen Sozialversicherungssystem zu unterwerfen.

Anders als in seiner bisherigen Rechtsprechung ging der EuGH sogar noch einen Schritt weiter und entschied, dass die Bindungswirkung selbst dann aufrecht erhalten bliebe, wenn die Verwaltungskommission im aufnehmenden Staat angerufen wurde und eine gegenläufige Stellungnahme abgab.

Damit bestätigt der EuGH, dass die Vorlage einer einschlägigen A 1-Bescheinigung ein starkes Mittel ist, in Fragen der grenzüberschreitender Personaleinsätze (Entsendung, Scheinselbständigkeit, verdeckte Arbeitnehmerüberlassung) zumindest in sozialversicherungsrechtlicher und strafrechtlicher Hinsicht Rechtssicherheit zu schaffen.

## Wermutstropfen : Neuinterpretation des Ablöseverbotes

Zu guter Letzt äußerte sich der EuGH in dieser Entscheidung – ohne Not – auch noch zum sogenannten Ablöseverbot:

Bislang durften Unternehmen mangels entgegenstehender Entscheidungen das Ablöseverbot des Art. 12 der VO (EG) Nr. 883/2004 so verstehen, dass es einem Unternehmen zwar nicht gestattet ist, einen bei ihm angestellten entsandten Arbeitnehmer durch einen anderen bei ihm angestellten Arbeitnehmer auszutauschen. Indes durfte das aufnehmende Unternehmen Arbeitnehmer eines anderen ausländischen Unternehmens auf den freigewordenen Arbeitsplätzen einsetzen.

Dieser wirtschaftsfreundlichen Auslegung hat der EuGH nun einen Riegel vorgeschoben. Beim Ablöseverbot des Art. 12 der VO (EG) Nr. 883/2004 kommt es laut EuGH nicht darauf an, ob die Arbeitnehmer demselben Unternehmen angehören oder sich der Sitz ihrer Arbeitgeber im selben Mitgliedstaat befindet. Das Ablöseverbot gilt stets dann, wenn ein Arbeitnehmer einen entsandten Arbeitnehmer ablöst.

## Einerseits Sicherheit – andererseits Beschränkung

Zum einen bedeutet die Entscheidung für Unternehmen mehr Sicherheit, sobald eine A 1-Bescheinigung der zuständigen Behörde vorliegt und sogar, wenn diese rückwirkend erteilt wird. Eine Aufhebung ausländischer A 1-Bescheinigungen durch den deutschen Sozialversicherungsträger ist de facto nicht mehr möglich. Auch strafrechtliche Risiken aufgrund des Nichtabführens von Sozialversicherungsbeiträgen (§ 266a Strafgesetzbuch) drohen nun kaum noch.

Zum anderen hat der EuGH allerdings die Möglichkeit für Unternehmen, Fremdpersonal aus dem europäischen Ausland zu rekrutieren, erheblich eingeschränkt:

- ▶ Unternehmen müssen prüfen, ob auf dem einschlägigen Arbeitsplatz bereits zuvor entsandte Arbeitnehmer eingesetzt wurden.
- ▶ Der Entsendezeitraum von 24 Monaten kann nicht mehr durch Absprachen mit wechselnden Auftragnehmern beliebig oft neu gestartet werden.

Unternehmen müssen sich also auf neue Rahmenbedingungen einstellen.

**Haben Sie Fragen? Kontaktieren Sie gerne:** [Daniel Happ](#) oder [Janine Fischer](#)  
**Practice Group:** [Arbeitsrecht](#)

## Contact Person



**Daniel Happ**

Mitglied der Practice Group Arbeitsrecht  
Mitglied der Practice Group Compliance & Interne Ermittlungen  
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht

T +49 69 971477331



**Janine Fischer**

Mitglied der Practice Group Arbeitsrecht  
Mitglied der Practice Group Compliance & Interne Ermittlungen  
Rechtsanwältin

T +49 69 971477332