



Leitfaden für den mobilen europäischen Arbeitnehmer



European Trade Union Confederation (ETUC)



European Trade Union Confederation (ETUC)
Confédération européenne des syndicats (CES)

Leitfaden für den mobilen europäischen Arbeitnehmer

Dr. Katrin Distler, DGB

&

Ger Essers, FNV

Europäischer Gewerkschaftsbund 2011

mit finanzieller Unterstützung der Europäischen Kommission

Über die Autoren:

Ger Essers ist an der niederländisch-deutschen Grenze (Kerkrade 1946) geboren und aufgewachsen. Er wohnt an der niederländisch-belgischen Grenze (Maastricht). Nach einer Karriere im Lehrbereich ist er seit 1993 Berater für Grenzarbeit des niederländischen Gewerkschaftsbundes FNV. Er war EURES-Berater in der Euregio Rhein-Maas-Waal für niederländische, belgische und deutsche Grenzgänger und hat an allen drei Auflagen des „Leitfaden für den mobilen europäischen Arbeitnehmer“ mitgearbeitet.

Katrin Distler (geboren 1963) ist an der deutsch-schweizerischen Grenze aufgewachsen. Nach Studium und Promotion in Volkswirtschaftslehre, verschiedenen Tätigkeiten an der Universität in Freiburg (D) und als Leiterin eines Modellprojekts des Landes Baden-Württemberg (D) zur betrieblichen Frauenförderung ist sie seit 2000 beim Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) tätig. Seit 2004 ist sie für den DGB EURES-Beraterin bei der deutsch-französisch-schweizerischen EURES-Grenzpartnerschaft Oberrhein/ Rhin Supérieur und hat an der dritten Auflage des „Leitfaden für den mobilen europäischen Arbeitnehmer“ mitgearbeitet.

Dank an **Bart Vanpoucke** vom sozialistischen Gewerkschaftsbund von Belgien ABVV/FGTB, der bis 2009 dort als EURES-Berater für belgische, französische und britische grenzüberschreitend mobile Arbeitnehmer tätig war und an den ersten beiden Auflagen des „Leitfaden für den mobilen europäischen Arbeitnehmer“ mitgearbeitet hat.

Dank auch an **Waldemar Lisowski**, Beauftragter für ausländische Kontakte und EURES-Berater in der Region Jeleniogórski vom polnischen Gewerkschaftsverband NSZZ „Solidarność“, der für die dritte Auflage einige Ergänzungen beigetragen hat.

Herausgeber:

Europäischer Gewerkschaftsbund (EGB)
5, Boulevard Roi Albert II
B-1210 BRÜSSEL
BELGIEN

Tel.: 00 32 2 2240 411

E-Mail: etuc@etuc.org

www.etuc.org

Der „**Leitfaden für den mobilen europäischen Arbeitnehmer**“ ist im Jahr 2004 erstmals und im Jahr 2007 in zweiter überarbeiteter Auflage erschienen. Die vorliegende dritte Auflage stellt, insbesondere aufgrund der zum 1. Mai 2010 in Kraft getretenen Verordnung (EG) Nr. 987/2009 zur Festlegung der Modalitäten und die Durchführung der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 (geändert durch die EG-Verordnung 988/2009) über die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit, eine grundlegende Überarbeitung der ersten beiden Auflagen dar. Das Manuskript der dritten Auflage wurde im Mai 2011 fertig gestellt.

Die nachfolgenden Informationen wurden mit äußerster Sorgfalt zusammengestellt, um Ihnen den aktuellen Stand darzustellen. Dennoch können Irrtümer nicht ausgeschlossen werden, zumal die rechtlichen Bestimmungen laufend Änderungen unterliegen. Herausgeber und Autoren übernehmen keine Haftung für etwaige (Druck)fehler sowie für unvollständige Angaben.

Alle Rechte, auch die des Nachdrucks von Auszügen und der fotomechanischen Wiedergabe, sind vorbehalten.

Wenn Sie aus dieser Publikation zitieren wollen, dann bitte mit genauer Angabe des Herausgebers, des Titels und des Stands der Veröffentlichung. Bitte senden Sie zusätzlich ein Belegexemplar an den Herausgeber.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	6
Teil I: Rechtsgrundlagen der Arbeitnehmermobilität in Europa.....	7
Kapitel 1: EU-Vertrag	8
Kapitel 2: Verordnung (EWG) 1612/68 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer	11
2.1 Das Recht auf Beschäftigung von Unionsbürgern.....	11
2.2 Das Recht auf Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen (Nicht-EU-Bürger)....	13
2.3 Recht auf Beschäftigung von Bürgern aus den neuen Mitgliedstaaten	14
Kapitel 3: Verordnung (EG) 883/2004 zur Koordinierung der Sozialversicherung.....	16
3.1 Allgemeines.....	16
3.2 Regeln zum anwendbaren Sozialversicherungsrecht	17
3.3 Zusammenrechnung von Versicherungszeiten	19
3.4 Exportierbarkeit von Sozialleistungen.....	21
3.5 Besondere Bestimmungen über die verschiedenen Arten von Leistungen aus der Sozialversicherung.....	22
Kapitel 4: Europäisches Arbeitsrecht	37
4.1 Allgemeines.....	37
4.2 Zuständiges Arbeitsgericht: EG-Verordnung 44/2001	37
4.3 Anzuwendendes Arbeitsrecht: EG-Verordnung 593/2008.....	39
Kapitel 5: Steuerliche Koordinierung: Doppelbesteuerungsabkommen	42
5.1 Allgemeines.....	42
5.2 Grundsatz des Arbeitslandes	44
5.3 Bedingte Aufrechterhaltung des Grundsatzes des Wohnsitzlandes.....	44
5.4 Spezielle Regelungen	45
5.5 Methoden zur Verhinderung der Doppelbesteuerung	47
5.6 Unterschiedliche Zuständigkeiten bei Sozialversicherung und Steuern	49

Kapitel 6: Ergänzende Rentenansprüche.....	51
Kapitel 7: Aufenthaltsrecht	52
7.1 Allgemeines	52
7.2 Aufenthaltsrecht für maximal drei Monate.....	53
7.3 Aufenthaltsrecht über drei Monate	53
7.4 Daueraufenthaltsrecht.....	54
7.5 Aufenthaltsrecht nach Beendigung der Tätigkeiten	54
7.6 Soziale Vorteile und soziale Unterstützung	54
Teil II: Unterschiedliche Formen der Arbeitnehmermobilität in Europa	55
Kapitel 8: Der entsandte Arbeitnehmer.....	56
8.1 Allgemeines	56
8.2 Sozialversicherung	56
8.3 Steuergesetzgebung.....	62
8.4 Arbeitsrecht bei Entsendung	64
Kapitel 9: Der Wanderarbeitnehmer	69
9.1 Wer gilt als Wanderarbeitnehmer?	69
9.2 Aufenthaltsrecht und Zugang zum Arbeitsmarkt	69
9.3 Sozialversicherung	70
Kapitel 10: Grenzgänger.....	71
10.1 Wer gilt als Grenzgänger?.....	71
10.2 Zugang zum Arbeitsmarkt.....	73
10.3 Sozialversicherung	74
10.4 Der grenzüberschreitende Arbeitnehmer, der arbeitslos wird	78
10.5 Steuergesetzgebung.....	81
Kapitel 11: Der multinationale Arbeitnehmer	83
11.1 Allgemeines	83
11.2 Sozialversicherung	84
11.3 Steuergesetzgebung.....	88

11.4	Arbeitsvorschriften	90
11.5	Beispielsfälle.....	90
Kapitel 12: Der mobile europäische Arbeitnehmer in Arbeitslosigkeit.....		95
12.1	Allgemeines	95
12.2	Grenzüberschreitende Arbeitsvermittlung: EURES.....	95
12.3	Arbeitsuche bei Weiterbezug des innerstaatlichen Arbeitslosengelds	95
12.4	Aufenthaltsrecht während der Arbeitsuche.....	97
12.5	Aufenthaltsrecht während der Beschäftigungszeit.....	97
12.6	Garantien auf Arbeitslosengeld nach Ende der Beschäftigungszeit	97
12.7	Krankenversicherung.....	101
Kapitel 13: Der Rentner im Ausland		101
13.1	Wer zählt zu den Rentnern?.....	101
13.2	Sozialversicherung	102
13.3	Besteuerung	103
Teil III: Informationsquellen		106

Vorwort

Innerhalb der Europäischen Union (EU) und des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) gilt der Grundsatz des freien Personenverkehrs. Für die Arbeitnehmer/innen Europas bedeutet dies, dass sie das Recht haben, sich in einen anderen Mitgliedstaat zu begeben und dort zu arbeiten und/oder Arbeit zu suchen. Sie können dabei mit einer größeren Bewegungsfreiheit und einem besseren Schutz als andere, nicht-europäische Arbeitnehmer/innen rechnen.

Trotzdem gerät der mobile Arbeitnehmer in einen freien Komplex von Regelungen. Die europäischen Gesetze und Vorschriften sind trotz ihres Umfangs absichtlich relativ bescheiden gehalten. Die oft sehr verschiedenen innerstaatlichen Gesetze und Vorschriften der Mitgliedstaaten bleiben jedoch größtenteils erhalten. Das einzige Ziel ist es, in dieser bunten Landschaft einige Grundrechte festzulegen und auf einigen Gebieten auch eine Koordinierung der verschiedenen Rahmen in dem Rechtssystem zu erreichen. Das ist jedoch keineswegs der Anlass für eine Angleichung und/oder Standardisierung.

Für den mobilen Arbeitnehmer bedeutet dies konkret, dass seine Rechte und Pflichten nicht nur durch die europäischen Gesetze und Vorschriften garantiert werden. Sie werden auch weiterhin durch die innerstaatliche(n) Rechtssystem(e) seines Wohn- und/oder Arbeitslandes bestimmt. Auf einem für den mobilen Arbeitnehmer wichtigen Gebiet hat Europa weiterhin sehr wenig anzubieten: die Steuergesetzgebung. Hier fehlt derzeit noch eine Koordinierung auf europäischer Ebene. Stattdessen gibt es Hunderte von zwischen den einzelnen Mitgliedstaaten vereinbarten bilateralen Steuerabkommen zur Verhinderung der Doppelbesteuerung.

Der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) vertritt die Interessen von Arbeitnehmer/innen auf europäischer Ebene und setzt sich für ein Europa mit einer starken sozialen Dimension ein, das die Interessen und das Wohlergehen der arbeitenden Bevölkerung in den Vordergrund stellt, soziale Gerechtigkeit fördert und Ausgrenzung bzw. Diskriminierung bekämpft. In vielen Grenzregionen Europas haben sich die dortigen regionalen Gewerkschaftsorganisationen zu Interregionalen Gewerkschaftsräten (IGR) zusammengeschlossen, um die dortigen, oftmals grenzüberschreitend mobilen, Arbeitnehmer/innen bei der Wahrnehmung und Durchsetzung ihrer sozialen und wirtschaftlichen Interessen zu unterstützen.

Der vom EGB herausgegebene vorliegende „Leitfaden für den mobilen europäischen Arbeitnehmer“ richtet sich vor allem an diejenigen, die diese Gruppe der europaweit mobilen Arbeitnehmer/innen über ihre Rechte und Pflichten informieren und beraten, wie die insbesondere die EURES-Berater/innen, die von der Europäischen Kommission zu Fragen der Arbeitskräftemobilität auf nationaler und grenzüberschreitender Ebene ausgebildet wurden und bei Arbeitsverwaltungen, Gewerkschaften oder Arbeitgeberorganisationen tätig sind.

In Teil I vom „Leitfaden für den mobilen europäischen Arbeitnehmer“ werden einige wichtige europäische Verträge, Verordnungen und Richtlinien bezüglich der Sozialversicherungssysteme einschließlich der Familienleistungen sowie bezüglich des Arbeitsrechts erläutert. Wir behandeln auch kurz die Grundprinzipien des OECD-Musterabkommens zur Verhinderung der Doppelbesteuerung, die fast alle europäischen bilateralen Doppelbesteuerungsabkommen beeinflusst haben. Die Umsetzung all dieser Themen auf unterschiedliche Formen der Arbeitnehmermobilität in Europa wird in Teil II (Kapitel 8 bis einschließlich 13) weiter erörtert.

Teil I: Rechtsgrundlagen der Arbeit- nehmermobilität in Europa

Teil I: Rechtsgrundlagen der Arbeitnehmermobilität in Europa

Innerhalb der Europäischen Union (EU) und des europäischen Wirtschaftsraums (EWR) gilt der Grundsatz des freien Personenverkehrs. Für die Arbeitnehmer/innen Europas bedeutet dies, dass sie das Recht haben, sich in einen anderen Mitgliedstaat zu begeben und dort zu arbeiten und/oder Arbeit zu suchen.

Rechtsgrundlage der Arbeitnehmerfreizügigkeit ist Art. 45 des Vertrags über die Arbeitsweise der EU (AEUV)^[1]. Die Freizügigkeit ist außerdem als Grundrecht in Art. 15 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der EU garantiert. Aus dem gemeinschaftsrechtlichen Grundsatz der Nichtdiskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit folgt, dass ein Wanderarbeitnehmer im Hinblick auf den Zugang zur Beschäftigung, die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, die sozialen und steuerlichen Vergünstigungen ebenso zu behandeln ist wie die inländischen Arbeitnehmer. Zur Verwirklichung der Freizügigkeit wurden deshalb verschiedene europäische Verordnungen und Richtlinien ^[2] erlassen, in denen bestimmte gemeinsame Vorschriften und Grundsätze aufgestellt werden, damit gewährleistet ist, dass die Personen, die ihr Recht auf Freizügigkeit wahrnehmen, durch die Anwendung der verschiedenen mitgliedstaatlichen Systeme keine Nachteile entstehen.

Das Gemeinschaftsrecht sieht also nicht eine Vereinheitlichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten vor, sondern lediglich eine Koordinierung der einzelstaatlichen Systeme. Für die mobilen Arbeitnehmer/innen bedeutet dies konkret, dass ihre Rechte und Pflichten dank des europäischen Gemeinschaftsrechts grundsätzlich garantiert werden, die Ausgestaltung dieser Rechte und Pflichten jedoch weiterhin durch die jeweiligen nationalen Rechtssysteme ihres Arbeits- und/oder Wohnlandes bestimmt werden.

Kapitel 1: EU-Vertrag

Der EU-Vertrag legt einige grundlegende Grundrechte für europäische Bürger fest. Der Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) ist seit dem 01.12.2009 in Kraft und legt einige grundlegende Grundrechte für europäische Bürger fest.

¹ Der AEUV ist seit dem 01.12.2009 in Kraft. Die Vorschrift über die Arbeitnehmerfreizügigkeit war bis zum 30.11.2009 nach der durch den Maastrichtvertrag eingeführten Nummerierung Art. 39 des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft (EG-Vertrag), nach der zuvor bis zum 30.10.1993 geltenden Nummerierung Art. 48 des EG-Vertrags.

² Verordnung (EWG) Nr. 1612/68 vom 15. Oktober 1968 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Gemeinschaft;
Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 des Rates über die Anwendung der Systeme der sozialen Sicherheit der Arbeitnehmer und Selbständige sowie deren Familienangehörigen, die innerhalb der Gemeinschaft zu- und abwandern;
Richtlinie 2004/38/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 über das Recht der Unionsbürger und ihrer Familienangehörigen, sich im Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten frei zu bewegen und aufzuhalten zur Änderung der Verordnung (EWG) Nr. 1612/68 und zur Aufhebung der Richtlinien 64/221/EWG, 68/360/EWG, 72/194/EWG, 73/148/EWG, 75/34/EWG, 75/35/EWG, 90/364/EWG, 90/365/EWG und 93/96/EWG.

Die wichtigsten Artikel des AEUV für grenzüberschreitend mobile Arbeitnehmer sind:

Artikel 18 AEUV (ex-Art. 12 EGV)

Unbeschadet besonderer Bestimmungen der Verträge ist in ihrem Anwendungsbereich jede Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit verboten: ...

Artikel 20 AEUV(ex-Art. 17 EGV)

(1) Es wird eine Unionsbürgerschaft eingeführt. Unionsbürger ist, wer die Staatsangehörigkeit eines Mitgliedstaats besitzt. Die Unionsbürgerschaft tritt zur nationalen Staatsbürgerschaft hinzu, ersetzt sie aber nicht.

(2) Die Unionsbürgerinnen und Unionsbürger haben die in den Verträgen vorgesehenen Rechte und Pflichten. Sie haben unter anderem

a) das Recht, sich im Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten frei zu bewegen und aufzuhalten; ...

Artikel 21 AEUV (ex-Art. 18 EGV)

(1) Jeder Unionsbürger hat das Recht, sich im Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten vorbehaltlich der in den Verträgen und in den Durchführungsvorschriften vorgesehenen Beschränkungen und Bedingungen frei zu bewegen und aufzuhalten.

(2) Erscheint zur Erreichung dieses Ziels ein Tätigwerden der Union erforderlich und sehen die Verträge hierfür keine Befugnisse vor, so können das Europäische Parlament und der Rat gemäß dem ordentlichen Gesetzgebungsverfahren Vorschriften erlassen, mit denen die Ausübung der Rechte nach Absatz 1 erleichtert wird.

(3) Zu den gleichen wie den in Absatz 1 genannten Zwecken kann der Rat, sofern die Verträge hierfür keine Befugnisse vorsehen, gemäß einem besonderen Gesetzgebungsverfahren Maßnahmen erlassen, die die soziale Sicherheit oder den sozialen Schutz betreffen. Der Rat beschließt einstimmig nach Anhörung des Europäischen Parlaments.

Artikel 45 AEUV (ex-Art. 39 EGV)

(1) Innerhalb der Union ist die Freizügigkeit der Arbeitnehmer gewährleistet.

(2) Sie umfasst die Abschaffung jeder auf der Staatsangehörigkeit beruhenden unterschiedlichen Behandlung der Arbeitnehmer der Mitgliedstaaten in Bezug auf Beschäftigung, Entlohnung und sonstige Arbeitsbedingungen.

(3) Sie gibt - vorbehaltlich der aus Gründen der öffentlichen Ordnung, Sicherheit und Gesundheit gerechtfertigten Beschränkungen - den Arbeitnehmern das Recht,

a) sich um tatsächlich angebotene Stellen zu bewerben;

b) sich zu diesem Zweck im Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten frei zu bewegen;

c) sich in einem Mitgliedstaat aufzuhalten, um dort nach den für die Arbeitnehmer dieses Staates geltenden Rechts- und Verwaltungsvorschriften eine Beschäftigung auszuüben;

d) nach Beendigung einer Beschäftigung im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats unter Bedingungen zu verbleiben, welche die Kommission durch Verordnungen festlegt.

(4) Dieser Artikel findet keine Anwendung auf die Beschäftigung in der öffentlichen Verwaltung.

Artikel 46 AEUV (ex-Art. 40 EGV)

Das Europäische Parlament und der Rat treffen gemäß dem ordentlichen Gesetzgebungsverfahren und nach Anhörung des Wirtschafts- und Sozialausschusses durch Richtlinien oder Verordnungen alle erforderlichen Maßnahmen, um die Freizügigkeit der Arbeitnehmer im Sinne des Artikels 45 herzustellen, insbesondere

a) durch Sicherstellung einer engen Zusammenarbeit zwischen den einzelstaatlichen Arbeitsverwaltungen;

b) durch die Beseitigung der Verwaltungsverfahren und -praktiken sowie der für den Zugang zu verfügbaren Arbeitsplätzen vorgeschriebenen Fristen, die sich aus innerstaatlichen Rechtsvorschriften oder vorher zwischen den Mitgliedstaaten geschlossenen Übereinkünften ergeben und deren Beibehaltung die Herstellung der Freizügigkeit der Arbeitnehmer hindert;

c) durch die Beseitigung aller Fristen und sonstigen Beschränkungen, die in innerstaatlichen Rechtsvorschriften oder vorher zwischen den Mitgliedstaaten geschlossenen Übereinkünften vorgesehen sind und die den Arbeitnehmern der anderen Mitgliedstaaten für die freie Wahl des Arbeitsplatzes andere Bedingungen als den inländischen Arbeitnehmern auferlegen;

d) durch die Schaffung geeigneter Verfahren für die Zusammenführung und den Ausgleich von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt zu Bedingungen, die eine ernstliche Gefährdung der Lebenshaltung und des Beschäftigungsstands in einzelnen Gebieten und Industrien ausschließen.

Artikel 48 (ex-Art. 42 EGV)

Das Europäische Parlament und der Rat beschließen gemäß dem ordentlichen Gesetzgebungsverfahren die auf dem Gebiet der sozialen Sicherheit für die Herstellung der Freizügigkeit der Arbeitnehmer notwendigen Maßnahmen; zu diesem Zweck führen sie insbesondere ein System ein, das zu- und abwandernden Arbeitnehmern und Selbstständigen sowie deren anspruchsberechtigten Angehörigen Folgendes sichert:

a) die Zusammenrechnung aller nach den verschiedenen innerstaatlichen Rechtsvorschriften berücksichtigten Zeiten für den Erwerb und die Aufrechterhaltung des Leistungsanspruchs sowie für die Berechnung der Leistungen;

b) die Zahlung der Leistungen an Personen, die in den Hoheitsgebieten der Mitgliedstaaten wohnen.

Erklärt ein Mitglied des Rates, dass ein Entwurf eines Gesetzgebungsakts nach Absatz 1 wichtige Aspekte seines Systems der sozialen Sicherheit, insbesondere dessen Geltungsbereich, Kosten oder Finanzstruktur, verletzen oder dessen finanzielles Gleichgewicht beeinträchtigen würde, so kann es beantragen, dass der Europäische Rat befasst wird. In diesem Fall wird das ordentliche Gesetzgebungsverfahren ausgesetzt. Nach einer Aussprache geht der Europäische Rat binnen vier Monaten nach Aussetzung des Verfahrens wie folgt vor:

a) er verweist den Entwurf an den Rat zurück, wodurch die Aussetzung des ordentlichen Gesetzgebungsverfahrens beendet wird, oder

b) er sieht von einem Tätigwerden ab, oder aber er ersucht die Kommission um Vorlage eines neuen Vorschlags; in diesem Fall gilt der ursprünglich vorgeschlagene Rechtsakt als nicht erlassen.

Die im EU-Vertrag formulierten Rechte sind insbesondere in der EWG-Verordnung 1612/68 über die Arbeitnehmerfreizügigkeit innerhalb der Europäischen Union, in der Koordinierungsverordnung für Sozialversicherung 883/2004 bzw. 987/2009, in den Aufenthaltsrichtlinien etc. geregelt.

Der Artikel 293 EGV forderte von den Mitgliedstaaten soweit erforderlich, untereinander Verhandlungen einzuleiten, um die Beseitigung der Doppelbesteuerung sicherzustellen. Dieser Artikel ist nicht in den EUV bzw. AEUV übernommen worden. Jedoch enthält die Vorschrift in Artikel 4 Abs.3 EUV eine allgemeine Vorschrift, derzufolge die Mitgliedstaaten die Erreichung der Aufgabe in der Union erleichtern und alle Maßnahmen unterlassen sollen, die die Erreichung der Ziele der Union gefährden können.

Kapitel 2: Verordnung (EWG) 1612/68 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer

2.1 Das Recht auf Beschäftigung von Unionsbürgern

Die EWG-Verordnung 1612/68, die die Rechte der mobilen europäischen Arbeitnehmer und ihrer Familienmitglieder regelt, resultiert aus dem in Artikel 18 und 45, Absatz 2 des AEUV formulierten Diskriminierungsverbots aufgrund der Staatsbürgerschaft. Bürger aus den Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes (EWR, d.h. Mitgliedstaaten der Europäischen Union sowie Liechtenstein, Norwegen und Island) haben freien Zugang zum Arbeitsmarkt in die jeweils anderen EWR-Staaten und benötigen daher keine Arbeitsbewilligung, sie genießen die sogenannte Arbeitnehmerfreizügigkeit (für Bulgarien und Rumänien gelten z.T. jedoch noch Einschränkungen). Durch ein weiteres Freizügigkeitsabkommen sind Schweizer den EU-/EWR-Bürgern hinsichtlich des Zugangs zum Arbeitsmarkt gleichgestellt.

Artikel 45 des AEUV garantiert die Freizügigkeit der Arbeitnehmer. Das bedeutet, dass jeder Unionsbürger unmittelbar in nahezu allen Bereichen arbeiten darf. Eine Ausnahme gilt für Behörden, jedoch nur in beschränktem Sinn. Es betrifft nur Behördenfunktionen sowie Beamte bei der Polizei oder die richterliche Gewalt, „die nicht eine unmittelbare Teilnahme an der Ausübung von öffentlicher Gewalt beinhalten und Tätigkeiten zum Schutz des allgemeinen Interesses des Staats oder öffentlicher Körperschaften umfassen“.

Die europäische Verordnung 1612/68 garantiert die Gleichbehandlung von EU-Arbeitnehmern in den Mitgliedstaaten hinsichtlich:

- Annahme und Ausübung von entlohnter Arbeit (Artikel 1);
- Verhandeln und Abschluss von Arbeitsverträgen (Artikel 2);
- Zugang zum Arbeitsmarkt (Artikel 3), einschließlich eventueller quantitativer Beschränkungen (Artikel 4);
- Zugang zu den Dienstleistungen der Arbeitsämter (Artikel 5);
- Bedingungen für die Anstellung und Werbung (Artikel 6).

Sehr wichtig ist Artikel 7 der EWG-Verordnung 1612/68. Dieser Artikel regelt die Nicht-Diskriminierung betreffend:

- Arbeits- und Anstellungsbedingungen;
- Soziale und steuerliche Vergünstigungen;
- Recht auf Berufsausbildung, Rehabilitation und Umschulung;
- Bestimmungen von individuellen und kollektiven Arbeitsverträgen.

Artikel 7 EWG-Verordnung 1612/68

- 1. Ein Arbeitnehmer, der Staatsangehöriger eines Mitgliedstaats ist, darf auf Grund seiner Staatsangehörigkeit im Hoheitsgebiet der anderen Mitgliedstaaten hinsichtlich der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, insbesondere im Hinblick auf Entlohnung, Kündigung und, falls er arbeitslos geworden ist, im Hinblick auf berufliche Wiedereingliederung oder Wiedereinstellung, nicht anders behandelt werden als die inländischen Arbeitnehmer.*
- 2. Er genießt dort die gleichen sozialen und steuerlichen Vergünstigungen wie die inländischen Arbeitnehmer.*
- 3. Er kann mit dem gleichen Recht und unter den gleichen Bedingungen wie die inländischen Arbeitnehmer Berufsschulen und Umschulungszentren in Anspruch nehmen.*
- 4. Alle Bestimmungen in Tarif- oder Einzelarbeitsverträgen oder sonstigen Kollektivvereinbarungen betreffend Zugang zur Beschäftigung, Beschäftigung, Entlohnung und alle übrigen Arbeits- und Kündigungsbedingungen sind von Rechts wegen nichtig, soweit sie für Arbeitnehmer, die Staatsangehörige anderer Mitgliedstaaten sind, diskriminierende Bedingungen vorsehen oder zulassen.*

Dieser wichtige Artikel 7 sorgt daher dafür, dass der europäische mobile Arbeitnehmer das Recht auf dieselben sozialen und steuerlichen Vergünstigungen wie der innerstaatliche Arbeitnehmer hat. Unter sozialen und steuerlichen Vergünstigungen werden insbesondere verstanden: Studienbeihilfe für Kinder, Kündigungsabfindungen, die prämienvfreie fortgesetzte Ansparung von Betriebspensionen in Fall der Arbeitslosigkeit, steuerliche Abgabekürzungen, Geburtsbeihilfe, Zulassung zu kollektiven besonderen Krankenversicherungen, steuerliche Freibeträge, Werbungskosten etc.

Soziale Vergünstigungen dürfen jedoch nicht mit den gesetzlichen Sozialleistungen verwechselt werden. Die Koordinierung der gesetzlichen Sozialversicherung wird in den entsprechenden Verordnungen geregelt (siehe Kapitel 3).

Beispiele

- ▶ Eine tschechische Familie siedelt nach Brüssel (Belgien) um. Beide Elternteile beziehen in Belgien ihren Lohn. Bei der Geburt eines Kindes besteht Anspruch auf belgische Geburtsbeihilfe. Dies darf nicht mit der Begründung verweigert werden, dass sie nicht die belgische Staatsbürgerschaft haben. Die Geburtsbeihilfe ist eine sogenannte soziale Vergünstigung (Artikel 7, Absatz 2 EWG-VO 1612/68).
- ▶ Eine polnische Familie wohnt in Maastricht (Niederlande), der Vater arbeitet als abhängig Beschäftigter in Belgien. Bei der Geburt eines Kindes hat die Familie das Recht auf belgische Geburtsbeihilfe. Belgien darf nicht fordern, dass die Familie in Belgien wohnen muss. Würde der Vater als Selbständiger in Belgien arbeiten, dann bestünde kein Recht auf Geburtsbeihilfe, weil Artikel 7, Absatz 2 der EWG-Verordnung 1612/68 nur für Arbeitnehmer und nicht für Selbständige gilt (Urteilsentscheidung des EuGH zur Rechtssache C-43/99 Leclere).
- ▶ Eine französische Studentin wohnt in den Niederlanden wegen einer Hochschulausbildung. Sie arbeitet dort zwei Tage pro Woche. Die Studentin hat – weil sie Arbeitnehmerin im Sinne der EG-Verordnung 883/2004 ist – Anspruch auf eine zusätzliche niederländische Studienbeihilfe (Urteilsentscheidung zur Rechtssache C- 57/89 Raulin).

