

Artikel 12 VO (EG) Nr. 883/2004

Sonderregelung

(1) Eine Person, die in einem Mitgliedstaat für Rechnung eines Arbeitgebers, der gewöhnlich dort tätig ist, eine Beschäftigung ausübt und die von diesem Arbeitgeber in einen anderen Mitgliedstaat entsandt wird, um dort eine Arbeit für dessen Rechnung auszuführen, unterliegt weiterhin den Rechtsvorschriften des ersten Mitgliedstaats, sofern die voraussichtliche Dauer dieser Arbeit vierundzwanzig Monate nicht überschreitet und diese Person nicht eine andere entsandte Person ablöst.

(2) Eine Person, die gewöhnlich in einem Mitgliedstaat eine selbstständige Erwerbstätigkeit ausübt und die eine ähnliche Tätigkeit in einem anderen Mitgliedstaat ausübt, unterliegt weiterhin den Rechtsvorschriften des ersten Mitgliedstaats, sofern die voraussichtliche Dauer dieser Tätigkeit vierundzwanzig Monate nicht überschreitet.

VO (EG) Nr. 987/2009

Artikel 14 Nähere Vorschriften zu den Artikeln 12 und 13 der Grundverordnung

(1) Bei der Anwendung von Artikel 12 Absatz 1 der Grundverordnung umfassen die Worte „eine Person, die in einem Mitgliedstaat für Rechnung eines Arbeitgebers, der gewöhnlich dort tätig ist, eine Beschäftigung ausübt und die von diesem Arbeitgeber in einen anderen Mitgliedstaat entsandt wird“ auch eine Person, die im Hinblick auf die Entsendung in einen anderen Mitgliedstaat eingestellt wird, vorausgesetzt die betreffende Person unterliegt unmittelbar vor Beginn ihrer Beschäftigung bereits den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats, in dem das Unternehmen, bei dem sie eingestellt wird, seinen Sitz hat.

(2) Bei der Anwendung von Artikel 12 Absatz 1 der Grundverordnung beziehen sich die Worte „der gewöhnlich dort tätig ist“ auf einen Arbeitgeber, der gewöhnlich andere nennenswerte Tätigkeiten als reine interne Verwaltungstätigkeiten auf dem Hoheitsgebiet des Mitgliedstaats, in dem das Unternehmen niedergelassen ist, ausübt, unter Berücksichtigung aller Kriterien, die die Tätigkeit des betreffenden Unternehmens kennzeichnen; die maßgebenden Kriterien müssen auf die Besonderheiten eines jeden Arbeitgebers und die Eigenart der ausgeübten Tätigkeiten abgestimmt sein.

(3) ¹Bei der Anwendung von Artikel 12 Absatz 2 der Grundverordnung beziehen sich die Worte „eine Person, die ge-

