Europäischer Gerichtshof

Urteil vom 16.07.2020

In der Rechtssache C-610/18

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 AEUV, eingereicht vom Centrale Raad van Beroep (Berufungsgericht in Sachen der sozialen Sicherheit und des öffentlichen Dienstes, Niederlande) mit Entscheidung vom 20. September 2018, beim Gerichtshof eingegangen am 25. September 2018, in dem Verfahren

AFMB Ltd u. a. gegen Raad van bestuur van de Sociale verzekeringsbank

erlässt der Gerichtshof (Große Kammer) unter Mitwirkung des Präsidenten K. Lenaerts, der Vizepräsidentin R. Silva de Lapuerta, der Kammerpräsidenten J.-C. Bonichot, A. Arabadjiev, E. Regan (Berichterstatter) und P. G. Xuereb, der Kammerpräsidentin L. S. Rossi, des Kammerpräsidenten I. Jarukaitis, der Richter E. Juhász, M. Ilešič, J. Malenovský und T. von Danwitz, der Richterin C. Toader sowie der Richter C. Lycourgos und A. Kumin,

Generalanwalt: P. Pikamäe,

Kanzler: M.-A. Gaudissart, Hilfskanzler,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens und auf die mündliche Verhandlung vom 17. September 2019, unter Berücksichtigung der Erklärungen

- der AFMB Ltd u. a., vertreten durch M. van Dam, advocaat,
- des Raad van bestuur van de Sociale verzekeringsbank, vertreten durch H. van der Most und M. Wickenhagen als Bevollmächtigte,
- der niederländischen Regierung, vertreten durch M. K. Bulterman, P. Huurnink und J. Hoogveld als Bevollmächtigte,
- der tschechischen Regierung, vertreten durch M. Smolek, J. Vláčil und J. Pavliš als Bevollmächtigte,
- der französischen Regierung, vertreten durch A.-L. Desjonquères, A. Daly und R. Coesme als Bevollmächtigte,
- der zyprischen Regierung, vertreten durch N. Ioannou und D. Kalli als Bevollmächtigte,
- der ungarischen Regierung, vertreten durch M. Z. Fehér, M. Tátrai und V. Kiss als Bevollmächtigte,
- der österreichischen Regierung, vertreten durch J. Schmoll und G. Hesse als Bevollmächtigte,
- der Regierung des Vereinigten Königreichs, vertreten durch Z. Lavery als Bevollmächtigte im Beistand von K. Apps, Barrister,
- der Europäischen Kommission, vertreten durch D. Martin und M. van Beek als Bevollmächtigte,

nach Anhörung der Schlussanträge des Generalanwalts in der Sitzung vom 26. November 2019 folgendes Urteil

1 Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung von Art. 14 Abs. 1 Buchst. a und Art. 14 Abs. 2 Buchst. a der Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 des Rates vom 14. Juni 1971 zur Anwendung der Systeme der sozialen Sicherheit auf Arbeitnehmer und Selbständige sowie deren Familienangehörige, die innerhalb der Gemeinschaft zu- und abwandern, in der durch die Verordnung (EG) Nr. 118/97 des Rates vom 2. Dezember 1996 (ABl. 1997, L 28, S. 1) geänderten und aktualisierten Fassung, geändert durch die Verordnung (EG) Nr. 631/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 31. März 2004 (ABl. 2004, L 100, S. 1) (im Folgenden: Verordnung Nr. 1408/71), sowie von Art. 12 und Art. 13 Abs. 1 Buchst. b der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit in der durch die Verordnung (EU) Nr. 465/2012 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 22. Mai 2012 (ABl. 2012, L 149, S. 4) geänderten Fassung (im Folgenden: Verordnung Nr. 883/2004).

2 Dieses Vorabentscheidungsersuchen ergeht in einem Rechtsstreit zwischen der AFMB Ltd, einer Gesellschaft mit Sitz in Zypern, und mehreren im internationalen Güterkraftverkehr tätigen Lkw-Fahrern einerseits und dem Raad van bestuur van de Sociale verzekeringsbank (Verwaltungsrat der Sozialversicherungsanstalt, Niederlande, im Folgenden: SvB) andererseits wegen Entscheidungen, mit denen die SvB die Rechtsvorschriften der Niederlande auf dem Gebiet der sozialen Sicherheit für auf diese Lkw-Fahrer anwendbar erklärt hat.

Rechtlicher Rahmen

Verordnung Nr. 1408/71

3 Titel II ("Bestimmung der anzuwendenden Rechtsvorschriften") der Verordnung Nr. 1408/71 umfasst die Art. 13 bis 17.

4 Art. 13 ("Allgemeine Regelung") dieser Verordnung bestimmt:

"(1) Vorbehaltlich der Artikel 14c und 14f unterliegen Personen, für die diese Verordnung gilt, den Rechtsvorschriften nur eines Mitgliedstaats. Welche Rechtsvorschriften diese sind, bestimmt sich nach diesem Titel.

(2) Soweit nicht die Artikel 14 bis 17 etwas anderes bestimmen, gilt folgendes:

a) Eine Person, die im Gebiet eines Mitgliedstaats abhängig beschäftigt ist, unterliegt den Rechtsvorschriften dieses Staates, und zwar auch dann, wenn sie im Gebiet eines anderen Mitgliedstaats wohnt oder ihr Arbeitgeber oder das Unternehmen, das sie beschäftigt, seinen Wohnsitz oder Betriebsitz im Gebiet eines anderen Mitgliedstaats hat; ..."

5 In Art. 14 dieser Verordnung heißt es:

"Vom Grundsatz des Artikels 13 Absatz 2 Buchstabe a) gelten folgende Ausnahmen und Besonderheiten:

1. a) Eine Person, die im Gebiet eines Mitgliedstaats von einem Unternehmen, dem sie gewöhnlich angehört, abhängig beschäftigt wird und die von diesem Unternehmen zur Ausführung einer Arbeit für dessen Rechnung in das Gebiet eines anderen Mitgliedstaats entsandt wird, unterliegt weiterhin den Rechtsvorschriften des ersten Mitgliedstaats, sofern die voraussichtliche Dauer dieser Arbeit zwölf Monate nicht überschreitet und sie nicht eine andere Person ablöst, für welche die Entsendungszeit abgelaufen ist. ...

2. Eine Person, die gewöhnlich im Gebiet von zwei oder mehr Mitgliedstaaten abhängig beschäftigt ist, unterliegt den wie folgt bestimmten Rechtsvorschriften:

a) Eine Person, die als Mitglied des fahrenden oder fliegenden Personals eines Unternehmens beschäftigt wird, das für Rechnung Dritter oder für eigene Rechnung im internationalen Verkehrswesen die Beförderung von Personen oder Gütern im Schienen-, Straßen-, Luft- oder Binnenschiffverkehrsverkehr durchführt und seinen Sitz im Gebiet des Mitgliedstaats hat, unterliegt den Rechtsvorschriften des letzten Mitgliedstaats mit folgender Einschränkung: ...

ii) eine Person, die überwiegend im Gebiet des Mitgliedstaats beschäftigt wird, in dem sie wohnt, unterliegt den Rechtsvorschriften dieses Staates auch dann, wenn das Unternehmen, das sie beschäftigt, dort weder seinen Sitz noch die Zweigstelle oder eine ständige Vertretung hat; ..."

6 Nach Art. 84a der Verordnung Nr. 1408/71 sind die Träger und Personen im Geltungsbereich dieser Verordnung zur gegenseitigen Information und Zusammenarbeit verpflichtet, um die ordnungsgemäße Anwendung dieser Verordnung zu gewährleisten.