Ein weiteres Beispiel (Artikel 7, Absatz 4 EWG-VO 1612/68)

- ▶ Ein griechischer Arzt geht – nachdem er zuerst in einer vergleichbaren Funktion in Griechenland gearbeitet hat – nach Deutschland, um dort zu arbeiten. In den deutschen Bestimmungen zu den Arbeitsbedingungen (Kollektivvereinbarungen) war geregelt, dass Arbeitnehmer (u.a. Ärzte) - nach einigen Dienstjahren in deutschen Krankenhäusern – in eine höhere Gehaltsstufe aufsteigen können. Der Gerichtshof befand dazu, dass die (vergleichbaren) Dienstjahre in Griechenland mitgezählt und mit den deutschen Dienstjahren gleichgestellt werden mussten (Urteilsentscheidung des EuGH zur Rechtssache C-15/96 Schöning-Kougebetopoulou).

Der Beitritt zu Gewerkschaften und die Ausübung von Gewerkschaftsrechten werden in Artikel 8 geregelt.

Artikel 8 EWG-Verordnung 1612/68

1. Ein Arbeitnehmer, der die Staatsangehörigkeit eines Mitgliedstaats besitzt und im Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats beschäftigt ist, hat Anspruch auf gleiche Behandlung hinsichtlich der Zugehörigkeit zu Gewerkschaften und der Ausübung gewerkschaftlicher Rechte, einschließlich des Wahlrechts; er kann von der Teilnahme an der Verwaltung von Körperschaften des öffentlichen Rechts und der Ausübung eines öffentlich-rechtlichen Amtes ausgeschlossen werden. Er hat ferner das Recht auf Wählbarkeit zu den Organen der Arbeitnehmervertretungen in den Betrieben.

Diese Bestimmungen berühren nicht die Rechts- und Verwaltungsvorschriften, durch die in einigen Mitgliedstaaten weitergehende Rechte an Arbeitnehmer aus anderen Mitgliedstaaten eingeräumt werden.

2.2 Das Recht auf Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen (Nicht-EU-Bürger)

Arbeitnehmer, die Bürger eines EWR-Mitgliedstaats (sowie der Schweiz) sind, haben das Recht, in einem anderen Mitgliedstaat zu arbeiten. Arbeitnehmer, die keine Bürger eines EU-Mitgliedstaats (sowie der Schweiz) sind – sogenannte Drittstaatsangehörige – haben nicht unmittelbar das Recht, in einem anderen Mitgliedstaat zu arbeiten. Sie benötigen dazu eine Arbeitsgenehmigung, die der Arbeitgeber bei der zuständigen Behörde beantragen muss. Im Fall, dass ein EWR-Arbeitnehmer mit einem Drittstaatsangehörigen verheiratet ist und in einem anderen Mitgliedstaat lebt und arbeitet, gilt, dass der Ehepartner auch das Recht hat, im Gastland (Wohnland) Arbeit gegen Entgelt zu verrichten.

Bis vor kurzem war sein/ihr Recht auf Beschäftigung in dem Wohnland nach Artikel 11 der EWG-Verordnung 1612/68 garantiert. Von jetzt an wird es nach Artikel 23 der Richtlinie über das Aufenthaltsrecht 2004/38/EG gesichert. Und infolgedessen wurden die Artikel 10 und 11 aus der EWG-Verordnung 1612/68 gestrichen.

Artikel 23 Richtlinie 2004/38/EG

Die Familienangehörigen eines Unionsbürgers, die das Recht auf Aufenthalt oder das Recht auf Daueraufenthalt in einem Mitgliedstaat genießen, sind ungeachtet ihrer Staatsangehörigkeit berechtigt, dort eine Erwerbstätigkeit als Arbeitnehmer oder Selbständiger aufzunehmen.

Beispiele

- ▶ Ein finnischer Arbeitgeber stellt einen italienischen Arbeitnehmer an. Er ist mit einer argentinischen Frau verheiratet. Beide Ehepartner haben unmittelbar das Recht, in Finnland zu bleiben und dort zu arbeiten. Für Unionsbürger gilt dies auf Grund von Artikel 1 VO 1612/68 und für seinen Ehegatten auf Grund Artikel 23 der Richtlinie 2004/38/EG. Für Drittstaatsangehörige ist keine Arbeitsgenehmigung erforderlich.
- ▶ Eine kroatische Krankenschwester, die in Kroatien lebt – einem Land, das nicht Mitglied der Europäischen Union ist – hat nicht automatisch das Recht, in Österreich zu arbeiten. Dafür ist eine Arbeitsgenehmigung erforderlich. Selbst, wenn diese kroatische Krankenschwester mit einem Deutschen verheiratet ist, der als Grenzgänger von Kroatien aus in Österreich arbeitet, darf sie nicht in Österreich arbeiten. Zieht das Ehepaar nach Österreich um, so ist keine Arbeitsgenehmigung mehr erforderlich.
- ▶ Eine in Ungarn niedergelassene Baufirma beschäftigt ukrainische Arbeitnehmer in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis und entsendet sie vorübergehend nach Frankreich. Dabei ist das Unternehmen nicht verpflichtet, eine Arbeitsgenehmigung bei der französischen Behörde zu beantragen. Dies folgt aus den Artikeln 56 und 57 AEUV (ex-Art. 49 und 50 EGV freier Dienstleistungsverkehr; Urteilsentscheidung zur Rechtssache C-43/93 Vander Elst sowie dem Urteil aus der Rechtssache C-445/03 Kommission/Luxemburg). Wenn aber eine in Ungarn ansässige Leiharbeitsfirma einen ukrainischen Leiharbeiter nach Frankreich verleiht, muss eine Arbeitsgenehmigung in Frankreich beantragt werden.
- ▶ Eine israelische Ballett-Tänzerin wohnt in Amsterdam (NL) und arbeitet in Antwerpen (B). Da sie keine Unionsbürgerin ist, darf sie nur arbeiten, falls eine Arbeitsgenehmigung besteht. Sie hat Anspruch auf belgische Familienleistungen (Sozialleistung) aufgrund der Koordinierungsverordnung für Sozialversicherung VO 883/2004 (bzw. VO 1231/2010 zur Ausdehnung der VO 883/2004 auf Drittstaatsangehörige). Sie hat kein Recht auf belgische Geburtsbeihilfe (soziale Vergünstigung) gemäß Artikel 7, Absatz 2 der VO 1612/68. Sie hat zwar ein Recht auf die Familienleistung Kindergeld, jedoch nicht auf Geburtsbeihilfe, weil die Bürger aus Drittstaaten zwar unter den persönlichen Anwendungsbereich der Koordinierungsverordnung für Sozialversicherung VO 883/2004 fallen, doch nicht unter den Anwendungsbereich der Verordnung betreffend die Arbeitnehmerfreizügigkeit VO 1612/68

2.3 Recht auf Beschäftigung von Bürgern aus den neuen Mitgliedstaaten

Die Europäische Union kennt aus den vergangenen Jahren zwei wichtige Erweiterungen. Die EU15 wurde am 1. Mai 2004 mit zehn neuen Mitgliedstaaten (Zypern, Estland, Ungarn, Lettland, Litauen, Malta, Polen, Slowenien, die Slowakische Republik und die Tschechische Republik, welche „2004“-Beitrittsländer genannt werden) zur EU 25. Folglich wurden wir am 1. Januar 2007 zur EU27, als noch einmal zwei neue Mitgliedstaaten (Bulgarien und Rumänien) hinzukamen, welche „2007“-Beitrittsländer genannt werden.

Bei diesen beiden Erweiterungen wurden für die „alten“ und die neuen Mitgliedstaaten Übergangsregelungen vereinbart. Diese ermöglichen es der Politik, das sensible Gewohnheitsrecht auf freien Zugang für Arbeitnehmer stufenweise einzuführen. Dabei kommt es im Wesentlichen auf das anfängliche System an, wonach Bürger aus den neuen Mitgliedstaaten eine Arbeitsgenehmigung benötigten, um in einem „alten“ Mitgliedstaat arbeiten zu können. Aus diesem Grund kann eine Übergangszeit gewährt werden.

Die Übergangsfristen sind in drei Phasen (2 Jahre + 3 Jahre + 2 Jahre) eingeteilt und auf maximal sieben Jahre beschränkt:

Jahre nach dem Beitritt	Voraussetzungen für die Aufrechterhaltung der Schutzklausel
Phase 1: 0-2 Jahre nach dem Beitritt	Keine
Phase 2: 2-5 Jahre nach dem Beitritt	Einseitige förmliche Mitteilung des Mitgliedstaates an die EU-Kommission
Phase 3: 5-7 Jahre nach dem Beitritt	Begründete förmliche Erklärung im Falle einer schwerwiegenden Störung des Arbeitsmarktes oder deren Befürchtung

Grundsätzlich sollten die Beschränkungen mit der zweiten Phase enden. Jedoch kann ein Mitgliedstaat, der am Ende der zweiten Phase noch nationale Maßnahmen anwendet, im Falle schwerwiegender Störungen nach entsprechender Mitteilung an die Kommission diese Maßnahmen bis zum Ablauf des Zeitraums von sieben Jahren nach dem Beitrittsdatum beibehalten. Die Übergangsregelungen endeten für die acht mittel- und osteuropäischen Staaten am 30.04.2011 und werden für Bulgarien und Rumänien am 31.12.2013 unwiderruflich enden.

Bezüglich der Übergangsperiode der „2007“-Beitrittsländer befinden wir uns in der zweiten Phase, die am 31.12.2011 enden wird.

Arbeitnehmer aus Bulgarien und Rumänien haben bereits jetzt freien Zugang in folgende EU-Staaten: Dänemark, Griechenland, Spanien, Portugal, Finnland, Schweden, Tschechische Republik, Zypern, Estland, Lettland, Litauen, Ungarn, Polen, Slowenien und Slowakei.

Beschränkungen beim Zugang zum Arbeitsmarkt haben Arbeitnehmer aus Bulgarien und Rumänien noch in den Staaten Belgien, Deutschland, Irland, Frankreich, Italien, Luxemburg, Niederlande, Österreich, Vereinigtes Königreich und Malta.

Gegenüber neu einreisenden Drittstaatsangehörigen müssen die EU-Mitgliedstaaten bulgarischen und rumänischen Arbeitnehmer/innen immer den Vorzug geben.

Bulgarien und Rumänien gewähren allen Unionsbürgern Arbeitnehmerfreizügigkeit.

Die Übergangsregelung gilt nur für die Arbeitnehmerfreizügigkeit. Die grenzüberschreitende Erbringung von Dienstleistungen ist ab dem ersten Tag des Beitritts möglich.

Dienstleistungsfreiheit bedeutet, als Selbständige/r oder Unternehmen in jedem anderen EU-Mitgliedstaat zeitweise Dienstleistungen erbringen zu können, ohne sich dafür in diesem Staat als Unternehmen niederlassen zu müssen und ohne dabei gegenüber Selbständigen oder Unternehmen in diesem EU-Mitgliedstaat diskriminiert zu werden.

Zur Dienstleistungsfreiheit gehört auch das Recht, zeitweise die eigenen Beschäftigten in das andere Land zu entsenden, dort Vertriebsbüros zu eröffnen und vor Ort aktiv um Aufträge zu werben, ohne sich dafür niederlassen zu müssen.

Nur für Österreich und Deutschland gilt eine spezielle Gewährleistungsklausel, aufgrund der eine Entsendung von Arbeitnehmern aus den neuen Mitgliedstaaten an Bedingungen geknüpft werden kann. Dies gilt nicht nur hinsichtlich der „2004“-Beitrittsländer, sondern auch für die „2007“-Beitrittsländer. Diese Möglichkeit gilt jedoch nur für eine begrenzte Anzahl von Dienstleistungen, wie das Baugewerbe und die industrielle Reinigung, und darf nur angewandt werden, wenn die betreffenden Bereiche ernsthaft beeinträchtigt sind.

Kapitel 3: Verordnung (EG) 883/2004 zur Koordinierung der Sozialversicherung

3.1 Allgemeines

Die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit basiert auf der 1971 verabschiedeten Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 über „die Anwendung der Systeme der sozialen Sicherheit auf Arbeitnehmer und Selbständige sowie deren Familienangehörige, die innerhalb der Gemeinschaft zu- und abwandern“ und die diesbezügliche Durchführungsverordnung 574/72. Durch diese beiden Verordnungen konnte allen Arbeitnehmern mit Staatsangehörigkeit eines Mitgliedstaats die Gleichbehandlung und die Inanspruchnahme der Leistungen der sozialen Sicherheit unabhängig von ihrem Beschäftigungsort oder Wohnort gewährleistet werden. Seit 1971 wurden diese beiden Verordnungen vielfach geändert – einerseits, um sie der Entwicklung der einzelstaatlichen Rechtsvorschriften anzupassen und andererseits, um die Weiterentwicklung durch die Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Gemeinschaften darin einzubeziehen. Diese Änderungen haben zur Vielschichtigkeit der gemeinschaftlichen Koordinierungsregeln beigetragen und letztendlich dazu geführt, dass die Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit ausgearbeitet wurde. Seit dem 1. Mai 2010 ist nun die EG-Verordnung 883/2004 (Grundverordnung) zusammen mit der zu ihr ergangenen Durchführungsverordnung (EG) Nr. 987/2009 (DVO) im Verhältnis zu den EU-Mitgliedstaaten in Kraft. Die bis 30.04.2010 maßgeblichen EWG-Verordnungen 1408/71 und 574/72 werden ab dem 01.05.2010 grundsätzlich durch die neuen Verordnungen abgelöst.

Die Verordnungen (EWG) 1408/71 und 574/72 bleiben aber ab dem 01.05.2010 bis auf weiteres in Kraft für folgende Zwecke (Art.96 DVO 987/2009):

- Verordnung (EWG) 1661/85 des Rates vom 13. Juni 1985 zur Festlegung der technischen Anpassung der Gemeinschaftsregelung auf dem Gebiet der sozialen Sicherheit der Wanderarbeitnehmer in Bezug auf Grönland
- Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum im Verhältnis zu den EWR-Staaten Island, Liechtenstein und Norwegen
- Abkommen über den freien Personenverkehr vom 21.6.1999 zwischen der Europäischen Gemeinschaft und ihren Mitgliedstaaten einerseits und der Schweizerischen Eidgenossenschaft andererseits über die Freizügigkeit und weitere Abkommen, die sich auf die Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 beziehen

solange die jeweiligen Rechtsgrundlagen nicht an die Verordnung (EG) 883/2004 und Verordnung (EG) 987/2009 angepasst werden.

Mit der Verordnung (EU) 1231/2010 wurde die Verordnung (EG) 883/2004 auf Drittstaatsangehörige, die ausschließlich aufgrund ihrer Staatsangehörigkeit nicht bereits unter diese Bestimmungen fallen, ausgedehnt und gleichzeitig die Verordnung (EG) Nr. 859/2003 aufgehoben.

Die EG-Verordnungen 883/2004 und 987/2009 ersetzen nicht nationales Recht, sondern befassen sich lediglich mit der Koordinierung der verschiedenen Sozialsysteme, damit diejenigen, die von ihrem Freizügigkeits- und Aufenthaltsrecht Gebrauch machen, sich nicht in einer schlechteren Lage befinden als jemand, der stets in ein und demselben Staat gewohnt und gearbeitet hat. Die Vorschriften der Koordinierungsverordnungen zielen darauf ab, bei in Europa mobilen Personen (Arbeitnehmer, Rentner, Student, Selbständiger etc.) eventuelle Lücken in den verschiedenen Zweigen der Sozialversicherung zu schließen.

Für die mobilen europäischen Arbeitnehmer/innen bedeutet dies konkret, dass ihre Rechte und Pflichten im Bereich der Sozialversicherungssysteme dank des europäischen Gemeinschaftsrechts grundsätzlich garantiert werden, die Ausgestaltung dieser Rechte und Pflichten jedoch weiterhin durch die jeweiligen nationalen Sozialversicherungssysteme ihres Arbeits- und/oder Wohnlandes bestimmt werden.

Die wichtigsten Koordinierungsgrundsätze der Verordnung 883/2004 sind:

- die Bestimmung, von welchem Land das Sozialversicherungsrecht angewendet wird;
- die verpflichtende Zusammenrechnung von Versicherungszeiten in den diversen Mitgliedstaaten in Bezug auf Familienleistungen, Sozialleistungen im Fall von Krankheit, Invalidität, Alter und Tod;
- die Exportierbarkeit von Sozialversicherungsleistungen;
- die Koordinierung der Berechnungsmethoden für Sozialversicherungsleistungen.

Die EG-Verordnung 883/2004 regelt nur die gesetzlichen Sozialversicherungssysteme. Sie regelt nicht zusätzliche Sozialversicherungen (Betriebspensionen, private Krankenversicherungen, zusätzliche private Kranken- und Invalidenversicherungen usw.).

3.2 Regeln zum anwendbaren Sozialversicherungsrecht

Die EG-Verordnung 883/2004 – und zurzeit auch noch die EWG-Verordnung 1408/71 – legt die Grundsätze zum geltenden Sozialversicherungsrecht in der Arbeitnehmerfreizügigkeit innerhalb des europäischen Wirtschaftsraumes (EWR) und der Schweiz fest. Durch diese Bestimmungen wird festgelegt, in welchem Mitgliedstaat der mobile europäische Arbeitnehmer sozialversichert ist. Diese Regeln bestimmen, welches Sozialversicherungsrecht in einem bestimmten Fall gilt, und verhindern damit, dass eine in Europa mobile Person (Arbeitnehmer, Rentner, Student, Selbständiger etc.) keinem Rechtssystem zur Sozialversicherung unterliegt oder dass zwei Rechtssysteme gleichzeitig gelten.

In Artikel 11, Absatz 1 litt. a) der EG-Verordnung 883/2004 wird bestimmt, dass ein Arbeitnehmer nur in einem Mitgliedstaat gleichzeitig sozialversichert sein kann. Dies ist der sogenannte Exklusivitätsgrundsatz.

Dann stellt sich die Frage, welches Sozialversicherungsrecht in einem bestimmten Fall gilt, also welcher Mitgliedstaat der so genannte zuständige Mitgliedstaat ist. Meistens gilt der Grundsatz des Beschäftigungsstaats (*lex loci laboris*).

Von dieser generellen Regel wird in einer begrenzten Anzahl von Fällen abgewichen, zum Beispiel, in dem Fall, dass ein Arbeitnehmer durch seinen Arbeitgeber für kurze Zeit in einen anderen Mitgliedstaat entsendet wird (Art.12 EG-VO 883/2004 bzw. Art.14 EWG-VO 1408/71) oder falls der Arbeitnehmer in mehreren Mitgliedstaaten gleichzeitig tätig ist (Art.13 EG-VO 883/2004 bzw. Art.14(2) EWG-VO 1408/71). Rentner sind gemäß Art.11(3) EG-VO 883/2004 grundsätzlich im Wohnland versichert.

Art der Erwerbstätigkeit	Zuständiger Staat
Grenzgänger in abhängiger Beschäftigung oder in selbständiger Tätigkeit	Art. 11(3)a EG-VO 883/2004: Staat der Erwerbstätigkeit
Beschäftigte im Öffentlichen Dienst	Art. 11(3)b EG-VO 883/2004: Staat der beschäftigenden Verwaltungseinheit
Seeleute	Art. 11(4) EG-VO 883/2004: Flaggenstaat oder Staat des Arbeitgebers, sofern mit dem Wohnsitz identisch
Entsandte Personen	Art. 12 EG-VO 883/2004: Entsendender Staat, sofern die voraussichtliche Dauer dieser Arbeit 24 Monate nicht überschreitet und diese Person nicht durch eine andere Person ersetzt wird
Personen, die in zwei oder mehr EU-Staaten abhängig beschäftigt sind, z.B. - zwei oder mehrere Teilzeittätigkeiten - fahrendes oder fliegendes Personal im internationalen Verkehrswesen - alternierende Telearbeit	Art. 13(1) EG-VO 883/2004: Wohnstaat, wenn die Person dort einen wesentlichen Teil ihrer Tätigkeit ausübt oder wenn sie bei mehreren Arbeitgebern beschäftigt ist, die ihren Sitz in verschiedenen EU-Staaten haben Staat des Arbeitgebers, sofern die Person keinen wesentlichen Teil ihrer Tätigkeiten in ihrem Wohnstaat ausübt Ein Anteil von weniger als 25% an der Arbeitszeit und/oder am Arbeitsentgelt ist ein Anzeichen dafür, dass es sich nicht um eine wesentliche Tätigkeit handelt [Art. 14(8) EG-VO 987/2009]
Personen, die in zwei oder mehr EU-Staaten eine selbständige Tätigkeit ausüben	Art. 13(2) EG-VO 883/2004: Wohnstaat, wenn die Person dort einen wesentlichen Teil ihrer Tätigkeit ausübt oder Staat, in dem sich der Mittelpunkt ihrer Tätigkeiten befindet
Personen, die im Gebiet verschiedener Staaten gleichzeitig eine abhängige Beschäftigung und eine selbständige Tätigkeit ausüben	Art. 13(3) EG-VO 883/2004: Staat der abhängigen Beschäftigung

Beispiele

- ▶ Ein Bürger aus Portugal arbeitet in Spanien, kehrt aber mindestens 1 Mal pro Woche nach Portugal zurück. Der Arbeitnehmer ist Grenzgänger. Er ist im Arbeitsland Spanien sozialversichert (Art. 11(3)a VO 883/2004 bzw. Art. 13, Absatz 2 litt a VO 1408/71).
- ▶ Ein schwedisches Unternehmen entsendet einen Personalmanager für 18 Monate nach Dänemark. Da es sich um eine Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen handelt, bleibt dieser Arbeitnehmer in Schweden sozialversichert (Art 12(1) VO 883/2004 bzw. Art. 14, Absatz 1 litt b VO 1408/71).
- ▶ Ein Bürger aus Italien arbeitet im Auftrag eines französischen Unternehmens in zur Hälfte in Frankreich und zur Hälfte in Italien. Er ist in einem Mitgliedstaat sozialversichert. Dies ist Italien, das Land, wo er als Lohnbezieher arbeitet und wohnt. Der französische Arbeitgeber hat deshalb in Italien Sozialversicherungsbeiträge zu leisten (Art. 13(1)a VO 883/2004 bzw. Art. 14, Absatz 2 litt b i VO 1408/71).

- ▶ Ein Bürger aus Österreich wird bei einem deutschen Unternehmen als Wartungsmechaniker eingestellt. Dieser Wartungsmechaniker arbeitet sowohl in Italien als auch in der Schweiz. Der Wartungsmechaniker ist in einem Mitgliedstaat sozialversichert, nämlich in Deutschland, der Ort der Niederlassung seines Arbeitgebers (Art. 14, Absatz 2 litt b ii VO 1408/71 – Wenn die VO 883/2004 auch für die Schweiz Kraft tritt, kommt der Artikel 13(1)b VO 883/2004 zur Anwendung).
- ▶ Ein Bürger aus Frankreich arbeitet in Frankreich als Selbständiger und hat in Deutschland eine Teilzeitbeschäftigung. Gemäß Art.13(3) VO 883/2004 ist er im Staat der abhängigen Beschäftigung, also in Deutschland versichert als Arbeitnehmer, aber auch für seine selbständige Tätigkeit.³
- ▶ Eine niederländische Bürgerin, die eine Hinterbliebenenrente aus den Niederlanden bezieht, ist gem. Art. 11(3)e VO 883/2004 in den Niederlanden versichert. Nimmt sie einen so genannten Minijob in Deutschland an, darf das niederländische Sozialversicherungsrecht nicht mehr angewendet werden, sondern gemäß Art.11(3)a VO 883/2004 das deutsche Sozialversicherungsrecht. Bei den Minijobs handelt es sich um eine geringfügige Beschäftigung mit einem Monatsverdienst von maximal 400€, für die besondere sozialversicherungsrechtliche Regelungen gelten.

Dies sind nur einige Beispiele ohne Anspruch auf Vollständigkeit. Wenn man in mehreren Staaten tätig ist, sollte man sich unbedingt bei den Versicherungsträgern beraten lassen.

In einigen Ausnahmefällen kann von dem in der EG-Verordnung 883/2004, in Art 11 bis einschl. 15, vorgeschriebenen geltenden Rechtssystem abgewichen werden. Dies ist in Artikel 16 geregelt, der wie folgt lautet:

Artikel 16 EG-Verordnung 883/2004⁴

Zwei oder mehr Mitgliedstaaten oder die zuständigen Behörden dieser Staaten können im Interesse bestimmter Arbeitnehmer oder Arbeitnehmergruppen Ausnahmen von den Artikeln 13 bis 16 vereinbaren.⁵

3.3 Zusammenrechnung von Versicherungszeiten

3.3.1 Der Wechsel in ein anderes Sozialversicherungssystem

Wer in einem Mitgliedstaat arbeitet, unterliegt auch dessen Sozialversicherung (lex loci laboris gemäß Artikel 11, Absatz 3, Buchstabe a VO 883/2004). Das Rechtssystem des jeweiligen Mitgliedstaats darf Unionsbürgern keine Bedingungen zur Staatsbürgerschaft oder dem Wohnort im Bezug auf den Zugang zum Sozialversicherungssystem auferlegen. Beim Wechsel von einem Sozialversicherungssystem in das andere können trotzdem Probleme entstehen. In vielen Mitgliedstaaten hat man erst das Recht auf Leistungen aus der Sozialversicherung, wenn man eine bestimmte Zeit lang (Bezug zum Zeitraum oder zur Wartezeit) Sozialversicherungsbeiträge bezahlt hat. Auch an die Dauer und/oder Höhe von Leistungen aus den Sozialversicherungen werden oft Bedingungen geknüpft.

³ In der EWG-Verordnung 1408/71 galt für Personen, die im Gebiet verschiedener Staaten gleichzeitig eine abhängige Beschäftigung und eine selbständige Tätigkeit ausüben, gemäß Art. 14c EWG-VO 1408/71 sowie Anhang VII meistens in beiden Ländern eine Versicherungspflicht.

⁴ Artikel 17(1) EWG-VO 1408/71

⁵ Artikel 11 bis einschließlich 15 EWG-VO 1408/71

Viele europäische mobile Arbeitnehmer waren schon in dem Mitgliedstaat sozialversichert, woher sie stammen. Daher haben sie auch Rechte auf Leistungen aus der Sozialversicherung angespart. Falls die Sozialversicherung des neuen Arbeitslandes Bedingungen zu Wartezeiten oder für den Bezug der Leistungen stellt, so könnten durch den Wechsel auch Lücken in der Sozialversicherung entstehen. Die europäischen Vorschriften, insbesondere Artikel 45 AEUV betrachten dies als Hindernis für die Arbeitnehmerfreizügigkeit. Im Artikel 6 der EG-Verordnung 883/2004 sind deshalb Bestimmungen mit aufgenommen, die vorschreiben, dass angesammelte Versicherungszeiten in anderen Mitgliedstaaten für die Feststellung des Rechts auf Leistungen aus der Sozialversicherung mitgezählt werden müssen (sog. Zusammenrechnungsregeln):

Artikel 6 EG-Verordnung 883/2004: Zusammenrechnung der Zeiten

Sofern in dieser Verordnung nichts anderes bestimmt ist, berücksichtigt der zuständige Träger eines Mitgliedstaats, dessen Rechtsvorschriften:

den Erwerb, die Aufrechterhaltung, die Dauer oder das Wiederaufleben des Leistungsanspruchs,

die Anwendung bestimmter Rechtsvorschriften,

oder

den Zugang zu bzw. die Befreiung von der Pflichtversicherung, der freiwilligen Versicherung oder der freiwilligen Weiterversicherung,

von der Zurücklegung von Versicherungszeiten, Beschäftigungszeiten, Zeiten einer selbständigen Erwerbstätigkeit oder Wohnzeiten abhängig machen, soweit erforderlich die nach den Rechtsvorschriften eines anderen Mitgliedstaats zurückgelegten Versicherungszeiten, Beschäftigungszeiten, Zeiten einer selbständigen Erwerbstätigkeit oder Wohnzeiten, als ob es sich um Zeiten handeln würde, die nach den für diesen Träger geltenden Rechtsvorschriften zurückgelegt worden sind.