	<p>wöhnlich in einem Mitgliedstaat eine selbständige Erwerbstätigkeit ausübt“ auf eine Person, die üblicherweise nennenswerte Tätigkeiten auf dem Hoheitsgebiet des Mitgliedstaats ausübt, in dem sie ansässig ist.¹ Insbesondere muss die Person ihre Tätigkeit bereits einige Zeit vor dem Zeitpunkt, ab dem sie die Bestimmungen des genannten Artikels in Anspruch nehmen will, ausgeübt haben und muss während jeder Zeit ihrer vorübergehenden Tätigkeit in einem anderen Mitgliedstaat in dem Mitgliedstaat, in dem sie ansässig ist, den für die Ausübung ihrer Tätigkeit erforderlichen Anforderungen weiterhin genügen, um die Tätigkeit bei ihrer Rückkehr fortsetzen zu können.</p> <p>(4) Bei der Anwendung von Artikel 12 Absatz 2 der Grundverordnung kommt es für die Feststellung, ob die Erwerbstätigkeit, die ein Selbständiger in einem anderen Mitgliedstaat ausübt, eine „ähnliche“ Tätigkeit wie die gewöhnlich ausgeübte selbständige Erwerbstätigkeit ist, auf die tatsächliche Eigenart der Tätigkeit und nicht darauf an, ob dieser andere Mitgliedstaat diese Tätigkeit als Beschäftigung oder selbständige Erwerbstätigkeit qualifiziert.</p> <p>(5) – (11) ...</p>
<p>VO (EG) Nr. 987/2009</p>	<p>Artikel 15 Verfahren bei der Anwendung von Artikel 11 Absatz 3 Buchstaben b und d, Artikel 11 Absatz 4 und Artikel 12 der Grundverordnung (über die Unterrichtung der betroffenen Träger)</p> <p>(1) ¹Sofern nicht in Artikel 16 der Durchführungsverordnung etwas anderes bestimmt ist, unterrichtet der Arbeitgeber einer Person, die ihre Tätigkeit in einem anderen als dem nach Titel II der Grundverordnung zuständigen Mitgliedstaat ausübt, oder die betreffende Person selbst, wenn diese keine Beschäftigung als Arbeitnehmer ausübt, den zuständigen Träger des Mitgliedstaats, dessen Rechtsvorschriften die Person unterliegt, darüber; diese Unterrichtung erfolgt im Voraus, wann immer dies möglich ist. ²Dieser Träger stellt der betreffenden Person die Bescheinigung nach Artikel 19 Absatz 2 der Durchführungsverordnung aus und macht dem von der zuständigen Behörde des Mitgliedstaats, in dem die Tätigkeit ausgeübt wird, bezeichneten Träger unverzüglich Informationen über die Rechtsvor-</p>

	<p>schriften zugänglich, denen diese Person nach Artikel 11 Absatz 3 Buchstabe b oder Artikel 12 der Grundverordnung unterliegt.</p> <p>(2) – (3) ...</p>
<p>VO (EG) Nr. 987/2009</p>	<p>Artikel 19 Unterrichtung der betreffenden Personen und der Arbeitgeber</p> <p>(1) ...</p> <p>(2) Auf Antrag der betreffenden Person oder ihres Arbeitgebers bescheinigt der zuständige Träger des Mitgliedstaats, dessen Rechtsvorschriften nach Titel II der Grundverordnung anzuwenden sind, dass und gegebenenfalls wie lange und unter welchen Umständen diese Rechtsvorschriften anzuwenden sind.</p>

12.1 Arbeitnehmer – Sonderregelung zur Bestimmung des anwendbaren Rechts (Entsendung)

Artikel 12 Absatz 1 VO (EG) Nr. 883/2004 stellt bei einer lediglich vorübergehenden Beschäftigung in einem anderen Mitgliedstaat als Anknüpfungspunkt für das anwendbare Recht nicht – wie Artikel 11 Absatz 3 Buchstabe a VO (EG) 883/2004 (siehe auch Kommentar 11.4 „Arbeitnehmer und Selbstständige – Bestimmung des anwendbaren Rechts“) – auf den Beschäftigungsort, sondern auf das im Entsendestaat bestehende Beschäftigungsverhältnis ab. Dies entspricht vom Ansatz her den entsprechenden Regelungen des innerstaatlich deutschen Rechts (vgl. §§ 4 und 5 SGB IV). Allerdings sind viele Details national anders geregelt als im europäischen Gemeinschaftsrecht.

Im Übrigen gilt auch hier, dass Artikel 12 Absatz 1 VO (EG) Nr. 883/2004 – wie die Verordnungen (EG) Nr. 883/2004 und Nr. 987/2009 insgesamt – nur anwendbar ist, wenn

- die betreffende Person vom persönlichen Geltungsbereich dieser Verordnungen erfasst wird
und
- die Erwerbstätigkeit ausschließlich innerhalb des territorialen Geltungsbereichs dieser Verordnungen ausgeübt wird.