Verordnung (EWG) Nr. 574/72

7 Art. 12a der Verordnung (EWG) Nr. 574/72 des Rates vom 21. März 1972 über die Durchführung der Verordnung Nr. 1408/71 in der durch die Verordnung Nr. 118/97 geänderten und aktualisierten Fassung, geändert durch die Verordnung (EG) Nr. 647/2005 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 13. April 2005 (ABl. 2005, L 117, S. 1) (im Folgenden: Verordnung Nr. 574/72), enthält u. a. Vorschriften über den Informationsaustausch zwischen den für die Anwendung von Art. 14 Abs. 2 der Verordnung Nr. 1408/71 zuständigen nationalen Behörden.

Verordnung Nr. 883/2004

8 In den Erwägungsgründen 1, 4, 18a und 45 der Verordnung Nr. 883/2004 heißt es:

"(1) Die Vorschriften zur Koordinierung der nationalen Systeme der sozialen Sicherheit sind Teil des freien Personenverkehrs und sollten zur Verbesserung des Lebensstandards und der Arbeitsbedingungen beitragen. ...

(4) Es ist notwendig, die Eigenheiten der nationalen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit zu berücksichtigen und nur eine Koordinierungsregelung vorzusehen.

...

(18a) Der Grundsatz, dass nur die Rechtsvorschriften eines einzigen Mitgliedstaats anzuwenden sind, ist von großer Bedeutung und sollte hervorgehoben werden. ...

(45) Da das Ziel der beabsichtigten Maßnahme, nämlich Koordinierungsmaßnahmen zur Sicherstellung, dass das Recht auf Freizügigkeit wirksam ausgeübt werden kann, auf Ebene der Mitgliedstaaten nicht ausreichend erreicht werden kann und daher wegen des Umfangs und der Wirkungen der Maßnahme besser auf Gemeinschaftsebene zu erreichen ist, kann die Gemeinschaft im Einklang mit dem in Artikel 5 des Vertrags niedergelegten Subsidiaritätsprinzip tätig werden. ..."

9 Art. 2 ("Persönlicher Geltungsbereich") Abs. 1 dieser Verordnung lautet:

"Diese Verordnung gilt für Staatsangehörige eines Mitgliedstaats, Staatenlose und Flüchtlinge mit Wohnort in einem Mitgliedstaat, für die die Rechtsvorschriften eines oder mehrerer Mitgliedstaaten gelten oder galten, sowie für ihre Familienangehörigen und Hinterbliebenen."

10 Titel II ("Bestimmung des anwendbaren Rechts") dieser Verordnung enthält die Art. 11 bis 16.

11 Art. 11 ("Allgemeine Regelung") der genannten Verordnung sieht vor:

"(1) Personen, für die diese Verordnung gilt, unterliegen den Rechtsvorschriften nur eines Mitgliedstaats. Welche Rechtsvorschriften dies sind, bestimmt sich nach diesem Titel. ...

(3) Vorbehaltlich der Artikel 12 bis 16 gilt Folgendes:

a) eine Person, die in einem Mitgliedstaat eine Beschäftigung oder selbstständige Erwerbstätigkeit ausübt, unterliegt den Rechtsvorschriften dieses Mitgliedstaats;

..."

12 Art. 12 ("Sonderregelung") der Verordnung Nr. 883/2004 lautet:

"(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 24 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."

13 Art. 13 Abs. 1 dieser Verordnung bestimmt:

"Eine Person, die gewöhnlich in zwei oder mehr Mitgliedstaaten eine Beschäftigung ausübt, unterliegt:

a) den Rechtsvorschriften des Wohnmitgliedstaats, wenn sie dort einen wesentlichen Teil ihrer Tätigkeit ausübt, oder

b) wenn sie im Wohnmitgliedstaat keinen wesentlichen Teil ihrer Tätigkeit ausübt,

i) den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats, in dem das Unternehmen oder der Arbeitgeber seinen Sitz oder Wohnsitz hat, sofern sie bei einem Unternehmen bzw. einem Arbeitgeber beschäftigt ist, oder ..."

14 Titel V ("Verschiedene Bestimmungen") dieser Verordnung sieht in Art. 76 ("Zusammenarbeit") u. a. verschiedene Möglichkeiten und gegenseitige Pflichten zur Information und Zusammenarbeit für die von dieser Verordnung erfassten Träger und Personen vor.

15 Titel VI der genannten Verordnung, der die Übergangs- und Schlussbestimmungen betrifft, enthält die Art. 87 bis 91.

16 Art. 90 ("Aufhebung") Abs. 1 der Verordnung Nr. 883/2004 bestimmt:

"Die Verordnung [Nr. 1408/71] wird mit dem Beginn der Anwendung dieser Verordnung aufgehoben.

Die Verordnung [Nr. 1408/71] bleibt jedoch in Kraft und behält ihre Rechtswirkung für die Zwecke:

...

c) des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum [vom 2. Mai 1992 (ABl. 1994, L 1, S. 3)] und des Abkommens zwischen der Europäischen Gemeinschaft und ihren Mitgliedstaaten einerseits und der Schweizerischen Eidgenossenschaft andererseits über die Freizügigkeit [das am 21. Juni 1999 in Luxemburg unterzeichnet und mit dem Beschluss 2002/309/EG, Euratom des Rates und – bezüglich des Abkommens über die wissenschaftliche und technische Zusammenarbeit – der Kommission vom 4. April 2002 über den Abschluss von sieben Abkommen mit der Schweizerischen Eidgenossenschaft (ABl. 2002, L 114, S. 6) im Namen der Europäischen Gemeinschaft genehmigt wurde,] sowie anderer Abkommen, die auf die Verordnung [Nr. 1408/71] Bezug nehmen, solange diese Abkommen nicht infolge der vorliegenden Verordnung geändert worden sind."

Verordnung (EG) Nr. 987/2009

17 Art. 16 der Verordnung (EG) Nr. 987/2009 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. September 2009 zur Festlegung der Modalitäten für die Durchführung der Verordnung Nr. 883/2004 (ABl. 2009, L 284, S. 1) sieht, wie sich aus seiner Überschrift ergibt, ein Verfahren für die Durchführung von Art. 13 der Verordnung Nr. 883/2004 vor.

Ausgangsverfahren und Vorlagefragen

18 AFMB, eine am 10. Mai 2011 in Zypern gegründete Gesellschaft, schloss mit in den Niederlanden ansässigen Transportunternehmen Flottenmanagementverträge, in denen sie sich gegen Zahlung einer Provision verpflichtete, die Verwaltung der von diesen Unternehmen im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit betriebenen Lastkraftwagen für deren Rechnung und auf deren Gefahr zu übernehmen. AFMB schloss ferner für verschiedene Zeiträume zwischen dem 1. Oktober 2011 und dem 26. Mai 2015 Arbeitsverträge mit im internationalen Güterkraftverkehr tätigen Lkw-Fahrern mit Wohnsitz in den Niederlanden. In diesen Verträgen wurde AFMB als Arbeitgeber dieser Arbeitnehmer bezeichnet und das zyprische Arbeitsrecht für anwendbar erklärt.

19 Nach den Feststellungen des vorlegenden Gerichts hatten die betroffenen im internationalen Güterkraftverkehr tätigen Lkw-Fahrer vor dem Abschluss dieser Arbeitsverträge niemals in Zypern gewohnt oder gearbeitet. Während der Durchführung der Verträge wohnten sie weiterhin in den Niederlanden und waren für Rechnung der genannten Transportunternehmen in zwei oder mehr Mitgliedstaaten tätig, einige von ihnen auch in einem oder mehr Staaten der Europäischen Freihandelsassoziation (EFTA). Aus dem Vorabentscheidungsersuchen geht weiter hervor, dass die Lkw-Fahrer während dieses Zeitraums keinen wesentlichen Teil ihrer Tätigkeiten in den Niederlanden ausübten. Zudem waren einige zuvor bei eben diesen Unternehmen beschäftigt gewesen.