3.3.2 Nachweis von Versicherungszeiten

Bislang ermöglichten die so genannten E-Formulare (europäische Formulare) und die darin enthaltenen Informationen, die zur Bestimmung und zum Nachweis Ihrer Leistungsansprüche erforderlich sind, eine grenzüberschreitende Verständigung zwischen den Sozialversicherungsträgern verschiedener Länder.

Seit dem 1. Mai 2010 werden in den Mitgliedstaaten der EU neue Formulare in Umlauf gesetzt. Nach Ablauf einer Übergangszeit von zwei Jahren werden die derzeit in Papierform verwendeten E-Formulare durch den Austausch von elektronischen Formularen, sog. SED's (Structured Electronic Document) ersetzt. Die SED's haben einen ähnlichen Inhalt wie die bisherigen Papier-E-Formulare.

Während der Übergangszeit werden die E-Formulare allmählich durch die SED's, die provisorisch in Papierform verwendet werden, ersetzt. Diese haben grundsätzlich dasselbe Layout wie die E-Formulare. Anschließend werden die SED's in das elektronische Datenaustauschsystem EESSI (Electronic Exchange of Social Security Information) überführt.

Zusätzlich werden neue „mobile Dokumente“ (Portable Document; PD) eingeführt, in denen die von einem Bürger angeforderten Informationen in einigen Fällen ausgestellt werden. Insgesamt gibt es zehn mobile Dokumente, darunter auch die Europäische Krankenversicherungskarte. Mit Ausnahme der Karte sind alle anderen Papierformulare. Sie werden seit dem 01.05.2010 und auch nach dem Übergangszeitraum ausgestellt.

Übersicht über die SED und PD:

- Serie A (= applicable legislation): anwendbares Recht
- Serie P (= pensions): Rente
- Serie S (= sickness): Krankheit
- Serie F (= family benefits): Familienleistungen
- Serie DA (= accidents at work and occupational diseases): Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten
- Serie U (= unemployment): Arbeitslosigkeit
- Serie H (= horizontal issues): übergreifende Angelegenheiten

3.3.3 Koordinierung der Berechnungsmethoden für Sozialleistungen

Die Koordinierungsverordnung 883/2004 regelt in Artikel 11 bis einschl. 16, wo der grenzüberschreitend mobile Arbeitnehmer sozialversichert ist. Damit wird verhindert, dass der Arbeitnehmer doppelt oder gar nicht sozialversichert ist. Durch die bereits erläuterten Vorschriften zur Zusammenrechnung von Versicherungszeiten wird das mögliche Problem der Wartezeiten gelöst.

Durch die national unterschiedlich ausgestalteten Sozialversicherungssysteme können sich jedoch weitere Probleme ergeben. Beispielsweise gibt es bei den Invaliditätsrenten als auch bei den Alters- und Hinterbliebenenrenten in den einzelnen Mitgliedstaaten unterschiedliche Bestimmungen,

- wann die Anspruchsvoraussetzungen (Grad der Invalidität bzw. Lebensalter) erfüllt sind
- wie die Berechnung der Invaliditätsrenten bzw. Altersrenten erfolgt, wenn in mehreren Mitgliedstaaten Versicherungszeiten zurückgelegt und dadurch Ansprüche erworben wurden.

3.4 Exportierbarkeit von Sozialleistungen

In vielen Mitgliedstaaten verfällt das Recht auf Sozialleistung oder die Auszahlung, wenn der Arbeitnehmer nicht mehr im Hoheitsgebiet des Mitgliedstaats wohnt. Bei Rückkehr in das Herkunftsland oder bei Übersiedlung in einen anderen Mitgliedstaat können die angesparten Rechte auf Sozialleistungen daher verfallen. Dies stellt eine ernste Behinderung der Arbeitnehmerfreizügigkeit dar.

In der EG-Verordnung 883/2004 ist deshalb in eine Regelung vorgesehen, die bestimmt, dass Sozialleistungen für Elternschaft, Krankheit, Invalidität, Alter und Tod auch weiter an diejenigen zu zahlen sind, die zum Empfang von Sozialleistungen berechtigt sind, die in einem anderen Mitgliedstaat wohnen oder in ihr Herkunftsland zurückkehren.

Artikel 7 EG-Verordnung 883/2004: Aufhebung der Wohnortklauseln

Sofern in dieser Verordnung nichts anderes bestimmt ist, dürfen Geldleistungen, die nach den Rechtsvorschriften eines oder mehrerer Mitgliedstaaten oder nach dieser Verordnung zu zahlen sind, nicht aufgrund der Tatsache gekürzt, geändert, zum Ruhen gebracht, entzogen oder beschlagnahmt werden, dass der Berechtigte oder seine Familienangehörigen in einem anderen als dem Mitgliedstaat wohnt bzw. wohnen, in dem der zur Zahlung verpflichtete Träger seinen Sitz hat.

Für Arbeitslosenunterstützungen gilt jedoch, dass diese nur für sehr beschränkte Zeit (max. 3 Monate) exportiert werden können (Art. 64 EG-Verordnung 883/2004).

Beispiele

- ▶ Ein in Portugal lebender portugiesischer Grenzgänger, der sein ganzes Berufsleben in Spanien gearbeitet hat, erhält bei Vollarbeitslosigkeit eine portugiesische Arbeitslosenunterstützung (Grundsatz des Wohnsitzlandes Art. 65(5), Absatz EG-VO 883/2004). Wenn er jedoch teilarbeitslos ist, dann er Anspruch auf spanische Arbeitslosenunterstützung (Art. 65(1) EG-VO 883/2004).
- ▶ Ein niederländisches Ehepaar zieht um nach Italien. Sie bezieht eine Invaliditätsrente, er bezieht Arbeitslosenleistungen. Die Invaliditätsrente ist exportierbar (Art. 7 EG-VO 883/2004), der Export vom Arbeitslosengeld ist beschränkt auf drei Monate (Art. 64(1)c EG-VO 883/2004).

Diese Verpflichtung zur Anrechnung wirkt nicht absolut. Besondere beitragsunabhängige Geldleistungen können nicht exportiert werden. Diese Leistungen sind in Anhang X der EG-Verordnung 883/2004 aufgeführt.

3.5 Besondere Bestimmungen über die verschiedenen Arten von Leistungen aus der Sozialversicherung

3.5.1 Leistungen bei Krankheit und Mutterschaft

Eine Person (und ihre Familie), die in einem Mitgliedstaat versichert ist und in einem anderen Mitgliedstaat wohnt, hat Anspruch auf **Sachleistungen** vom Träger des Wohnorts für Rechnung des zuständigen Trägers des ersten Mitgliedstaats. Hält sich diese Person aus irgendeinem Grund im zuständigen Staat auf, hat sie ohne Weiteres Anspruch auf Sachleistungen in diesem Staat. Für die Familienangehörigen von Grenzgängern gelten allerdings besondere Vorschriften.

Versicherte, die sich in einem anderen als dem zuständigen Mitgliedstaat aufhalten, haben Anspruch auf die Sachleistungen, die sich während ihres Aufenthalts als medizinisch notwendig erweisen, wobei die Art der Leistungen und die voraussichtliche Dauer des Aufenthalts zu berücksichtigen sind. Diese Leistungen werden vom Aufenthaltsmitgliedstaat gewährt. Geldleistungen dagegen werden von dem Versicherungsmitgliedstaat gezahlt.

Familienangehörige eines Rentenberechtigten, die in einem anderen Mitgliedstaat als der Rentner wohnen, haben ebenfalls Anspruch auf Sachleistungen, die vom Träger ihres Wohnorts erbracht werden.

Für **Geldleistungen** gilt, dass eine Person und ihre Familienangehörigen, die in einem anderen als dem zuständigen Mitgliedstaat wohnen oder sich dort aufhalten, Anspruch auf Geldleistungen haben, die vom zuständigen Träger erbracht werden, also von dem Träger, bei dem die betreffende Person im Zeitpunkt des Leistungsantrags versichert ist.

In einigen Mitgliedstaaten gelten **Wartezeiten** für die Krankenversicherung (Recht auf Lohnfortzahlung bei Krankheit, Krankengeld und/oder Vergütungen für Behandlungskosten). Dies ist zum Beispiel in Belgien, Dänemark, Finnland, Frankreich, Irland, Norwegen, Österreich der Fall. Um Lücken in der Krankenversicherung des europaweit mobilen Arbeitnehmers zu verhindern, hat die EG-Verordnung 883/2004 in Artikel 6 die Zusammenrechnung von Versicherungszeiten in den verschiedenen Mitgliedstaaten vorgesehen.

Nach dieser Bestimmung wird der europaweit mobilen Arbeitnehmer in seinem Recht auf Lohnfortzahlung bei Krankheit, Krankengeld und/oder Vergütungen für Behandlungskosten vor Lücken geschützt, jedoch nur, wenn er vorher in einem anderen Mitgliedstaat gesetzlich krankenversichert war. Er hat dies dann auch mittels eines Formulars S1 (Erklärung über die Zusammenrechnung von Versicherungs- Arbeits- oder Wohnzeiten), gegenüber der Krankenversicherung seines neuen Wohn- und/oder Arbeitslandes nachzuweisen.

- ▶ In Belgien erwirbt man erst den Anspruch auf Krankengeld, wenn man bereits sechs Monate sozialversichert war. Ein irischer Arbeitnehmer, der in Belgien arbeitet und nach drei Monaten krank wird, hat dennoch Anspruch auf belgisches Krankengeld, wenn er von der irischen Krankenversicherung den Nachweis (ehemals Formular E-104 (Irl) bzw. S1) erhält, dass er zuvor mindestens drei Monate in Irland versichert gewesen ist (Art. 6 EG-VO 883/2004).
- ▶ Eine Krankenschwester wohnte und arbeitete in Irland. Danach geht sie nach Dänemark, um dort zu arbeiten und zu wohnen. Nach 3 Wochen erkrankt sie. Für das dänische Krankengeld gilt, dass ein Arbeitnehmer ab dem ersten Krankheitstag Recht auf das vom Arbeitgeber bezahlte Krankengeld hat, wenn er während der letzten acht Wochen vor dem ersten Krankheitstag mindestens 74 Stunden in Dänemark gearbeitet hat. Dauert die Krankheit länger als zwei Wochen oder besteht bei Eintritt der Arbeitsunfähigkeit kein Recht auf Krankengeld, das vom Arbeitgeber zu zahlen ist, so zahlt die Gemeinde das Krankengeld unter der Bedingung, dass der Arbeitnehmer während der letzten dreizehn Wochen vor der Krankheit entlohnt war und in diesem Zeitraum mindestens 120 Stunden gearbeitet hat. Wenn die irische Krankenschwester ein Formular S1 vorlegen kann, das beim irischen Social Welfare Office zu beantragen ist und womit sie nachweist, dass sie vor ihrem Dienstverhältnis mehr als 8 Wochen bzw. 13 Wochen in Irland krankenversichert war, so sind die irischen Versicherungszeiten mit den dänischen Versicherungszeiten gleichzustellen und zusammenzuzählen. Auf diese Weise hat die nach Dänemark ausgewanderte irische Krankenschwester trotzdem das Recht auf Leistungen aus der dänischen Krankenversicherung.

Artikel 34, Absatz 1 EG-Verordnung 883/04:
Zusammentreffen von Leistungen bei Pflegebedürftigkeit

(1) Kann der Bezieher von Geldleistungen bei Pflegebedürftigkeit, die als Leistungen bei Krankheit gelten und daher von dem für die Gewährung von Geldleistungen zuständigen Mitgliedstaat nach den Artikeln 21 oder 29 erbracht werden, im Rahmen dieses Kapitels gleichzeitig für denselben Zweck vorgesehene Sachleistungen vom Träger des Wohn- oder Aufenthaltsortes in einem anderen Mitgliedstaat in Anspruch nehmen, für die ebenfalls ein Träger des ersten Mitgliedstaats die Kosten nach Artikel 35 zu erstatten hat, so ist das allgemeine Verbot des Zusammentreffens von Leistungen nach Artikel 10 mit der folgenden Einschränkung anwendbar: Beantragt und erhält die betreffende Person die Sachleistung, so wird die Geldleistung um den Betrag der Sachleistung gemindert, der dem zur Kostenerstattung verpflichteten Träger des ersten Mitgliedstaats in Rechnung gestellt wird oder gestellt werden könnte.

3.5.2 Leistungen bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten

Die Unfallversicherung umfasst Arbeitsunfälle, Wegeunfälle sowie Berufskrankheiten.

- Arbeitsunfälle bzw. Berufsunfälle sind Unfälle, die im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit stehen. Wegunfälle sind Unfälle, die sich auf dem Weg zwischen Wohnung und Arbeitsstätte ereignen. Hinweis: Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Wegeunfälle

sowie Arbeitsunfälle in seinem Unternehmen unverzüglich an die zuständige Versicherung zu melden.

- Als Berufskrankheit gilt eine Krankheit, die bei der beruflichen Tätigkeit ausschließlich oder überwiegend durch schädigende Stoffe oder bestimmte Arbeiten verursacht worden ist. In jedem Land existieren offizielle Listen von Erkrankungen, die als Berufskrankheiten anerkannt werden. Darüber hinaus kann unter bestimmten Voraussetzungen im Einzelfall auch eine Krankheit, die nicht auf der Liste steht, als Berufskrankheit berücksichtigt werden, wenn nachgewiesen wird, dass sie durch die berufliche Tätigkeit verursacht wurde.

Leistungen der Unfallversicherungen

- Funktionelle Rehabilitation (Prothesen und Hilfsmittel),
- Umschulung und berufliche Wiedereingliederung,
- Ärztliche Behandlung (Arzt- und Arzneimittelkosten),
- Taggeld für den Lohnausfall auf Grund eines Arbeitsunfalls,
- Geldleistungen bei dauernder Erwerbsunfähigkeit sowie für die Hinterbliebenen im Todesfall.

Arbeitnehmer haben keinen Beitrag für die Unfallversicherung zu entrichten. Die Beiträge werden ausschließlich von den Arbeitgebern aufgebracht.

In Artikel 36 der EG-Verordnung 883/2004 ist bezüglich der Sach- und Geldleistungen bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten folgendes geregelt: **Geldleistungen** werden grundsätzlich vom zuständigen Träger des Beschäftigungslands nach den dort geltenden Rechtsvorschriften gewährt. Eine Person, die einen Arbeitsunfall erlitten oder sich eine Berufskrankheit zugezogen hat und in einem anderen als dem zuständigen Mitgliedstaat wohnt oder sich dort aufhält, hat Anspruch auf die besonderen **Sachleistungen** bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten. Diese werden vom Träger des Wohn- oder Aufenthaltsorts nach den für ihn geltenden Rechtsvorschriften erbracht, als ob die betreffende Person nach diesen Rechtsvorschriften versichert wäre.

Wenn ein Grenzgänger oder Wanderarbeitnehmer zunächst 20 Jahre in einem Mitgliedstaat versichert war, dann 1 Jahr in einem anderem Mitgliedstaat, hat er bei einem Unfall oder eine Berufskrankheit nur Anspruch auf eine Geldleistung (Entschädigung aus dem Mitgliedstaat, in dem er zuletzt sozialversichert war. (*Pension-unique* Methode; keine pro-rata Berechnung oder Teilrenten aus mehreren Mitgliedstaaten)

Beispiel

- ▶ Bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten hat ein deutscher Grenzgänger, der in Luxemburg beschäftigt ist, bei einem Unfall Anspruch auf (medizinische) Sachleistungen und auf Geldleistungen (Entschädigung). Für die Sachleistungen das Wohnland (Deutschland) zuständig. Grenzgänger können aber auch im Beschäftigungsland, also Luxemburg, medizinische Leistungen erhalten. Der Grenzgänger muss bei der für seinen Wohnsitz zuständigen Krankenkasse das Dokument DA1 (vorher: E 123) einreichen. Der Anspruch der Kostenerstattung für Sachleistungen in Zusammenhang mit dem Arbeitsunfall liegt bei 100%. Solche Sachleistungen umfassen ärztliche Betreuung, Arzneimittel, orthopädische Hilfsmittel, Pflege, Krankenhaus- oder Reha-Klinik-Aufenthalt sowie Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben. Die Geldleistungen werden dem Grenzgänger nach luxemburgischer Gesetzgebung gewährt.

Der zuständige Träger eines Mitgliedstaats, nach dessen Rechtsvorschriften die Übernahme der **Kosten für den Transport** (Art. 37 EG-Verordnung 883/2004) einer Person, die einen Arbeitsunfall erlitten hat oder an einer Berufskrankheit leidet, vorgesehen ist, übernimmt die Kosten für den Transport bis zu dem entsprechenden Ort in einem anderen Mitgliedstaat, wo die Person wohnt. Falls es sich nicht um einen Grenzgänger handelt, muss der Träger diesen Transport zuvor genehmigt haben.

Bei Berufskrankheiten, bei denen die erkrankte Person zuvor in zwei oder mehreren EU-Staaten dem gleichen Risiko ausgesetzt war, ist grundsätzlich allein die Unfallversicherung des Landes zuständig, in welchem die Person zuletzt die krankheitsverursachende Tätigkeit ausgeübt hat (Art. 38 EG-Verordnung 883/2004).

Wenn eine Person, die einen Arbeitsunfall erlitten hat oder an einer Berufskrankheit erkrankt ist, das Wohnland wechseln möchte, muss sie unbedingt vorher bei den zuständigen Unfallversicherungen die Erlaubnis dafür einholen, da die Sachleistungen im neuen Wohnland zu beziehen sind. Die Geldleistungen werden grundsätzlich direkt von der Unfallversicherung erbracht, bei der die Person versichert ist.

In Artikel 39 der EG-Verordnung 883/2004 sind die Regelungen im Fall der Verschlimmerung einer Berufskrankheit festgehalten.

Artikel 40, Absatz 1 EG-Verordnung 883/04: Regeln zur Berücksichtigung von Besonderheiten bestimmter Rechtsvorschriften

Besteht in dem Mitgliedstaat, in dem die betreffende Person wohnt oder sich aufhält, keine Versicherung gegen Arbeitsunfälle oder Berufskrankheiten oder besteht dort zwar eine derartige Versicherung, ist jedoch kein für die Gewährung von Sachleistungen zuständiger Träger vorgesehen, so werden diese Leistungen von dem Träger des Wohn- oder Aufenthaltsorts gewährt, der für die Gewährung von Sachleistungen bei Krankheit zuständig ist.

3.5.3 Invalidität

Grundsätzlich hat der grenzüberschreitende Arbeitnehmer bzw. der Grenzgänger Anspruch auf Invaliditätsrente (Erwerbsminderungsrente) aus dem Mitgliedstaat (Beschäftigungsstaat), wo er sozial versichert ist. Gemäß Artikel 6 und 7 der EG-Verordnung 883/2004 sind Invaliditätsrenten in einen anderen Mitgliedstaat anrechenbar und auch exportierbar. Dies bedeutet, dass der grenzüberschreitende Arbeitnehmer sich ohne Probleme auf dem Hoheitsgebiet seines Wohnsitzlandes oder anderswo aufhalten darf, während er eine Invaliditätsrente aus dem ehemaligen Beschäftigungsstaat erhält.

Gemäß Artikel 70 sind Besondere beitragsunabhängige Geldleistungen nicht exportierbar. Es betrifft dann Leistungen, die u.a. dem besonderen Schutz des Behinderten dienen, die eng mit dem sozialen Umfeld dieser Person in dem betreffenden Mitgliedstaat verknüpft sind und in Anhang X der EG-Verordnung 883/2004 aufgeführt sind.

In vielen Mitgliedstaaten gelten Wartezeiten in Bezug auf die Rechte auf Invaliditätsrenten. Bei einem Wechsel von einem Sozialversicherungssystem in das andere, was bei europaweit mobilen Arbeitnehmern oft der Fall ist, können sich daher Lücken in der Sozialversicherung ergeben. Artikel 45 der EG-Verordnung 883/2004 schützt den europäischen mobilen Arbeitnehmer durch Anerkennung und Zusammenrechnung von Versicherungszeiten vor Lücken in seinem Recht auf Invaliditätsrente.

Artikel 45 EG-Verordnung 883/2004: Besondere Vorschriften für die Zusammenrechnung von Zeiten

Der zuständige Träger eines Mitgliedstaats, nach dessen Rechtsvorschriften der Erwerb, die Aufrechterhaltung oder das Wiederaufleben des Leistungsanspruchs davon abhängig ist, dass Versicherungs- oder Wohnzeiten zurückgelegt wurden, wendet, soweit erforderlich, Artikel 51 Absatz 1 entsprechend an.

Es gibt innerhalb der Europäischen Union sehr große Unterschiede zwischen den Systemen der Invaliditätsversicherung, zum Einen was die Beurteilung betrifft, ob jemand erwerbsfähig ist oder nicht. Zum Anderen gibt es in Bezug auf die Leistungen bei Invalidität zwei grundlegend verschiedene Systeme, nämlich Aufbausysteme und Risikosysteme.

Die Anzahl der Erwerbsunfähigkeitsklassen (Grad der Invalidität) ist von Land zu Land unterschiedlich: In Belgien besteht nur eine Invaliditätsklasse; in Deutschland, den Niederlanden und Portugal zwei. In Griechenland ist man (teilweise) erwerbsunfähig, wenn man weniger ab 50% erwerbsfähig ist. In Spanien ist man ab 33%, in Litauen ab 45%, in Rumänien ab 50% und in die Slowakei ab 41% erwerbsgemindert. Der Mangel in der Angleichung bzw. Harmonisierung der Sozialsysteme kann dazu führen, dass ein Wanderarbeitnehmer oder Grenzgänger in dem einen Mitgliedstaat 0% und in dem anderen Mitgliedstaat zu 100% für arbeitsunfähig erklärt wird.

Die Berechnung bzw. Koordinierung der Invaliditätsrenten ist wegen der unterschiedlichen nationalen Bestimmungen kompliziert:

In Bezug auf die Leistungen bei Invalidität bestehen in den Mitgliedstaaten zwei Arten von Rechtsvorschriften. Als Mitgliedstaaten mit Rechtsvorschriften des Typs A gelten diejenigen Staaten, in denen die Höhe der Leistungen bei Invalidität von der Dauer der Versicherungs- oder Wohnzeiten unabhängig ist und die ausdrücklich in Anhang VI der EG-Verordnung 883/2004 genannt sind: Tschechische Republik, Estland, Irland, Griechenland, Lettland, Finnland, Schweden, Vereinigtes Königreich. Für diese Systeme gibt es eine Sonderkoordinierung (*pension unique*). Die übrigen Mitgliedstaaten sind in der EG-Verordnung 883/2004 dem Typ B zugeordnet.

In manchen Ländern hängt die Höhe der Rente von der Länge der Versicherungszeiten ab (deshalb auch „Aufbausystem“); je länger vor Eintritt der Invalidität eingezahlt wurde, desto höher fällt die Rente aus. In solchen Systemen muss der Betroffene zu dem Zeitpunkt, in dem die Invalidität eintritt, nicht zwangsläufig versichert sein. Anders gesagt: jemand, der die Arbeit bereits einige Jahre vor Eintritt der Invalidität eingestellt hat, hat trotzdem Anspruch auf eine den früheren Versicherungszeiten entsprechende Invaliditätsrente. In diesen Ländern wird eine Invalidenrente ähnlich berechnet wie Altersrenten.

In anderen Ländern hängt die Höhe der Rente nicht von der Länge der Versicherungszeiten ab (sogenanntes Risikosystem). Danach ist die Rente immer gleich hoch, ob der Betroffene vor Eintritt der Invalidenrente nun 5, 10 oder 20 Jahre lang versichert war. In diesen Staaten besteht ein Anspruch auf Invaliditätsrente jedoch nur, wenn Sie zum Zeitpunkt des Eintritts der Invalidität auch tatsächlich versichert sind. Selbst wenn Sie nur kurze Zeit davor aufgehört haben zu arbeiten, besitzen Sie normalerweise keinen Anspruch auf eine Invaliditätsrente.

Für Personen, die in einem einzigen Land versichert waren, wird die Höhe der Rente genau wie für die eigenen Staatsangehörigen entsprechend den Vorschriften dieses Landes berechnet.

Personen, die in mehreren Ländern versichert waren

- Personen, die nur in Ländern versichert waren, wo die Höhe der Rente von der Länge der Versicherungszeiten abhängt, bekommen von jedem dieser Mitgliedstaaten eine gesonderte Rente. Ihre Höhe richtet sich nach der Versicherungszeit im jeweiligen Staat.
- Personen, die nur in Ländern versichert waren, wo die Höhe der Rente nicht von der Länge der Versicherungszeiten abhängt, beziehen eine Rente von dem Staat, in dem sie versichert waren, als die Invalidität eintrat. Sie haben immer Anspruch auf den vollen Rentenbetrag, selbst wenn sie in diesem Land nur für relativ kurze Zeit (z. B. ein Jahr) versichert waren. Andererseits besteht kein Anspruch auf Renten aus den anderen Staaten, in denen Sie zuvor versichert waren
- Sie waren zunächst in einem Mitgliedstaat versichert, in dem die Höhe der Invaliditätsrente von den Versicherungszeiten abhängt, und danach in einem Staat, in dem sie davon unabhängig ist: Sie erhalten zwei Renten: eine Rente aus dem ersten Staat entsprechend der Dauer Ihrer dortigen Versicherungszeit und eine weitere Rente aus dem Staat, in dem Sie bei Eintritt der Invalidität versichert waren.
- Sie waren zunächst in einem Staat versichert, in dem die Höhe der Rente nicht von den Versicherungszeiten abhängt, und danach in einem Staat, in dem das Gegenteil der Fall ist: Sie erhalten zwei gesonderte Renten, entsprechend der Dauer der in dem betreffenden Land zurückgelegten Versicherungszeit.

Rentenberechnung: Pro-rata oder Teilrente Koordinierung

In Artikel 52 EG-Verordnung 883/2004 (Feststellung der Leistungen) wird die Rentenberechnung vorgeschrieben. Jeder Mitgliedstaat hat drei Berechnungen zu erstellen:

- 1) die innerstaatliche Rente: autonome Leistung
- 2) die theoretische Leistung und
- 3) die verhältnismäßige oder anteilige (pro-rata) Rente.

ad 1) Nationale Rentenberechnung: autonome Leistung/Rente

Die innerstaatliche Rente ist die Invaliditätsrente, zu der ein mobiler europäischer Arbeitnehmer für die versicherten Jahre in einem Mitgliedstaat berechtigt ist. Das wird nach der innerstaatlichen Rechtsordnung des Mitgliedstaats bestimmt. Die in anderen Mitgliedstaaten erworbenen Versicherungszeiten werden nicht berücksichtigt. Die nationale (innerstaatliche) Invaliditätsrente nennt man „autonome Leistung“.

ad 2) Theoretische Rentenberechnung: theoretische Leistung/Rente

Die theoretische Rente ist der Betrag, auf den ein mobiler europäischer Arbeitnehmer das Recht hätte, wenn er sämtliche Versicherungszeiten, die in anderen Mitgliedstaaten angespart wurden, genauso in diesem einen Mitgliedstaat angespart hätte (fiktive Bestimmung). Der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf diesen theoretischen Betrag. Die Berechnung ist nur ein Zwischenschritt zur Berechnung der verhältnismäßigen (anteilmäßigen) Rente. Ist nach diesen Rechtsvorschriften die Höhe der Leistung von der Dauer der zurückgelegten Zeiten unabhängig, so gilt dieser Betrag als theoretischer Betrag.

ad 3) Proportionale (pro-rata) Rentenberechnung: anteilige Leistung/Rente

Die verhältnismäßige oder anteilige Invaliditätsrente erhält man durch den theoretischen Rentenbetrag (ad. 2), der mit einer Bruchzahl zu multiplizieren ist. Der Zähler der Bruchzahl ist die Dauer des in dem Mitgliedstaat zurückgelegten Zeitraums, der Nenner ist die

Gesamtdauer aller in sämtlichen Mitgliedstaaten zurückgelegten Zeiträume, die bei der Berechnung des theoretischen Betrags berücksichtigt werden. Die anteilige Rente nennt man auch pro-rata Invaliditätsrente oder zwischenstaatliche Invaliditätsrente.

Die anteilige (pro-rata) Invaliditätsrente (Teilrente) beträgt:

$$\frac{\text{Versicherungsdauer in dem Mitgliedstaat}}{\text{Gesamte Versicherungsdauer in allen Mitgliedstaaten}} = \text{Theoretische Invaliditätsrente des einen Mitgliedstaates}$$

Schließlich wird die innerstaatliche Invalidenrente (autonome Leistung ad. 1) mit der anteiligen Leistung verglichen (ad. 3). Jeder Mitgliedstaat zahlt anschließend die höchste Invalidenrente aus.