Konkret bedeutet dies, dass seit dem 1.1.2011 Artikel 12 Absatz 1 VO (EG) Nr. 883/2004 auf der Grundlage der VO (EU) Nr. 1231/2010 auch für einen Nicht-EU-Staatsangehörigen (Drittstaatsangehörigen) gilt, der seinen rechtmäßigen Wohnsitz in

einem EU-Staat hat (Ausnahmen: Der Wohnsitz des Drittstaatsangehörigen befindet sich in Dänemark oder im Vereinigten Königreich), und der Arbeitnehmer wird von Deutschland aus in einen anderen Mitgliedstaat (außer nach Dänemark oder in das Vereinigte Königreich) entsandt.

Zu beachten ist hier, dass auch die Staatsangehörigen der Schweiz bis zum 31.3.2012 (siehe Beschluss Nr. 1/2012 des Gemischten Ausschusses vom 31.3.2012) sowie Islands, Liechtensteins und Norwegens bis zum 31.5.2012 (siehe Beschluss Nr. 76/2011 des Gemeinsamen EWR-Ausschusses vom 1.7.2011) insoweit als Drittstaatsangehörige galten. Wurde beispielsweise ein in Deutschland wohnender Schweizer von seinem in Deutschland ansässigen Arbeitgeber am 2.1.2011 für 14 Monate nach Frankreich entsandt, galten für ihn, sofern auch die anderen in Artikel 12 VO (EG) Nr. 883/2004 genannten Voraussetzungen erfüllt waren, für die Dauer der Entsendung weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit, da er auf der Grundlage der VO (EU) Nr. 1231/2010 vom persönlichen Geltungsbereich der VOen (EG) Nr. 883/2004 und Nr. 987/2009 erfasst wurde und er seine Erwerbstätigkeit ausschließlich innerhalb des territorialen Geltungsbereichs dieser Verordnungen ausübte.

Bei einer Entsendung von/nach Dänemark waren bei einem Staatsangehörigen der Schweiz bis zum 31.3.2012 (siehe Beschluss Nr. 1/2012 des Gemischten Ausschusses vom 31.3.2012) sowie Islands, Liechtensteins und Norwegens bis zum 31.5.2012 (siehe Beschluss Nr. 76/2011 des Gemeinsamen EWR-Ausschusses vom 1.7.2011) die VO (EWG) Nr. 1408/71 und VO (EWG) Nr. 574/72 anzuwenden, da diese VOen auch für die Staatsangehörigen dieser Staaten galten. Seit dem 1.4.2012 werden Schweizer Bürger sowie seit dem 1.6.2012 auch die Staatsbürger Islands, Liechtensteins und Norwegens vom persönlichen Geltungsbereich der Verordnungen (EG) Nr. 883/2004 und Nr. 987/2009 erfasst (siehe Kommentar 2.1 „Persönlicher Geltungsbereich“).

Für Staatsangehörige anderer Drittstaaten (z.B. Amerikaner, Chinesen oder Türken) sind dagegen auch diese Verordnungen nicht anwendbar, da die VO (EG) Nr. 859/2003 des Rates vom 14.3.2003 zur Ausdehnung der Bestimmungen der VO (EWG) Nr. 1408/71 und der VO (EWG) Nr. 574/72 auf Drittstaatsangehörige, die ausschließlich aufgrund ihrer Staatsangehörigkeit nicht bereits unter diese Bestimmungen fallen (ABl. L 124 vom 20.5.2003), im Verhältnis zu Dänemark nicht gilt. So ist beispielsweise bei der Entsendung eines in Deutschland wohnenden türkischen Arbeitnehmers von Deutschland nach Dänemark zu prüfen, ob es sich um eine Entsendung im Sinne des deutsch-dänischen Abkommens über Sozialversicherung handelt (Entsendezeitraum: maximal sechs Monate, allerdings sind Ausnahmereinbarungen zwischen den zuständigen Behörden Deutschlands und Dänemarks nach dem Sozialversicherungsabkommen möglich).