20 AFMB ersuchte die Svb gemäß Art. 16 der Verordnung Nr. 987/2009 um Bestätigung, dass die im internationalen Güterkraftverkehr tätigen Lkw-Fahrer, mit denen sie die Arbeitsverträge geschlossen hatte, für diesen Zeitraum nicht gemäß Art. 13 der Verordnung Nr. 883/2004 unter die niederländischen Rechtsvorschriften auf dem Gebiet der sozialen Sicherheit fielen. Sie wies insoweit u.a. darauf hin, dass die zuständige zyprische Stelle für diese Fahrer keine A 1-Bescheinigungen ausstellen könne, solange die Svb nicht bestätigt habe, dass die niederländischen Rechtsvorschriften auf dem Gebiet der sozialen Sicherheit auf die Fahrer nicht anwendbar seien.

21 Mit im Oktober 2013 getroffenen Entscheidungen erklärte die Svb die niederländischen Rechtsvorschriften auf dem Gebiet der sozialen Sicherheit für auf die Lkw-Fahrer anwendbar und stellte entsprechende A 1-Bescheinigungen aus.

22 Diese Entscheidungen wurden auf eine Verwaltungsbeschwerde von AFMB durch Entscheidungen der Svb von Juli 2014 bestätigt.

23 AFMB und eine Reihe von Lkw-Fahrern, die mit ihr Arbeitsverträge geschlossen hatten, erhoben gegen die letztgenannten Entscheidungen der Svb Klage bei der Rechtbank Amsterdam (Bezirksgericht Amsterdam, Niederlande). Mit Urteil vom 25. März 2016 wies das Gericht die Klage ab.

24 AFMB und einige dieser Lkw-Fahrer legten beim vorlegenden Gericht ein Rechtsmittel ein.

25 Auf dieses Rechtsmittel wurde das Dialog- und Vermittlungsverfahren, das gemäß dem Beschluss Nr. A 1 der Verwaltungskommission für die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit vom 12. Juni 2009 über die Einrichtung eines Dialog- und Vermittlungsverfahrens zu Fragen der Gültigkeit von Dokumenten, der Bestimmung der anzuwendenden Rechtsvorschriften und der Leistungserbringung gemäß der Verordnung Nr. 883/2004 (ABl. 2010, C 106, S. 1) zu den von der Svb ausgestellten A 1-Bescheinigungen von der zuständigen zyprischen Stelle eingeleitet worden war, ausgesetzt.

26 Im Rechtsstreit des Ausgangsverfahrens wirft das vorlegende Gericht erstens die Frage auf, ob die betroffenen Lkw-Fahrer gemäß Art. 14 Abs. 2 Buchst. a der Verordnung Nr. 1408/71 als "Mitglied des ... Personals" von AFMB oder der Transportunternehmen anzusehen seien und ob gemäß Art. 13 Abs. 1 Buchst. b der Verordnung Nr. 883/2004 ersteres oder letztere Unternehmen als ihr "Arbeitgeber" anzusehen seien. Das Gericht will somit klären, welchem oder welchen Unternehmen für die Anwendung dieser Bestimmungen anhand welcher Kriterien die Eigenschaft des Arbeitgebers dieser Fahrer zuzuerkennen ist. Diese Frage sei für den Rechtsstreit des Ausgangsverfahrens von entscheidender Bedeutung, da sie es ermögliche, die nationalen Rechtsvorschriften auf dem Gebiet der sozialen Sicherheit zu ermitteln, die auf diese Fahrer anwendbar seien.

27 In diesem Zusammenhang weist das vorlegende Gericht darauf hin, dass die Verordnungen Nrn. 1408/71 und 883/2004 weder den Begriff "Arbeitgeber" definierten, noch zu diesem Zweck auf die nationalen Rechtsvorschriften verwiesen.

28 Jedoch sprächen zahlreiche Faktoren dafür, das Unionsrecht dahin auszulegen, dass in einer Rechts-sache wie der des Ausgangsverfahrens die Eigenschaft des Arbeitgebers der Lkw-Fahrer den Transport-unternehmen zuzuerkennen sei, wobei eine solche Auslegung aber auch Nachteile hinsichtlich der Ermittlung der auf dem Gebiet der sozialen Sicherheit anwendbaren nationalen Rechtsvorschriften mit sich bringe.

29 Für den Fall, dass der Gerichtshof der Auffassung sein sollte, dass ein Unternehmen, das mit Lkw-Fahrern Arbeitsverträge geschlossen habe – wie AFMB –, als deren Arbeitgeber anzusehen sei, stellt sich das vorlegende Gericht zweitens die Frage, ob die besonderen Bedingungen der in den Verordnungen Nrn. 1408/71 und 883/2004 vorgesehenen Entsendungsregelung auf den vorliegenden Fall entsprechend angewandt werden könnten.

30 Drittens wirft das vorlegende Gericht für die in der vorstehenden Randnummer genannten Umstände und für den Fall, dass die zweite Frage verneint wird, die Frage auf, ob eine Fallgestaltung wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehende den Tatbestand des Rechtsmissbrauchs erfüllt. Zwar sei die Niederlassungsfreiheit im Unionsrecht verankert, doch hätten die Transportunternehmen des Ausgangsverfahrens und AFMB im vorliegenden Fall eindeutig das gemeinsame Hauptziel verfolgt, die niederländischen Rechtsvorschriften und die niederländische Regelung zu umgehen, indem sie künstlich die Bedingungen geschaffen hätten, die es ermöglichten, einen Vorteil aus dem Unionsrecht zu ziehen. Für den Fall, dass ein solcher Missbrauch festgestellt werde, stelle sich die Frage nach den Folgerungen, die für die Beilegung des Rechtsstreits des Ausgangsverfahrens daraus zu ziehen wären.

31 Unter diesen Umständen hat der Centrale Raad van Beroep (Berufungsgericht in Sachen der sozialen Sicherheit und des öffentlichen Dienstes, Niederlande) das Verfahren ausgesetzt und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt:

1. a) Ist Art. 14 Abs. 2 Buchst. a der Verordnung Nr. 1408/71 dahin auszulegen, dass unter Umständen wie denen des Ausgangsverfahrens der im internationalen Güterkraftverkehr abhängig beschäftigte Lkw-Fahrer anzusehen ist als Teil des Fahrpersonals

i) des Transportunternehmens, das den Betroffenen eingestellt hat, dem dieser faktisch auf unbestimmte Zeit uneingeschränkt zur Verfügung steht, das die tatsächliche Weisungsbefugnis gegenüber dem Betroffenen ausübt und das faktisch die Lohnkosten zu tragen hat, oder

ii) des Unternehmens, das formal einen Arbeitsvertrag mit dem Lkw-Fahrer geschlossen hat und das ihm gemäß einer Vereinbarung mit dem unter Ziff. i genannten Transportunternehmen ein Arbeitsentgelt zahlte und insofern Beiträge in dem Mitgliedstaat entrichtete, in dem sich der Sitz dieses Unternehmens befindet, und nicht in dem Mitgliedstaat, in dem sich der Sitz des unter Ziff. i genannten Transportunternehmens befindet, oder

iii) sowohl des unter Ziff. i als auch des unter Ziff. ii genannten Unternehmens?

b) Ist Art. 13 Abs. 1 Buchst. b der Verordnung Nr. 883/2004 dahin auszulegen, dass unter Umständen wie denen des Ausgangsverfahrens als Arbeitgeber des im internationalen Güterkraftverkehr abhängig beschäftigten Lkw-Fahrers anzusehen ist

i) das Transportunternehmen, das den Betroffenen eingestellt hat, dem dieser faktisch auf unbestimmte Zeit uneingeschränkt zur Verfügung steht, das die tatsächliche Weisungsbefugnis gegenüber dem Betroffenen ausübt und das faktisch die Lohnkosten zu tragen hat, oder

ii) das Unternehmen, das formal einen Arbeitsvertrag mit dem Lkw-Fahrer geschlossen hat und das diesem gemäß einer Vereinbarung mit dem unter Ziff. i genannten Transportunternehmen ein Arbeitsentgelt zahlte und insofern Beiträge in dem Mitgliedstaat entrichtete, in dem sich der Sitz dieses Unternehmens befindet, und nicht in dem Mitgliedstaat, in dem sich der Sitz des unter Ziff. i genannten Transportunternehmens befindet, oder

iii) sowohl das unter Ziff. i als auch das unter Ziff. ii genannte Unternehmen?

