

# Anzuwendendes Sozialversicherungsrecht bei Tätigkeiten in zwei oder mehr Mitgliedstaaten der EU, des EWR, der Schweiz sowie in Drittstaaten

Januar 2025

Das anzuwendende Recht für Personen, welche in zwei oder mehr Mitgliedstaaten der EU, des EWR oder der Schweiz arbeiten, wird durch die Verordnung (EG) Nr. 883/2004 geregelt. Welchen Einfluss haben jedoch zusätzliche Arbeitstage in Drittstaaten?



Das anzuwendende Sozialversicherungsrecht innerhalb Europas, des EWR und der Schweiz wird durch die Verordnung (EG) Nr. 883/2004 geregelt.

Für eine Person, die gewöhnlich in zwei oder mehr Mitgliedstaaten eine Beschäftigung ausübt, gelten die Sozialversicherungsvorschriften des Wohnmitgliedstaats, wenn sie dort einen wesentlichen Teil der Tätigkeit ausübt. Von einem wesentlichen Teil wird ausgegangen, wenn die Person mindestens 25 Prozent der Gesamtarbeitszeit im Wohnmitgliedstaat ausübt. Sofern im Wohnmitgliedstaat kein wesentlicher Teil der Tätigkeit ausgeübt wird, so finden die Rechtsvorschriften des Mitgliedstaates Anwendung, in dem das Unternehmen oder der Arbeitgeber seinen Sitz hat.

Befinden sich der Wohnsitz der Person und der Sitz des Arbeitgebers in demselben Mitgliedstaat, so sind stets die Rechtsvorschriften dieses Landes anwendbar.

Welche Auswirkungen bringen jedoch Arbeitstage in sogenannten Drittstaaten (außerhalb des Wohnmitgliedstaates und außerhalb des Sitzstaates des Arbeitgebers) mit sich?

[Urteil des Europäischen Gerichtshofs \(EuGH\) zur Streitfrage über das anzuwendende Sozialversicherungsrecht im Hinblick auf Tätigkeiten in Deutschland, der Schweiz sowie Drittstaaten](#)

## Tatbestand

Der Kläger, wohnhaft in Deutschland, war vom 1. Dezember 2015 bis zum 31. Dezember 2020 als Exporttechnologie bei einem Unternehmen mit Sitz in der Schweiz angestellt. Pro Quartal arbeitete er 10,5 Tage in der Schweiz und 10,5 Tage im Homeoffice in Deutschland. Die restlichen Arbeitstage absolvierte er in Drittstaaten, wo er Kunden beriet sowie Schulungen und Seminare durchführte. Seit Beginn seiner Tätigkeit für den schweizerischen Arbeitgeber war der Kläger in der Schweiz krankenversichert. Die entsprechende Sozialversicherungsbehörde stellte mit Bescheid vom 18. August 2016 jedoch fest, dass für besagten Beschäftigungszeitraum gemäß der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit Anwendung fänden.

Wird bei der prozentualen Arbeitszeitberechnung die Aufteilung auf die Länder Deutschland, die Schweiz und Drittstaaten betrachtet, so erfolgten weniger als 25 Prozent der Arbeitszeit in Deutschland (Wohnsitzstaat) und stellten demnach keinen wesentlichen Teil der Beschäftigung in Deutschland dar. Folglich würden die schweizerischen Rechtsvorschriften Anwendung finden. Werden die Arbeitstage in den Drittstaaten jedoch außer Acht gelassen, so ergäbe sich eine Arbeitszeitverteilung in Deutschland und der Schweiz von je 50 Prozent.

Die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit fänden Anwendung.

### Vorlage an den Europäischen Gerichtshof (EuGH)

Der EuGH hat sich noch nicht eindeutig dazu geäußert, ob bei der Feststellung des wesentlichen Teils der Tätigkeit in einem Mitgliedstaat die Arbeitstage in Drittstaaten einzubeziehen sind oder nicht. Unter Auslegung des Art. 13 Abs. 1 VO (EG) Nr. 883/2004 und unter Bezug auf Art. 14 Abs. 8 VO (EG) Nr. 987/2009 war das Landessozialgericht (LSG) der vorläufigen Ansicht, dass es unklar ist, ob bei der Prüfung, ob ein wesentlicher Teil der Arbeit in einem Mitgliedstaat stattfindet, auch Tätigkeiten in Drittstaaten mit einbezogen werden müssen. Deshalb sieht es die Notwendigkeit, die in den gestellten Fragen (siehe nachfolgend) aufgeworfenen Punkte zu klären.