Wird ein Drittstaatsangehöriger mit rechtmäßigem Wohnsitz in einem Mitgliedstaat von Deutschland in das Vereinigte Königreich entsandt (bzw. aus dem Vereinigten Königreich nach Deutschland), sind aufgrund der zuvor genannten VO (EG) Nr. 859/2003 die VOen (EWG) Nr. 1408/71 und Nr. 574/72 anwendbar, so dass auf der Grundlage des Artikels 14 Nr. 1 VO (EWG) Nr. 1408/71 zu prüfen ist, ob während der Entsendung weiterhin die Rechtsvorschriften des Entsendestaats gelten.

Praxisbeispiel 12.1.1:

Herr Dostojewski ist russischer Staatsangehöriger. Er hält sich rechtmäßig auf Dauer in Deutschland auf und arbeitet seit mehreren Jahren in Kehl am Rhein in einer Maschinenfabrik. Er soll im Auftrag und für Rechnung seines Arbeitgebers bei einem Kunden im Vereinigten Königreich eine in Kehl produzierte Maschine aufstellen. Hierfür wird er voraussichtlich drei Monate benötigen.

Da Herr Dostojewski russischer Staatsangehöriger ist, wird er vom persönlichen Geltungsbereich der VO (EG) Nr. 883/2004 nicht erfasst, so dass Artikel 12 dieser Verordnung nicht anwendbar ist (siehe auch Kommentar 2.1 „Persönlicher Geltungsbereich“).

Die VO (EU) Nr. 1231/2010, die den Anwendungsbereich der VO (EG) Nr. 883/2004 auf Drittstaatsangehörige ausdehnt, die ihren rechtmäßigen Wohnsitz in einem Mitgliedstaat haben, ist hier nicht anwendbar, da diese Verordnung im Verhältnis zum Vereinigten Königreich nicht angewendet werden kann.

Aufgrund der VO (EG) Nr. 859/2003 ist allerdings die VO (EWG) Nr. 1408/71 anwendbar, so dass nach Artikel 14 Nr. 1 VO (EWG) Nr. 1408/71 zu prüfen ist, ob für die Dauer der Entsendung von Herrn Dostojewski in das Vereinigte Königreich weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit gelten.

Hinweis: Erfolgt die Entsendung eines Drittstaatsangehörigen nach dem 1.4.2012 in die Schweiz oder nach dem 1.6.2012 nach Island, Liechtenstein, Norwegen sind – wie auch in den reziproken Fällen – die VOen (EG) Nr. 883/2004 und Nr. 987/2009 nicht anwendbar, da weder das Personenfreizügigkeitsabkommen noch das EWR-Abkommen für Drittstaatsangehörige gilt. Dies stellt allerdings keine Änderung der Rechtslage dar, da auch die VOen (EWG) Nr. 1408/71 und Nr. 574/72 in Bezug auf diese Staaten nicht für Drittstaatsangehörige galten.

12.8 Entsendung – Unterbrechung der Entsendung

Es stellt sich die Frage, ob beispielsweise ein vierwöchiger Urlaub oder Arbeitsunfähigkeitszeiten von insgesamt zwei Wochen während einer zunächst für 24 Monate geplanten Entsendung den in Artikel 12 Absatz 1 VO (EG) Nr. 883/2004 genannten maximalen Entsendezeitraum von 24 Monaten verlängern. Nach Ziffer 3 Buchstabe b des Beschlusses Nr. A2 der Verwaltungskommission für die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit vom 12.6.2009 gilt eine zeitweise Unterbrechung der Beschäftigung während einer Entsendung nicht als Unterbrechung der Entsendezeit im Sinne von Artikel 12 Absatz 1 VO (EG) Nr. 883/2004. Auf den Grund der Unterbrechung (z. B. Urlaub, Krankheit, Fortbildung im Entsendestaat) kommt es dabei nicht an.