2. Für den Fall, dass unter Umständen wie denen des Ausgangsverfahrens das in Frage 1 Buchst. a Ziff. ii und in Frage 1 Buchst. b Ziff. ii genannte Unternehmen als Arbeitgeber angesehen wird:

Gelten die spezifischen Bedingungen, unter denen sich Arbeitgeber wie Leiharbeitsunternehmen und andere Vermittler auf die in Art. 14 Abs. 1 Buchst. a der Verordnung Nr. 1408/71 und Art. 12 der Verordnung Nr. 883/2004 vorgesehenen Ausnahmen vom Beschäftigungsstaatsprinzip berufen können, im Ausgangsverfahren ganz oder teilweise entsprechend für die Zwecke der Anwendung von Art. 14 Abs. 2 Buchst. a der Verordnung Nr. 1408/71 und Art. 13 Abs. 1 Buchst. b der Verordnung Nr. 883/2004?

3. Für den Fall, dass unter Umständen wie denen des Ausgangsverfahrens das in Frage 1 Buchst. a Ziff. ii und Frage 1 Buchst. b Ziff. ii genannte Unternehmen als Arbeitgeber angesehen und Frage 2 verneint wird:

Handelt es sich bei den im vorliegenden Vorabentscheidungsersuchen wiedergegebenen Tatsachen und Umständen um einen Sachverhalt, der als Missbrauch des Rechts der Union und/oder Missbrauch des Rechts der EFTA anzusehen ist? Falls ja, welche Folge ergibt sich daraus?

Zu den Vorlagefragen

Einleitende Bemerkungen

32 Die tschechische, die zyprische und die österreichische Regierung sowie die Regierung des Vereinigten Königreichs hegen Zweifel an der zeitlichen Anwendbarkeit der Verordnung Nr. 1408/71 auf den Rechtsstreit des Ausgangsverfahrens, da die betreffenden Beschäftigungszeiten alle nach dem Zeitpunkt lägen, zu dem diese Verordnung durch die Verordnung Nr. 883/2004 ersetzt worden sei. Daher habe der Gerichtshof auf die Vorlagefragen nur zu antworten, soweit sie die Verordnung Nr. 883/2004 betreffen.

33 Wie sich aus Rn. 18 des vorliegenden Urteils ergibt, lagen die Zeiträume, in denen die Lkw-Fahrer des Ausgangsverfahrens durch einen Arbeitsvertrag mit AFMB verbunden waren, alle nach dem 1. Mai 2010, dem Zeitpunkt, zu dem die Verordnung Nr. 1408/71 durch die Verordnung Nr. 883/2004 aufgehoben und ersetzt wurde.

34 Folglich ist die letztgenannte Verordnung auf die Situation der Lkw-Fahrer des Ausgangsverfahrens, die ihre berufliche Tätigkeit in zwei oder mehr Mitgliedstaaten ausübten, anwendbar.

35 Was die Lkw-Fahrer des Ausgangsverfahrens betrifft, die ihre berufliche Tätigkeit gleichzeitig in einem oder mehr Mitgliedstaaten und einem oder mehr EFTA-Staaten ausübten, ist darauf hinzuweisen, dass die Verordnung Nr. 1408/71 gemäß Art. 90 der Verordnung Nr. 883/2004 u. a. für die Zwecke des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum und des Abkommens zwischen der Europäischen Union und ihren Mitgliedstaaten einerseits und der Schweizerischen Eidgenossenschaft andererseits über die Freizügigkeit in Kraft geblieben ist und ihre Rechtswirkung behalten hat, solange diese Abkommen nicht infolge der Verordnung Nr. 883/2004 geändert worden sind. Die letztgenannte Verordnung ist jedoch nach diesen Änderungen erst ab dem 1. April 2012 für die Schweizerische Eidgenossenschaft und ab dem 1. Juni 2012 für Island, Liechtenstein und Norwegen anwendbar geworden.

36 Die Verordnung Nr. 1408/71 war in diesen EFTA-Staaten daher während eines Teils der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden Zeiträume noch in Kraft und wäre insoweit anwendbar, wenn Lkw-Fahrer ihre Tätigkeit in Zeiträumen vor einem dieser Zeitpunkte im Hoheitsgebiet eines dieser Staaten ausübten, was zu prüfen Sache des vorlegenden Gerichts ist.

37 Unter diesen Umständen sind, um dem vorlegenden Gericht alle Informationen zu geben, die es für eine Antwort benötigt, im Rahmen der vorliegenden Rechtssache sowohl die Verordnung Nr. 1408/71 als auch die Verordnung Nr. 883/2004 zu berücksichtigen.

Zur ersten Frage

38 Mit seiner ersten Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob Art. 14 Abs. 2 Buchst. a der Verordnung Nr. 1408/71 und Art. 13 Abs. 1 Buchst. b der Verordnung Nr. 883/2004 dahin auszulegen sind, dass im Sinne dieser Bestimmungen Arbeitgeber eines im internationalen Güterkraftverkehr tätigen Lkw-Fahrers das Transportunternehmen ist, das diesen Fahrer eingestellt hat, dem er tatsächlich uneingeschränkt zur

Verfügung steht, das ihm gegenüber tatsächlich weisungsbefugt ist und das in Wirklichkeit die entsprechenden Lohnkosten zu tragen hat, oder das Unternehmen, mit dem dieser Fahrer einen Arbeitsvertrag geschlossen hat und das ihm seinen Lohn aufgrund einer mit dem Transportunternehmen getroffenen Vereinbarung zahlt.

39 Aus dem Vorabentscheidungsersuchen ergibt sich, dass diese Frage auf eine Meinungsverschiedenheit der Parteien des Ausgangsverfahrens darüber zurückgeht, welche einzelstaatlichen Rechtsvorschriften auf dem Gebiet der sozialen Sicherheit auf die im internationalen Güterkraftverkehr tätigen Lkw-Fahrer anwendbar sind, die zwar mit AFMB einen Arbeitsvertrag geschlossen haben, ihre Tätigkeit jedoch für Rechnung der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden Transportunternehmen ausüben. Die Svb ist nämlich der Ansicht, dass diese in den Niederlanden niedergelassenen Transportunternehmen allein als Arbeitgeber der Fahrer einzustufen seien, so dass für diese Fahrer die niederländischen Rechtsvorschriften gälten, während AFMB und die Fahrer die Auffassung vertreten, dass AFMB als Arbeitgeber einzustufen sei und dass, da sie in Zypern ansässig sei, für die Fahrer die zyprischen Rechtsvorschriften gälten.

