

# Neues Gerichtsurteil über die soziale Sicherheit von Lkw-Fahrern

Lkw-Fahrer im internationalen Güterkraftverkehr unterliegen grundsätzlich dort den Rechtsvorschriften zur sozialen Sicherheit, wo der Arbeitgeber seinen Sitz/Tätigkeitsort hat. Der tatsächliche Arbeitgeber ist jedoch nicht zwangsläufig das Unternehmen, das einen Arbeitsvertrag mit dem jeweiligen Lkw-Fahrer eingegangen ist – das hat der EUGH in einem Urteil vom 16. Juli 2020 bestimmt.



## Die Bedeutung der Regulierung der Sozialleistungen durch den EUGH

Die Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des Europa Parlamentes und Rates über die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit setzt die Richtlinien dafür fest, welche Rechtsordnung für die Personen Anwendung findet, die in der EU den Gebrauch von der Freizügigkeit machen. Der Gedanke hinter dieser Verordnung ist es, dass diese Personen nur von einer Rechtsordnung zur sozialen Sicherheit umfasst sein sollen - unabhängig davon, ob man Bezug zu mehreren Mitgliedsstaaten hat. Die Beantwortung dieser Frage ist besonders für Lkw-Fahrer im internationalen Güterkraftverkehr interessant, die nicht nur dort wo sie ihren Wohnsitz haben fahren, sondern auch in viele andere Mitgliedsstaaten.

## Der konkrete Fall

Das Urteil vom 16. Juli 2020 des EUGH beruhte auf der Vorlage durch ein niederländisches Gericht, in einem Rechtsstreit zwischen einem Unternehmen mit Sitz auf Zypern, der AFMB Ltd., und der niederländischen Sozialversicherungsanstalt, SVB. Die Behörde in den Niederlanden bestand darauf, dass eine Reihe von Lkw-Fahrern, die ausweislich ihrer Arbeitsverträge bei der AFMB Ltd. angestellt waren, trotzdem von den niederländischen Sozialversicherungsvorschriften umfasst seien.

Die AFMB Ltd. hat mit mehreren niederländischen Transportunternehmen Flottenmanagementverträge über die Verwaltung der schweren Fahrzeuge vereinbart. Der AFMB Ltd. wurde für die Verwaltung eine Provision bezahlt, die Transporte wurden jedoch auf Rechnung und im Risiko der Transportunternehmen ausgeführt. Die Frage in dem Fall war, ob die Lkw-Fahrer, die formal gesehen bei der AFMB Ltd. angestellt gewesen sind, trotzdem als Personal der niederländischen Transportunternehmen angesehen werden müssen, und ob in diesem Zusammenhang diese daher als der tatsächliche Arbeitgeber der Lkw-Fahrer angesehen werden müssen nach Art. 13 Abs. 1 lit. b) der Verordnung Nr. 883/2004 (sowie nach Art. 14, Nr. 2, lit. a) der vorherigen Verordnung (EWG) Nr. 1408/71.)

Art. 13 Abs. 1, lit. b) bestimmt, dass Personen, die in zwei oder mehr Mitgliedsstaaten beschäftigt sind und nicht überwiegend in dem Mitgliedsstaat beschäftigt sind, in dem sie ihren Wohnsitz haben, dort den Vorschriften unterworfen sind, wo der Arbeitgeber seinen Sitz/Tätigkeitsort hat.

Das Gericht hat in Übereinstimmung mit der früheren Rechtsprechungspraxis des EUGH befunden, dass das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Personal so, wie in den oben genannten Verordnungen zu verstehen ist, als Unterordnungsverhältnis. Der EUGH hat zwischenzeitlich angegeben, dass das arbeitsvertragliche Verhältnis zwischen der AFMB Ltd. und den Lkw-Fahrern nicht ausreichend sei, um das erforderliche Unterordnungsverhältnis zu erreichen.

Nach dem EUGH muss das entscheidende Element in der Beantwortung der Frage sein, wie die objektiven Umstände der Arbeitsverhältnisse der Lkw-Fahrer sind, basierend auf dem tatsächlichen Verhältnis und der tatsächlichen Zugehörigkeit der Lkw-Fahrer zu der AFMB Ltd. und den niederländischen Transportunternehmen. In diesem Zusammenhang hat der EUGH angegeben - im Einklang mit den niederländischen Behörden - dass die Antworten auf die Fragen welches Unternehmen über das Weisungsrecht hinaus die tatsächlichen Lohnkosten trägt und welches Unternehmen tatsächlich auch das Recht zum Entlassen der Arbeitnehmer hat, die relevanten Entscheidungskriterien sind.

In diesem Rechtsstreit hat sich herausgestellt, dass die Lkw-Fahrer den niederländischen Transportunternehmen zur vollen Verfügung standen. Darüber hinaus wurden die Lkw-Fahrer vor ihrer Einstellung von den niederländischen Transportunternehmen ausgewählt und diese konnten außerdem darüber entscheiden, ob die AFMB Ltd. bestimmte Lkw-Fahrer entlassen soll. Schließlich wurden die Lohnkosten der Lkw-Fahrer tatsächlich von den niederländischen Transportunternehmen in Form von Provisionen an die AFMB Ltd. gezahlt und die Lkw-Fahrer haben daraus nur formell gesehen ihren Lohn erhalten. Der EUGH hat angedeutet, dass diese Elemente wohl dazu führen müssen, dass die Lkw-Fahrer von den niederländischen Vorschriften über die Sozialversicherung umfasst sind. Die Entscheidung muss jedoch nach der Vorlage zur Vorabentscheidung letztlich das nationale Gericht in dem konkreten Rechtsstreit und anhand der Bewertungskriterien, die der EUGH festgelegt hat, treffen.

## **Die Anmerkung der NJORD Law Firm**

Das neue EUGH-Urteil präzisiert, dass die objektive Betrachtung entscheidend dafür ist, wer bei Lkw-Fahrern im internationalen Güterkraftverkehr, die einen Bezug zu mehr als einem Land haben, der tatsächliche Arbeitgeber ist - unabhängig davon, ob die objektive Situation mit den Arbeitsverträgen übereinstimmt.

Das Urteil behandelt alleine die Frage, wer bei der Bestimmung der anzuwendenden Vorschriften, in Bezug auf die Sozialversicherung, als Arbeitgeber gilt, im Hinblick auf die Verordnung Nr. 883/2004 (und die frühere Verordnung Nr. 1408/71). Das Urteil stimmt unterdessen mit einer Tendenz beim EUGH überein, die in Verbindung mit ähnlichen Problemstellungen entstanden ist. Unter anderem im Hinblick auf die Frage nach dem Gerichtsstand und der Rechtswahl. Der EUGH scheint dabei immer größeren Wert darauf zu legen, dass es entscheidend ist wer tatsächlich die zentralen Elemente des Weisungsrechts des Arbeitgebers wahrnimmt, wenn es um Lkw-Fahrer im internationalen Güterkraftverkehr geht, die im Hinblick auf ihren Arbeitsvertrag eine Zugehörigkeit zu mehr als einem Mitgliedsstaat haben. Die klare Botschaft des Urteils ist, dass die formellen Arbeitsverträge und deren Bestimmungen über Tätigkeitsort und Tätigkeitsbedingungen auch die tatsächliche objektive Arbeitssituation widerspiegeln muss.



**ULLA FABRICIUS**  
ADVOKAT, PARTNER

(+45) 77 40 10 12  
UF@NJORDLAW.COM