

# Checkliste der benötigten Angaben zur Beurteilung der sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit in Deutschland/Niederlande

Name des Beschäftigten	
Wohnsitz in Staat	
Tätigkeit (Std. je Woche) in Deutschland in Std.	
Gesamteinkommen in Deutschland in %	
Tätigkeit (Std. je Woche) in Niederlande in Std.	
Gesamteinkommen in Niederlande in %	

## Arbeiten in Deutschland und in Niederlande

Für die Feststellung der anwendbaren Rechtsvorschriften ist jeweils der Mitgliedstaat zuständig, in dem der Arbeitnehmer seinen Lebensmittelpunkt hat (Wohnstaat).

### 1. Arbeiten ausschließlich im Wohnstaat – Sozialversicherung und Steuern

**1.1 Wenn der Arbeitnehmer in Niederlande wohnt** und ausschließlich dort seiner Tätigkeit nachgeht, unterliegt das dort erzielte Arbeitseinkommen den niederländischen Rechtsvorschriften. Das Arbeitseinkommen ist in den Niederlanden sozialversicherungs- und steuerpflichtig. Dies ist unabhängig vom Sitz des Arbeitgebers.

**1.2 Wenn der Arbeitnehmer in Deutschland wohnt** und ausschließlich dort seiner Tätigkeit nachgeht, unterliegt das dort erzielte Arbeitseinkommen den deutschen Rechtsvorschriften. Das Arbeitseinkommen ist in Deutschland sozialversicherungs- und steuerpflichtig. Dies ist unabhängig vom Sitz des Arbeitgebers.

### 2. Arbeiten im Wohnstaat und (mobiles) Arbeiten im anderen Staat - Sozialversicherung

**2.1 Wenn der Arbeitnehmer in Niederlande wohnt** und dort mit mindestens 25 % der Arbeitszeit tätig ist (auch durch mobiles Arbeiten) bzw. 25 % seines Arbeitseinkommens erwirtschaftet, unterliegt das gesamte Arbeitseinkommen aus abhängiger Tätigkeit den niederländischen Rechtsvorschriften. Das Arbeitseinkommen ist in den Niederlanden sozialversicherungspflichtig. In diesem Fall hat der **Arbeitnehmer sich** an den zuständigen Sozialversicherungsträger seines Wohnstaats zu wenden. Dieser (Sociale Verzekeringsbank) wird, auf gemeinsamen Antrag durch den Arbeitnehmer und den Arbeitgeber (Universität Oldenburg – Personalabrechnung), die Festlegung der anzuwendenden Rechtsvorschriften vornehmen.

Die Sociale Verzekeringsbank veranlasst, dass für den Arbeitnehmer eine A1-Bescheinigung ausgestellt wird.

Wenn diese feststellt, dass für den Arbeitnehmer die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit gelten, informiert diese die Deutsche Rentenversicherung Bund. Von dort wird die Ausstellung der A1-Bescheinigung auf deutscher Seite in die Wege geleitet.

**2.2 Wenn der Arbeitnehmer in Deutschland wohnt** und dort mit mindestens 25 % der Arbeitszeit tätig ist (auch durch mobiles Arbeiten) bzw. 25 % seines Arbeitseinkommens erwirtschaftet, unterliegt das gesamte Arbeitseinkommen aus abhängiger Tätigkeit den deutschen Rechtsvorschriften. Das Arbeitseinkommen ist in Deutschland sozialversicherungspflichtig.

In diesem Fall wendet sich die Universität Oldenburg – Personalabrechnung an den zuständigen Sozialversicherungsträger des Wohnstaats. Dieser (Sozialversicherungsträger) wird, auf Antrag durch den Arbeitgeber (Universität Oldenburg – Personalabrechnung), die Festlegung der anzuwendenden Rechtsvorschriften vornehmen und für den Arbeitnehmer die Ausstellung einer A1-Bescheinigung.

Wenn der deutsche Sozialversicherungsträger feststellt, dass für den Arbeitnehmer die niederländischen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit gelten, informiert der deutsche Träger der Sozialversicherung die Sociale Verzekeringsbank. Von dort wird die Ausstellung der A1-Bescheinigung auf niederländischer Seite in die Wege geleitet.

Im Rahmen einer Entsendung, auch bei mobilem Arbeiten, bleibt es bei der Anwendung von deutschen Rechtsvorschriften.

*Die Erteilung einer jeweiligen A1-Bescheinigung durch den jeweiligen Träger der Sozialversicherung kann durchaus bis zu sechs Monate in Anspruch nehmen. Die ausgestellte Bescheinigung wird dem Arbeitnehmer postalisch zugestellt. Diese Bescheinigung ist anschließend der Personalabrechnung zu übermitteln.*

### **Arbeiten im Wohnstaat und (mobiles) Arbeiten im anderen Staat - Steuern**

Es ist entscheidend, wo die Tätigkeit erfolgt. Das Besteuerungsrecht richtet sich **grundsätzlich nach dem Territorialprinzip**. Steuern aus nichtselbstständiger Arbeit stehen nach den geltenden Doppelbesteuerungsabkommen regelmäßig dem Tätigkeitsstaat zu.

Im OECD-Musterabkommen, das für viele Doppelbesteuerungsabkommen als Grundlage dient, ist eine Ausnahme hiervon geregelt (Art. 15 Abs. 2): Danach steht dem Ansässigkeitsstaat das ausschließliche Besteuerungsrecht zu, wenn

- der Arbeitnehmer sich nicht länger als 183 Tage im Tätigkeitsstaat aufhält,
- der Arbeitgeber, der die Vergütungen zahlt, nicht im Tätigkeitsstaat ansässig ist
- und der Arbeitslohn nicht von einer Betriebsstätte des Arbeitgebers im Tätigkeitsstaat wirtschaftlich getragen wird.