Bei einem erwerbsunfähig erklärten, grenzüberschreitenden Arbeitnehmer können sich fünf verschiedene Fälle ergeben, von denen jeder ein spezielles Regelungssystem hat:

- a) Der Arbeitnehmer hat nur in Mitgliedstaaten mit einem Risikosystem (Typ A) gearbeitet, das in Anhang VI der EG-Verordnung 883/2004 aufgeführt ist: Sonderkoordinierung
- b) Der Arbeitnehmer hat nur in Mitgliedstaaten mit einem Risikosystem gearbeitet, das nicht in Anhang VI der EG-VO 883/2004 aufgeführt ist: pro-rata Koordinierung
- c) Der Arbeitnehmer hat nur in Mitgliedstaaten mit einem Aufbausystem gearbeitet
- d) Der Arbeitnehmer hat zunächst in einem Mitgliedstaat mit einem Aufbausystem und zuletzt in einem Mitgliedstaat mit einem Risikosystem gearbeitet
- e) Der Arbeitnehmer hat zunächst in einem Mitgliedstaat mit einem Risikosystem und zuletzt in einem Mitgliedstaat mit einem Aufbausystem gearbeitet.

Koordinierungsfälle und Beispiele

ad a) Der Arbeitnehmer hat nur in Mitgliedstaaten mit einem Risikosystem (Typ A) gearbeitet das in Anhang VI der EG-VO 883/2004 aufgeführt ist: Sonderkoordinierung.

- ▶ Ein Arbeitnehmer arbeitet 1 Jahr lang in Schweden (Risikosystem, in Anhang VI aufgeführt). Er hat vorher 15 Jahre in Lettland gearbeitet (Risikosystem, auch in Anhang VI aufgeführt). Im Fall der Invalidität hat dieser Arbeitnehmer unabhängig von seiner bisherigen Versicherung nur das Recht auf die gesamte schwedische Invaliditätsrente (sog. Pension unique). Er hat gemäß VO 883/2004 Art. 44(1) Anspruch auf eine schwedische Invalidenrente, als ob er immer in Schweden sozialversichert gewesen wäre.

Diese Sonderkoordinierung führt dazu, dass der Arbeitnehmer Anspruch hat auf eine Invaliditätsrente (sog. *Pension unique*).

ad b) Der Arbeitnehmer hat nur in Mitgliedstaaten mit einem Risikosystem gearbeitet, die nicht in Anhang VI der EG-VO 883/2004 aufgeführt sind: pro-rata Koordinierung.

- ▶ Ein Arbeitnehmer arbeitet 1 Jahr lang in Belgien (Risikosystem, nicht in Anhang VI aufgeführt). Er hat vorher 15 Jahre in den Niederlanden gearbeitet (Risikosystem, auch nicht in Anhang VI aufgeführt). Im Fall der Invalidität hat dieser Arbeitnehmer nach Artikel 52 EG-VO 883/2004 Anspruch auf eine pro-rata (15/16) niederländische Invalidenrente und eine pro-rata (1/16) belgische Invalidenrente oder – wenn güns-

tiger – eine belgische Vollrente minus die niederländische pro-rata (15/16) Teilrente (Artikel 52, Absatz 3 VO 883/2004). Wenn der Arbeitnehmer keinen Anspruch hat auf eine pro-rata belgische Invalidenrente, dann hat er Recht auf die pro-rata (15/16) niederländische Invalidenrente, wenn er nach niederländischem Recht 100% Invalide ist.

In diesem zweiten Beispiel wird unterstellt, dass in beiden Ländern die Invalidität festgestellt wird. Aber die Bemessungskriterien sind in den einzelnen Staaten oft sehr unterschiedlich. Die Entscheidung über den Invaliditätsgrad treffen die Träger des Staates, in dem Sie versichert waren, und zwar nach den dort gültigen Rechtsvorschriften. Nur Belgien, Frankreich und Italien akzeptieren untereinander den festgestellten Invaliditätsgrad (Anhang VII EG-VO 883/2004).

Wenn in diesem zweiten Beispiel nur in den Niederlanden die Invalidität festgestellt wird, aber nicht in Belgien, dann hat dieser Arbeitnehmer Anspruch auf die volle niederländische Invalidenrente. Im umgekehrten Fall, dass nur in Belgien die Invalidität anerkannt wird und in den Niederlanden nicht, hat er nur Anspruch auf einer belgische Teilrente.

ad c) Der Arbeitnehmer hat nur in Mitgliedstaaten mit einem Aufbausystem gearbeitet.

- ▶ Ein Wanderarbeitnehmer wohnt und arbeitet 15 Jahre in Österreich (Aufbausystem) und anschließend wohnt und arbeitet er 10 Jahre in Deutschland (Aufbausystem). Im Falle einer Invalidität hat dieser Arbeitnehmer gemäß Artikel 46 bzw. 52 VO 883/2004 Anspruch auf eine pro-rata (10/25) deutsche Invaliditätsrente (Teilrente) und eine pro-rata (15/25) österreichische Invaliditätsrente (Teilrente). Wenn nach österreichischem Recht keine Invalidität festgestellt wird doch nach deutsche wohl, dann hat der Arbeitnehmer nur Anspruch auf eine pro-rata (15/25) österreichische Invaliditätsrente.

ad d) Der Arbeitnehmer hat zunächst in einem Mitgliedstaat mit einem Aufbausystem und zuletzt in einem Mitgliedstaat mit einem Risikosystem gearbeitet.

- ▶ Ein Arbeitnehmer hat 15 Jahre in Deutschland gearbeitet (Aufbausystem). Anschließend hat er 10 Jahre in den Niederlanden (Risikosystem) gearbeitet. Im Falle einer Invalidität hat dieser Arbeitnehmer Anspruch auf die volle niederländische Invalidenrente. Wenn nach deutschem Recht auch Invalidität festgestellt wird, hat er Anspruch auf eine pro-rata (15/25) deutsche Invaliditätsrente. Niederlande muss dann gemäß Artikel 52 EG-VO 883/2004 zwei Berechnungen durchführen: die niederländische Vollrente minus die pro-rata (15/25) deutsche Invalidenrente zunächst die pro-rata (10/25) niederländische Invalidenrente. Nach Artikel 52(3) EG-VO 883/2004 hat der Betreffende Anspruch auf den höheren Betrag.

ad e) Der Arbeitnehmer hat zunächst in einem Mitgliedstaat mit einem Risikosystem gearbeitet und dann in einem Mitgliedstaat mit einem Aufbausystem

- ▶ Ein Arbeitnehmer arbeitet 20 Jahre in Tschechische Republik (Risikosystem) und anschließend 10 Jahre in Luxemburg (Aufbausystem). Im Falle einer Invalidität hat dieser Arbeitnehmer gemäß Artikel 46 bzw. 52 VO 883/2004 Anspruch auf die pro-rata (10/30) luxemburgische und die pro-rata (20/30) tschechische Invaliditätsrente. Wenn nach tschechischem Recht keine und nach luxemburgischem 100% Invalidität festgestellt wird, hat er nur Anspruch auf eine pro-rata (10/30) luxemburgische Invaliditätsrente. Für die Deckung der entstandenen Einkommenslücke muss er sich an die Sozialbehörden seines Wohnorts wenden.

Weitere Informationen erteilen die jeweiligen Versicherungsträger.

3.5.4 Altersrente

Grundsätzlich kann der mobile europäische Arbeitnehmer auf eine Altersrente aus allen Mitgliedstaaten Anspruch erheben, wo er jemals sozialversichert gewesen ist. Die jeweilige Altersrente steht im Verhältnis zu den aufgebauten Versicherungszeiten, in denen er dort tatsächlich versichert war (anteilmäßig oder pro-rata).

Die Beantragung von Altersrente ist im Artikel 45 der Durchführungsverordnung (EG) 987/2009 geregelt: Demnach kann der Antrag auf Altersrente beim Träger seines Wohnorts gestellt werden oder beim Träger des Mitgliedstaats, dessen Rechtsvorschriften zuletzt für ihn galten. Galten für die betreffende Person zu keinem Zeitpunkt die Rechtsvorschriften, die der Träger ihres Wohnorts anwendet, so leitet dieser Träger den Antrag an den Träger des Mitgliedstaats weiter, dessen Rechtsvorschriften zuletzt für sie galten. Der Zeitpunkt der Antragstellung ist für alle beteiligten Träger verbindlich. In Artikel 46 bis einschließlich Artikel 48 der Durchführungsverordnung 987/2009 wird das Antragsverfahren geregelt: die Angaben und Unterlagen zu Leistungsanträgen, die Bearbeitung der Anträge durch die beteiligten Träger und die Mitteilung der Entscheidungen an den Antragsteller.

Durch den Mangel in der europaweiten Angleichung sind die innerstaatlichen Rentensysteme sehr unterschiedlich. Manche Systeme sind Versicherungen für Arbeitnehmer (z.B. Spanien, Irland, Belgien, Portugal), andere sind Versicherungen (Grundrenten) für die jeweiligen Staatsbürger (z.B. Niederlande, Schweden, Dänemark). Auch das Lebensalter für die Rentenberechtigung ist von Mitgliedstaat zu Mitgliedstaat verschieden (Niederlande: 65 Jahre, Norwegen: 67 Jahre, Frankreich: 60 Jahre, usw.). In manchen Ländern besteht die Möglichkeit, vorzeitig in Frührente – mit oder ohne Abschläge – zu gehen (Deutschland, Belgien, Luxemburg usw.), in anderen aber nicht. Auch die Ansparung der Renten unterscheidet sich beträchtlich. Es gibt Renten, die im Verhältnis zu den erzielten Arbeitseinkommen stehen (Belgien, Deutschland, Frankreich, usw.), während die gesetzlichen Altersrenten in anderen Mitgliedstaaten vom verdienten Entgelt unabhängig ist (Niederlande, Dänemark usw.). Manche Mitgliedstaaten (z.B. Deutschland) kennen auch Wartezeiten.

Auch für Alters- und Hinterbliebenenrenten gibt es spezielle Koordinierungsbestimmungen. Jeder Mitgliedstaat, in dem eine Person versichert war, zahlt dieser bei Erreichen der Altersgrenze eine Altersrente. Der zuständige Träger hat alle nach den Rechtsvorschriften jedes anderen Mitgliedstaats zurückgelegten Zeiten zu berücksichtigen, gleichgültig, ob sie in einem allgemeinen oder in einem Sondersystem zurückgelegt wurden. Ist jedoch nach den Rechtsvorschriften eines Mitgliedstaats die Gewährung bestimmter Leistungen davon abhängig, dass die Versicherungszeiten nur in einer bestimmten Beschäftigung oder selbstständigen Erwerbstätigkeit oder einem Beruf zurückgelegt wurden, so berücksichtigt der zuständige Träger dieses Mitgliedstaats diese nach den Rechtsvorschriften anderer Mitgliedstaaten zurückgelegten Zeiten nur dann, wenn sie in einem entsprechenden System zurückgelegt wurden.

Vorgesehen sind auch Regeln dafür, wie die zuständigen Träger die Leistungen berechnen und Doppelleistungsbestimmungen aufstellen (Art. 52 – 59 EG-VO 883/2004).

Eine Person, die Leistungen nach den Rechtsvorschriften verschiedener Mitgliedstaaten bezieht, deren Gesamtbetrag unter der im Recht des Wohnstaats verankerten Mindestleistung liegt, muss vom Träger des Wohnstaats eine Ergänzungsleistung erhalten.

Nach Artikel 7 EG-VO 883/2004 sind Alters- und Hinterbliebenenrenten unmittelbar in einem anderen Mitgliedstaat aus zu zahlen. Dies bedeutet, dass sich der grenzüberschreitende Arbeitnehmer ohne Probleme auf dem Hoheitsgebiet seines Wohnsitzlandes oder anderswo aufhalten darf, während er eine Alterspension aus einem ehemaligen Arbeitsland erhält.

Was die gesetzlichen Altersrenten betrifft, gelten folgende Koordinierungsgrundsätze:

- Die in einem Mitgliedstaat erworbenen Rentenansprüche werden garantiert. Ein Rückkauf von gesetzlichen Altersrenten, Beitragsersatzung oder Übertragung in einen anderen Mitgliedstaat sind nicht möglich.
- Die in einem Mitgliedstaat erworbenen Rentenansprüche werden mit Erreichung des für diesen Mitgliedstaat geltenden Renteneintrittsalters gezahlt. Altersrenten werden unmittelbar in anderen Mitgliedstaaten ausgezahlt (Artikel 7 EG-VO 883/2004 „Aufhebung der Wohnortklauseln“). Dies gilt nicht für zusätzliche Sozialleistungen, die nicht auf Beitragszahlung beruhen (sog. besondere beitragsunabhängige Geldleistungen; im Kapitel 9 sowie im Anhang X der EG-VO 883/2004 aufgeführt)
- Falls ein mobiler europäischer Arbeitnehmer nicht lange genug in einem Mitgliedstaat sozialversichert war, weil es Wartezeiten gibt, um eine (vorzeitige) Altersrente Anspruch zu beanspruchen, so müssen die in anderen Mitgliedstaaten zurückgelegten Versicherungszeiten in Betracht gezogen werden, um für eine solche Rente berechtigt zu sein (Artikel 52 EG-VO 883/2004). War ein mobiler europäischer Arbeitnehmer weniger als ein Jahr in einem Mitgliedstaat versichert, so wird diese Altersrente nicht von diesem Mitgliedstaat gezahlt, sondern von dem Mitgliedstaat, wo der Arbeitnehmer zuletzt sozialversichert war (Artikel 57 EG-VO 883/2004).

Beispiele

- ▶ Ein Arbeitnehmer arbeitet in Deutschland. Zuvor hat er 5 Jahre in den Niederlanden gewohnt (nicht notwendigerweise gearbeitet) und 10 Jahre in Belgien gearbeitet. Im Alter von 63 Jahren beantragt er seine Deutsche Altersrente. Ob er Anspruch auf eine vorzeitige belgische Altersrente hat, hängt von den Versicherungszeiten ab, in denen er sozialversichert gewesen ist. Im Alter von 63 Jahren hat er das Recht auf eine belgische Altersrente durch Zusammenrechnung der Versicherungszeiten in Belgien, den Niederlanden und Deutschland. Falls er mit 63 Jahren Anspruch auf eine belgische Altersrente hat, bedeutet das nicht, dass er in diesem Alter auch eine niederländische Altersrente erhält. Die gesetzliche niederländische Altersrente wird erst im Alter von 65 Jahren gezahlt.
- ▶ Ein französischer Arbeitnehmer hat irgendwann 10 Monate lang in Deutschland als Grenzgänger gearbeitet. Da er in Deutschland weniger als ein Jahr sozialversichert war, kann er keinen Anspruch auf eine deutsche Altersrente erheben (Artikel 47 EG-VO 883/2004). Der Arbeitnehmer hat für die Zeiträume jedoch sehr wohl das Recht auf eine Altersrente, die durch den Mitgliedstaat gezahlt wird, wo der Arbeitnehmer zuletzt gearbeitet hat (Frankreich).
- ▶ Ein schwedischer Arbeitnehmer hat 4 Jahre lang in Deutschland als Angestellter gearbeitet. Gemäß deutschem Recht besteht kein Anspruch auf eine deutsche Altersrente, weil der Arbeitnehmer nicht mindestens 5 Jahre lang (Wartezeit) sozialversichert gewesen ist. Falls der Arbeitnehmer jedoch auch noch in einem anderen Mitgliedstaat mindestens ein Jahr sozialversichert war, so hat er trotzdem durch Anerkennung und Zusammenrechnung aller Versicherungszeiten das Recht auf eine deutsche Altersrente.

In Artikel 52 EG-Verordnung 883/2004 (Feststellung der Leistungen) wird die Rentenberechnung vorgeschrieben. Jeder Mitgliedstaat hat drei Berechnungen zu erstellen:

- 1) die innerstaatliche Rente: autonome Leistung
- 2) die theoretische Leistung und
- 3) die verhältnismäßige oder anteilige (pro-rata) Rente.

ad 1) Nationale Rentenberechnung: autonome Leistung/Rente

Die innerstaatliche Rente ist die Altersrente, zu der ein europäischer mobiler Arbeitnehmer für die versicherten Jahre in einem Mitgliedstaat berechtigt ist. Das wird nach der innerstaatlichen Rechtsordnung des Mitgliedstaats bestimmt. Die in anderen Mitgliedstaaten zurückgelegten Versicherungszeiten werden nicht berücksichtigt. Die nationale (innerstaatliche) Rente nennt man "autonome Leistung".

ad 2) Theoretische Rentenberechnung: theoretische Leistung/Rente

Die theoretische Rente ist der Betrag, auf den ein europäischer mobiler Arbeitnehmer das Recht hätte, wenn er sämtliche Versicherungszeiten, die in anderen Mitgliedstaaten zurückgelegt wurden, genauso in diesem einen Mitgliedstaat angespart hätte (fiktive Bestimmung). Der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf diesen theoretischen Betrag. Die Berechnung ist nur ein Zwischenschritt zur Berechnung der anteiligen Rente. Ist nach diesen Rechtsvorschriften die Höhe der Leistung von der Dauer der zurückgelegten Zeiten unabhängig, so gilt dieser Betrag als theoretischer Betrag.

ad 3) Proportionale Rentenberechnung: anteilige Leistung/Rente

Die verhältnismäßige oder anteilige Rente erhält man durch den theoretischen Rentenbetrag (zu 2), der mit einer Bruchzahl zu multiplizieren ist. Der Zähler der Bruchzahl ist die Dauer des in dem Mitgliedstaat zurückgelegten Zeitraums, der Nenner ist die Gesamtdauer aller in sämtlichen Mitgliedstaaten zurückgelegten Zeiträume, die bei der Berechnung des theoretischen Betrags berücksichtigt werden. Die Anteilige Rente nennt man auch pro-rata Rente oder zwischenstaatliche Rente. Die anteilige Altersrente beträgt:

Versicherungsdauer in dem Mitgliedstaat
----- = Theoretische Renten des einen Mitgliedstaates
Gesamte Versicherungsdauer in allen Mitgliedstaaten

Schließlich wird die innerstaatliche Rente (autonome Leistung ad 1) mit der anteiligen Leistung verglichen (ad 3). Jeder Mitgliedstaat zahlt anschließend die höchste Altersrente aus.

Beispiel

- Ein österreichischer Laborassistent hat 23 Jahre in Österreich und 2 Jahre in Deutschland, dann noch einmal 15 Jahre in Italien gearbeitet. Er war insgesamt 40 Jahre lang sozialversichert in Europa. Die italienische Rentenversicherung stellt folgende Berechnungen auf. Nach der italienischen Rechtsordnung wird die italienische Rente (autonome Rente) berechnet. Danach wird die theoretische Rente berechnet, die er ansparen hätte können, wenn er 40 Jahre in Italien sozialversichert gewesen wäre. Danach wird die anteilige oder pro-rata Altersrente berechnet. Diese beträgt 15/40 der theoretischen Altersrenten. Die italienische innerstaatliche (autonome) Rente wird mit die anteilige (pro-rata) Altersrente verglichen. Der jeweils höchste Betrag wird gezahlt. Eine solche Berechnung muss auch in Österreich und Deutschland stattfinden. Deutschland kennt eine Wartezeit von 5 Jahre. Die deutsche innerstaatliche (autonome) Rente wird nicht berechnet. Der Laborassistent hat nur Anspruch auf eine deutsche pro-rata Rente

Die Regeln der Koordinierungsverordnung (EG) 883/2004 bezüglich der Beantragung und Berechnung von gesetzlichen Renten gelten nicht für ergänzende Rentenansprüche (betriebliche Zusatzrenten, Beamtenpension usw.), die durch Richtlinie 98/49/EG „zur Wahrung ergänzender Rentenansprüche von Arbeitnehmern und Selbständigen, die innerhalb der Europäischen Gemeinschaft zu- und abwandern“ geregelt sind. Der mobile europäische

Arbeitnehmer muss daher seine Zusatzrenten, betriebliche Altersversorgung usw. selbst beantragen. Es ist dann auch besonders wichtig, dass er die diesbezüglichen Daten sorgfältig führt und auch regelmäßig mit den jeweiligen Pensionskassen und/oder Pensionsfonds Kontakt hält. Dies soll spätere mobilitätsbedingte Pensionslücken verhindern.

3.5.5 Leistungen bei Arbeitslosigkeit

In Bezug auf die Leistungen bei Arbeitslosigkeit berücksichtigt der zuständige Träger eines Mitgliedstaats Versicherungs- oder Beschäftigungszeiten oder Zeiten einer selbständigen Erwerbstätigkeit so, als ob sie nach den für ihn geltenden Rechtsvorschriften zurückgelegt worden wären. Die Regeln für die Berücksichtigung ausländischer Versicherungszeiten gelten gemäß der EG-Verordnung 883/2004 nun auch für Selbständige.

Artikel 61 EG-Verordnung 883/2004: Besondere Vorschriften für die Zusammenrechnung von Versicherungszeiten, Beschäftigungszeiten

Der zuständige Träger eines Mitgliedstaats, nach dessen Rechtsvorschriften der Erwerb, die Aufrechterhaltung, das Wiederaufleben oder die Dauer des Leistungsanspruchs von der Zurücklegung von Versicherungszeiten, Beschäftigungszeiten oder Zeiten einer selbständigen Erwerbstätigkeit abhängig ist, berücksichtigt, soweit erforderlich, die Versicherungszeiten, Beschäftigungszeiten oder Zeiten einer selbständigen Erwerbstätigkeit, die nach den Rechtsvorschriften eines anderen Mitgliedstaats zurückgelegt wurden, als ob sie nach den für ihn geltenden Rechtsvorschriften zurückgelegt worden waren

Die Berechnung der Leistungen bei Arbeitslosigkeit ist in Artikel 62 der EG-Verordnung 883/2004 geregelt:

Artikel 62 EG-Verordnung 883/2004: Berechnung der Leistungen

(1) Der zuständige Träger eines Mitgliedstaats, nach dessen Rechtsvorschriften bei der Berechnung der Leistungen die Höhe des früheren Entgelts oder Erwerbseinkommens zugrunde zu legen ist, berücksichtigt ausschließlich das Entgelt oder Erwerbseinkommen, das die betreffende Person während ihrer letzten Beschäftigung oder selbständigen Erwerbstätigkeit nach diesen Rechtsvorschriften erhalten hat.

(2) Absatz 1 findet auch Anwendung, wenn nach den für den zuständigen Träger geltenden Rechtsvorschriften ein bestimmter Bezugszeitraum für die Ermittlung des als Berechnungsgrundlage für die Leistungen heranzuziehenden Entgelts vorgesehen ist und die betreffende Person während dieses Zeitraums oder eines Teils davon den Rechtsvorschriften eines anderen Mitgliedstaats unterlag.

Die neue Verordnung regelt hauptsächlich zwei Fragen im Zusammenhang mit den Leistungen bei Arbeitslosigkeit:

- Die Ausfuhr dieser Leistungen zur Arbeitssuche in einem anderen Mitgliedstaat (Artikel 64 EG-Verordnung 883/2004)
- den Anspruch auf Leistungen bei Arbeitslosigkeit für Arbeitslose, die während ihrer letzten Beschäftigung in einem anderen Mitgliedstaat als dem zuständigen Staat wohnten (Artikel 65 EG-Verordnung 883/2004)

Beispiel

- ▶ Ein Bürger aus Griechenland hat 5 Jahre in Griechenland gearbeitet. Danach zieht er nach Deutschland um. Nach 3 Monaten Arbeit in Deutschland wird er arbeitslos. In Deutschland hat man erst dann Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung, wenn man dort mindestens 360 Tage lang versicherungspflichtig beschäftigt war. Durch Zusammenrechnung und Gleichstellung der Zeiträume hat der griechische Arbeitnehmer das Recht auf deutsche Arbeitslosenunterstützung, weil er insgesamt 5 Jahre 3 Monate Beschäftigungszeiten nachweisen kann (Art. 61 EG-VO 883/2004). Die Berechnung der Leistung erfolgt gemäß Art. 62 EG-VO 883/2004 ausschließlich über das in Deutschland verdiente Entgelt.

Weitere Einzelheiten zu den Leistungen bei Arbeitslosigkeit sind in den Kapiteln 9, 10 und 12 dieses Leitfadens beschrieben. Der Anspruch auf besondere beitragsunabhängige Leistungen bei Arbeitslosigkeit ist im Anhang X der EG-Verordnung 883/2004 geregelt.

3.5.6 Familienleistungen

Familienleistungen sind zum einen Zuschüsse (Familienzulagen), die Familien erhalten, bis die Kinder selbst für ihren Unterhalt sorgen können. Sie sind unabhängig vom Einkommen der Eltern und werden bis zu einem bestimmten Alter des Kindes oder bis zum Ende der Ausbildung gewährt. Hat der Sohn oder die Tochter ein eigenes Einkommen, dann gelten hierfür Höchstgrenzen.

Zum anderen gehören zu den Familienleistungen aber auch Leistungen, die in den ersten Lebensjahren des Kindes gewährt werden, wenn ein Elternteil nicht oder nur in Teilzeit erwerbstätig ist und sich stattdessen der Kinderbetreuung widmet (Erziehungszulagen).

In Kapitel 8 der EG-Verordnung 883/2004 wird geregelt, welcher Mitgliedstaat vorrangig Familienleistungen zu zahlen hat und wie es verhindert wird, dass es zu einer Anhäufung von Familienleistungen kommt. Einige Mitgliedstaaten knüpfen die Gewährung von Familienleistungen an eine unselbstständige Erwerbstätigkeit, z.B. Belgien. Andere Mitgliedstaaten, z.B. Deutschland oder die Niederlande gewähren Familienleistungen nur dann, wenn die Kinder auf ihrem Hoheitsgebiet wohnen. Durch Artikel 67 EG-Verordnung 883/2004 hat ein Arbeitnehmer auch für Familienangehörige, die in einem anderen Mitgliedstaat wohnen, Anspruch auf Familienleistungen nach den Rechtsvorschriften des zuständigen Mitgliedstaats (Beschäftigungsstaat), als ob die Familienangehörigen in diesem Mitgliedstaat wohnen würden.

Beispiel

- ▶ Ein Arbeitnehmer und seine Familienangehörigen wohnen in Belgien. Nur ein Elternteil arbeitet und zwar als Grenzgänger in den Niederlanden. In den Niederlanden hat man Anspruch auf Familienleistungen auf Grund von Wohnen. In Belgien hat man Anspruch auf Familienleistungen nur auf Grund von Beschäftigung. Die Familie hat gemäß Artikel 67 der EG-Verordnung Anspruch auf niederländische Familiengeldleistungen im Beschäftigungsstaat. Die niederländischen Familienleistungen müssen exportiert werden. Es besteht kein Anspruch auf belgische Familienleistungen.

Ein Rentner hat Anspruch auf Familienleistungen nach den Rechtsvorschriften des für die Rentengewährung zuständigen Mitgliedstaats. Die in der EWG-Verordnung 1408/71 enthaltene Unterscheidung zwischen den Rentnern und Waisen auf der einen und den anderen Sozialversicherten auf der anderen Seite wird in der neuen EG-Verordnung 883/2004 nicht beibehalten. Damit ist die Unterscheidung zwischen Familienleistungen und Familienbeihilfen

hinfällig; das gleiche Spektrum an Familienleistungen wird allen gewährt, Rentnern und für Waisen zuständigen Personen in gleichem Maße wie Erwerbstätigen und Arbeitslosen.

Wohnt ein Arbeitnehmer mit seiner Familie in einem anderen Mitgliedstaat als in dem Mitgliedstaat, wo er sozialversichert ist, so kann es vorkommen, dass zwei Familienleistungssysteme gleichzeitig anzuwenden sind (Leistungskumulierung). Oft hat die Familie auch nach der Rechtsordnung des Wohnsitzstaates Anspruch auf Familienleistungen. Um zu verhindern, dass wegen einer Kollision doppelte oder gar keine Familienleistungen gezahlt wird, gelten Prioritätsregeln bei Zusammentreffen von Ansprüchen.

Artikel 68 EG-Verordnung 883/2004: Prioritätsregeln bei Zusammentreffen von Ansprüchen

(1) Sind für denselben Zeitraum und für dieselben Familienangehörigen Leistungen nach den Rechtsvorschriften mehrerer Mitgliedstaaten zu gewähren, so gelten folgende Prioritätsregeln:

a) Sind Leistungen von mehreren Mitgliedstaaten aus unterschiedlichen Gründen zu gewähren, so gilt folgende Rangfolge: an erster Stelle stehen die durch eine Beschäftigung oder eine selbstständige Erwerbstätigkeit ausgelösten Ansprüche, darauf folgen die durch den Bezug einer Rente ausgelösten Ansprüche und schließlich die durch den Wohnort ausgelösten Ansprüche.