40 Insoweit ist darauf hinzuweisen, dass die Vorschriften des Titels II der Verordnung Nr. 1408/71, zu denen deren Art. 14 Abs. 2 Buchst. a gehört, und diejenigen des Titels II der Verordnung Nr. 883/2004, zu denen deren Art. 13 Abs. 1 Buchst. b gehört, geschlossene und einheitliche Systeme von Kollisionsnormen darstellen. Mit diesen Vorschriften sollen nämlich nicht nur die gleichzeitige Anwendung von Rechtsvorschriften mehrerer Mitgliedstaaten und die Schwierigkeiten, die sich daraus ergeben können, vermieden werden, sondern sie sollen auch verhindern, dass Personen, die in den Geltungsbereich einer dieser Verordnungen fallen, der Schutz auf dem Gebiet der sozialen Sicherheit vorenthalten wird, weil keine nationalen Rechtsvorschriften auf sie anwendbar sind (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 1. Februar 2017, Tolley, C-430/15, EU:C:2017:74, Rn. 58, und vom 25. Oktober 2018, Walltopia, C-451/17, EU:C:2018:861, Rn. 41).

41 Wenn eine Person in den jeweils in Art. 2 der Verordnung Nr. 1408/71 und der Verordnung Nr. 883/2004 definierten persönlichen Geltungsbereich einer dieser Verordnungen fällt, ist somit die in Art. 13 Abs. 1 der Verordnung Nr. 1408/71 und Art. 11 Abs. 1 der Verordnung Nr. 883/2004 aufgestellte Regel der Einheitlichkeit grundsätzlich anwendbar, und die anzuwendenden nationalen Rechtsvorschriften bestimmen sich nach den Vorschriften des Titels II einer dieser Verordnungen (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 1. Februar 2017, Tolley, C-430/15, EU:C:2017:74, Rn. 59, und vom 25. Oktober 2018, Walltopia, C-451/17, EU:C:2018:861, Rn. 42).

42 Zu diesem Zweck stellen Art. 13 Abs. 2 Buchst. a der Verordnung Nr. 1408/71 und Art. 11 Abs. 3 Buchst. a der Verordnung Nr. 883/2004 den Grundsatz auf, dass eine Person, die im Gebiet eines Mitgliedstaats abhängig beschäftigt ist, den Rechtsvorschriften dieses Staates unterliegt.

43 Dieser Grundsatz gilt nach der erstgenannten Bestimmung jedoch nur, "[s]oweit nicht die Artikel 14 bis 17 [der Verordnung Nr. 1408/71] etwas anderes bestimmen", und nach der zweitgenannten Bestimmung "[v]orbehaltlich der Artikel 12 bis 16" der Verordnung Nr. 883/2004. In der Tat könnte die ausnahmslose

Anwendung dieses Grundsatzes in bestimmten Sonderfällen sowohl für den Arbeitnehmer als auch für den Arbeitgeber und die Sozialversicherungseinrichtungen zur Schaffung statt zur Vermeidung administrativer Schwierigkeiten führen, die eine Beeinträchtigung der Freizügigkeit der Personen bewirken würden, die unter diese Verordnungen fallen (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 13. September 2017, X, C-570/15, EU:C:2017:674, Rn. 16, sowie vom 6. Februar 2018, Altun u. a., C-359/16, EU:C:2018:63, Rn. 31).

44 Zu diesen Sonderfällen gehört der in Art. 14 Abs. 2 der Verordnung Nr. 1408/71 und Art. 13 Abs. 1 der Verordnung Nr. 883/2004 genannte Fall einer Person, die gewöhnlich im Gebiet von zwei oder mehr Mitgliedstaaten abhängig beschäftigt ist.

45 Insbesondere unterliegt nach Art. 14 Abs. 2 Buchst. a der Verordnung Nr. 1408/71 eine Person, die als Mitglied des fahrenden Personals eines Unternehmens beschäftigt wird, das für Rechnung Dritter oder für eigene Rechnung im internationalen Verkehrswesen die Beförderung von Gütern im Straßenverkehr durchführt und seinen Sitz im Gebiet eines Mitgliedstaats hat, den Rechtsvorschriften dieses Staates, wenn diese Person – wie im Fall der Lkw-Fahrer des Ausgangsverfahrens, auf die diese Verordnung Anwendung findet – nicht überwiegend im Gebiet des Mitgliedstaats beschäftigt wird, in dem sie wohnt, und damit den Rechtsvorschriften ihres Wohnsitzmitgliedstaats unterläge.

46 Was Art. 13 Abs. 1 der Verordnung Nr. 883/2004 betrifft, so sieht dieser in Buchst. b Ziff. i vor, dass eine Person, die gewöhnlich in zwei oder mehr Mitgliedstaaten eine Beschäftigung ausübt und die in ihrem Wohnsitzmitgliedstaat keinen wesentlichen Teil ihrer Tätigkeit ausübt, den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats unterliegt, in dem das Unternehmen oder der Arbeitgeber seinen Sitz oder Wohnsitz hat, sofern sie bei einem Unternehmen bzw. einem Arbeitgeber beschäftigt ist. Der Gerichtshof hat in diesem Zusammenhang klargestellt, dass eine Person nur dann unter Art. 13 fallen kann, wenn sie gewohnheitsmäßig nennenswerte Tätigkeiten im Gebiet von zwei oder mehr Mitgliedstaaten verrichtet (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 13. September 2017, X, C-570/15, EU:C:2017:674, Rn. 18 und 19). Nach den dem Gerichtshof vorliegenden Akten ist diese Voraussetzung im Fall der Lkw-Fahrer des Ausgangsverfahrens erfüllt.

47 Nach den Angaben des vorlegenden Gerichts haben die im Ausgangsverfahren in Rede stehenden Transportunternehmen alle ihren Sitz in den Niederlanden. Was AFMB betrifft, weist das vorlegende Gericht darauf hin, dass sie als in Zypern ansässig gelten müsse, so dass hiervon auszugehen ist.

48 Vor diesem Hintergrund ist, wie das vorlegende Gericht im Wesentlichen festgestellt hat, die Auslegung des Begriffs "Person, die als Mitglied des ... Personals eines Unternehmens beschäftigt wird", im Sinne von Art. 14 Abs. 2 Buchst. a der Verordnung Nr. 1408/71 und des Begriffs "Arbeitgeber" im Sinne von Art. 13 Abs. 1 Buchst. b Ziff. i der Verordnung Nr. 883/2004, der in diesem Zusammenhang mit dem im selben Artikel dieser Verordnung verwendeten Begriff "Unternehmen" gleichzusetzen ist, für die Ermittlung der

einzelstaatlichen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit, die auf die Lkw-Fahrer des Ausgangsverfahrens anwendbar sind, von entscheidender Bedeutung.

49 Insoweit ist darauf hinzuweisen, dass diese Verordnungen für die Bestimmung des Bedeutungsgehalts dieser Begriffe nicht auf nationale Rechtsvorschriften oder Praktiken verweisen.

50 Die einheitliche Anwendung des Unionsrechts und der Gleichheitssatz verlangen, dass die Begriffe einer unionsrechtlichen Vorschrift, die für die Ermittlung ihres Sinns und ihrer Bedeutung nicht ausdrücklich auf das Recht der Mitgliedstaaten verweist, in der Regel in der gesamten Union autonom und einheitlich auszulegen sind, wobei diese Auslegung unter Berücksichtigung nicht nur des Wortlauts der Bestimmung, sondern auch ihres Regelungszusammenhangs und des mit der fraglichen Regelung verfolgten Zwecks zu erfolgen hat (Urteil vom 19. März 2020, *Compañía de Tranvías de La Coruña*, C-45/19, EU:C:2020:224, Rn. 14 und die dort angeführte Rechtsprechung).

51 Da die in Rn. 48 des vorliegenden Urteils genannten Begriffe eine entscheidende Rolle bei der Ermittlung der einzelstaatlichen Rechtsvorschriften auf dem Gebiet der sozialen Sicherheit spielen, die gemäß den in Art. 14 der Verordnung Nr. 1408/71 und Art. 13 der Verordnung Nr. 883/2004 vorgesehenen Kollisionsnormen anwendbar sind, ist – wie der Generalanwalt dem Sinn nach in Nr. 39 seiner Schlussanträge ausgeführt hat – eine autonome Auslegung dieser Begriffe aufgrund der in Rn. 41 des vorliegenden Urteils genannten Regel der Einheitlichkeit, wonach die Rechtsvorschriften nur eines Mitgliedstaats für anwendbar erklärt werden können, umso wichtiger.