- ➔ Den Volltext des Beschlusses finden Sie im Abschnitt F „Beschlüsse zur Bestimmung des anwendbaren Rechts“.

Praxisbeispiel 12.8.1:

Frau Eumann ist seit zwei Jahren in Deutschland sozialversicherungspflichtig beschäftigt und wurde von ihrem Arbeitgeber für 24 Monate nach Malta entsandt. Während dieser Zeit musste sie an einer dreiwöchigen Produktschulung ihres Arbeitgebers in Deutschland teilnehmen. Außerdem verbrachte sie ihren Erholungsurlaub von sechs Wochen in den USA. Diese Zeit fehlt nun für den Abschluss der Arbeiten in Malta, so dass der Einsatz dort um neun Wochen verlängert werden muss.

Die verschiedenen Unterbrechungen der Entsendung führen nicht zu einer Verlängerung des maximalen Entsendezeitraums von 24 Monaten, so dass für Frau Eumann nach Ablauf des geplanten Entsendezeitraums von 24 Monaten die maltesischen Rechtsvorschriften gelten. Dabei ist es ohne Bedeutung, aus welchem Grund die Entsendung von Frau Eumann unterbrochen wurde und wo sie sich in den Unterbrechungszeiträumen tatsächlich aufgehalten hat.

Hinweis: Sofern es im Interesse von Frau Eumann liegt, auch für den Verlängerungszeitraum den deutschen Rechtsvorschriften unterstellt zu werden, wäre ihr zu empfehlen, eine Ausnahmereinbarung nach Artikel 16 VO (EG) Nr. 883/2004 zu beantragen. Kommt eine solche Vereinbarung der auf deutscher und auf maltesischer Seite hierfür zuständigen Stellen zustande, gelten für sie auch für den Verlängerungszeitraum weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit.

Der „Praktische Leitfaden: Die Rechtsvorschriften, die für Erwerbstätige in der Europäischen Union, im Europäischen Wirtschaftsraum und in der Schweiz gelten“ beschäftigt sich ebenfalls mit den Folgen einer Aussetzung oder Unterbrechung

der Entsendung. Dort heißt es im Teil I, Ziffer 15 hinsichtlich der Folgen einer längeren (mehr als zweimonatigen) Unterbrechung:

»Im Falle einer längeren Aussetzung der Arbeiten steht es den Betroffenen frei, entweder die geplante Entsendedauer beizubehalten oder die Entsendung zu beenden, um – unter Berücksichtigung der notwendigen Unterbrechung von mindestens zwei Monaten – eine erneute Entsendung derselben Person, ..., oder einer anderen Person zu veranlassen. «

- ➔ Den Volltext des von der Europäischen Kommission herausgegebenen „Praktischen Leitfaden: Die Rechtsvorschriften, die für Erwerbstätige in der Europäischen Union, im Europäischen Wirtschaftsraum und in der Schweiz gelten“ finden Sie im Abschnitt D „Arbeitshilfen“.

In der Praxis bedeutet dies, dass im Anschluss an eine Unterbrechung der Entsendung von mehr als zwei Monaten zu prüfen ist, ob der zu Beginn geplante Entsendezeitraum von maximal 24 Monaten aufgrund der Unterbrechung verlängert werden muss. Ist dies nicht der Fall, kann die Entsendung auf der Grundlage der zu Beginn der Entsendung ausgestellten Bescheinigung A1 fortgesetzt werden. Lässt sich der Zeitplan nicht einhalten und wird die im anderen Mitgliedstaat zu erledigende Arbeit – gerechnet von ihrem Beginn an – mehr als 24 Monate in Anspruch nehmen, kann nach dem Unterbrechungszeitraum von mehr als zwei Monaten ein neuer 24-Monats-Zeitraum in Anspruch genommen werden. Dies gilt unabhängig davon, ob der zuvor entsandte Arbeitnehmer oder eine andere Person die Arbeit im anderen Mitgliedstaat fortsetzt.