Beispiel

- ▶ Ein Arbeitnehmer und seine Familienangehörigen wohnen in den Niederlanden. Nur ein Elternteil arbeitet und zwar in Belgien. In den Niederlanden hat das andere Elternteil Anspruch auf die niederländischen Familienleistungen auf Grund von Wohnen (zum Beispiel 70 € pro Monat). In Belgien hat der Grenzgänger Anspruch auf die belgischen Familienleistungen auf Grund von Beschäftigung (zum Beispiel 90 € pro Monat). Die Familie hat Anspruch auf Leistungen von mehreren Mitgliedstaaten (Niederlanden und Belgien) aus unterschiedlichen Gründen. Nach Artikel 68 EG-Verordnung werden die belgischen Familienleistungen (80 € pro Monat) vorrangig ausgezahlt. Die niederländische Familiengeldkasse zahlt nachrangig den Unterschied zwischen den niederländischen Familienleistungen (70 € pro Monat) und den belgische Familienleistungen (80 € pro Monat) aus (Aufstockung ist 0 € pro Monat).

Wenn beide Elternteile in verschiedenen Mitgliedstaaten arbeiten und also Anspruch auf Familienleistungen aus demselben Grund „Erwerbstätigkeit“ besteht, dann hat die Familie vorrangig Anspruch auf die Familienleistungen im Wohnstaat, wenn einer der Elternteile im Wohnstaat arbeitet (Artikel 68, Absatz (1) b) i) EG-Verordnung 883/2004). Der andere Mitgliedstaat bezahlt seine Familienleistung nachrangig aus. Ist die im nachrangigen Mitgliedstaat vorgesehene Familienleistung höher als die Familienleistung, die aus dem vorrangig zuständigen Mitgliedstaat gebührt, dann gewährt der nachrangige Mitgliedstaat einen Unterschiedsbetrag.

Beispiel

- ▶ Arbeitnehmer und seine Familienangehörigen wohnen in den Niederlanden. Ein Elternteil arbeitet in den Niederlanden. In den Niederlanden hat dieses Elternteil Anspruch auf die niederländischen Familienleistungen auf Grund von Beschäftigung (zum Beispiel 70 € pro Monat). Das andere Elternteil arbeitet in Belgien, wo Anspruch auf die belgischen Familienleistungen nur auf Grund von Beschäftigung besteht (zum Beispiel 90 € pro Monat). Die Familie hat Anspruch auf Leistungen von zwei Mitgliedstaaten (Niederlanden und Belgien) aus denselben Gründen. Nach Artikel 68 EG-Verordnung

werden die niederländischen Familienleistungen (80 € pro Monat) vorrangig ausgezahlt. Die belgische Familiengeldkasse zahlt nachrangig den Unterschied zwischen den niederländischen Familienleistungen (70 € pro Monat) und den belgischen Familienleistungen (80 € pro Monat) aus (Aufstockung ist 10 € pro Monat).

- ▶ Eine Familie wohnt in Polen. Der Vater arbeitet als Grenzgänger in Deutschland, die Mutter arbeitet in Polen. Die Familie hat zwei Kinder (6 und 9 Jahre): Wenn beide Eltern in verschiedenen Mitgliedstaaten der EU erwerbstätig sind, ist der Anspruch in dem Beschäftigungsland vorrangig, das zugleich Wohnland des Kindes ist. Wichtig ist, dass der andere Staat nachrangig leistungs verpflichtet sein kann. In dem Fall wären von dort Unterschiedsbeträge zu leisten, falls die entsprechende Leistung dort höher ist, z.B. die Differenz zwischen dem Kindergeld in Polen und Deutschland bei einem Grenzgänger aus Deutschland, der in Polen erwerbstätig ist. Kindergeld bekommt man in Polen nur dann, wenn das Nettoeinkommen pro Familienmitglied nicht höher ist als 504 PLN (126 EUR). In diesem Beispiel bekommen die Kinder im Alter 6 und 9 Kindergeld in Polen (wenn überhaupt), jeweils 23 EUR⁶. Durch die Erwerbstätigkeit des Vaters in Deutschland besteht aber Anspruch auf den Unterschied zwischen 184 EUR⁷ (Kindergeld in Deutschland) und 23 EUR (Kindergeld in Polen).
- ▶ Wenn im Unterschied zum vorangegangenen Beispiel die Mutter nicht erwerbstätig ist, ist Deutschland vorrangig zuständig.

Wenn beide Elternteile als Grenzgänger in demselben Mitgliedstaat arbeiten, besteht nur Anspruch auf Familienleistung aufgrund der Rechtsordnung des Beschäftigungsstaats. Gleiches gilt für Alleinerziehende. Wenn jedoch kein Anspruch (mehr) auf Familienleistungen im Beschäftigungsstaat besteht, kann der Wohnstaat Familienleistungen auszahlen. Gemäß EG-Verordnung 883/2004 ist er dazu allerdings nicht verpflichtet.

Beispiel

- ▶ Die Familie wohnt in Deutschland. Beide Elternteile arbeiten als Grenzgänger in den Niederlanden. Es besteht nur ein Recht auf niederländische Familienleistungen (Kindergeld, Kinderbetreuungsgeld, Kindgebundenbudget usw.). Es besteht kein Anspruch auf zusätzliche deutsche Familienleistungen, denn das anzuwendende Recht ist nach Artikel 11, Absatz 3 a EG-Verordnung 883/2004 das niederländische Recht.
- ▶ Eine alleinerziehende Mutter wohnt in Deutschland und arbeitet in den Niederlanden. Aufgrund der EG-Verordnung 883/2004 besteht Anspruch auf die niederländischen Familienleistungen, aber kein Anspruch auf Aufstockung aus Deutschland. Das niederländische Kindergeld wird maximal bis zum 18. Lebensjahr gewährt, das deutsche Kindergeld bis maximal bis zum 25. Lebensjahr. Nach Rechtssache C-352/06 Bosmann kann nach Auslaufen des niederländischen Kindergelds gemäß deutschem Recht deutsches Kindergeld gewährt werden.

⁶ Kindergeld in Polen: 68,00 PLN (= 17 EUR) pro Kind bis zum 5. Lebensjahr; 91,00 PLN (=23 EUR) pro Kind zwischen dem 5. und 18. Lebensjahr; 98,00 PLN (=25 EUR) pro Kind zwischen dem 18. und 24. Lebensjahr.

⁷ Kindergeld in Deutschland: 184 € für das erste und das zweite Kind, 190 € für das dritte Kind und 215 € für jedes weitere Kind



Kapitel 4: Europäisches Arbeitsrecht

4.1 Allgemeines

Im Arbeitsrecht sind die Rechte und Pflichten von Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen geregelt. Weite Teile des nationalen Arbeitsrechts sind durch das Arbeitsrecht der Europäischen Union beeinflusst. Das Europäische Arbeitsrecht, in Titel X des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) als „Sozialpolitik“ bezeichnet, besteht aus einer Vielzahl von Rechtsvorschriften, die auf EU-Ebene Mindestanforderungen festlegen für

- Arbeitsbedingungen – darunter fallen z.B. Bestimmungen zur Gleichbehandlung am Arbeitsplatz, zum Arbeitsschutz, zu Arbeitszeiten, Teilzeitarbeit, befristeten Arbeitsverhältnissen und der Entsendung von Mitarbeiter/innen
- Information und Beratung der Arbeitnehmer/innen, insbesondere bei Massenentlassungen und Änderungen der Eigentumsverhältnisse in Unternehmen

Zu den Rechtsvorschriften zählen EWG-, EG- bzw. EU-Verordnungen und -Richtlinien. Im Unterschied zu den direkt geltenden Verordnungen müssen Richtlinien erst in das jeweilige nationale Recht umgesetzt werden. Bei der Umsetzung in nationales Recht haben die Mitgliedstaaten einen gewissen Gestaltungsspielraum und können also für die Arbeitnehmer/innen günstigere Regelungen festlegen, als in der Richtlinie vorgesehen wurden. Die wichtigsten europäischen Rechtsvorschriften zum Arbeitsrecht sind:

- EG-Verordnung 44/2001 („Brüssel I“) – zuständiges Arbeitsgericht
- EG-Verordnung 593/2008 („Rom I“) – anzuwendendes Arbeitsrecht
- Richtlinie 96/71/EG – Arbeitnehmerentsendung

Die nationalen Behörden und vor allem die Gerichte sind für die Umsetzung des Gemeinschaftsrechts in einzelstaatliches Recht zuständig. Der Europäische Gerichtshof (EuGH) spielt eine wichtige Rolle bei der Beilegung von Streitigkeiten und bei Fragen zur Auslegung des Gemeinschaftsrechts, die ihm von den einzelstaatlichen Gerichten vorgelegt werden. Dadurch sind Ihre Rechte und Pflichten in der gesamten EU geschützt. Wichtige EuGH-Urteile zum Arbeitsrecht sind z.B. Viking, Laval, Rüffert und Kommission vs. Luxemburg (siehe Teil II, Kapitel 8).

4.2 Zuständiges Arbeitsgericht: EG-Verordnung 44/2001

In der Verordnung (EG) Nr. 44/2001 „über die gerichtliche Zuständigkeit und die Anerkennung und Vollstreckung von Entscheidungen in Zivil- und Handelssachen“ werden gemeinschaftliche Vorschriften für die richterliche Zuständigkeit und Anerkennung von Beschlüssen in Zivil- und Handelssachen erstellt. Diese Verordnung gilt auch für mobile europäische Arbeitnehmer.⁸

⁸ Die internationale Zuständigkeit bei Klagen, die sich gegen in der Schweiz ansässige Beklagte richten, ist im Lugano-Übereinkommen „über die gerichtliche Zuständigkeit und die Anerkennung und Vollstreckung von Entscheidungen in Zivil- und Handelssachen“ geregelt. Das im Jahr 2007 revidierte Lugano-Übereinkommen gilt seit dem 01.05.2011 in allen seinen Vertragsstaaten, d.h. in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union, Dänemark, Norwegen, Island und in der Schweiz. Liechtenstein ist dem Lugano-Übereinkommen nicht beigetreten.

Im Bezug auf individuelle Arbeitsverträge wird in Artikel 19 der EG-Verordnung 44/2001 „Zuständigkeit für individuelle Verpflichtungen aus einem Arbeitsvertrag“ folgendes, bestimmt:

Ein Arbeitgeber, der seinen Wohnsitz im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats hat, kann verklagt werden:

- 1. vor den Gerichten des Mitgliedstaats, in dem er seinen Wohnsitz hat, oder*
- 2. in einem anderen Mitgliedstaat:*
 - a) vor dem Gericht des Ortes, an dem der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit verrichtet oder zuletzt gewöhnlich verrichtet hat, oder*
 - b) wenn der Arbeitnehmer seine Arbeit gewöhnlich nicht in ein und demselben Staat verrichtet oder verrichtet hat, vor dem Gericht des Ortes, an dem sich die Niederlassung, die den Arbeitnehmer eingestellt hat, befindet bzw. befand.*

Beispiele

- ▶ Ein Bürger aus Frankreich arbeitet als Grenzgänger in Deutschland. Eines Tages stellt er fest, dass er zu wenig Lohn erhalten hat. Das zuständige Gericht ist in Deutschland, weil dieser Grenzgänger ausschließlich in Deutschland gearbeitet hat.
- ▶ Ein in Italien wohnender Handelsvertreter wurde von einem französischen Arbeitgeber eingestellt, um für diesen Arbeitgeber in Italien Kunden zu betreuen. Es gibt einen Konflikt über die Lohnzahlung. Der Arbeitnehmer kann die Forderung bei einem italienischen Gericht einbringen, weil er seine Tätigkeit in Italien ausübt.

Artikel 20 EG-Verordnung 44/2001

- 1. Die Klage des Arbeitgebers kann nur vor den Gerichten des Mitgliedstaats erhoben werden, in dessen Hoheitsgebiet der Arbeitnehmer seinen Wohnsitz hat.*
- 2. Die Vorschriften dieses Abschnitts lassen das Recht unberührt, eine Widerklage vor dem Gericht zu erheben, bei dem die Klage selbst gemäß den Bestimmungen dieses Abschnitts anhängig ist.*

Beispiel

- ▶ Ein Bürger aus Belgien arbeitet als Grenzgänger in den Niederlanden. Dort kann einem Arbeitnehmer nur gekündigt werden, wenn eine Kündigungsgenehmigung vom niederländischen Gericht vorliegt. Aber nach Artikel 20(1) VO 44/2001 kann der Arbeitgeber nur vor dem belgischen Gericht Kündigungsgenehmigung beantragen. Dabei muss dann das belgische Gericht niederländisches Recht anwenden.

Artikel 21 EG-Verordnung 44/2001

Von den Vorschriften dieses Abschnitts kann im Wege der Vereinbarung nur abgewichen werden,

- 1. wenn die Vereinbarung nach der Entstehung der Streitigkeit getroffen wird oder*
- 2. wenn sie dem Arbeitnehmer die Befugnis einräumt, andere als die in diesem Abschnitt angeführten Gerichte anzurufen.*

Beispiel

- ▶ Ein Bürger aus Belgien arbeitet als Grenzgänger in den Niederlanden. Dort kann einem Arbeitnehmer nur gekündigt werden, wenn eine Kündigungsgenehmigung vom niederländischen Gericht vorliegt. Aber nach Artikel 20(1) VO 44/2001 kann der Arbeitgeber nur vor dem belgischen Gericht Kündigungsgenehmigung beantragen. Es besteht nach Art. 21 VO 44/2001 die Möglichkeit, **nach Entstehung der Streitigkeit** das niederländische Gericht als zuständig zu erklären. – Wichtig: Eine im Arbeitsvertrag vereinbarte Klausel, in der das niederländische Gericht als zuständig erklärt wird, ist nichtig.

4.3 Anzuwendendes Arbeitsrecht: EG-Verordnung 593/2008

4.3.1 Rechtserwägungen

Die Frage nach dem anzuwendenden Arbeitsrecht stellt sich vor allem dann, wenn ein Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber in ein anderes Land vorübergehend entsandt oder dauerhaft versetzt wird. Sucht der Arbeitnehmer dagegen „freiwillig“ eine Tätigkeit in einem anderen Land, so wird meist auch das dortige Arbeitsrecht angewendet. Manche, insbesondere multinationale, Konzerne machen jedoch von der Möglichkeit der freien Rechtswahl gemäß Artikel 3, Absatz 1 der EG-Verordnung 593/2008 Gebrauch.

Die EG-Verordnung 593/2008 über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht (Rom I) ist anwendbar auf vertragliche Schuldverhältnisse in Zivil- und Handelssachen, die eine Verbindung zum Recht verschiedener Staaten aufweisen. Diese Verordnung wandelt das Übereinkommen von Rom aus dem Jahr 1980 in ein Rechtsinstrument der EU um, aktualisiert es gleichzeitig und ersetzt es. Zusammen mit der EG-Verordnung 44/2001 über die gerichtliche Zuständigkeit und die Anerkennung und Vollstreckung von Entscheidungen in Zivil- und Handelssachen („Brüssel I“) und der EG-Verordnung 864/2007 über das auf außervertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht („Rom II“) legt die Verordnung somit einen Satz verbindlicher Regelungen für das Internationale Privatrecht hinsichtlich vertraglicher und außervertraglicher Schuldverhältnisse in Zivil- und Handelssachen fest. Sowohl der Wiener Aktionsplan von 1998 als auch das Haager Programm von 2004 mit seinem Aktionsplan betonten die Bedeutung von harmonisierten Kollisionsnormen bei der Umsetzung des Prinzips der gegenseitigen Anerkennung von Entscheidungen in Zivil- und Handelssachen. In Bezug auf das Arbeitsrecht werden in der EG-Verordnung 593/2008 folgende Gründe aufgeführt:

(34) Die Kollisionsnorm für Individualarbeitsverträge sollte die Anwendung von Eingriffsnormen des Staates, in den der Arbeitnehmer im Einklang mit der Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen (4) entsandt wird, unberührt lassen.

(35) Den Arbeitnehmern sollte nicht der Schutz entzogen werden, der ihnen durch Bestimmungen gewährt wird, von denen nicht oder nur zu ihrem Vorteil durch Vereinbarung abgewichen werden darf.

(36) Bezogen auf Individualarbeitsverträge sollte die Erbringung der Arbeitsleistung in einem anderen Staat als vorübergehend gelten, wenn von dem Arbeitnehmer erwartet wird, dass er nach seinem Arbeitseinsatz im Ausland seine Arbeit im Herkunftsstaat wieder aufnimmt. Der Abschluss eines neuen Arbeitsvertrags mit dem ursprünglichen Arbeitgeber oder einem Arbeitgeber, der zur selben Unternehmensgruppe gehört wie

der ursprüngliche Arbeitgeber, sollte nicht ausschließen, dass der Arbeitnehmer als seine Arbeit vorübergehend in einem anderen Staat verrichtend gilt.

4.3.2 Freie Rechtswahl

Die freie Rechtswahl der Parteien ist in Artikel 3(1) EG-Verordnung 593/2008 geregelt:

(1) Der Vertrag unterliegt dem von den Parteien gewählten Recht. Die Rechtswahl muss ausdrücklich erfolgen oder sich eindeutig aus den Bestimmungen des Vertrags oder aus den Umständen des Falles ergeben. Die Parteien können die Rechtswahl für ihren ganzen Vertrag oder nur für einen Teil desselben treffen.

Beispiel

- ▶ Ein in Österreich wohnender Handelsvertreter wurde von einem französischen Arbeitgeber eingestellt, um für diesen Arbeitgeber in Italien Kunden zu betreuen. Es besteht die Wahl zwischen österreichischem, französischem und italienischem Arbeitsrecht. Es kann aber auch z.B. litauisches Arbeitsrecht vereinbart werden.

4.3.3 Zwingende Bestimmungen

Artikel 4 EG-Verordnung 593/2008: Mangels Rechtswahl anzuwendendes Recht

(1) Soweit die Parteien keine Rechtswahl gemäß Artikel 3 getroffen haben, bestimmt sich das auf den Vertrag anzuwendende Recht unbeschadet der Artikel 5 bis 8 wie folgt:

...

(2) Fällt der Vertrag nicht unter Absatz 1 oder sind die Bestandteile des Vertrags durch mehr als einen der Buchstaben a bis h des Absatzes 1 abgedeckt, so unterliegt der Vertrag dem Recht des Staates, in dem die Partei, welche die für den Vertrag charakteristische Leistung zu erbringen hat, ihren gewöhnlichen Aufenthalt hat.

(3) Ergibt sich aus der Gesamtheit der Umstände, dass der Vertrag eine offensichtlich engere Verbindung zu einem anderen als dem nach Absatz 1 oder 2 bestimmten Staat aufweist, so ist das Recht dieses anderen Staates anzuwenden.

(4) Kann das anzuwendende Recht nicht nach Absatz 1 oder 2 bestimmt werden, so unterliegt der Vertrag dem Recht des Staates, zu dem er die engste Verbindung aufweist.

Artikel 8 EG-Verordnung 593/2008: Individualarbeitsverträge

(1) Individualarbeitsverträge unterliegen dem von den Parteien nach Artikel 3 gewählten Recht. Die Rechtswahl der Parteien darf jedoch nicht dazu führen, dass dem Arbeitnehmer der Schutz entzogen wird, der ihm durch Bestimmungen gewährt wird, von denen nach dem Recht, das nach den Absätzen 2, 3 und 4 des vorliegenden Artikels mangels einer Rechtswahl anzuwenden wäre, nicht durch Vereinbarung abgewichen werden darf.

(2) Soweit das auf den Arbeitsvertrag anzuwendende Recht nicht durch Rechtswahl bestimmt ist, unterliegt der Arbeitsvertrag dem Recht des Staates, in dem oder andernfalls von dem aus der Arbeitnehmer in Erfüllung des Vertrags gewöhnlich seine Arbeit verrichtet. Der Staat, in dem die Arbeit gewöhnlich verrichtet wird, wechselt nicht, wenn der Arbeitnehmer seine Arbeit vorübergehend in einem anderen Staat verrichtet.

(3) Kann das anzuwendende Recht nicht nach Absatz 2 bestimmt werden, so unterliegt der Vertrag dem Recht des Staates, in dem sich die Niederlassung befindet, die den Arbeitnehmer eingestellt hat.

(4) Ergibt sich aus der Gesamtheit der Umstände, dass der Vertrag eine engere Verbindung zu einem anderen als dem in Absatz 2 oder 3 bezeichneten Staat aufweist, ist das Recht dieses anderen Staates anzuwenden.

Daneben sind immer die Vorrangregeln zu zwingend zu berücksichtigen (Artikel 9 VO 593/2008). Das sind Regeln, die eine größere Reichweite als der Schutz des einzelnen Arbeitnehmers haben. Diese Regeln dienen dem allgemeinen Interesse („Ordnungs- und Polizeigesetze“). Man soll dann denken gesetzliche Mindestlöhne, Arbeitsschutzgesetze usw. Jeder Mitgliedstaat hat seine eigene Eingriffsnormen (Vorrangregeln).

Artikel 9 EG-Verordnung 593/2008: Eingriffsnormen

(1) Eine Eingriffsnorm ist eine zwingende Vorschrift, deren Einhaltung von einem Staat als so entscheidend für die Wahrung seines öffentlichen Interesses, insbesondere seiner politischen, sozialen oder wirtschaftlichen Organisation, angesehen wird, dass sie ungeachtet des nach Maßgabe dieser Verordnung auf den Vertrag anzuwendenden Rechts auf alle Sachverhalte anzuwenden ist, die in ihren Anwendungsbereich fallen.

Artikel 12 EG-Verordnung 593/2008: Geltungsbereich des anzuwendenden Rechts

(1) Das nach dieser Verordnung auf einen Vertrag anzuwendende Recht ist insbesondere maßgebend für

a) seine Auslegung,

b) die Erfüllung der durch ihn begründeten Verpflichtungen,

c) die Folgen der vollständigen oder teilweisen Nichterfüllung dieser Verpflichtungen, in den Grenzen der dem angerufenen Gericht durch sein Prozessrecht eingeräumten Befugnisse, einschließlich der Schadensbemessung, soweit diese nach Rechtsnormen erfolgt,

d) die verschiedenen Arten des Erlöschens der Verpflichtungen sowie die Verjährung und die Rechtsverluste, die sich aus dem Ablauf einer Frist ergeben,

e) die Folgen der Nichtigkeit des Vertrags.

(2) In Bezug auf die Art und Weise der Erfüllung und die vom Gläubiger im Falle mangelhafter Erfüllung zu treffenden Maßnahmen ist das Recht des Staates, in dem die Erfüllung erfolgt, zu berücksichtigen.

Beispiel

- ▶ Ein in Spanien wohnender Arbeitnehmer, der durch seinen spanischen Arbeitgeber nach Deutschland entsendet wird, wobei weiterhin die spanischen Arbeitsvorschriften gelten, wird das Arbeitsverhältnis dennoch möglicherweise durch besondere, zwingende Bestimmungen (deutsche arbeitsrechtliche Eingriffsnormen) des deutschen Arbeitsrechts „mitbestimmt“. Es ist wichtig, zu wissen, welche Bereiche der deutschen Arbeitsvorschriften als Vorrangregeln betrachtet werden. Der entsandte spanische Arbeitnehmer sollte sich hierzu zum Beispiel beim Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) oder und/oder bei den in der Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmern vorgeschriebenen „Verbindungsbüros“ erkundigen.

Kapitel 5: Steuerliche Koordinierung: Doppelbesteuerungsabkommen

5.1 Allgemeines

Im Gegensatz zum Bereich der Sozialversicherungen existiert im Bereich des Steuerrechts keine überstaatliche Regelung auf EU- bzw. EWR-Ebene. Die Koordinierung der Besteuerung ist in mehreren hundert bilateralen Steuerabkommen zwischen den Mitgliedstaaten geregelt.

Artikel 293 EGV verpflichtete die Mitgliedstaaten zum Abschluss von Verträgen, um die Beseitigung der Doppelbesteuerung sicherzustellen. Allerdings ist dieser Artikel nicht in den EUV bzw. AEUV übernommen worden. Jedoch enthält die Vorschrift in Artikel 4 Abs. 3 EUV eine allgemeine Vorschrift, derzufolge die Mitgliedstaaten die Erreichung der Aufgaben der Union erleichtern und alle Maßnahmen unterlassen sollen, die die Erreichung der Ziele der Union gefährden könnten.

Unabhängig davon, ob sekundäres Unionsrecht wie Richtlinien oder Verordnungen existieren, müssen die Steuersysteme und Doppelbesteuerungsabkommen der Mitgliedstaaten grundsätzlich die im EG-Vertrag verankerten Grundfreiheiten, d.h. die Freizügigkeit der Arbeitnehmer, den freien Dienstleistungs- und Kapitalverkehr sowie die Niederlassungsfreiheit (Artikel 45, 49, 56 und 63 AEUV) und den Nichtdiskriminierungsgrundsatz wahren. Ganz generell verlangt darüber hinaus Artikel 21 AEUV, dass jeder Bürger der Union das Recht hat, sich im Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten frei zu bewegen und aufzuhalten. Das Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum erweitert den Anwendungsbereich der Grundfreiheiten des freien Verkehrs von Waren, Personen, Dienstleistungen und Kapital sowie der Grundsätze gleicher Wettbewerbsbedingungen und der Nichtdiskriminierung auf natürliche Personen und Unternehmen in den EWR-Staaten (Island, Liechtenstein und Norwegen). Die sekundären Rechtsvorschriften der EU sind jedoch in den EWR-Staaten nicht anwendbar.

Internationale Abkommen, die eine Doppelbesteuerung auf wirksame Weise verhindern sollen, müssen die vier grundlegenden Prinzipien der Besteuerung mit einbeziehen: Das Wohnsitzlandprinzip, das Quellenlandprinzip, das Territorialitätsprinzip und das Welteinkommensprinzip.

- Wenn in einem Land das steuerliche Wohnsitzlandprinzip angewendet wird, so sind alle Personen – gleich ob natürlich oder juristisch – tatsächlich steuerpflichtig, die ihren Wohnsitz oder dauernden Aufenthalt in eben jenem Staat haben.
- Entgegengesetzter Natur ist das so genannte Quellenlandprinzip: Hier sind juristische und natürliche Personen, in dem Lande steuerpflichtig, aus dem ihr Einkommen stammt. Bei Einkommen aus unterschiedlichen Staaten sind Steuerbürger also auch in entsprechend vielen Staaten steuerpflichtig.
- Ein weiteres, wenn auch nicht so weit verbreitetes Prinzip der Besteuerung ist das Territorialitätsprinzip, hierbei wird jeder Steuerpflichtige ausschließlich mit demjenigen Einkommen veranlagt, welches auf dem Territorium des jeweiligen Staates von ihm erwirtschaftet wurde.
- Wesentlich weiter verbreitet – und zwar in deutlich über 100 Ländern weltweit – ist das steuerliche Grundprinzip des Welteinkommens: Es besagt, dass der Wohnsitz beziehungsweise den Ausschlag für den Ort der Besteuerung geben, besteuert werden aber nicht nur die im betreffenden Land erzielten Einkünfte, sondern tatsächlich alle Einkünfte der natürlichen oder juristischen Person weltweit, daher auch der Begriff „Welteinkommen“.

Die europäischen Doppelbesteuerungsabkommen orientieren sich weitgehend an dem OECD-Musterabkommen (OECD = Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung). Dieses sieht im Allgemeinen eine Besteuerung der Einkünfte im Quellenstaat vor. Ausnahmen vom Quellenlandprinzip sind dabei jedoch möglich. Es kann z.B. vereinbart werden, dass Grenzgänger im Wohnland besteuert werden (siehe Kapitel 10).

Die Bestimmung, welcher Staat als Wohnland gilt bzw. in welchem Staat eine Person ansässig ist, ist in den jeweiligen Doppelbesteuerungsabkommen festgelegt.

Artikel 4, Absatz 1 OECD Musterabkommen: Ansässige Person

(1) Im Sinne dieses Abkommens bedeutet der Ausdruck „eine in einem Vertragsstaat ansässige Person“ eine Person, die nach dem Recht dieses Staates dort auf Grund ihres Wohnsitzes, ihres ständigen Aufenthalts, des Ortes ihrer Geschäftsleitung oder eines anderen ähnlichen Merkmals steuerpflichtig ist, und umfasst auch diesen Staat und seine Gebietskörperschaften. Der Ausdruck umfasst jedoch nicht eine Person, die in diesem Staat nur mit Einkünften aus Quellen in diesem Staat oder mit in diesem Staat gelegenen Vermögen steuerpflichtig ist.

(2) Ist nach Absatz 1 eine natürliche Person in beiden Vertragsstaaten ansässig, so gilt Folgendes:

a) Die Person gilt als nur in dem Staat ansässig, in dem sie über eine ständige Wohnstätte verfügt; verfügt sie in beiden Staaten über eine ständige Wohnstätte, so gilt sie als nur in dem Staat ansässig, zu dem sie die engeren persönlichen und wirtschaftlichen Beziehungen hat (Mittelpunkt der Lebensinteressen);

b) kann nicht bestimmt werden, in welchem Staat die Person den Mittelpunkt ihrer Lebensinteressen hat, oder verfügt sie in keinem der Staaten über eine ständige Wohnstätte, so gilt sie als nur in dem Staat ansässig, in dem sie ihren gewöhnlichen Aufenthalt hat;

c) hat die Person ihren gewöhnlichen Aufenthalt in beiden Staaten oder in keinem der Staaten, so gilt sie als nur in dem Staat ansässig, dessen Staatsangehöriger sie ist;

d) ist die Person Staatsangehöriger beider Staaten oder keines der Staaten, so regeln die zuständigen Behörden der Vertragsstaaten die Frage in gegenseitigem Einvernehmen.