52 Was zunächst den Wortlaut betrifft, ist nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs, da in der Richtlinie Nr. 1408/71 oder der Richtlinie Nr. 883/2004 die entsprechenden Begriffe "Person, die als Mitglied des ... Personals eines Unternehmens beschäftigt wird", im Sinne von Art. 14 Abs. 2 Buchst. a der Verordnung Nr. 1408/71 und "Arbeitgeber" im Sinne von Art. 13 Abs. 1 Buchst. b Ziff. i der Verordnung Nr. 883/2004 nicht definiert sind, auf ihren Sinn nach dem gewöhnlichen Sprachgebrauch abzustellen (vgl. entsprechend Urteil vom 3. September 2014, *Deckmyn und Vrijheidsfonds*, C-201/13, EU:C:2014:2132, Rn. 19 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).

53 Zum Sinn dieser Begriffe nach dem gewöhnlichen Sprachgebrauch ist festzustellen, dass die Beziehung zwischen einem "Arbeitgeber" und seinem beschäftigten "Personal" im Allgemeinen mit dem Bestehen eines Unterordnungsverhältnisses zwischen diesen beiden einhergeht.

54 Sodann ist zum Regelungszusammenhang der in Rn. 48 des vorliegenden Urteils genannten Begriffe zunächst darauf hinzuweisen, dass die Anwendung des Systems von Kollisionsnormen, das durch die Verordnungen, in denen diese Begriffe enthalten sind, geschaffen wird, nur von der objektiven Lage abhängt,

in der sich der betroffene Arbeitnehmer befindet (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 4. Juni 2015, Fischer-Lintjens, C-543/13, EU:C:2015:359, Rn. 38 und die dort angeführte Rechtsprechung).

55 Darüber hinaus hat der Gerichtshof im Rahmen der Auslegung der Verordnungen auf dem Gebiet der sozialen Sicherheit, die der Verordnung Nr. 883/2004 vorangingen, insbesondere der Auslegung der kollisionsrechtlichen Vorschriften im Fall der Entsendung von Arbeitnehmern in Art. 13 Buchst. a der Verordnung Nr. 3 des Rates vom 25. September 1958 über die soziale Sicherheit der Wanderarbeitnehmer (ABl. 1958, Nr. 30, S. 561) und später in Art. 14 Abs. 1 Buchst. a der Verordnung Nr. 1408/71, im Wesentlichen entschieden, dass das Unternehmen, dem der Arbeitnehmer im Sinne dieser Vorschriften "gewöhnlich angehört", das Unternehmen ist, dem er untersteht, wobei sich dies aus den gesamten Umständen des fraglichen Beschäftigungsverhältnisses ergibt (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 5. Dezember 1967, van der Vecht, 19/67, EU:C:1967:49, S. 473, und vom 10. Februar 2000, FTS, C-202/97, EU:C:2000:75, Rn. 24).

56 Der Gerichtshof hat u.a. entschieden, dass ein Unternehmen, das einen Arbeitnehmer in das Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats entsandt hatte, um dort bei einer anderen Stelle eine Arbeit zu verrichten, insbesondere angesichts des Umstands, dass das Unterordnungsverhältnis zwischen diesem Arbeitnehmer und diesem Arbeitgeber über die gesamte Dauer des Arbeitsverhältnisses fortbestand, als einziger Arbeitgeber des Arbeitnehmers anzusehen war, so dass die Arbeit als im Sinne der genannten Vorschrift für dieses Unternehmen verrichtet anzusehen war. Dieses Unterordnungsverhältnis rührte u.a. daraus her, dass das fragliche Unternehmen den Lohn des Arbeitnehmers zahlte und ihn entlassen konnte, falls er bei der Verrichtung seiner Arbeit bei der verwendenden Stelle schuldhaftige Handlungen beging (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 17. Dezember 1970, Manpower, 35/70, EU:C:1970:120, Rn. 17, 18 und 20).

57 Der Gerichtshof hat auch darauf hingewiesen, dass bei der Beurteilung, ob ein Arbeitnehmer unter den Begriff "Person, die gewöhnlich im Gebiet von zwei oder mehr Mitgliedstaaten abhängig beschäftigt ist," im Sinne von Art. 14 Abs. 2 der Verordnung Nr. 1408/71 – nunmehr Art. 13 Abs. 1 der Verordnung Nr. 883/2004 – fällt, zu berücksichtigen ist, dass möglicherweise eine Diskrepanz zwischen den sich aus den fraglichen Arbeitsverträgen ergebenden Informationen einerseits und der praktischen Erfüllung der Pflichten im Rahmen dieser Verträge andererseits besteht (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 4. Oktober 2012, Format Urządzenia i Montaż Przemysłowe, C-115/11, EU:C:2012:606, Rn. 41).

58 Der Gerichtshof hat insbesondere ausgeführt, dass der betreffende Träger gegebenenfalls neben dem Wortlaut der Vertragsunterlagen auch Gesichtspunkte wie die praktische Durchführung von Arbeitsverträgen zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer in der Vergangenheit, die Umstände beim Abschluss dieser Verträge und ganz allgemein die Merkmale und Modalitäten der von dem betreffenden Unternehmen ausgeübten Tätigkeiten berücksichtigen kann, sofern diese Gesichtspunkte Aufschluss über das tatsächliche Wesen der betreffenden Arbeit geben können (Urteil vom 4. Oktober 2012, Format Urządzenia i Montaż Przemysłowe, C-115/11, EU:C:2012:606, Rn. 45).

59 Der Gerichtshof hat hinzugefügt, dass, wenn sich aus anderen relevanten Gesichtspunkten als den Vertragsunterlagen ergibt, dass die Situation eines Arbeitnehmers tatsächlich von der in diesen Unterlagen beschriebenen abweicht, die Verpflichtung zur ordnungsgemäßen Anwendung der Verordnung Nr. 1408/71 bedeutet, dass es dem betreffenden Träger obliegt, seine Feststellungen ungeachtet des Wortlauts der Vertragsunterlagen auf die tatsächliche Situation des Arbeitnehmers zu stützen (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 4. Oktober 2012, *Format Urządzenia i Montaż Przemysłowe*, C-115/11, EU:C:2012:606, Rn. 46).

60 In Anbetracht der in den Rn. 52 bis 59 des vorliegenden Urteils genannten Gesichtspunkte ist bei den in Rn. 48 dieses Urteils genannten Begriffen der objektiven Situation, in der sich der betreffende Arbeitnehmer befindet, und allen Umständen seiner Beschäftigung Rechnung zu tragen.

61 In diesem Zusammenhang kann zwar der Abschluss eines Arbeitsvertrags zwischen dem Arbeitnehmer und einem Unternehmen ein Indiz für das Bestehen eines Unterordnungsverhältnisses zwischen Ersterem und Letzterem sein, doch erlaubt dieser Umstand allein nicht den Schluss auf das Bestehen eines solchen Verhältnisses. Für einen solchen Schluss sind nämlich nicht nur die formal im Arbeitsvertrag enthaltenen Informationen zu berücksichtigen, sondern auch die Art und Weise, in der die Pflichten des Arbeitnehmers und des betreffenden Unternehmens im Rahmen dieses Vertrags praktisch erfüllt werden. Unabhängig vom Wortlaut der Vertragsunterlagen ist es daher notwendig, die Stelle zu ermitteln, der der Arbeitnehmer tatsächlich untersteht, die in Wirklichkeit die entsprechenden Lohnkosten zu tragen hat und die tatsächlich befugt ist, diesen Arbeitnehmer zu entlassen.