12.9 Entsendung – Mehrere Arbeitsorte

Wird ein Arbeitnehmer von seinem in Deutschland ansässigen Arbeitgeber zu mehreren Unternehmen oder Arbeitsstellen in einen anderen Mitgliedstaat entsandt, gelten unter den in Artikel 12 Absatz 1 VO (EG) Nr. 883/2004 genannten Voraussetzungen (u. a. nennenswerte Geschäftstätigkeit des entsendenden Unternehmens in Deutschland, maximaler Entsendezeitraum von insgesamt 24 Monaten, Fortbestand der arbeitsrechtlichen Bindung zwischen Arbeitnehmer und entsendendem Unternehmen) weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit (vgl. Ziffer 3. Buchstabe a des Beschlusses Nr. A2 der Verwaltungskommission für die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit vom 12.6.2009).

- ➔ Den Volltext des Beschlusses finden Sie im Abschnitt F „Beschlüsse zur Bestimmung des anwendbaren Rechts“.

Praxisbeispiel 12.9.1:

Herr Weber ist seit einem Jahr in Deutschland als IT-Spezialist sozialversicherungspflichtig beschäftigt und wird von seinem Arbeitgeber, der in Frankfurt (Oder) ansässigen SOLUTION GmbH & Co. KG, für zwei Monate nach Polen entsandt. Dort soll er bei verschiedenen Kunden in Warschau, Krakau und Posen Aktualisierungen der IT-Umgebung vornehmen.

Die verschiedenen Einsatzorte von Herrn Weber in Polen stehen einer Entsendung im Sinne von Artikel 12 Absatz 1 VO (EG) Nr. 883/2004 nicht entgegen. Davon ausgehend, dass auch die übrigen in dieser Vorschrift genannten Voraussetzungen einer Entsendung erfüllt sind, gelten für Herrn Weber weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit.

12.10 Entsendung – Ablösung eines entsandten Arbeitnehmers

Die Rechtsvorschriften des Entsendestaats sollen nach Artikel 12 Absatz 1 VO (EG) Nr. 883/2004 nicht für eine Person gelten, die eine andere Person ablöst. Diese Regelung ist klarer als die entsprechende Regelung in Artikel 14 Nr. 1 Buchstabe a VO (EWG) Nr. 1408/71. Nach dem früheren Wortlaut war lediglich die Ablösung eines zuvor entsandten Arbeitnehmers, dessen Entsendezeit abgelaufen ist, nicht zulässig. Die Formulierung in Artikel 12 Absatz 1 VO (EG) Nr. 883/2004 macht den Zweck dieser Bestimmung deutlicher. Sie soll den Missbrauch der Entsenderegelung und ein Aushöhlen des in Artikel 11 Absatz 3 Buchstabe a VO (EG) Nr. 883/2004 genannten Grundsatzes (Anwendung der Rechtsvorschriften des Beschäftigungsstaates) verhindern. In dem von der Generaldirektion „Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit“ der Europäischen Kommission mit Vertretern der Mitgliedstaaten erarbeiteten „Praktischen Leitfaden: Die Rechtsvorschriften, die für Erwerbstätige in der Europäischen Union, im Europäischen Wirtschaftsraum und in der Schweiz gelten“ heißt es im Teil I Ziffer 2 hierzu:

»Die Entsendevorschriften sind als Erleichterung für Arbeitgeber, die Arbeitskräfte vorübergehend zu Arbeiten in einem anderen Land einsetzen müssen (und für Arbeitnehmer), gedacht. Dementsprechend dürfen sie nicht in Anspruch genommen werden, um für Unternehmen oder Aufträge durch wiederholte Entsendung verschiedener Arbeitnehmer auf ein und dieselbe Position und für dieselben Zwecke Mitarbeiter bereitzustellen.«

Ferner wird im Praktischen Leitfaden darauf hingewiesen, dass die Entsenderegelung nicht dazu genutzt werden kann, Arbeitsplätze in einem Mitgliedstaat dauerhaft im Rotationsverfahren durch verschiedene entsandte Arbeitnehmer zu besetzen oder Verträge mit wechselndem entsandtem Personal zu erfüllen, für das dann nicht die Rechtsvorschriften des Beschäftigungsstaats gelten.

