

05 | EuGH-Urteil zur 25-Prozent-Grenze bei Multi-State Workers

Oktober 2025

Der Europäische Gerichtshof hat klargestellt, dass sogenannte Multi-State Workers mindestens 25 Prozent ihrer Arbeitszeit oder ihres Entgelts im Wohnmitgliedstaat leisten müssen, damit dessen soziale Sicherheitsvorschriften gelten und bringt somit Klarheit für Arbeitnehmer:innen, die in mehreren Mitgliedstaaten regelmäßig tätig sind. Im Mittelpunkt steht die Frage, welche Kriterien für die Berechnung der 25-Prozent-Grenze entscheidend sind und welche Faktoren unberücksichtigt bleiben müssen.

Am 4. September 2025 wurde ein Urteil durch den Europäischen Gerichtshof (EuGH) gefällt (Rechtsache C-203/24, Hakamp). Dieses Urteil betrifft die soziale Sicherheit von so genannten Multi-State Workers (das heißt Personen, die regelmäßig wiederkehrend in zwei oder mehr Mitgliedstaaten ihre Tätigkeit ausüben).

Hintergrund des Urteils:

Der Arbeitnehmer wohnte im Jahr 2016 in den Niederlanden und war als Schiffer auf einem Binnenschiff tätig. Das Schiff war in den Niederlanden eingetragen, und der Arbeitnehmer übte seine Tätigkeiten in Belgien, Deutschland und den Niederlanden aus. Im fraglichen Zeitraum war er im Personalregister eines in Liechtenstein ansässigen Arbeitgebers verzeichnet.

Die niederländische Sozialversicherungsanstalt (SVB) entschied, dass die niederländischen Rechtsvorschriften auf den Arbeitnehmer anzuwenden

sein, da er einen wesentlichen Teil seiner Beschäftigung in den Niederlanden ausgeübt habe. Die Behörde begründete ihre Entscheidung damit, dass der Wohnort des Arbeitnehmers in den Niederlanden lag, das Schiff dort registriert war und sowohl der Eigentümer als auch der Betreiber des Schiffes ihren Sitz in den Niederlanden hatten.

Der Arbeitnehmer legte gegen diese Entscheidung Rechtsmittel ein und argumentierte, dass seine Arbeitszeit in den Niederlanden nur 18,5 Prozent seiner Gesamtarbeitszeit betrug, und dass irrelevante Umstände zu seiner wesentlichen Tätigkeit berücksichtigt wurden. Der Streit führte zur Vorlage mehrerer Fragen an den Gerichtshof, um die relevanten Kriterien einschließlich des Beurteilungszeitraums zu klären, die für die Anwendung der einschlägigen Artikel (Art. 13 der Verordnung (EG) 883/2004 sowie Artikel 14 Abs. 8 der Verordnung (EG) 987/2009) entscheidend sind.



Kernpunkte des Urteils:

- Der Gerichtshof stellte klar, dass gemäß Art. 14 Abs. 8 der VO (EG) 987/2009 ein Arbeitnehmer mindestens 25 Prozent seiner Arbeitszeit und/oder seines Arbeitsentgelts im Wohnmitgliedstaat leisten muss, damit die dortigen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit angewendet werden können. Es wurde betont, dass bei der Beurteilung keine anderen Umstände oder Kriterien berücksichtigt werden dürfen, die über die genannten hinausgehen.
- Für die Festlegung der anzuwendenden Rechtsvorschriften ist die für die folgenden zwölf Kalendermonate angenommene Situation zu berücksichtigen. Beginn dieser Berücksichtigung erfolgt ab Aufnahme der Tätigkeit des Arbeitnehmers in zwei oder mehr Mitgliedstaaten.

Empfehlung für die Praxis:

Die Arbeitnehmenden müssen ihre Arbeitszeit und (bei mehr als einem Arbeitgeber) ihr Arbeitsentgelt sowohl im Wohnsitzstaat als auch in den anderen Staaten, in denen sie tätig sind, genau prüfen. So können sie feststellen, ob sie im Wohnmitgliedstaat die 25-Prozent-Grenze überschreiten oder darunter liegen. Es ist vorteilhaft, wenn eine präzise Aufzeichnung über die Verteilung der Arbeitszeit und/oder des Arbeitsentgelts existiert.

Für weitere Fragen oder praktische Unterstützung stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

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

Fazit

Dieses Urteil bringt auf internationaler Ebene Klarheit für Arbeitnehmende, die in mehreren Mitgliedstaaten regelmäßig wiederkehrend tätig sind. Der EuGH betont die Bedeutung einer einheitlichen Anwendung der Rechtsvorschriften und unterstützt die Freizügigkeit innerhalb der Mitgliedstaaten. Allerdings ist diese rechtliche Bewertung der 25-Prozent-Grenze – insbesondere aus deutscher Sicht – bereits gängige Praxis und bestätigt diese.

Kontakt

KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



Matthias Henne

Senior Manager, Tax,
Global Mobility Services

Sie erreichen uns über:

Redaktion KPMG Global
Mobility News

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

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.