

06 | Drittlands-Arbeitstage im Fokus: EuGH-Urteil vom 11.12.2025 zur Bestimmung des anwendbaren Sozialversicherungsrechts

Januar 2026

Das EuGH-Urteil vom 11. Dezember 2025 in der Rechtssache C-743/23 bringt Klarheit: Auch Arbeitstage in Drittländern sind bei der Bestimmung des anwendbaren Sozialversicherungsrechts nach Art. 13 Abs. 1 VO (EG) 883/2004 zu berücksichtigen. Was dies für international operierende Unternehmen und ihre Mitarbeitenden bedeutet, erfahren Sie in diesem Beitrag.



Neue Weichenstellung für multinational Beschäftigte

Mit Urteil vom 11. Dezember 2025 (Rechtssache C-743/23, Moguntia Food Group) hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) über eine seit langer Zeit kontrovers diskutierte Frage zur Auslegung der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 entschieden. Bei der Feststellung des anwendbaren Sozialversicherungsrechts für multinational Beschäftigte sind auch die in Drittländern (außerhalb der EU, des EWR und der Schweiz) geleisteten Arbeitstage zu berücksichtigen. Diese Entscheidung bringt für international operierende Unternehmen wichtige Klarstellungen, neue Herausforderungen und Gestaltungsoptionen.

Rechtsgrundlagen und Hintergrund

Nach EU-Recht unterliegen Personen, die gewöhnlich in zwei oder mehr Mitgliedstaaten eine Beschäftigung ausüben (sogenannte Multi-State Workers), insgesamt den Rechtsvorschriften des Wohnmitgliedstaats. Voraussetzung dafür ist, dass dort ein wesentlicher Teil der Arbeitsleistung erbracht wird (gem. Art. 13 Abs. 1 der VO -EG- 883/2004). Um festzustellen, ob ein wesentlicher Teil der Erwerbstätigkeit im Wohnstaat ausgeübt wird, sind die Arbeitszeit und/oder das Arbeitsentgelt als Orientierungskriterien heranzuziehen.

Wird dabei im Rahmen einer Gesamtbewertung ein Anteil von weniger als 25 Prozent erreicht, so ist dies ein Anzeichen dafür, dass ein wesentlicher Teil der Tätigkeit nicht in dem entsprechenden Mitgliedstaat ausgeübt wird (gem. Art. 14 Abs. 8 VO -EG- 987/2009). In diesem Fall unterliegt die Person, sofern sie ausschließlich bei einem Arbeitgeber beschäftigt ist, den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats, in dem der Arbeitgeber seinen Sitz hat.

Fraglich war aber das Vorgehen, wenn die betreffende Person auch außerhalb des gebietlichen Geltungsbereichs der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 regelmäßig wiederkehrend ihre Beschäftigung ausübt. Sind diese Arbeitstage in Drittstaaten bei der Ermittlung des Anteils im Wohnstaat zu berücksichtigen? Die auf deutscher Seite zuständige Stelle, der GKV-Spitzenverband/Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland (DVKA), war bisher der Ansicht, dass nur die Tätigkeiten in den Mitgliedstaaten einzubeziehen sind.

Das Landessozialgericht (LSG) Saarland hatte sich jüngst mit dieser Fragestellung befasst (L 2 KR 14/23) und in diesem Zusammenhang ein Vorabentscheidungsersuchen an den EuGH gerichtet (gem. Art. 267 AEUV).



Im strittigen Fall war der in Deutschland wohnhafte Kläger bei einem in der Schweiz ansässigen Unternehmen beschäftigt. Er übte seine Beschäftigung in einem Umfang von jeweils 10,5 Tagen pro Quartal in Deutschland und in der Schweiz aus, die übrigen Arbeitstage entfielen auf Drittländer. Der GKV-Spitzenverband/DVKA als zuständige Stelle legte fest, dass die Tätigkeit zu 50 Prozent im Wohnsitzstaat Deutschland ausgeübt wird. Damit seien die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit anwendbar. Bei der Bestimmung des wesentlichen Anteils der Tätigkeit hatte der GKV-Spitzenverband/DVKA nur die Arbeitstage in Deutschland und in der Schweiz berücksichtigt, nicht jedoch die Tätigkeit in den Drittländern. Der betroffene Arbeitnehmer war mit dieser Entscheidung nicht einverstanden. Er erhob Klage, da auch die Tätigkeit in Drittländern zu berücksichtigen sei und dadurch lediglich 16 Prozent der Gesamtarbeitszeit und somit kein wesentlicher Teil der Beschäftigung in Deutschland als Wohnmitgliedstaat ausgeübt werde.