62 Die in den Rn. 60 und 61 des vorliegenden Urteils dargelegte Auslegung wird durch die Ziele bestätigt, die mit den in Rn. 48 des vorliegenden Urteils genannten Bestimmungen sowie – allgemeiner – mit den Verordnungen Nrn. 1408/71 und 883/2004 insgesamt verfolgt werden.

63 Das Ziel der Verordnung Nr. 1408/71 besteht darin, die Freizügigkeit sowohl der Arbeitnehmer als auch der Selbständigen in der Europäischen Union zu gewährleisten und dabei die Eigenheiten der einzelstaatlichen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit zu berücksichtigen (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 9. März 2006, *Piatkowski*, C-493/04, EU:C:2006:167, Rn. 19). Ebenso soll die Verordnung Nr. 883/2004, wie u. a. aus ihren Erwägungsgründen 1 und 45 hervorgeht, eine Koordinierung zwischen den nationalen Systemen der sozialen Sicherheit der Mitgliedstaaten gewährleisten, um sicherzustellen, dass das Recht auf Freizügigkeit wirksam ausgeübt werden kann, und um so zur Verbesserung des Lebensstandards und der Arbeitsbedingungen der Personen beizutragen, die innerhalb der Union zu- und abwandern (Urteil vom 13. Juli 2017, *Szoja*, C-89/16, EU:C:2017:538, Rn. 34). Mit dieser Verordnung wurden nämlich die Vorschriften der Verordnung Nr. 1408/71 aktualisiert und vereinfacht, dabei jedoch das Ziel der letztgenannten Verordnung beibehalten (Urteil vom 6. Juni 2019, *V*, C-33/18, EU:C:2019:470, Rn. 41 und die dort angeführte Rechtsprechung).

64 Wie sich aus den Rn. 42 bis 44 des vorliegenden Urteils ergibt, steht Art. 14 Abs. 2 der Verordnung Nr. 1408/71 mit diesem Ziel in Einklang, indem er von der in Art. 13 Abs. 2 Buchst. a der Verordnung Nr. 1408/71 vorgesehenen Regel des Beschäftigungsmitgliedstaats abweichende Regeln vorsieht, um genau die Komplikationen zu vermeiden, die sich sonst aus der Anwendung der letztgenannten Regel auf Situationen ergeben könnten, die die Ausübung von Tätigkeiten in zwei oder mehr Mitgliedstaaten betreffen. Das gilt auch für Art. 13 Abs. 1 der Verordnung Nr. 883/2004, der die in Art. 14 Abs. 2 der Verordnung Nr. 1408/71 enthaltenen Regeln vereinfacht hat und wie dieser genau diese Komplikationen vermeiden soll.

65 Vor diesem Hintergrund sollen die abweichenden Regeln, die in den in Rn. 48 des vorliegenden Urteils genannten Bestimmungen vorgesehen sind, sicherstellen, dass gemäß der in Rn. 41 dieses Urteils genannten Regel der Einheitlichkeit die Arbeitnehmer, die in zwei oder mehr Mitgliedstaaten tätig sind, den Rechtsvorschriften nur eines Mitgliedstaats unterliegen, indem sie zu diesem Zweck Anknüpfungskriterien festlegen, die die objektive Situation dieser Arbeitnehmer berücksichtigen, um ihre Freizügigkeit zu erleichtern.

66 Eine Auslegung der in diesen Bestimmungen verwendeten Begriffe, die nicht die objektive Situation des Arbeitnehmers berücksichtigte, sondern ausschließlich auf formale Erwägungen wie den Abschluss eines Arbeitsvertrags gestützt wäre, würde den Unternehmen die Möglichkeit eröffnen, den Ort zu verlegen, der für die Bestimmung der anwendbaren einzelstaatlichen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit als maßgebend anzusehen ist, ohne dass eine solche Verlegung tatsächlich mit dem Ziel der Gewährleistung der wirksamen Ausübung des Rechts auf Freizügigkeit der Arbeitnehmer im Einklang stünde.

67 Würde den Unternehmen die Möglichkeit eingeräumt, in der in der vorstehenden Randnummer beschriebenen Weise den Ort zu verlegen, der für die Bestimmung der anwendbaren einzelstaatlichen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit als maßgebend anzusehen ist, bliebe zudem unberücksichtigt, dass, wie sich aus der in Rn. 54 des vorliegenden Urteils angeführten Rechtsprechung ergibt, die insbesondere in Art. 14 Abs. 2 der Verordnung Nr. 1408/71 und Art. 13 Abs. 1 der Verordnung Nr. 883/2004 vorgesehenen Kollisionsnormen nicht von der freien Entscheidung des Arbeitnehmers, der Unternehmen oder der zuständigen nationalen Behörden abhängen, sondern von der objektiven Situation, in der sich der Arbeitnehmer befindet.

68 Das mit diesen Verordnungen jeweils geschaffene System sieht zwar lediglich eine Koordinierung und keine Harmonisierung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten auf dem Gebiet der sozialen Sicherheit vor. Einem solchen System wohnt inne, dass weiterhin Unterschiede zwischen den Systemen der sozialen Sicherheit der Mitgliedstaaten – u.a. hinsichtlich der Höhe der für die Ausübung einer Tätigkeit zu entrichtenden Sozialversicherungsbeiträge – bestehen (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 15. Januar 1986, Pinna, 41/84, EU:C:1986:1, Rn. 20, sowie vom 9. März 2006, Piatkowski, C-493/04, EU:C:2006:167, Rn. 20 und die dort angeführte Rechtsprechung).

69 Gleichwohl könnte der Zweck dieser Verordnungen, wie er in Rn. 63 des vorliegenden Urteils dargestellt wird, gefährdet werden, wenn die Auslegung der in Rn. 48 des vorliegenden Urteils genannten Begriffe darauf hinausläufe, es den Unternehmen zu erleichtern, sich rein künstlicher Konstruktionen zu bedienen, um die unionsrechtliche Regelung allein zu dem Zweck zu nutzen, die Unterschiede zwischen den einzelstaatlichen Systemen auszunutzen. Insbesondere könnte ein solcher Gebrauch dieser Regelung die Sozialversicherungssysteme der Mitgliedstaaten und letztlich möglicherweise auch das von diesen Systemen gebotene Schutzniveau unter einen Abwärtsdruck setzen.

70 Die vorstehenden Erwägungen können schließlich nicht durch das Argument in Frage gestellt werden, dass diese Begriffe ausschließlich auf das Kriterium des Bestehens eines Arbeitsvertrags gestützt werden müssten, weil dieses – leicht zu überprüfende – Kriterium hinsichtlich der Rechtssicherheit Vorteile aufweise, indem es erlaube, eine bessere Vorhersehbarkeit des anwendbaren Sozialversicherungssystems zu gewährleisten.

71 Wie die niederländische Regierung zu Recht geltend gemacht hat, erlaubt nämlich gerade die Auslegung dieser Begriffe anhand von Kriterien, die auf Feststellung der tatsächlichen Situation des betroffenen Arbeitnehmers abzielen, die Einhaltung des Grundsatzes der Rechtssicherheit zu gewährleisten.

72 Im Übrigen sehen sowohl die Verordnungen Nrn. 1408/71 und 574/72 als auch die Verordnungen Nrn. 883/2004 und 987/2009 Informations- und Kooperationsmechanismen vor, die die ordnungsgemäße Anwendung der in Rn. 48 des vorliegenden Urteils genannten Bestimmungen sicherstellen sollen.