(3) Ist nach Absatz 1 eine andere als eine natürliche Person in beiden Vertragsstaaten ansässig, so gilt sie als nur in dem Staat ansässig, in dem sich der Ort ihrer tatsächlichen Geschäftsleitung befindet.

Zur Vermeidung der Doppelbesteuerung werden zwei Standardmethoden angewandt: Die Freistellungsmethode und die Anrechnungsmethode (siehe Abschnitt 5.5).

Die geltenden Regelungen der Doppelbesteuerungsabkommen folgen keinem der beiden Prinzipien durchgängig, sondern stellen einen Kompromiss dar. Zahllose Regelungen folgen dem Quellenstaatprinzip, jedoch ist das Wohnsitzstaatprinzip als Auffangregelung für alle diejenigen Einkünfte üblich, für die keine anderweitige Regelung getroffen wurde.

Oft wird der Lohn eines grenzüberschreitenden oder entsandten Arbeitnehmers im Arbeitsland besteuert. Die Frage ist, welcher Mitgliedstaat – der Wohnsitzstaat oder das Arbeitsland – Steuerentlastungen (Abzugsposten) bzw. Steuerbefreiung in Zusammenhang mit der familiären Situation zu gewähren hat. Dieses Problem ergibt sich vor allem, wenn eine Familie, in der ein Elternteil im Wohnsitzland und der andere in einem anderen Land arbeitet.

Im Fall des grenzüberschreitenden Arbeitnehmers geht es daher um die Frage: Wann muss das Arbeitsland diesen Arbeitnehmer – der nach ausländischem Recht steuerpflichtig ist (Nicht-Einwohner) – als einen inländischen Steuerpflichtigen (Fiktivbürger) mit den damit verbundenen steuerlichen Vergünstigungen behandeln (Abzugsposten usw.).

In der Rechtssache Schumacker (C-279/93) hat der Gerichtshof geurteilt, dass ein grenzüberschreitender Arbeitnehmer (Nicht-Einwohner des Arbeitslandes), dessen (Familien)-Einkommen großteils aus dem Arbeitsland stammt, dort ein Recht auf alle steuerlichen Vergünstigungen/Ermäßigungen hat, die mit seiner persönlichen und familiären Situation im Zusammenhang stehen. Unter großteils versteht der Gerichtshof mehr als ca. 90%.

Ein auffallender Aspekt der Rechtsprechung auf dem Gebiet der Besteuerung ist, dass der Gerichtshof den Mitgliedstaaten viel Spielraum zum Abschluss von Abkommen zur Verhinderung der Doppelbesteuerung lässt. Sogar Bestimmungen in solchen Abkommen, die unmittelbar Unterscheidungen aufgrund der Staatsbürgerschaft treffen, können unter bestimmten Umständen gerechtfertigt sein (EuGH-Urteil zur Rechtssache C-336/96 Gilly)

5.2 Grundsatz des Arbeitslandes

Was die Einkommensteuer betrifft, so gilt gemäß dem OECD-Musterabkommen der Grundsatz des Arbeitslandes. Für einen Arbeitnehmer, der in dem einen Mitgliedstaat wohnt und in einem anderen arbeitet, muss das Wohnsitzland grundsätzlich die Zuständigkeit zur Steuererhebung an das Arbeitsland abtreten.

Artikel 15, Absatz 1 OECD Musterabkommen: Einkünfte aus unselbständiger Arbeit

Vorbehaltlich der Artikel 16, 18 und 19 können Gehälter, Löhne und ähnliche Vergütungen, die eine in einem Vertragsstaat ansässige Person aus unselbständiger Arbeit bezieht, nur in diesem Staat besteuert werden, es sei denn, die Arbeit wird im anderen Vertragsstaat ausgeübt. Wird die Arbeit dort ausgeübt, so können die dafür bezogenen Vergütungen im anderen Staat besteuert werden.

Beispiel

- ▶ Ein in Frankreich wohnender Arbeitnehmer, der für einen spanischen Arbeitgeber in Spanien arbeitet, wird in Spanien besteuert (Grundsatz des Arbeitslandes).

Bei zwischen Nachbarländern abgeschlossenen Doppelbesteuerungsabkommen kann es jedoch sein, dass für Grenzgänger eine Ausnahme vom Grundsatz des Arbeitslandes gemacht wird. Wenn das der Fall ist, behält das Wohnsitzland das Recht zur Steuererhebung (Grenzgänger siehe Abschnitt 5.4.3).

Es gilt auch oft ein anderer Grundsatz für Künstler (Art. 17), Sportler (Art. 17), (Hochschul)lehrer (Art. 20), Studenten (Art. 20). Das Gehalt und die Pension von Beamten (Art. 19) werden meistens in dem Staat der Behörde (Arbeitsland) besteuert.

5.3 Bedingte Aufrechterhaltung des Grundsatzes des Wohnsitzlandes

Falls ein Arbeitnehmer in einem anderen Mitgliedstaat als im Wohnsitzland arbeitet und nur eine „geringe“ Verbindung mit diesem Arbeitsland besteht, dann behält das Wohnsitzland seine Steuererhebungszuständigkeit. Dies ist der Fall, wenn der Arbeitnehmer dort nur vorübergehend Tätigkeiten verrichtet und sein Arbeitgeber keine Verbindungen mit dem Arbeits-

land unterhält. Für diese Fälle sieht das OECD-Musterabkommen objektive Kriterien vor. Der Wohnsitzstaat muss die Steuererhebungszuständigkeit für den Lohn für solche Tätigkeiten nicht an das Arbeitsland abtreten, wenn gleichzeitig folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

Artikel 15, Absatz 2 OECD-Musterabkommen

Ungeachtet des Absatzes 1 können Vergütungen, die eine in einem Vertragsstaat ansässige Person für eine im anderen Vertragsstaat ausgeübte unselbständige Arbeit bezieht, nur im erstgenannten Staat besteuert werden, wenn

a) der Empfänger sich im anderen Staat insgesamt nicht länger als 183 Tage innerhalb eines Zeitraums von 12 Monaten, der während des betreffenden Steuerjahres beginnt oder endet, aufhält und

b) die Vergütungen von einem Arbeitgeber oder für einen Arbeitgeber gezahlt werden, der nicht im anderen Staat ansässig ist, und

c) die Vergütungen nicht von einer Betriebsstätte getragen werden, die der Arbeitgeber im anderen Staat hat.

Wird auch nur eine dieser Bedingungen nicht erfüllt, dann wird eine ausreichende Bindung mit dem Arbeitsland als erwiesen betrachtet und der Arbeitnehmer wird ab dem ersten Tag seiner Anwesenheit (physical presence day) besteuert (bzgl. weiterer wichtiger Begriffe wie „183 Anwesenheitstage“, „Betriebsstätte“, usw. (siehe Kapitel 8: der entsandte Arbeitnehmer). Für die Steuerabkommen gilt für grenzüberschreitende Zeitarbeitskräfte, dass diese überwiegend im Arbeitsland besteuert werden, da die materiellen Voraussetzungen von b) nicht erfüllt werden. Eine Zeitarbeitsagentur, die eine Zeitarbeitskraft – mit der sie einen Arbeitsvertrag hat – einem Unternehmen in einem anderen Land grenzüberschreitend zur Verfügung stellt, wird nach den Steuerabkommen eher als ein formeller Arbeitgeber betrachtet. Wird die Zeitarbeitskraft an ein anderes Unternehmen in einem anderen Land zur Verfügung gestellt, so wird dieses Unternehmen als materieller Arbeitgeber angesehen. Dieses Unternehmen übt immerhin die tatsächliche Arbeitgeberhoheit aus und bezahlt auch den Lohn der Zeitarbeitskraft.

Beispiele:

- ▶ Ein Arbeitnehmer wohnt und arbeitet in Italien. Vom 1. Februar bis einschließlich 31. Mai wird er von seinem Arbeitgeber für einen vorübergehenden Auftrag bei einem Kunden nach Spanien entsendet. Es handelt sich nicht um eine feste Einrichtung. Dieser Arbeitnehmer wird weiterhin im Wohnsitzland Italien besteuert.
- ▶ Ein Arbeitnehmer wohnt und arbeitet in Italien. Vom 1. Februar bis einschließlich 31. Mai wird er von seinem Arbeitgeber zu einer Baustelle in Spanien entsendet. Nach dem Steuerabkommen ist die Baustelle als feste Einrichtung zu betrachten. Die Gehälter für Februar, März, April und Mai werden im Arbeitsland Spanien besteuert.
- ▶ Eine polnische Zeitarbeitskraft wird von einer polnischen Zeitarbeitsagentur an ein niederländisches Unternehmen ausgeliehen. Diese polnische Zeitarbeitskraft wird vom ersten Tag an in den Niederlanden besteuert, da das ausleihende Unternehmen als materieller Arbeitgeber angesehen wird und die Lohnkosten an die polnische Zeitagentur bezahlt.

5.4 Spezielle Regelungen

Das OECD-Musterabkommen sieht gemäß Artikel 15, Absatz 2 strenge Bedingungen vor, wenn der Wohnsitzstaat seine Steuererhebungszuständigkeit behält, auch wenn der Arbeitnehmer seine Tätigkeiten aus einem anderen Mitgliedstaat erbringt.

Beispiel

- ▶ Ein in Frankreich wohnender Arbeitnehmer, der für einen in Frankreich ansässigen Arbeitgeber in Spanien arbeitet, kann in Spanien (Grundsatz des Arbeitslandes) oder in Frankreich (Grundsatz des Wohnsitzlandes) besteuert werden. Welcher der beiden Mitgliedstaaten dafür die Steuererhebung zuständig ist, wird nach dem Doppelbesteuerungsabkommen zwischen Frankreich und Spanien bestimmt.

5.4.1 Multinationale Arbeitnehmer

Für Arbeitnehmer im internationalen Verkehrswesen gilt eine Sonderregelung. Ihr Lohn wird nicht in dem Arbeitsland, sondern in dem Mitgliedstaat besteuert, wo sich die tatsächliche Führung des Unternehmens befindet (Grundsatz des Wohnsitzlandes siehe Kapitel 11).

Artikel 15, Absatz 3 OECD-Musterabkommen

Ungeachtet der vorstehenden Bestimmungen dieses Artikels können Vergütungen für unselbständige Arbeit, die an Bord eines Seeschiffes oder Luftfahrzeuges, das im internationalen Verkehr betrieben wird, oder an Bord eines Schiffes, das der Binnenschifffahrt dient, ausgeübt wird, in dem Vertragsstaat besteuert werden, in dem sich der Ort der tatsächlichen Geschäftsleitung des Unternehmens befindet.

Arbeitet ein Arbeitnehmer in zwei oder mehreren Mitgliedstaaten, dann kann nach den obenerwähnten Vorschriften (Art. 15 Abs. 2 OECD-Musterabkommen) eine gespaltene Steuererhebungszuständigkeit vorliegen. Sowohl das Arbeitsland (die Arbeitsländer) als auch das Wohnsitzland können das Recht haben, einen Teil des Lohns zu besteuern. Jedes Arbeitsland kann den Teil des Einkommens besteuern, der durch Tätigkeiten auf seinem Hoheitsgebiet verdient wird. Der Wohnsitzstaat besteuert das gesamte (Welt-)Einkommen des Arbeitnehmers progressiv, er muss aber für den in anderen Mitgliedstaaten bereits besteuerten Lohn steuerfrei belassen.

Beispiel

- ▶ Ein englischer Arbeitnehmer ist bei einem in Frankreich ansässigen Arbeitgeber angestellt. Er arbeitet 2 Tage pro Woche in seinem Wohnsitzland (Großbritannien) und 3 Tage in Frankreich. Der Arbeitnehmer besteuert das Einkommen für die in Frankreich ausgeübten Tätigkeiten in Frankreich. Der Lohn für die im Vereinigten Königreich erbrachten Tätigkeiten gezahlte Lohn wird im Vereinigten Königreich besteuert.

Für einige andere Standardfälle von multinationaler Arbeit: siehe Kapitel 11 (der multinationale Arbeitnehmer).

5.4.2 Besteuerung von Renten und Sozialleistungen

Die Frage ist, wo nicht gesetzlich vorgeschriebene Betriebsrenten, Privatrenten, Sozialleistungen usw. besteuert werden. Nach Art. 18 des OECD-Musterabkommens ist das der Wohnsitzstaat des Rentners. Beamtenpensionen werden dagegen im Quellenland besteuert (ehemaliges Arbeitsland).

Gesetzliche Sozialleistungen wie Krankengeld und Invaliditätsrenten, gesetzliche Sozialleistungen bei Alter und Tod werden aufgrund des sogenannten „Restartikels“ (Art. 21 OECD-Musterabkommen) im Wohnsitzstaat der Person besteuert, die das Recht auf Sozialleistungen hat. Manchmal sind jedoch im Doppelbesteuerungsabkommen getrennte und/oder abweichende Sozialversicherungsbestimmungen enthalten.

Artikel 18 OECD-Musterabkommen: Ruhegehälter

Vorbehaltlich des Artikels 19 Absatz 2 können Ruhegehälter und ähnliche Vergütungen, die einer in einem Vertragsstaat ansässigen Person für frühere unselbständige Arbeit gezahlt werden, nur in diesem Staat besteuert werden.

Artikel 21 Absatz 1 OECD-Musterabkommen: Andere Einkünfte

Einkünfte einer in einem Vertragsstaat ansässigen Person, die in den vorstehenden Artikeln nicht behandelt wurden, können 2 ohne Rücksicht auf ihre Herkunft nur in diesem Staat besteuert werden.

Beispiele

- ▶ Ein Einwohner von Italien erhält eine deutsche gesetzliche Altersrente. Die deutsche Altersrente wird nach dem deutsch-italienischen Doppelbesteuerungsabkommens in Deutschland besteuert (Kassenstaat).
- ▶ Ein Einwohner von Deutschland erhält die gesetzliche niederländische Altersrente. Diese wird nach dem niederländisch-deutschen Doppelbesteuerungsabkommen in den Niederlanden besteuert (Kassenstaat). Eine niederländische Betriebspension wird dagegen in Deutschland besteuert (Wohnsitzstaat). Niederländische Beamtenpensionen, die an pensionierte Beamte gezahlt werden, die in Deutschland wohnen, werden in den Niederlanden besteuert (Staat der Behörde).

5.4.3 Spezielle Regelungen für Grenzgänger

In Steuerabkommen zwischen Nachbarländern gelten für Grenzgänger oft Regeln, die vom Grundsatz des Arbeitslandes abweichen. Auch wenn eine starke Bindung mit dem Arbeitsland besteht, so behält das Wohnsitzland die Steuererhebungszuständigkeit. Der Begriff Grenzgänger ist in den Doppelbesteuerungsabkommen unterschiedlich definiert. Grundsätzlich gelten als Grenzgänger Personen, die in dem einen Vertragsstaat in der Nähe der Grenze wohnen und im anderen Vertragsstaat in der Nähe der Grenze arbeiten und sich in der Regel täglich von der Wohnung zur Arbeitsstätte und zurück begeben (siehe Kapitel 10).

5.5 Methoden zur Verhinderung der Doppelbesteuerung

Zur Vermeidung der Doppelbesteuerung werden zwei Standardmethoden angewandt:

5.5.1 Freistellungsmethode

Um eine Person, die von zwei Staaten zur Besteuerung herangezogen wird, nicht doppelt zu besteuern, wird in dem diesbezüglichen Abkommen vereinbart, die betreffenden Einkünfte in einem der Staaten nicht zu besteuern. Um jedoch die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit dieser Person zu besteuern, fließen bei der beschränkten Freistellung diese Einkünfte in den Progressionsvorbehalt ein. Der Steuersatz für die übrigen Einkünfte im anderen Staat erhöht sich also.

Wenn Sie im Wohnsitzstaat über ein zusätzliches Einkommen verfügen oder Ihr Ehepartner dort erwerbstätig ist und Sie gemeinsam zur Einkommensteuer veranlagt werden, wird für die Ermittlung des Steuersatzes, der auf dieses inländische Einkommen anzuwenden ist, auch das Erwerbseinkommen aus dem Ausland mitberücksichtigt. Es wird ein höherer Steuersatz angewendet als es ohne die ausländischen Einkünfte der Fall wäre. Daher sind trotz Steuerfreistellung die Einkünfte aus der Auslandstätigkeit im Wohnsitzstaat anzugeben.

5.5.2 Anrechnungsmethode

Bei der Anrechnungsmethode wird die Steuer, die auf die in dem einen Staat erzielten Einkünfte erhoben und abgeführt werden (Quellensteuer), auf die im anderen Staat zu entrichteten Steuern angerechnet. Im Falle von Grenzgängern handelt es sich um den Pauschalabzug bzw. die Lohnsteuer, die vom Arbeitgeber einbehalten und an das zuständige Finanzamt abgeführt wird.

5.5.3 Beispiele

Beispiel 1

Ein Arbeitnehmer wohnt im Staat A, in dem er 5 Monate arbeitet und dafür 12.000 € verdient. Er arbeitet dann 7 Monate im Staat B. Das Einkommen aus Staat B betrug 18.000 €. Das Welteinkommen des Arbeitnehmers beträgt daher 30.000 €. Da der Arbeitnehmer im Staat B mehr als 183 Tage gearbeitet hat, ist er dort auch steuerpflichtig. Wenn bei einem Einkommen von 18.000 € der Steuersatz 25% beträgt, zahlt er im Staat B 4.500 € an Steuern.

Der Wohnsitzstaat A erstellt eine „Schattenberechnung“, d.h. dass berechnet wird, wie viel Steuer der Arbeitnehmer theoretisch bezahlen müsste, wenn er diese 30.000 € in seinem Wohnsitzstaat (Mitgliedstaat A) verdient hätte. Der Steuersatz bei einem Einkommen von 30.000 € beträgt beispielsweise 35% und damit die **theoretisch zu zahlende Einkommensteuer 10.500 €**.

Wenn im Doppelbesteuerungsabkommen zwischen den Staaten A und B die **Anrechnungsmethode** festgelegt ist, wird die Steuerschuld im Staat A wie folgt berechnet:

Im Staat B gezahlte Steuern:	4.500 €
Im Staat A zu zahlende Steuern:	6.000 €
Gesamte Steuerschuld:	10.500 €

Wenn im Doppelbesteuerungsabkommen zwischen den Staaten A und B die **Freistellungsmethode** festgelegt ist, wird die Steuerschuld im Staat A wie folgt berechnet:

Da in diesem Beispiel im Staat A der Steuersatz bei einem Einkommen von 30.000 € 35% beträgt, werden auf das im Staat A erzielte Einkommen in Höhe von 12.000 € Steuern in Höhe von 4.200 € (=12.000 € x 35%) erhoben.

Im Staat A zu zahlende Steuern:	4.200 €
Im Staat B gezahlte Steuern:	4.500 €
Insgesamt zu zahlende Steuern:	8.700 €

Bei der Freistellungsmethode wird also die im Staat B gezahlte Steuer nicht berücksichtigt, das im Staat B erzielte Einkommen aber sehr wohl. Trotzdem hat der Arbeitnehmer in diesem Beispiel nach der Freistellungsmethode im Vergleich zur Anrechnungsmethode einen Steuervorteil von 1.800 €, da er insgesamt nur 8.700 € an Steuern zahlt. Wenn er sein gesamtes Einkommen in Staat A erhalten hätte, hätte er 10.500 € Steuern zahlen müssen.

Beispiel 2

Im zweiten Beispiel wohnt der Arbeitnehmer im Staat B, in dem er 5 Monate arbeitet und dafür 12.000 € verdient. Er arbeitet dann 7 Monate im Staat C. Das Einkommen aus Staat C betrug 18.000 €. Das Welteinkommen des Arbeitnehmers beträgt daher 30.000 €. Da der Arbeitnehmer im Staat C mehr als 183 Tage gearbeitet hat, ist er dort auch steuerpflichtig. Wenn bei einem Einkommen von 18.000 € der Steuersatz 35% beträgt, zahlt er im Staat C 6.300 € an Steuern.

Der Wohnsitzstaat B erstellt eine „Schattenberechnung“, d.h. dass berechnet wird, wie viel Steuer der Arbeitnehmer theoretisch bezahlen müsste, wenn er diese 30.000 € in seinem Wohnsitzstaat (Mitgliedstaat B) verdient hätte. Der Steuersatz bei einem Einkommen von 30.000 € beträgt beispielsweise 30% und damit die **theoretisch zu zahlende Einkommensteuer 9.000 €**.

Wenn im Doppelbesteuerungsabkommen zwischen den Staaten B und C die **Anrechnungsmethode** festgelegt ist, wird die Steuerschuld im Staat A wie folgt berechnet:

Abzüglich im Staat C gezahlte Steuern:	6.300 €
Im Staat B zu zahlende Steuern:	2.700 €
Insgesamt zu zahlende Steuern:	9.000 €

Wenn im Doppelbesteuerungsabkommen zwischen den Staaten B und C die **Freistellungsmethode** festgelegt ist, wird die Steuerschuld im Staat B wie folgt berechnet:

Da in diesem Beispiel im Staat B bei einem Einkommen von 30.000 € der Steuersatz 30% beträgt, werden auf das im Staat A erzielte Einkommen in Höhe von 12.000 € Steuern in Höhe von 3.600 € (=12.000 € x 30%) erhoben.

Im Staat B zu zahlende Steuern:	3.600 €
Im Staat C gezahlte Steuern:	6.300 €
Insgesamt zu zahlende Steuern:	9.900 €

In diesem zweiten Beispiel muss der Arbeitnehmer also nach der Freistellungsmethode insgesamt 900 € mehr an Steuern zahlen, als wenn seine Steuerschuld im Wohnsitzstaat B nach dem Anrechnungsverfahren ermittelt werden würde oder er sein Einkommen ausschließlich im Wohnstaat B verdient hätte.

Der Europäische Gerichtshof kam in der Rechtssache Gilly (C-336/96) zu dem Schluss, dass die Anwendung des Steueranrechnungsverfahrens bzw. die im Vergleich zur Freistellungsmethode höheren Steuerbelastung dem Gleichbehandlungsgebot gemäß Artikel 39 EGV (jetzt: Artikel 45 AEUV) nicht entgegensteht.

5.6 Unterschiedliche Zuständigkeiten bei Sozialversicherung und Steuern

Um die Netto-Einkommensposten des mobilen europäischen Arbeitnehmers richtig zu beurteilen, muss neben der zu zahlenden Einkommensteuer auch die Höhe der Sozialversicherungsbeiträge in beiden Mitgliedstaaten berücksichtigt werden. Zu beachten ist außerdem, dass in manchen Staaten die Sozialversicherungsbeiträge (teilweise) besteuert werden.

Im Budgetsystem eines Mitgliedstaats besteht ein Zusammenhang zwischen der Besteuerung und den Sozialversicherungsbeiträgen. So gibt es etwa Mitgliedstaaten, die durch ein Sozialversicherungssystem mit niedrigen Beiträgen gekennzeichnet sind und die das durch eine höhere Besteuerung ausgleichen (z.B. Besteuerung der Sozialversicherung). Der umgekehrte Fall kommt ebenfalls vor.

Die große Autonomie der Mitgliedstaaten in Steuersachen führt in der Praxis zu Situationen, in denen Regeln der Sozialversicherungsverordnung („wo sozialversichert“) oft Zuweisungsregeln in den bilateralen Steuerabkommen gegenüberstehen („wo Steuer zahlen“). Bei verschiedenen Formen von grenzüberschreitender Arbeit – Grenzarbeit, Entsendung von Arbeitnehmern... – kann es vorkommen, dass die Erhebung der Sozialversicherungsbeiträge und die Besteuerung nach unterschiedlichen Grundsätzen erfolgen („lex loci laboris“ oder Grundsatz des Arbeitslandes gegenüber „lex loci domicilii“ oder der Grundsatz des Wohnsitzlandes). Dies verursacht unterschiedliche Zuständigkeiten. Je nach der Situation kann dies für den betroffenen grenzüberschreitenden Arbeitnehmer sowohl vorteilhaft als auch nachteilig sein.

Der große Unterschied zwischen Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen ist, dass für die Sozialversicherung der Exklusivitätsgrundsatz gilt, das heißt, dass nur ein Mitgliedstaat für die Erhebung der Sozialbeiträge zuständig ist. Bei der Besteuerung ist es möglich, dass ein Arbeitnehmer, der in zwei oder mehreren Mitgliedstaaten arbeitet, in den Mitgliedstaaten für den verdienten Lohn besteuert wird, der für Tätigkeiten auf diesen Gebieten gezahlt wird. Hier gibt es nicht eine doppelte, sondern eine geteilte Besteuerung (sog. salary-splitting).

So sind Arbeitnehmer im internationalen Berufsgütertransport in dem Mitgliedstaat sozialversichert, wo der Arbeitgeber seinen Sitz hat (Grundsatz des Wohnsitzlandes Artikel 11, Absatz 2 litt a VO 883/2004 bzw. Artikel 14, Absatz 2 litt a VO 1408/71) und müssen oft für den Lohn, den sie aufgrund von Tätigkeiten außerhalb des Mitgliedstaates, wo der Arbeitgeber seinen Sitz hat, verdienen, in ihrem Wohnsitzland Steuern zahlen. Hier gibt es unterschiedliche Zuständigkeiten bei der Erhebung von Steuern und von Sozialversicherungsbeiträgen, mit allen Vor- und Nachteilen.

Beispiele

- ▶ Ein Grenzgänger wohnt in Frankreich und arbeitet in Belgien. Er zahlt in Belgien relativ niedrige Sozialversicherungsbeiträge und in Frankreich eine relativ niedrige Einkommensteuer. Dies ist vorteilhaft.
- ▶ Der Grenzgänger, der in Belgien wohnt und in Frankreich arbeitet, zahlt dagegen relativ hohe französische Sozialversicherungsbeiträge und eine relativ hohe belgische Einkommensteuer. Das ist nachteilig.

Es kommt auch vor, dass eine budgetäre Maßnahme eines Staates, die zur Erhöhung des gesamtwirtschaftlichen Sozialversicherungsaufkommens führt, in steuerlicher Hinsicht aus internen politischen Gründen kompensiert wird. Wenn ein Grenzgänger jedoch in einem anderen Mitgliedstaat Steuern zahlt, kommt er nicht in Genuss dieser Kompensation.

Der mobile europäische Arbeitnehmer muss dann auch sehr gründlich über seinen konkreten Rechte und Pflichten belehrt werden. Hier spielen zum einen die Steuer- und Sozialversicherungsbehörden eine Rolle, zum anderen aber auch die europäischen Arbeitgeber. Diese Arbeitgeber sind moralisch verpflichtet, ihren Arbeitnehmer bestmöglich aufzuklären und zu unterstützen. Dort, wo aufgrund der internationalen Unternehmensführung finanzielle Nachteile entstehen, müssen sie diese auch ausgleichen. Das gilt auch für die Mitgliedstaaten. Sie müssen ihre mobilen europäischen Arbeitnehmer entschädigen, wenn aufgrund der Verände-

rungen in den innerstaatlichen Gesetzen und Vorschriften und/oder Anpassung der Doppelbesteuerungsabkommen Nachteile entstehen.

Damit sowohl die Erhebung der Sozialversicherungsbeiträge als auch die Besteuerung auf dem Grundsatz der Gleichbehandlung beruht, wurden in letzter Zeit einige Doppelbesteuerungsabkommen geändert (Niederlande-Belgien 2003, Belgien-Deutschland 2004). Dort, wo dies mit Nachteilen für niederländische Grenzgänger verbunden war, wurden weitreichende Kompensationsregelungen vereinbart. Die niederländische Behörde entschädigt sogar die Grenzgänger, die nach der Einführung des neuen Doppelbesteuerungsabkommens in Belgien arbeiten. So wird eine „Gleichheit mit den Nachbarn“ geschaffen.

Beispiel

- ▶ Bei der Krankenversicherung in Frankreich beträgt der Arbeitnehmeranteil 0,75 % bzw. im Elsass-Moselle 2,35 % vom gesamten Gehalt, der Arbeitgeberanteil 12,8 % des gesamten Gehalts. Personen, die im französischen Sozialversicherungssystem versicherungspflichtig sind, aber ihren Steuersitz nicht in Frankreich haben, zahlen den Allgemeinen Sozialbeitrag (CSG) und den Beitrag zur Abtragung der Sozialversicherungsschulden (CRDS) nicht. Stattdessen erhöht sich der Arbeitnehmeranteil ihrer Krankenversicherung auf 5,5 % bzw. im Elsass-Moselle auf 7,1 % des gesamten Gehalts.