Um eine einheitliche Auslegung und Anwendung des EU-Rechts sicherzustellen, richtete das Landessozialgericht (LSG) Saarland ein Vorabentscheidungsersuchen an den EuGH zur Klärung dieser Fragestellung. Dazu hat sich der EuGH nun mit Urteil vom 11. Dezember 2025 (Rechtssache C-743/23) geäußert.

EuGH-Urteil vom 11. Dezember 2025: Neue Anforderungen an die Definition des „wesentlichen Teils“

Der EuGH ist der Empfehlung des Generalanwalts gefolgt und stellt im Urteil klar, dass für die Feststellung des wesentlichen Teils der Tätigkeit im Wohnsitzstaat sämtliche Arbeitsleistungen zu berücksichtigen sind – unabhängig davon, ob sie in einem Mitgliedstaat oder einem Drittland erbracht werden.

Der EuGH begründet seine Sichtweise im Wesentlichen mit dem Wortlaut der Koordinationsregelungen. Aus dem Verordnungstext ergebe sich nicht, dass ausschließlich in den Mitgliedstaaten ausgeübte Tätigkeiten zu berücksichtigen seien. Daraus müsse gefolgert werden, dass eine gebietsneutrale Betrachtung aller Tätigkeiten geboten ist. Der EuGH hat zudem betont, dass die alleinige Berücksichtigung der in Mitgliedstaaten ausgeübten Tätigkeiten zu einer realitätsfremden und damit nicht sachgerechten Rechtsfiktion führen würde.

Praktische Auswirkungen für Unternehmen

Das Urteil des EuGH stellt die bisherige Verwaltungspraxis in vielen Mitgliedstaaten – darunter neben Deutschland zum Beispiel auch Belgien und Frankreich – grundlegend infrage.

Bei der Feststellung des Mitgliedstaats, dessen Rechtsvorschriften anwendbar sind, ist die voraussichtliche Sachlage in den folgenden zwölf Kalendermonaten zu berücksichtigen (gem. Art. 14 Abs. 10 VO -EG- 987/2009).

Gleichzeitig muss vom Arbeitgeber überwacht werden, ob es zu einer Abweichung zwischen der geschätzten und tatsächlichen Arbeitszeitverteilung kommt. Für Unternehmen bedeutet dies, dass sie künftig alle Arbeitstage – auch die in Drittländern – systematisch zu erfassen und in die Verhältnisrechnung einzubeziehen haben. Der administrative Aufwand zur Erfüllung der Compliance-Anforderungen wird zunehmen, da eine lückenlose Dokumentation aller Arbeitstage, zum Beispiel durch das Führen eines Reisekalenders, erforderlich wird.

Das vorgenannte Urteil des EuGH steht der bisher vertretenen Auffassung des GKV-Spitzenverbandes/DVKA entgegen. Es ist davon auszugehen, dass er sich nach vorheriger Abstimmung mit den anderen Mitgliedstaaten per Rundschreiben zur Umsetzung des Urteils äußern wird. Noch offen ist beispielsweise seine Anwendbarkeit auf Bestandsfälle. Dies betrifft multinational Beschäftigte, bei denen das Urteil einen womöglich ungewollten Wechsel der Versicherungszugehörigkeit nach sich ziehen könnte. Um diesen Systemwechsel zu vermeiden, wäre beispielsweise eine Übergangsregelung mit einer Frist vorstellbar, innerhalb derer zugunsten eines Bestandsschutzes optiert werden kann. Damit wäre eine Weiterversicherung im Wohnmitgliedstaat so lange möglich, wie sich der vorherrschende Sachverhalt nicht ändert.

Fazit

Das EuGH-Urteil vom 11. Dezember 2025 bringt Rechtssicherheit. Arbeitstage in Drittstaaten sind bei der Bestimmung des anwendbaren Sozialversicherungsrechts multinational Beschäftigter zu berücksichtigen. Unternehmen müssen umgehend ihre Dokumentations- und Meldepflichten anpassen, um den neuen Anforderungen gerecht zu werden. Wie mit Bestandsfällen umzugehen sein wird, bleibt abzuwarten.

Für multinational Beschäftigte mit einem Arbeitgeber, der seinen Sitz in einem anderen Mitgliedstaat als dem Wohnstaat hat, gilt künftig die folgende Faustregel: Je häufiger die Beschäftigung in Drittstaaten ausgeübt wird, desto größer wird die Wahrscheinlichkeit, dass die Person im Sitzstaat ihres Arbeitgebers zu versichern ist. Dadurch vergrößert sich auch der Gestaltungsspielraum für Arbeitgeber und Mitarbeitende. Durch eine Erhöhung der Anzahl der Arbeitstage in Drittstaaten kann eine soziale Absicherung im Sitzstaat des Arbeitgebers ermöglicht werden, ohne dass der Tätigkeitsanteil im Wohnsitzstaat verringert werden muss.

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.

© 2026 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.

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