Eine Bescheinigung auf Anwendung des Doppelbesteuerungsabkommens kann beim Betriebsstättenfinanzamt (Finanzamt Oldenburg) vom Arbeitnehmer bzw. Arbeitgeber auf Veranlassung des Arbeitnehmers beantragt werden.

Persönliche Informationen erhalten Sie beim  
Grenzinfopunkt Ems-Dollart-Region  
Bad Neuschanz  
Tel. +31 (0)597 – 521 818

### **Hinweise**

#### **SV-Beiträge**

VO(EG)987/09

#### Artikel 21

Pflichten des Arbeitgebers (Pflicht zur Abführung der Beiträge zur Sozialversicherung)

(1) Hat ein Arbeitgeber seinen eingetragenen Sitz oder seine Niederlassung außerhalb des zuständigen

Mitgliedstaats, so hat er den Pflichten nachzukommen, die die auf seine Arbeitnehmer anzuwendenden Rechtsvorschriften vorsehen, namentlich der Pflicht zur Zahlung der nach diesen Rechtsvorschriften vorgeschriebenen Beiträge, als hätte der Arbeitgeber seinen eingetragenen Sitz oder seine Niederlassung in dem zuständigen Mitgliedstaat.

(2) **Ein Arbeitgeber, der keine Niederlassung in dem Mitgliedstaat hat**, dessen Rechtsvorschriften auf den Arbeitnehmer anzuwenden sind, kann mit dem Arbeitnehmer vereinbaren, dass dieser die Pflichten des Arbeitgebers zur Zahlung der Beiträge wahrnimmt, ohne dass die daneben fortbestehenden Pflichten (Arbeitgeberhaftung bleibt bestehen) des Arbeitgebers berührt würden. Der Arbeitgeber übermittelt eine solche Vereinbarung dem zuständigen Träger dieses Mitgliedstaats.

Ansprechpartner für die oben genannten Angelegenheiten im DEZ 2 / Personalabrechnung ist

Jürgen Kappesser

Tel. 0441/798-2691

[Juergen.kappesser@uol.de](mailto:Juergen.kappesser@uol.de)

### 3. Arbeitsrecht

Die seit dem 17.12.2009 geltende ROM-I-Verordnung ist auf alle vertraglichen Schuldverhältnisse in Zivil- und Handelssachen, die ab dem 17.12.2009 begründet wurden und Auslandsbezug haben, anwendbar. Gemäß Art. 3 Abs. 1 ROM-I-VO können die Vertragsparteien das anzuwendende Recht frei wählen. Die Rechtswahl muss ausdrücklich erfolgen oder sich eindeutig aus den Bestimmungen des Vertrags oder aus den Umständen des Falls ergeben. Individualarbeitsverträge unterliegen dem von den Parteien nach Art. 3 ROM-I-VO gewählten Recht. Bei grenzüberschreitenden Arbeitsverhältnissen darf die Rechtswahl jedoch nach Art. 8 Abs. 1 S. 2 ROM-I-VO arbeitnehmer\*innenschützende zwingende Vorschriften, die ohne diese Rechtswahl anwendbar wären, nicht ausschalten. Hierdurch könnte es zu einer Parallelität der Rechtsordnungen kommen. Zwingende Normen im Sinne des Art. 8 Abs. 1 S. 2 ROM-I-VO sind Vorschriften des objektiven Rechts, die nicht zur Disposition der Arbeitsvertragsparteien stehen und die Rechtsstellung der schwächeren Partei, d.h. der\*des Arbeitnehmer\*in, verbessern. In diesem Zusammenhang sind insbesondere der Gleichbehandlungsgrundsatz, die Vorschriften über Arbeitnehmererfindungen, der Kündigungsschutz, die Vertragsübernahme bei Betriebsübergang, der Jugendarbeitsschutz, der Mutterschutz und die Regelungen zur Arbeitszeit zu nennen. Zu beachten ist aber, dass die zwingenden Bedingungen nur dann anzuwenden sind, wenn sie der\*dem Arbeitnehmer\*in einen größeren Schutz gewähren als die von den Parteien gewählte Rechtsordnung, also wenn sie für die\*den Arbeitnehmer\*in günstiger sind.

Wird keine Rechtswahl getroffen, richtet sich das auf den Vertrag anzuwendende Recht nach Art. 8 Abs. 2 Rom-I-VO. Danach unterliegt der Arbeitsvertrag dem Recht des Staates, in dem anderenfalls von dem aus die\*der Arbeitnehmer\*in in Erfüllung ihres\*seines Vertrages gewöhnlich die Arbeit verrichtet. Da der gewöhnliche Arbeitsort nicht durch die Verhältnisse zur Zeit des Vertragsschlusses dauerhaft festgeschrieben wird, sondern im Verlauf der Durchführung des Arbeitsverhältnisses wechseln kann, wird die Verwendung einer Rechtswahlklausel empfohlen.

Folgende Formulierung für eine arbeitsvertragliche Rechtswahlklausel wird vorgeschlagen: „Auf das vorliegende Arbeitsverhältnis findet das Recht der Bundesrepublik Deutschland Anwendung.“

Sofern neben Oldenburg auch Groningen Arbeitsort sein soll, bedarf es einer Information hierüber bereits im Einstellungsantrag (siehe Seite 1 oben). Nur dann kann eine derartige Formulierung in den Arbeitsvertrag bzw. beide Arbeitsorte in die Niederschrift nach dem Nachweisgesetz aufgenommen werden.

Ansprechpartner für diesbezügliche arbeitsrechtliche Fragen sind die jeweils zuständigen Personalreferent\*innen im Dezernat 1.