73 So verpflichtet zum einen Art. 84a der Verordnung Nr. 1408/71 die Träger und Personen im Geltungsbereich dieser Verordnung zur gegenseitigen Information und Zusammenarbeit, und Art. 12a der Verordnung Nr. 574/72 enthält u. a. Vorschriften über den Informationsaustausch für die Anwendung von Art. 14 Abs. 2 der Verordnung Nr. 1408/71.

74 Zum anderen sollen die in der Verordnung Nr. 883/2004 vorgesehenen Möglichkeiten und gegenseitigen Verpflichtungen zur Information und Zusammenarbeit für die von dieser Verordnung erfassten Träger und Personen, etwa die in Art. 76 dieser Verordnung genannten, und das Verfahren zur Anwendung von Art. 13 dieser Verordnung, das in Art. 16 der Verordnung Nr. 987/2009 vorgesehen ist, dafür sorgen, dass die betroffenen Träger und Personen über die Angaben verfügen, die erforderlich sind, um die ordnungsgemäße Anwendung des Begriffs "Arbeitgeber" im Rahmen der Bestimmung der nach Art. 13 Abs. 1 Buchst. b der Verordnung Nr. 883/2004 anzuwendenden Rechtsvorschriften sicherzustellen.

75 Aus den vorstehenden Erwägungen ergibt sich, dass ein im internationalen Güterkraftverkehr tätiger Lkw-Fahrer für die Zwecke sowohl von Art. 14 Abs. 2 Buchst. a der Verordnung Nr. 1408/71 als auch von Art. 13 Abs. 1 Buchst. b Ziff. i der Verordnung Nr. 883/2004 als nicht von dem Unternehmen beschäftigt anzusehen ist, mit dem er formal einen Arbeitsvertrag geschlossen hat, sondern von dem Transportunternehmen, das ihm gegenüber tatsächlich weisungsbefugt ist, das in Wirklichkeit die entsprechenden Lohnkosten zu tragen hat und das tatsächlich befugt ist, ihn zu entlassen.

76 Im vorliegenden Fall ergibt sich aus den Angaben des vorlegenden Gerichts, dass die betroffenen Lkw-Fahrer während der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden Zeiträume durch Arbeitsverträge mit AFMB verbunden waren, in denen AFMB als ihre Arbeitgeberin benannt und das zyprische Arbeitsrecht für anwendbar erklärt wurde.

77 Dem Vorabentscheidungsersuchen lässt sich jedoch entnehmen, dass diese Lkw-Fahrer, die während dieser Zeiträume stets ihren Wohnsitz in den Niederlanden beibehielten, vor Abschluss der Arbeitsverträge mit AFMB von den Transportunternehmen selbst ausgewählt worden waren und dass sie nach Abschluss dieser Verträge ihre berufliche Tätigkeit für Rechnung und auf Gefahr dieser Transportunternehmen ausübten. Auch wenn in den zwischen diesen Transportunternehmen und AFMB geschlossenen Flottenmanagementverträgen AFMB mit der Verwaltung der Lastkraftwagen betraut wurde und sie für die Lohnabrechnung zuständig war, ergibt sich aus den Angaben des vorlegenden Gerichts zudem, dass die tatsächliche Lohnbelastung in Wirklichkeit über die an AFMB gezahlte Provision von den im Ausgangsverfahren in Rede stehenden Transportunternehmen getragen wurde. Darüber hinaus hätte die Entscheidung eines Transportunternehmens, die Dienste eines Lkw-Fahrers nicht mehr in Anspruch zu nehmen, in der Regel die sofortige Entlassung dieses Fahrers durch AFMB zur Folge, so dass – vorbehaltlich der Überprüfung durch das vorlegende Gericht – das Transportunternehmen tatsächlich befugt war, den Fahrer zu entlassen.

78 Hinzuzufügen ist schließlich, dass einige der Lkw-Fahrer des Ausgangsverfahrens bereits vor dem Abschluss der Arbeitsverträge mit AFMB bei den Transportunternehmen beschäftigt waren und dass sich nach den Feststellungen des vorlegenden Gerichts "im täglichen Betrieb ... nach dem Eingreifen von AFMB in die Beziehung zwischen den [Lkw-Fahrern] und [diesen Unternehmen] nichts oder nur wenig [änderte]", da sie diesen Unternehmen weiterhin tatsächlich in vollem Umfang zur Verfügung standen und diese Unternehmen ihnen gegenüber weisungsbefugt waren.

79 Aus den vorstehenden Ausführungen ergibt sich, dass die Lkw-Fahrer des Ausgangsverfahrens unabhängig von der für sie geltenden Unionsregelung, der Verordnung Nr. 1408/71 oder der Verordnung Nr. 883/2004, während der fraglichen Zeiträume offensichtlich zum Personal der Transportunternehmen gehörten und diese ihr Arbeitgeber im Sinne von Art. 14 Abs. 2 Buchst. a dieser ersteren Verordnung und Art. 13 Abs. 1 Buchst. b der letzteren Verordnung waren, so dass die auf sie anwendbaren Vorschriften über soziale Sicherheit die niederländischen Rechtsvorschriften sein dürften, was zu prüfen jedoch Sache des vorlegenden Gerichts ist.

80 Nach alledem ist auf die erste Frage zu antworten, dass Art. 14 Abs. 2 Buchst. a der Verordnung Nr. 1408/71 und Art. 13 Abs. 1 Buchst. b Ziff. i der Verordnung Nr. 883/2004 dahin auszulegen sind, dass im Sinne dieser Bestimmungen Arbeitgeber eines im internationalen Güterkraftverkehr tätigen Lkw-Fahrers das Unternehmen ist, das diesem Fahrer gegenüber tatsächlich weisungsbefugt ist, das in Wirklichkeit die entsprechenden Lohnkosten trägt und das tatsächlich befugt ist, ihn zu entlassen, und nicht das Unternehmen, mit dem der Fahrer einen Arbeitsvertrag geschlossen hat und das in diesem Vertrag formal als Arbeitgeber des Fahrers angegeben ist.

Zur zweiten und zur dritten Frage

81 Unter Berücksichtigung der Antwort auf die erste Frage brauchen die zweite und die dritte Frage nicht beantwortet zu werden.

Kosten

82 Für die Parteien des Ausgangsverfahrens ist das Verfahren ein Zwischenstreit in dem beim vorliegenden Gericht anhängigen Rechtsstreit; die Kostenentscheidung ist daher Sache dieses Gerichts. Die Auslagen anderer Beteiligter für die Abgabe von Erklärungen vor dem Gerichtshof sind nicht erstattungsfähig.

Aus diesen Gründen hat der Gerichtshof (Große Kammer) für Recht erkannt:

Art. 14 Abs. 2 Buchst. a der Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 des Rates vom 14. Juni 1971 zur Anwendung der Systeme der sozialen Sicherheit auf Arbeitnehmer und Selbständige sowie deren Familienangehörige, die innerhalb der Gemeinschaft zu- und abwandern, in der durch die Verordnung (EG) Nr. 118/97 des Rates vom 2. Dezember 1996 geänderten und aktualisierten Fassung, geändert durch die Verordnung (EG) Nr. 631/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 31. März 2004, sowie Art. 13 Abs. 1 Buchst. b Ziff. i der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit in der durch die Verordnung (EU) Nr. 465/2012 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 22. Mai 2012 geänderten Fassung sind dahin auszulegen, dass im Sinne dieser Bestimmungen Arbeitgeber eines im internationalen Güterkraftverkehr tätigen Lkw-Fahrers das Unternehmen ist, das diesem Fahrer gegenüber tatsächlich weisungsbefugt ist, das in Wirklichkeit die entsprechenden Lohnkosten trägt und das tatsächlich befugt ist, ihn zu entlassen, und nicht das Unternehmen, mit dem der Fahrer einen Arbeitsvertrag geschlossen hat und das in diesem Vertrag formal als Arbeitgeber des Fahrers angegeben ist.