1: „Ist Art. 13 Abs. 1 VO (EG) Nr. 883/2004 in Verbindung mit Art. 14 Abs. 8 VO (EG) Nr. 987/2009 dahin auszulegen, dass bei der Prüfung, ob ein wesentlicher Teil der Tätigkeit in einem Mitgliedstaat ausgeübt wird, alle Tätigkeiten des Arbeitnehmers einschließlich seiner Tätigkeit in Drittstaaten zu berücksichtigen sind?“

2: „Oder ist Art. 13 Abs. 1 VO (EG) Nr. 883/2004 in Verbindung mit Art. 14 Abs. 8 VO (EG) Nr. 987/2009 dahin auszulegen, dass bei der Prüfung, ob ein wesentlicher Teil der Tätigkeit in einem Mitgliedstaat ausgeübt wird, nur die Tätigkeiten des Arbeitnehmers zu berücksichtigen sind, die in Mitgliedstaaten ausgeübt werden?“

Die Vorabentscheidung des EuGH lag zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieses Beitrags noch nicht vor.

*Einige oder alle der hier beschriebenen Leistungen sind möglicherweise für KPMG-Prüfungsmandanten und deren verbundene Unternehmen unzulässig.*

## Fazit

Die meisten Behörden der EU-Mitgliedstaaten (einschließlich Deutschland) berücksichtigen bei der Beurteilung, ob ein wesentlicher Teil der Tätigkeit in einem Mitgliedstaat erbracht wird, etwaige Arbeitstage in Drittstaaten (Länder außerhalb der EU, des EWR und der Schweiz) nicht. Es ist naheliegend, dass der EuGH diese Vorgehensweise bestätigen wird, da die Verordnung (EG) Nr. 883/2004 nur für EU-/EWR-Staaten und die Schweiz gilt.

Bis zur finalen Entscheidung des EuGH empfehlen wir, bei der Berechnung der Arbeitszeitverteilung im Sinne der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 nur die Arbeitstage innerhalb der EU, des EWR und der Schweiz zu berücksichtigen. Arbeitstage in Drittstaaten sollten bei der Antragsstellung der Behörde gegenüber jedoch offengelegt werden. Haben Sie Fragen zur Ermittlung der Arbeitszeitverteilung Ihrer grenzüberschreitend tätigen Mitarbeitenden? Dann sprechen Sie uns gern an, unsere Sozialversicherungsexpertinnen und -experten unterstützen Sie dabei gern.

### Ansprechpartner:



**Matthias Henne**  
Senior Manager, Tax  
KPMG AG WPG

#### Kontakt über:

Redaktion KPMG Global  
Mobility News  
[de-GMS-contact@kpmg.com](mailto:de-GMS-contact@kpmg.com)

### Global Mobility Services Newsletter abonnieren:

Bleiben Sie auf dem Laufenden – [Hier](#) können Sie die KPMG Global Mobility News abonnieren

Weitere Global Mobility News finden Sie auf unserer Übersichtsseite im Internet.



**German Tax Facts App**  
Wichtige Themen, News und Events  
rund um Steuern



[www.kpmg.de](http://www.kpmg.de)

[www.kpmg.de/socialmedia](http://www.kpmg.de/socialmedia)



Die enthaltenen Informationen sind allgemeiner Natur und nicht auf die spezielle Situation einer Einzelperson oder einer juristischen Person ausgerichtet. Obwohl wir uns bemühen, zuverlässige und aktuelle Informationen zu liefern, können wir nicht garantieren, dass diese Informationen so zutreffend sind wie zum Zeitpunkt ihres Eingangs oder dass sie auch in Zukunft so zutreffend sein werden. Niemand sollte aufgrund dieser Informationen handeln ohne geeigneten fachlichen Rat und ohne gründliche Analyse der betreffenden Situation.

© 2025 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, eine Aktiengesellschaft nach deutschem Recht und ein Mitglied der globalen KPMG-Organisation unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Limited, einer Private English Company Limited by Guarantee, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten. Der Name KPMG und das Logo sind Marken, die die unabhängigen Mitgliedsfirmen der globalen KPMG-Organisation unter Lizenz verwenden.