Kapitel 6: Ergänzende Rentenansprüche

Seit 1998 gilt die Richtlinie 98/49/EG „zur Wahrung ergänzender Rentenansprüche von Arbeitnehmern und Selbständigen, die innerhalb der Europäischen Gemeinschaft zu- und abwandern“. Hierbei geht es nicht um die gesetzliche Rente, die durch die EG-Verordnung 883/2004 koordiniert wird

Diese Richtlinie 98/49/EG hat zum Ziel, die Rechte der Arbeitnehmer, die ihren Wohn- und/oder Arbeitsort von einem Mitgliedstaat in den anderen verlegen, auf zusätzliche Rentenansprüche zu schützen. Der Schutz betrifft sowohl die freiwillige als auch die obligatorischen zusätzlichen Rentenregelungen. Die Richtlinie 98/49/EG verpflichtet die Mitgliedstaaten, Maßnahmen zu ergreifen, die dafür sorgen, dass die Arbeitnehmer, die ihr Recht auf Personenfreizügigkeit ausüben und für die deshalb keine Beiträge mehr abgeführt werden, ihre erworbenen Rentenansprüche zu behalten.

Für den Fall, dass ein Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber in einen anderen Mitgliedstaat entsendet wird, hat es diese EG-Richtlinie ermöglicht, die ergänzende Rente weiterzuführen. Unter dem Begriff „Entsendung“ wird eine Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen im Sinn von Artikel 12 der EG-VO 883/2004 verstanden.

Artikel 6 Richtlinie 98/49/EG: Durch oder für einen entsendeten Arbeitnehmer geleistete Beiträge an ein ergänzendes Rentensystem

- 1. Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit in ein in einem Mitgliedstaat eingerichtetes ergänzendes Rentensystem weiterhin Beiträge durch oder für einen entsendeten Arbeitnehmer als Anspruchsberechtigten eines Systems während des Zeitraums seiner Entsendung in einen anderen Mitgliedstaat eingezahlt werden können.*
- 2. Werden gemäß Absatz 1 weiterhin Beiträge in ein ergänzendes Rentensystem in einem Mitgliedstaat eingezahlt, so werden der entsandte Arbeitnehmer und*

gegebenenfalls sein Arbeitgeber von der Verpflichtung freigestellt, Beiträge zu einem ergänzenden Rentensystem in einem anderen Mitgliedstaat zu zahlen.

Um den grenzüberschreitenden Mangel an Informationen zu beseitigen, wurde in der Richtlinie auch eine Informationspflicht mit aufgenommen.

Artikel 7 Richtlinie 98/49/EG: Unterrichtung anspruchsberechtigter Personen

Die Mitgliedstaaten treffen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass die Arbeitgeber, Treuhänder oder sonstigen für die Verwaltung der ergänzenden Rentensysteme verantwortlichen Personen die anspruchsberechtigten Personen, wenn sie sich in einen anderen Mitgliedstaat begeben, angemessen über deren Rentenansprüche und über die Wahlmöglichkeiten informieren, die ihnen in dem System offenstehen. Diese Informationen entsprechen mindestens den Informationen, die anspruchsberechtigte Personen erhalten, für die keine Beiträge mehr gezahlt werden, die jedoch im selben Mitgliedstaat verbleiben.

In der Rechtssache C-269/07 (Europäische Kommission gegen Bundesrepublik Deutschland; Urteil zur „Riesterrente“) hat der EuGH festgestellt, dass nationale Regelungen über die Altersvorsorgezulage nicht mit dem Gemeinschaftsrecht vereinbar sind, nach denen die Gewährung der Zulage davon abhängig gemacht wird, dass

- der Betroffene in dem Mitgliedstaat unbeschränkt steuerpflichtig ist,
- die Rückzahlung der Zulage vorgesehen ist, sobald die unbeschränkte Steuerpflicht endet, und
- es nicht möglich ist, das im Rahmen dieser Regelung gebildete Kapital zum Erwerb von selbst genutztem Wohnungseigentum einzusetzen, es sei denn, dieses ist im Inland belegen.

Kapitel 7: Aufenthaltsrecht

7.1 Allgemeines

Seit dem 29. April 2004 ist das Aufenthaltsrecht für alle Bürger der Europäischen Union in einer Richtlinie geregelt: Richtlinie über das Aufenthaltsrecht 2004/38/EG. Diese Richtlinie gilt auch für Bürger, die nicht aus der Europäischen Union (Bürger aus Drittstaaten) sind, sofern es sich um Familienmitglieder eines Unionsbürgers handelt. Ihr Aufenthaltsrecht ist von dem der Unionsbürger abgeleitet.

Ist dies nicht der Fall, gilt für langjährige Einwohner von Drittländern – nicht für Unionsbürger – eine separate Richtlinie über das Aufenthaltsrecht (2003/109/EG).

In diesem Aufenthaltsrecht wird unterschieden zwischen einem Aufenthaltsrecht für maximal drei Monate (7.2), dem Aufenthaltsrecht für über drei Monate (7.3) und dem Daueraufenthaltsrecht (7.4).

Auch das Recht auf Arbeit für die Familienmitglieder – ungeachtet ihrer Nationalität – ist in Richtlinie 2004/38/EG festgelegt. Artikel 23 regelt, dass die Familienmitglieder eines Unionsbürgers, die in einem Mitgliedstaat ein Aufenthaltsrecht oder ein Daueraufenthaltsrecht genießen, ungeachtet ihrer Nationalität das Recht haben, in dem Mitgliedstaat eine Tätigkeit als Arbeitnehmer oder Selbständiger aufzunehmen.

7.2 Aufenthaltsrecht für maximal drei Monate

Ein Unionsbürger und seine Familienmitglieder können sich nach Vorlage ihrer gültigen Reisepässe oder Personalausweise maximal 3 Monate lang ohne weitere formale Bedingungen in einem Mitgliedstaat aufhalten (Artikel 6 Richtlinie 2004/38/EG). Dies gilt auch für leistungsabhängige Familienmitglieder, selbst dann, wenn sie keine Unionsbürger sind (sogenannte Bürger aus Drittstaaten). Es gilt keine administrative Verpflichtung (Art. 6 Richtlinie 2004/38/EG). Der Aufenthalt der Unionsbürger ist durch ihren Reisepass legitimiert. Ein Arbeitsvertrag ist nicht erforderlich.

Es stellt sich die Frage, ob sich ein nicht verheirateter Partner in einem anderen Mitgliedstaat aufhalten darf, da er zu Lasten des Arbeitnehmers einreist, der in dem anderen Mitgliedstaat arbeitet und sich dort aufhält. Dies gilt für jene Mitgliedstaaten, die auch an ihre eigenen Bürger für das Zusammenleben mit einem unverheirateten Partner aus einem anderen Mitgliedstaat Genehmigungen vergeben. Das Zusammenleben wird als ein „sozialer Vorteil“ angesehen (Artikel 7, Absatz 2 VO 1612/68; Gerichtsurteil C-59/85 Reed). Danach verhält es sich derart, dass Kraft Artikel 2 Absatz 2b der Richtlinie 2004/38/EG unter „Familienmitgliedern“ auch Folgendes verstanden wird:

„... den Lebenspartner, mit dem der Unionsbürger auf der Grundlage der Rechtsvorschriften eines Mitgliedstaats eine eingetragene Partnerschaft eingegangen ist, sofern nach den Rechtsvorschriften des Aufnahmemitgliedstaats die eingetragene Partnerschaft der Ehe gleichgestellt ist und die in den einschlägigen Rechtsvorschriften des Aufnahmemitgliedstaats vorgesehenen Bedingungen erfüllt sind; ...“

7.3 Aufenthaltsrecht über drei Monate

Artikel 7, Absatz 1 der Richtlinie 2004/38/EG regelt, dass jeder Bürger der Union das Recht hat, länger als 3 Monate in einem Mitgliedstaat zu bleiben:

- wenn er in dem Gastland Arbeitnehmer oder selbstständig ist;
- wenn er für sich und seine Familie über ausreichende Finanzmittel verfügt, um zu vermeiden, dass er während seines Aufenthaltes dem Sozialsystem des Gastlandes zu Lasten fällt und über eine Krankenversicherung verfügt, die seine Kosten im Gastland abdeckt.

Falls ein Unionsbürger sich in einem Mitgliedstaat länger als drei Monate aufhalten will, muss er sich bei den örtlichen Behörden anmelden (Einwohnermeldestelle). Der Unionsbürger erhält dann ein Schriftstück über den Eintrag im Aufenthaltsregister. Es bedarf keiner Aufenthaltsgenehmigung. Familienmitglieder, die keine Unionsbürger sind – sogenannte Bürger aus Drittstaaten – erhalten eine Aufenthaltskarte (Artikel 9 der Richtlinie 2004/38/EG). Der Nachweis der Registrierung muss kostenfrei erteilt werden oder gegen einen Betrag, der den Betrag für die Ausgabe ähnlicher Dokumente an eigene Bürger nicht übersteigt.

Die Aufenthaltskarte für Familienmitglieder, die keine Unionsbürger sind, unterliegt nicht den üblichen Aufenthaltsbestimmungen. Es handelt sich hierbei um eine „Aufenthaltskarte für Familienangehörige eines Unionsbürgers“. Diese Karte hat lediglich deklaratorischen Wert. Das bedeutet, die Aufenthaltskarte bestätigt in schriftlicher Form das momentane Aufenthaltsrecht aufgrund der Richtlinie 2004/38/EG. Die Aufenthaltskarte muss kostenlos ausgegeben werden oder gegen einen Betrag, der den Betrag für die Ausgabe ähnlicher Dokumente an eigene Bürger nicht übersteigt.

7.4 Daueraufenthaltsrecht

Das Daueraufenthaltsrecht wird nach einem Zeitraum von 5 Jahren in einem Mitgliedstaat erworben. Artikel 16, Absatz 1 der Richtlinie 2004/38/EG regelt, dass jeder Unionsbürger, der sich 5 Jahre lang dauerhaft und ununterbrochen auf dem Gebiet des Gastlandes aufgehalten hat, das dauerhafte Aufenthaltsrecht erwirbt. Artikel 16 wird ebenfalls auf Familienmitglieder angewandt, die nicht die Nationalität eines Mitgliedstaates besitzen und die sich 5 Jahre lang dauerhaft und ununterbrochen bei dem Unionsbürger auf dem Gebiet des Gastlandes aufgehalten haben.

Auf Antrag des Unionsbürgers und nach Kontrolle der Aufenthaltsdauer (5 Jahre) empfängt er ein Dokument/Zeugnis, in dem das Recht auf dauerhaften Aufenthalt verbrieft ist (Artikel 19 der Richtlinie 2004/38/EG). Die Familienmitglieder, die nicht die Nationalität eines Mitgliedstaates haben, erhalten eine Aufenthaltskarte für dauerhaften Aufenthalt, die automatisch alle 10 Jahre erneuert werden muss (Artikel 20 der Richtlinie 2004/38/EG).

Diese Dokumente müssen kostenlos ausgegeben werden oder gegen einen Betrag, der den Betrag für die Ausgabe ähnlicher Dokumente an eigene Bürger nicht übersteigt.

7.5 Aufenthaltsrecht nach Beendigung der Tätigkeiten

Bei Krankheit, Arbeitsunfällen sowie unfreiwilliger Arbeitslosigkeit (nach einem Tätigkeitsjahr) behält der Bürger sein Aufenthaltsrecht. Wird der Unionsbürger in einem zeitlichen Arbeitsverhältnis innerhalb einer kürzeren Zeit als einem Jahr arbeitslos oder ist er während seines Aufenthaltes der ersten 12 Monate unfreiwillig arbeitslos geworden, verbleibt ihm ein Aufenthaltsrecht von 6 Monaten. Der Arbeitnehmer muss sich daraufhin bei der entsprechenden Behörde arbeitslos melden. Der Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung ist in Artikel 65 der EG-Verordnung 883/2004 geregelt.

7.6 Soziale Vorteile und soziale Unterstützung

Aufgrund von Artikel 24 und der Richtlinie 2004/38/EG hat der Unionsbürger das Recht auf gleiche Behandlung wie die Bürger des Gastlandes. Dieses Recht gilt ebenso für Familienmitglieder, die nicht die Nationalität eines Mitgliedstaates besitzen und das Aufenthaltsrecht oder das dauerhafte Aufenthaltsrecht genießen.

Eine Ausnahme hierbei bildet die soziale Unterstützung. Die Richtlinie für das Aufenthaltsrecht sagt aus, dass das Aufenthaltsland nicht verpflichtet ist, während der ersten drei Monate des Aufenthaltes Sozialhilfe zu zahlen. Dies gilt auch dann, wenn es einen Arbeitssuchenden eines anderen Mitgliedstaates betrifft.

Das Recht auf Stipendien und Sozialleistungen für den Lebensunterhalt im Falle einer Ausbildung usw. werden erst bewilligt, nachdem ein Daueraufenthaltsrecht (nach 5 Jahren) erteilt wurde. Wenn der Unionsbürger jedoch in dem Aufenthaltsland arbeitet, hat er vom ersten Tag an Anspruch auf sämtliche finanziellen und sozialen Vorteile (Artikel 7 der EWG-Verordnung 1612/68).

Bei unfreiwilliger Arbeitslosigkeit kann er mit Recht auf Gewährung von Arbeitslosengeld bestehen, das von dem Aufenthaltsland gezahlt wird. Das Recht auf Gewährung von Arbeitslosengeld ergibt sich aus Artikel 65 der EG-Verordnung 883/2004.

Die Sozialleistungen jedoch fallen nicht unter den Anwendungsbereich dieser Verordnung.

Teil II: Unterschiedliche Formen der Arbeitnehmermobilität in Europa

Teil II: Unterschiedliche Formen der Arbeitnehmermobilität in Europa

Kapitel 8: Der entsandte Arbeitnehmer

8.1 Allgemeines

Ein „entsandter Arbeitnehmer“ ist ein Arbeitnehmer, der normalerweise Tätigkeiten im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaates (Herkunftsland oder Entsendestaat) verrichtet und von seinem Arbeitgeber im Rahmen „des freien Dienstleistungsverkehrs“ in einen anderen Mitgliedstaat (Beschäftigungsstaat) entsendet wird. Die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen ist daher nicht von der Arbeitnehmerfreizügigkeit erfasst. In diesem Zeitraum wird der entsandte Arbeitnehmer ausschließlich in diesem Mitgliedstaat arbeiten. Es geht dann zum Beispiel um einen Arbeitnehmer aus Spanien, der von seinem spanischen Arbeitgeber für einen deutschen Kunden für 20 Monate nach Deutschland entsendet wird, um dort bei diesem Kunden Tätigkeiten zu verrichten.

Aufgrund seiner „gewöhnlichen“ Tätigkeiten unterliegt der betroffene Arbeitnehmer den Arbeitsvorschriften, der Sozialversicherung und der Einkommensteuer von einem bestimmten Mitgliedstaat. Eine Entsendung von Arbeitnehmern in einen anderen Mitgliedstaat, kann jedoch, auch nur vorübergehend, über diesen „gewöhnlichen Rahmen“ des Arbeitnehmers hinausgehen.

Die konkrete Auswirkung der Entsendung auf den Arbeitnehmer ist daher besonders aufmerksam zu betrachten, nicht nur auf dem Gebiet des geltenden Rechtssystems über Sozialversicherung (EG-VO 883/2004), sondern auch auf dem Gebiet der Einkommensbesteuerung (bilaterale Doppelbesteuerungsabkommen) und der Arbeitsvorschriften (EG-VO 593/2008 sowie die Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmern 96/71/EG). Für jeden dieser Bereiche gelten andere Regeln und/oder Bestimmungen.

8.2 Sozialversicherung⁹

8.2.1 Allgemeines

Grundsätzlich muss ein Arbeitnehmer in dem Land sozialversichert sein, wo er seine Tätigkeiten tatsächlich ausführt (Art. 11, Absatz 3, litt a EG-VO 883/2004). Bei einer Entsendung kann man jedoch die Bestimmungen der europäischen Koordinierungsverordnung 883/2004 in Anspruch nehmen, die eine vorübergehende Abweichung vom Grundsatz des Beschäftigungsstaates ermöglichen. Konkret geht es um die Artikel zur Entsendung: Artikel 12, Absatz 1 bzw. Artikel 16, Absatz 1 EG-Verordnung 883/2004. Die entsprechenden Durchführungsbestimmungen sind in Artikel 14 bis 21 der EG-Verordnung 987/2009 festgelegt. Von Bedeutung sind außerdem die Beschlüsse A2 und A3 der Verwaltungskommission für die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit.

⁹ Teilweise aus: Praktischer Leitfaden: Die Rechtsvorschriften, die für Erwerbstätige in der Europäischen Union (EU), im Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) und in der Schweiz gelten

Artikel 12 EG-Verordnung 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 Person ablöst.

Artikel 12, Absatz 1 der EG-VO 883/2004 bestimmt, unter welchen Bedingungen ein Arbeitnehmer bei der Entsendung in einen anderen Mitgliedstaat (Beschäftigungsstaat) in dem Mitgliedstaat arbeiten darf, ohne dass das Rechtssystem des Mitgliedstaats (Entsendestaat), wo er normalerweise sozialversichert ist, seine Anwendbarkeit verliert. Durch Artikel 16 EG-VO 883/2004 werden zusätzliche Möglichkeiten eröffnet.

Artikel 16 EG-Verordnung 883/2004: Ausnahmen von den Artikeln 11 bis 15

(1) Zwei oder mehr Mitgliedstaaten, die zuständigen Behörden dieser Mitgliedstaaten oder die von diesen Behörden bezeichneten Einrichtungen können im gemeinsamen Einvernehmen Ausnahmen von den Artikeln 11 bis 15 im Interesse bestimmter Personen oder Personengruppen vorsehen.

Was die Anwendung dieser Artikel bei einer Entsendung betrifft, so haben die Mitgliedstaaten die prinzipielle gegenseitige Absprache getroffen, dass bei einer Entsendung bis zu einer Höchstdauer von 5 Jahren vom Grundsatz des Arbeitslandes abgewichen werden kann.

8.2.2 Dauer der Entsendung

Artikel 12, Absatz 1 EG-VO 883/2004 bestimmt, dass eine erstmalige Genehmigung, die hinsichtlich der Sozialversicherungspflicht eine Abweichung vom Grundsatz des Beschäftigungsstaates bedeutet, höchstens für 24 Monate erteilt werden kann. Dies erfolgt durch der zuständige Versicherungsträger in dem Mitgliedstaate (Entsendestaat), in dem Arbeitnehmer ursprünglich sozialversichert war. Ein Unternehmen, das einen Arbeitnehmer in einen anderen Mitgliedstaat entsendet, bzw. im Fall eines Selbständigen die Person selbst, muss sich an den zuständigen Träger im Entsendestaat wenden. Dieser Träger stellt das Dokument A1 (vorher E 101) aus (Erklärung über das geltende Rechtssystem). Wenn die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen durch unvorgesehene Umstände länger dauert als ursprünglich vorgesehen, kann die Genehmigung nach Artikel 16, Absatz 1 EG-VO 883/2004 für eine längere Zeit höchstens 60 Monate erteilt werden. Dazu ist aber ein gegenseitiges Abkommen nach Artikel 16 EG-VO 883/2004 zwischen dem zuständigen Organ des entsendenden Mitgliedstaates (Entsendestaat) und dem des empfangenden Mitgliedstaates (Beschäftigungsstaat) erforderlich.

8.2.3 Voraussetzungen für Entsendungen

Bei einer Entsendung können sich Fragen stellen, die die Bestimmungen der EG-Verordnung 883/2004 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen nicht unmittelbar beantworten können. Die zusätzlichen Regeln werden auch im Beschluss A2 der Verwaltungskommission für die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit (Verwaltungskommission) ausgelegt. Die Entsendevorschriften dürfen 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.

Somit sind neben der zeitlich begrenzten Natur der Entsendung und der Tatsache, dass sie nicht zum Ersatz eines anderen entsandten Arbeitnehmers bestimmt ist, verschiedene wichtige Punkte zu beachten:

Erstens muss der Arbeitgeber im Entsendestaat gewöhnlich tätig sein (8.2.3.1). Zweitens bedeutet die Regel, dass der Arbeitnehmer „für Rechnung eines Arbeitgebers eine Beschäftigung ausübt“, dass für die gesamte Dauer der Entsendung eine arbeitsrechtliche Bindung zwischen dem entsendenden Unternehmen und dem entsandten Arbeitnehmer bestehen muss (8.2.3.2). Drittens schreiben die Verordnungen vor, dass der entsandte Arbeitnehmer unmittelbar vor Beginn seiner Beschäftigung bereits dem Sozialversicherungssystem des Mitgliedstaats angeschlossen ist (8.2.3.3).

8.2.3.1 Kriterien nach dem wird bestimmt, ob ein Arbeitgeber gewöhnlich im Entsendestaat tätig ist

Unter einem Arbeitgeber „der gewöhnlich dort tätig ist“, ist ein Unternehmen zu verstehen, das im Mitgliedstaat der Niederlassung eine „nennenswerte Geschäftstätigkeit“ ausübt. Beschränken sich die Tätigkeiten des Unternehmens auf interne Verwaltungstätigkeiten (Briefkastenfirmen), gilt das Unternehmen nicht als gewöhnlich in diesem Mitgliedstaat tätig. Um festzustellen, ob ein Unternehmen eine nennenswerte Geschäftstätigkeit ausübt, müssen in einer Gesamtschau sämtliche Tätigkeiten dieses Unternehmens gewürdigt werden. Die Kriterien müssen auf die besonderen Merkmale des jeweiligen Unternehmens und die tatsächlich ausgeübten Tätigkeiten abgestimmt sein.

Ob eine nennenswerte Geschäftstätigkeit im Entsendestaat besteht oder nicht, ist anhand einer Reihe objektiver Kriterien nachprüfbar. Folgenden Kriterien kommt dabei ein besonderer Stellenwert zu: Es ist zu beachten, dass diese Liste nicht abschließend ist, da die Kriterien auf jeden Einzelfall abgestimmt werden müssen und die Art der Tätigkeit zu berücksichtigen ist, die das Unternehmen im Staat seiner Niederlassung ausübt. Unter Umständen sind – je nach den Besonderheiten eines jeden Arbeitgebers und der Eigenart der im Staat seiner Niederlassung ausgeübten Tätigkeiten – auch andere Kriterien zu berücksichtigen:

- der Ort, an dem das entsendende Unternehmen seinen Sitz und seine Verwaltung hat;
- die Zahl der Mitarbeiter in der Verwaltung des entsendenden Unternehmens im Entsendestaat und im Beschäftigungsstaat (befindet sich im Entsendestaat ausschließlich Verwaltungspersonal, schließt dies bereits aus, dass das Unternehmen unter die Entsendevorschriften fällt);
- der Ort, an dem die entsandten Arbeitnehmer angeworben werden;
- der Ort, an dem der Großteil der Verträge mit den Kunden geschlossen wird;
- das Recht, dem die Verträge unterliegen, die das entsendende Unternehmen mit seinen Arbeitnehmern bzw. mit seinen Kunden schließt;
- die Zahl der im Entsendestaat und im Beschäftigungsstaat ausgeführten Verträge; der während eines hinreichend charakteristischen Zeitraums im Entsendestaat und im Beschäftigungsstaat vom entsendenden Unternehmen erzielte Umsatz. Beispielsweise könnte ein Umsatz in Höhe von ca. 25% des Gesamtumsatzes ein hinreichender Anhaltspunkt sein; Fälle, in denen der Umsatz weniger als 25% beträgt, sind einer genaueren Einzelprüfung zu unterziehen. Im Prinzip lässt sich der Umsatz anhand der veröffentlichten Abschlüsse des Unternehmens für die letzten 12 Monate bewerten. Im Fall neu gegründeter Unternehmen ist es jedoch angemessener, den Umsatz seit Beginn der Geschäftstätigkeit (oder eines kürzeren Zeitraums, sofern dieser für das Unternehmen repräsentativer ist) zugrunde zu legen.
- die Dauer, die ein Unternehmens bereits im Entsendestaat ansässig ist.

Bei der Entscheidung, ob eine nennenswerte Geschäftstätigkeit im Entsendestaat vorliegt, müssen die zuständigen Träger auch überprüfen, ob der Arbeitgeber, der eine Entsendung beantragt, auch der tatsächliche Arbeitgeber des betreffenden Arbeitnehmers ist. Besonders wichtig ist dies in Situationen, in denen ein Arbeitgeber eine Kombination von fest angestellten Mitarbeitern und Zeitarbeitskräften einsetzt.

Beispiel:

- ▶ Das polnische Unternehmen KOLOR hat einen Auftrag für Malerarbeiten in Deutschland. Die Arbeiten sollen zwei Monate dauern. Zusätzlich zu sieben fest angestellten polnischen Mitarbeitern braucht Unternehmen KOLOR noch drei polnische Zeitarbeitskräfte vom polnischen Zeitarbeitsunternehmen FLEXIA für die Entsendung nach Deutschland; diese Zeitarbeiter haben bereits im Unternehmen KOLOR gearbeitet. Das Unternehmen KOLOR fordert das Zeitarbeitsunternehmen FLEXIA auf, diese drei Zeitarbeitskräfte zusammen mit den eigenen sieben Mitarbeitern Deutschland zu entsenden. Sofern alle anderen Voraussetzungen für eine Entsendung erfüllt sind, gilt weiterhin das polnische Sozialversicherungsrecht für die Zeitarbeitskräfte – genauso wie für die fest angestellten Mitarbeiter.

8.2.3.2 Arbeitsrechtliche Bindung zwischen dem entsendenden Unternehmen und dem entsandten Arbeitnehmer

Aus einer Auslegung der Rechtsvorschriften und der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs sowie aus der täglichen Praxis lassen sich verschiedene Anhaltspunkte dafür ableiten, ob eine arbeitsrechtliche Bindung zwischen dem entsendenden Unternehmen und dem entsandten Arbeitnehmer besteht. Dies sind insbesondere:

- die Verantwortung für die Anwerbung;
- es muss offensichtlich sein, dass der Arbeitsvertrag für die gesamte Dauer der Entsendung zwischen den Parteien fortbesteht, nach deren übereinstimmendem Willen der Arbeitsvertrag geschlossen wurde, der zur Einstellung geführt hat;
- ausschließlich das entsendende Unternehmen darf berechtigt sein, den Arbeitsvertrag durch Kündigung (Entlassung) aufzulösen;
- das entsendende Unternehmen muss auch weiterhin die „Art“ der vom entsandten Arbeitnehmer auszuübenden Arbeit bestimmen, wobei darunter nicht die Befugnis zu verstehen ist, die Art der zu verrichtenden Arbeit und die damit verbundene Art der Arbeitsausführung bis ins Detail zu regeln, sondern vielmehr die Befugnis, allgemein darüber zu entscheiden, welches Endprodukt zu fertigen bzw. welche Dienstleistung grundsätzlich zu erbringen ist;
- das Unternehmen, das den Arbeitsvertrag geschlossen hat, muss für die Entlohnung einstehen. Dies gilt unbeschadet etwaiger Vereinbarungen zwischen dem Arbeitgeber im Entsendestaat und dem Unternehmen im Beschäftigungsstaat über die Form der tatsächlichen Auszahlungen des Arbeitsentgelts an den Arbeitnehmer;
- die Befugnis zur Verhängung von Disziplinarmaßnahmen liegt weiterhin bei entsendenden Unternehmen

Beispiele

- ▶ Unternehmen A mit Sitz im Mitgliedstaat A entsendet einen Arbeitnehmer vorübergehend ins Ausland, um Arbeiten bei Unternehmen B mit Sitz im Mitgliedstaat B zu verrichten. Der Arbeitnehmer ist weiterhin vertraglich ausschließlich an Unternehmen A gebunden, gegen das sich auch sein Entgeltanspruch richtet. Unternehmen A ist der Arbeitgeber des entsandten Arbeitnehmers, da sich der Anspruch auf Entlohnung aus-

schließlich gegen das Unternehmen A richtet. Dies gilt auch dann, wenn Unternehmen B das Entgelt teilweise oder ganz dem Unternehmen A erstattet und es als Betriebsausgaben im Mitgliedstaat B steuerlich geltend macht.

- ▶ Unternehmen A mit Sitz im Mitgliedstaat A entsendet einen Arbeitnehmer vorübergehend ins Ausland, um Arbeiten bei Unternehmen B mit Sitz im Mitgliedstaat B zu verrichten. Der Arbeitnehmer hat weiterhin einen Vertrag mit Unternehmen A. Sein Anspruch auf Entlohnung besteht ebenfalls gegenüber Unternehmen A. Der Arbeitnehmer schließt jedoch einen zusätzlichen Arbeitsvertrag mit Unternehmen B und wird auch von Unternehmen B entlohnt.

Für die Dauer seiner Beschäftigung im Mitgliedstaat B hat der Arbeitnehmer zwei Arbeitgeber. Arbeitet er ausschließlich im Mitgliedstaat B, unterliegt er gemäß Artikel 11 Absatz 3, Buchstabe a der EG-Verordnung 883/2004 den Rechtsvorschriften von Mitgliedstaat B. Das bedeutet, dass das von Unternehmen A gezahlte Entgelt bei der Festlegung der im Mitgliedstaat B zu zahlenden Sozialversicherungsbeiträge berücksichtigt wird.