- ➔ Den Volltext des von der Europäischen Kommission herausgegebenen „Praktischen Leitfadens: Die Rechtsvorschriften, die für Erwerbstätige in der Europäischen Union, im Europäischen Wirtschaftsraum und in der Schweiz gelten“ finden Sie im Abschnitt D „Arbeitshilfen“.

Praxisbeispiel 12.10.1:

Die Firma Filet GmbH & Co. KG ist in Freiburg ansässig und ist dort gewöhnlich tätig. Sie schließt mit einem Schlachthof in Dornbirn (Österreich) einen Werkvertrag. Danach wird sie für 24 Monate das Zerlegen von Schweinen und Rindern dort übernehmen. Zur Erfüllung des Werkvertrags hat sie 15 bereits seit 10 Jahren bei ihr beschäftigte Arbeitnehmer (Gesamtzahl der in Freiburg beschäftigten Arbeitnehmer: 120) für 24 Monate nach Dornbirn entsandt. Fünf Arbeitnehmer scheiden 18 Monate nach Beginn der Entsendung bei der Firma Filet GmbH & Co. KG aus und sollen für die Restlaufzeit des in der Zwischenzeit um sechs Monate verlängerten Werkvertrags – also für 12 Monate – durch andere entsandte Arbeitnehmer der Firma Filet GmbH & Co. KG ersetzt werden.

Die in Artikel 12 Absatz 1 VO (EG) Nr. 883/2004 genannten Voraussetzungen (gewöhnliche Tätigkeit des entsendenden Unternehmens im Entsendestaat, gewöhnliche Beschäftigung der entsandten Arbeitnehmer beim entsendenden Unternehmen, Entsendung für maximal 24 Monate, Fortbestand der arbeitsrechtlichen Bindung während der Entsendung, keine Ablösung eines zuvor entsandten Arbeitnehmers) sind hinsichtlich der 15 zunächst nach Dornbirn entsandten Arbeitnehmer erfüllt, so dass für diese grundsätzlich weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit gelten.

Für die fünf Arbeitnehmer, die für die 12-monatige Restlaufzeit des inzwischen verlängerten Werkvertrags nach Dornbirn entsandt werden, gelten dagegen die österreichischen Rechtsvorschriften, da sie andere zuvor entsandte Personen ablösen.

Von dem zuvor erläuterten Ablöseverbot eines entsandten Arbeitnehmers gibt es nach dem bereits oben erwähnten Leitfaden der Europäischen Kommission eine Ausnahme, wenn eine zunächst für längstens 24 Monate geplante Entsendung vorzeitig beendet wird. In dem dort genannten Beispiel war eine Entsendung zunächst für 20 Monate geplant. Nach 10 Monaten wurde der Arbeitnehmer ernsthaft krank und musste durch einen anderen entsandten Arbeitnehmer ersetzt werden. In diesem Fall sollen auch für den Arbeitnehmer, der den erkrankten Arbeitnehmer ersetzt, für die verbleibenden 10 Monate der bereits genehmigten Entsendezeit weiterhin die Rechtsvorschriften des Entsendestaats gelten (vgl. Ziffer 7, letzter Absatz des „Praktischen Leitfadens: Die Rechtsvorschriften, die für Erwerbstätige in der Europäischen Union, im Europäischen Wirtschaftsraum und in der Schweiz gelten“ der Europäischen Kommission).