Arbeitet der Arbeitnehmer von Zeit zu Zeit auch im Mitgliedstaat A, ist nach den Bestimmungen in Artikel 13 Absatz 1 der Verordnung 883/2004 festzustellen, ob er den Rechtsvorschriften von Mitgliedstaat A oder von Mitgliedstaat B unterliegt.

- ▶ Unternehmen A mit Sitz im Mitgliedstaat A entsendet einen Arbeitnehmer vorübergehend ins Ausland, um Arbeiten bei Unternehmen B mit Sitz im Mitgliedstaat B zu verrichten. Der Arbeitsvertrag mit Unternehmen A wird für die Dauer der Beschäftigung des Arbeitnehmers im Mitgliedstaat B ruhend gestellt. Der Arbeitnehmer schließt für die Dauer seiner Beschäftigung im Mitgliedstaat B einen Arbeitsvertrag mit Unternehmen B und bezieht sein Entgelt von diesem Unternehmen.

Hier liegt keine Entsendung vor, da ein ruhendes Beschäftigungsverhältnis keine ausreichende arbeitsrechtliche Bindung darstellt, um die weitere Anwendung der Rechtsvorschriften des Entsendestaats zu begründen. Gemäß Artikel 11, Absatz 3, Buchstabe a der EG-Verordnung 883/2004 unterliegt der Arbeitnehmer den Rechtsvorschriften von Mitgliedstaat B.

Im zweiten und dritten Beispiel kann unter Berücksichtigung der Tatsache, dass die Beschäftigung im Mitgliedstaat B zeitlich begrenzt ist, eine Ausnahme gemäß Artikel 16 der EG-Verordnung 883/2004 vereinbart werden, also dass die Rechtsvorschriften von Mitgliedstaat doch nicht gelten, wenn dies im Interesse des Arbeitnehmers liegt und ein entsprechender Antrag gestellt wurde. Eine solche Vereinbarung erfordert die Zustimmung beider beteiligter Mitgliedstaaten.

8.2.3.3 Regeln für Arbeitnehmer, die in einem Mitgliedstaat zum Zweck der Entsendung in einen anderen Mitgliedstaat eingestellt werden

Die Regeln für die Entsendung von Arbeitnehmern können auch für eine Person gelten, die im Hinblick auf eine Entsendung in einen anderen Mitgliedstaat eingestellt wird. Die Verordnungen schreiben jedoch vor, dass der in einen anderen Mitgliedstaat entsandte Arbeitnehmer unmittelbar vor Beginn seiner Beschäftigung bereits dem Sozialversicherungssystem des Mitgliedstaats angeschlossen ist, in dem sein Arbeitgeber niedergelassen ist. Ein Zeitraum von mindestens einem Monat gilt als ausreichend, um diese Voraussetzung zu erfüllen; ist der Zeitraum kürzer, muss eine Einzelfallprüfung unter Berücksichtigung aller relevanten Faktoren stattfinden. Die Beschäftigung bei einem beliebigen Arbeitgeber im Entsendestaat erfüllt diese Voraussetzung. Es ist nicht notwendig, dass der Arbeitnehmer in diesem Zeitraum für den Arbeitgeber tätig war, der die Entsendung beantragt. Die Voraussetzung ist



auch bei Studenten oder Rentnern oder anderen Personen erfüllt, die aufgrund ihres Wohnsitzes versichert sind und dem System der sozialen Sicherheit des Entsendestaats angehören.

Beispiele

- ▶ Am 1. Juni entsendet Arbeitgeber A mit Sitz im Mitgliedstaat A u. a. die Arbeitnehmer X, Y und Z für einen Zeitraum von zehn Monaten in den Mitgliedstaat B, um Arbeiten im Auftrag von Arbeitgeber A auszuführen.
- ▶ Arbeitnehmer X hat seine Beschäftigung beim Arbeitgeber A am 1. Juni aufgenommen. Unmittelbar vor Beginn seiner Beschäftigung lebte er im Mitgliedstaat A und unterlag den Rechtsvorschriften von Mitgliedstaat A, da er dort ein Hochschulstudium absolvierte.
- ▶ Arbeitnehmer Y hat seine Beschäftigung beim Arbeitgeber A ebenfalls am 1. Juni aufgenommen. Er lebte unmittelbar vor Aufnahme seiner Beschäftigung im Mitgliedstaat A; er war Grenzgänger und unterlag als solcher den Rechtsvorschriften von Mitgliedstaat C.
- ▶ Arbeitnehmer Z, der ebenfalls seine Beschäftigung beim Arbeitgeber A am 1. Juni aufgenommen hat, arbeitet bereits seit dem 1. Mai im Mitgliedstaat A. Aufgrund dieser Beschäftigung unterlag er den Rechtsvorschriften von Mitgliedstaat A. Unmittelbar vor dem 1. Mai unterlag Arbeitnehmer Z jedoch aufgrund eines Beschäftigungsverhältnisses zehn Jahre lang den Rechtsvorschriften von Mitgliedstaat B.

Antwort: Eine der Voraussetzungen für die weitere Anwendung der Rechtsvorschriften des Entsendestaats ist, dass der Arbeitnehmer unmittelbar vor seiner Entsendung den Rechtsvorschriften des Entsendestaats zur sozialen Sicherheit unterlag. Es ist jedoch nicht erforderlich, dass der Arbeitnehmer unmittelbar vor seiner Entsendung im entsendenden Unternehmen beschäftigt war. Die Arbeitnehmer X und Z unterlagen unmittelbar vor dem 1. Juni den Rechtsvorschriften von Mitgliedstaat A und erfüllen somit in dieser Hinsicht die Voraussetzung für eine Weitergeltung der Rechtsvorschriften des Entsendestaats. Arbeitnehmer Y unterlag jedoch unmittelbar vor dem 1. Juni den Rechtsvorschriften von Mitgliedstaat C. Da er unmittelbar vor seiner Entsendung nicht den Rechtsvorschriften des Entsendestaats unterlag, gelten für ihn grundsätzlich die Rechtsvorschriften von Mitgliedstaat B, in dem er tatsächlich arbeitet.

8.2.4 Fälle, in denen es absolut unmöglich ist, die Entsendevorschriften der EG-Verordnung 883/2004 anzuwenden

Es gibt eine Reihe von Situationen, in denen auf Grund der Bestimmungen des Gemeinschaftsrechts die Anwendung der Entsendevorschriften nach EG-VO 883/2004 von vorneherein ausgeschlossen ist und die Entsandten im Arbeitsland versicherungspflichtig sind.

Das gilt vor allem in folgenden Fällen:

- Das Unternehmen, zu dem der Arbeitnehmer entsandt wird, überlässt diesen einem anderen Unternehmen im Mitgliedstaat, in dem es ansässig ist.
- Das Unternehmen, zu dem der Arbeitnehmer entsandt wird, überlässt diesen einem anderen Unternehmen in einem anderen Mitgliedstaat.
- Der Arbeitnehmer wird in einem Mitgliedstaat angeworben, um von einem Unternehmen, das in einem zweiten Mitgliedstaat ansässig ist, zu einem Unternehmen in einen dritten Mitgliedstaat entsandt zu werden, ohne dass die Voraussetzung der vorherigen Anbindung an das System der sozialen Sicherheit des Entsendestaats erfüllt ist.

- Der Arbeitnehmer wird in einem Mitgliedstaat von einem Unternehmen eingestellt, das in einem zweiten Mitgliedstaat ansässig ist, um eine Beschäftigung im ersten Mitgliedstaat auszuüben.
- Der Arbeitnehmer wird entsandt, um eine andere entsandte Person abzulösen.
- Der Arbeitnehmer hat mit dem Unternehmen, zu dem er entsandt wird, einen Arbeitsvertrag geschlossen.

Es liegt auf der Hand, warum in diesen Fällen von Entsendung der Artikel 12 der EG-VO 883/2004 nicht greift. Die Artikel 11 und 13 EG-VO 883/2004 werden angewendet. Die durch solche Sachverhalte begründeten Beziehungen sind äußerst komplex und bieten keinerlei Garantie für die Aufrechterhaltung der arbeitsrechtlichen Bindung zwischen Arbeitnehmer und entsendendem Unternehmen; außerdem stehen sie in deutlichem Gegensatz zum grundlegenden Ziel der Entsendevorschriften: der Vermeidung von verwaltungstechnischen Komplikationen und von Unterbrechungen des Versicherungsverlaufs. Außerdem muss ein Missbrauch der Entsendevorschriften verhindert werden. In Ausnahmefällen kann es möglich sein, eine bereits entsandte Person zu ersetzen, sofern der genehmigte Entsendezeitraum noch nicht ausgeschöpft wurde. Dies wäre beispielsweise dann der Fall, wenn ein Arbeitnehmer, der für 20 Monate entsandt wurde, nach 10 Monaten schwer erkrankt und ersetzt werden muss. In diesem Fall wäre es angemessen, die Entsendung einer anderen Person für die restlichen 10 Monate des vereinbarten Zeitraums zuzulassen.

Zu beachten ist, dass in diesen Fällen zwar die Entsendevorschriften der EG-VO 883/2004 bezüglich der Sozialversicherung nicht angewendet werden, aber die Vorschriften der Entsenderichtlinie 96/71/EG sowie die nationalen Entsendegesetze bezüglich der arbeitsrechtlichen Regelungen.

8.2.5 Krankenversicherung während der Entsendung

Der entsandte Arbeitnehmer (sowie die ihn unter Umständen begleitenden Familienmitglieder) wird in dem Mitgliedstaat, wo er sich aufhält und wohin er entsendet wurde, Sachleistungen wie ärztliche Behandlung usw. in Anspruch nehmen. Solange der Grundsatz des Arbeitslandes nicht angewandt wird, muss er dazu die europäische Krankenversicherungskarte (EHIC) oder – bei dauerhaftem Wohnsitz im Arbeitsland – ein Formular S1 (Erklärung über das Recht auf Leistungen für Krankheit und Mutterschaft eines Versicherten, der in einem anderen Land als dem zuständigen Land wohnt) bei der Krankenkasse des Entsendestaates beantragen.

Die europäische Krankenversicherungskarte (EHIC) muss solange aufbewahrt werden, wie eine medizinische Versorgung notwendig ist. Das bei dauerhafter Niederlassung (d.h. Wohnen) ausgestellte Formular S1 muss dagegen so schnell wie möglich bei der Krankenkasse des empfangenden Mitgliedstaates eingereicht werden. Die Kosten werden nach der Rechtsordnung des Landes, in dem die medizinische Versorgung empfangen wurde, zurückbezahlt. Beide Formulare (EHIC bzw. Formular S1) werden nur an Arbeitnehmer ausgestellt, die gesetzlich zum Abschluss einer Krankenversicherung verpflichtet sind. Privat versicherte Arbeitnehmer müssen sich vorher bei ihrer privaten Krankenversicherung erkundigen.

8.3 Steuergesetzgebung

Bei einer Entsendung ist zur Besteuerung in dem jeweils geltenden bilateralen Doppelbesteuerungsabkommen geregelt, welches das Wohnsitzland des entsandten Arbeitnehmers mit dem Beschäftigungsstaat, wohin er entsendet wurde, abgeschlossen hat. Dieser Vertrag verhindert, dass der entsandte Arbeitnehmer doppelt oder im falschen Vertragsstaat besteuert

wird. Entscheidend für die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen ist der Begriff der „183-Tage-Regel“ und die Frage der „Betriebsstätte“.

Die meisten Doppelbesteuerungsabkommen folgen dem OECD-Musterabkommen, das in unregelmäßigen Abständen aktualisiert wird. Die Entsendung ist in Artikel 15, Absatz 2, litt a „Einkünfte aus unselbständiger Arbeit“ des OECD-Musterabkommens geregelt (siehe Kapitel 5).

Das OECD-Musterabkommen bestimmt, dass die Besteuerung des Einkommens aus Arbeit (Lohn) in erster Instanz dem Wohnsitzstaat zugeteilt ist. Das Arbeitsland besteuert jedoch den Lohn aufgrund der dort erbrachten Tätigkeiten (Grundsatz des Beschäftigungsstaates).

Der Wohnsitzstaat behält trotzdem das Vorrecht zur Besteuerung dieses Einkommens, wenn folgende Bedingungen gleichzeitig erfüllt sind:

- der entsandte Arbeitnehmer ist nicht länger als 183 Tage pro Kalenderjahr (ältere OECD-Musterabkommen) oder während eines Zeitraums von 12 aufeinander folgenden Monaten (neues OECD-Musterabkommen) im Arbeitsland anwesend, und
- der Lohn wird von oder im Namen von einem Arbeitgeber gezahlt, der kein Bürger des Arbeitslandes ist, und
- Der Lohn wird nicht auf Rechnung einer Betriebsstätte oder Vertretungsstelle gezahlt, die der Arbeitgeber im Arbeitsland hat.

Wenn eine dieser drei Bedingungen nicht erfüllt ist, wird der entsandte Arbeitnehmer mit rückwirkender Kraft und daher ab dem ersten Anwesenheitstag im Tätigkeitsland besteuert, und zwar gemäß der Rechtsordnung des Tätigkeitsstaates.

In der Praxis ist ein aufmerksames Durchlesen des bilateralen Steuerabkommens und der zusätzlichen Vereinbarung notwendig, in manchen Fällen sogar die dazu gehörende Rechtsprechung, um die Antwort auf folgende Fragen zu finden:

- ob die 183 Anwesenheitstage über einen Zeitraum von zwölf Monaten oder über ein Kalenderjahr berechnet werden müssen;
- was unter dem Begriff „Anwesenheit“ im Arbeitsland genau zu verstehen ist (laut neuem OECD-Musterabkommen ist unter „Anwesenheit im Arbeitsland“ zu verstehen: jeder Tag, auch ein Teil des Tages, den der Arbeitnehmer im Hoheitsgebiet des Arbeitslandes verbringt. Es werden daher auch Tage der Arbeitunterbrechungen wie Krankheit, Urlaub, Wochenenden und/oder Feiertage berücksichtigt);
- Wie das „Lohnzahlungskriterium“ auszulegen ist (Es geht um die Frage, auf wessen Rechnung die Lohnkosten und nach welchen Buchhaltungsvorschriften entfallen. Dies wird aufgrund der tatsächlichen Situation beurteilt. Wenn es sich um einen Arbeitsvermittler handelt, der als materieller Arbeitgeber auftritt, führt dies zur Besteuerung im Arbeitsland);
- Falls eine Zeitarbeitskraft grenzüberschreitend bestellt wird, wird das ausleihende Unternehmen als materieller Arbeitgeber angesehen, was dazu führt, dass die Zeitarbeitskraft vom ersten Tag an in dem Staat der Arbeitsverrichtung besteuert wird.
- Was genau unter einer „Betriebsstätte“ zu verstehen ist, z.B. ab wann eine Baustelle eine „Betriebsstätte“ ist.

8.4 Arbeitsrecht bei Entsendung

8.4.1 EG-Verordnung 593/2008: anzuwendendes Arbeitsrecht

Meistens ist der Arbeitnehmer schon vor seiner Entsendung bei dem Arbeitgeber als Mitarbeiter beschäftigt. Dadurch gelten die Arbeitsvorschriften des Mitgliedstaates, wo der Arbeitnehmer seine Arbeit "normalerweise" ausübt. Bei einer Entsendung haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer grundsätzlich die Wahl, hiervon vorübergehend abzuweichen. Dies wird dann gewählt, wenn die Arbeitsvorschriften des Mitgliedstaates, wohin der Arbeitnehmer entsendet wird, für die Dauer der Entsendung (vorübergehend) angewandt werden sollen. Wenn dies nicht geschieht, so gelten grundsätzlich die Arbeitsvorschriften des Mitgliedstaates (Entsendestaat), wo der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Tätigkeiten verrichtet.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer steht es daher frei, nach Artikel 3 EG-VO 593/2008 (Freie Rechtswahl) eine Rechtswahl zu treffen. Diese Rechtswahl führt jedoch nicht dazu, dass der Arbeitnehmer den Schutz verliert, den er aufgrund der zwingenden rechtlichen Bestimmungen genießt, die in Ermangelung dieser Rechtswahl gelten. In Ermangelung einer Rechtswahl wird das geltende Recht durch Artikel 8 EG-VO 593/2008 bestimmt (siehe Kapitel 4).

Daneben sind immer die Eingriffsnormen (Vorrangregeln) zu zwingend zu berücksichtigen (Artikel 9 EG-VO 593/2008). Das sind Regeln, die eine größere Reichweite als der Schutz des einzelnen Arbeitnehmers haben. Diese Regeln dienen der Wahrung des öffentlichen Interesses. Jeder Mitgliedstaat hat seine eigenen Vorrangregeln.

8.4.2 Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen 96/71/EG

Zusätzlich zur EG-Verordnung 593/2008 gilt bei der „Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen“ die Richtlinie 96/71/EG. Diese Richtlinie wurde von den Mitgliedstaaten in innerstaatliche Arbeitsvorschriften (Arbeitnehmer-Entsendegesetze) umgesetzt. Die Richtlinie bezweckt die Angleichung (Harmonisierung) der sehr unterschiedlichen Vorrangregeln in dem Sinn, dass festgelegt wird, welche Bereiche des Arbeitsrechts zu den Vorrangregeln gehören, auch wenn der Gesetzgeber oder die Rechtsprechung eines Mitgliedstaats dazu selbst keine Initiative ergriffen hat. Es gibt hier jedoch keine inhaltliche Angleichung. Mit anderen Worten: für die konkrete, innerstaatliche Auslegung dieser Rechtsvorschriften gilt weiterhin der Grundsatz der Subsidiarität. Also in allen Mitgliedstaaten gibt es gesetzliche und verwaltungsrechtliche Bestimmungen, die zwingende Vorrangregeln darstellen, die jeweiligen Arbeitsgesetze sind aber in den einzelnen Mitgliedstaaten unterschiedlich.

In Artikel 3 „Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen“, Absatz 1 der Richtlinie 96/71/EG ist festgelegt:

Die Mitgliedstaaten sorgen dafür, dass unabhängig von dem auf das jeweilige Arbeitsverhältnis anwendbaren Recht die in Artikel 1 Absatz 1 genannten Unternehmen den in ihr Hoheitsgebiet entsandten Arbeitnehmern bezüglich der nachstehenden Aspekte die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen garantieren, die in dem Mitgliedstaat, in dessen Hoheitsgebiet die Arbeitsleistung erbracht wird,

*- durch Rechts- oder Verwaltungsvorschriften und/oder
- durch für allgemein verbindlich erklärte Tarifverträge oder Schiedssprüche im Sinne des Absatzes 8, sofern sie die im Anhang genannten Tätigkeiten betreffen,*

festgelegt sind:

a) Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten;

- b) bezahlter Mindestjahresurlaub;*
- c) Mindestlohnsätze einschließlich der Überstundensätze; dies gilt nicht für die zusätzlichen betrieblichen Altersversorgungssysteme;*
- d) Bedingungen für die Überlassung von Arbeitskräften, insbesondere durch Leiharbeitsunternehmen;*
- e) Sicherheit, Gesundheitsschutz und Hygiene am Arbeitsplatz;*
- f) Schutzmaßnahmen im Zusammenhang mit den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Schwangeren und Wöchnerinnen, Kindern und Jugendlichen;*
- g) Gleichbehandlung von Männern und Frauen sowie andere Nichtdiskriminierungsbestimmungen.*

Zum Zweck dieser Richtlinie wird der in Unterabsatz 1 Buchstabe c) genannte Begriff der Mindestlohnsätze durch die Rechtsvorschriften und/oder Praktiken des Mitgliedstaats bestimmt, in dessen Hoheitsgebiet der Arbeitnehmer entsandt wird.

Die durch Artikel 3, Absatz 1 der Entsende-Richtlinie zu Vorrangregeln erhobenen gesetzlichen Bestimmungen sind vom empfangenden Mitgliedstaat (Arbeitsland) für die Dauer der Entsendung vom ausländischen Arbeitgeber einzuhalten. Dies gilt „unabhängig von dem auf das jeweilige Arbeitsverhältnis anwendbare Recht“. Auf die Weise soll Sozialdumping und unlauterer Wettbewerb im empfangenden Mitgliedstaat verhindert werden.

Gemäß Artikel 3, Absatz 7 der EG-Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmern können, wenn die in Artikel 3, Absatz 1 aufgeführten Arbeitsbedingungen und Arbeitsschutzvorschriften des empfangenden Staates ungünstiger als die des Entsendestaates sind, die Arbeitsbedingungen und Arbeitnehmerschutzvorschriften des letztgenannten Staates angewendet werden (Begünstigungsgrundsatz).

Wie bereits erwähnt, gilt diese Regelung nicht nur für gesetzliche Bestimmungen, sondern auch für die Bestimmungen, die in der Kollektivvereinbarung für das Baugewerbe und verwandte Bereiche festgelegt wurden. Jeder Mitgliedstaat hat jedoch nach Artikel 3 Absatz 10 von 96/71/EG die Möglichkeit, die Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmern ihrem Inhalt und Anwendungsbereich nach zu erweitern. Manche Mitgliedstaaten haben davon Gebrauch gemacht. Einige Mitgliedstaaten haben sogar alle für allgemein verbindlich erklärten Tarifverträge aus allen Branchen dem Anwendungsbereich der Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmern unterstellt. Das sind Belgien, Frankreich, Finnland, Griechenland, Italien, Luxemburg, Niederlande, Österreich, Portugal, Slowakei, Slowenien und Spanien.

Lettland, Litauen, Malta, Polen und das Vereinigte Königreich haben den Anwendungsbereich der Entsende-Richtlinie nicht erweitert auf allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge. In Deutschland sind nur einige Branchen in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz einbezogen.

Beispiele

- ▶ In dem Fall, dass ein französischer Arbeitgeber einen Arbeitnehmer im deutschen Baugewerbe beschäftigt, hat er den deutschen Mindestlohn zu zahlen, soweit dieser höher als der französische Lohn ist.
- ▶ Ein spanischer Arbeitgeber entsendet einen spanischen Arbeitnehmer in den niederländischen Gartenbaubereich. In den Niederlanden gibt es einen gesetzlichen Mindestlohn, dieser muss dem spanischen Arbeitnehmer auf jeden Fall ausbezahlt werden. Die niederländische Kollektivvereinbarung für den Gartenbau wurde für allgemein verbindlich erklärt. Das bedeutet, dass der tarifvertraglich vereinbarte Lohn (der höher ist als der gesetzliche Mindestlohn) ausbezahlt werden muss. Außerdem müssen auch die

tarifvertraglich vereinbarten Arbeitsbedingungen von dem spanischen Arbeitgeber gewährt werden.

- ▶ Ein polnischer Arbeitgeber entsendet einen Arbeitnehmer zur Verrichtung von Diensten (Dienstleistungsfreiheit) in ein deutsches Schlachthaus. In Deutschland gibt es keinen gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlohn, das heißt, der polnische Arbeitgeber kann dem entsendeten Arbeitnehmer weiterhin den polnischen Lohn zahlen. In einigen deutschen Branchen gibt es jedoch gesetzliche Mindestlöhne, z.B. in der Gebäudereinigung. Wenn der Arbeitnehmer in eine dieser Branchen mit gesetzlichen Mindestlöhnen entsendet wird, dann muss der polnische Arbeitgeber dem entsendeten Arbeitnehmer den in Deutschland für diese Branche geltenden Mindestlohn auszahlen.

Außerdem bestimmt die Richtlinie in Artikel 3 Absatz 1 zweiter Gedankenstrich, dass wenn die obenerwähnten Angelegenheiten in den Kollektivvereinbarungen für das Baugewerbe sowie verwandte Bereiche noch eingehender geregelt sind, diese bereichsspezifischen Bestimmungen auch als Vorrangregeln anzuwenden sind. Diese verwandten Bereiche umfassen alle Bauarbeiten, die der Errichtung, der Instandsetzung, der Instandhaltung, dem Umbau oder dem Abriss von Bauwerken dienen (siehe Anhang der Richtlinie).

Beispiele

- ▶ Ein ungarischer Arbeitgeber entsendet einen Arbeitnehmer zu einer niederländischen Baustelle, um dort Dienstleistungen als Bauarbeiter zu verrichten. In den Niederlanden gilt ein allgemein verbindlich erklärter Tarifvertrag für das Baugewerbe. Der ungarische Arbeitgeber muss seinem entsendeten Arbeitnehmer dann auch zumindest die niederländisch kollektivvertragliche Regelung betreffend Arbeits- und Ruhezeiten, Urlaub, Lohnstufen, usw. garantieren, wenn es Angelegenheiten betrifft, die in Artikel 3, Absatz 1 der Richtlinie 96/71/EU umschrieben sind.
- ▶ Ein anderer ungarischer Arbeitgeber entsendet einen Arbeitnehmer zur Ausübung von Tätigkeiten in ein niederländisches Schlachthaus. Dieser Arbeitgeber muss zwar zumindest den niederländisch gesetzlichen Mindestlohn zahlen, er ist aber nicht verpflichtet, auch die Lohnstufen der niederländischen Kollektivvereinbarungen für Schlachthäuser einzuhalten, wenn dieser Kollektivvereinbarung nicht allgemein verbindlich erklärt ist.

Die Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmern gibt den absoluten Mindeststandard an. Sie gibt den Mitgliedstaaten auch die Möglichkeit, die auf ihrem Gebiet üblichen Praktiken für die Entsendung und noch weitere Kollektivvereinbarungen für zwingendes Recht zu erklären (Artikel 3, Absatz 10 Richtlinie 96/71/EG). Einige Mitgliedstaaten haben von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht. Folgende Mitgliedstaaten haben dies sogar für alle Kollektivvereinbarungen aus allen Bereichen getan, nämlich: Belgien, Frankreich, Finnland, Griechenland, Italien, Luxemburg, Niederland, Österreich, Portugal und Spanien.

In der Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmern ist der Begünstigungsgrundsatz in Artikel 3, Absatz 7 Richtlinie 96/71/EG klar vorgesehen:

Die Absätze 1 bis 6 stehen der Anwendung von für die Arbeitnehmer günstigeren Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen nicht entgegen.

Die zwingende Anwendung der Rechtsordnung des empfangenden Mitgliedstaates muss nicht dazu führen, dass der entsandte Arbeitnehmer für die Dauer seiner Entsendung die günstigeren Arbeits-, Lohn- und Anstellungsbedingungen des Entsendestaates verliert.



Beispiele

- ▶ Für einen Arbeitnehmer, der von seinem spanischen Arbeitgeber in Deutschland entsendet wird, gilt daher das zwingende deutsche Arbeitsrecht. Nach der europäischen Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmern sind dies insbesondere die in Artikel 3, Absatz 1 von 96/71/EG aufgezählten Angelegenheiten, wie sie im deutschen Arbeitsrecht und der deutschen Kollektivvereinbarung für das Baugewerbe zu finden sind. Ob die deutsche Behörde dem Anwendungsbereich der Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmern auch andere Kollektivvereinbarungen unterstellt hat oder andere Elemente der deutschen Arbeitsgesetzgebung zur Vorrangregel erklärt hat, ist zu untersuchen. Diesbezügliche Informationen kann der Arbeitnehmer beim Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) und/oder bei den in der Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmern vorgeschriebenen „Verbindungsbüros“ erhalten.
- ▶ Ein in Spanien wohnender Arbeitnehmer, der durch seinen spanischen Arbeitgeber nach Deutschland entsendet wird, wobei weiterhin die spanischen Arbeitsvorschriften gelten, wird das Arbeitsverhältnis dennoch möglicherweise durch besondere, zwingende Bestimmungen (deutsche arbeitsrechtliche Eingriffsnormen) des deutschen Arbeitsrechts „mitbestimmt“. Es ist wichtig, zu wissen, welche Bereiche der deutschen Arbeitsvorschriften als Vorrangregeln betrachtet werden. Der entsandte spanische Arbeitnehmer kann sich darüber zum Beispiel beim Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) und/oder bei den in der Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmern vorgeschriebenen „Verbindungsbüros“ erkundigen.

8.4.3 EuGH-Urteile zur Arbeitnehmerentsendung

Gemäß der Präambel der Entsenderichtlinie 96/71/EG gehört die Beseitigung von Hindernissen für den freien Personen- und Dienstleistungsverkehr zu den Zielen der Gemeinschaft (Erwägungsgrund 1); Einschränkungen aufgrund der Staatszugehörigkeit oder Wohnsitzvoraussetzung sind unzulässig (Erwägungsgrund 2). Des Weiteren heißt es (Erwägungsgrund 5):

Voraussetzung für eine solche Förderung des länderübergreifenden Dienstleistungsverkehrs sind ein fairer Wettbewerb sowie Maßnahmen, die die Wahrung der Rechte der Arbeitnehmer garantieren.

In einer Serie von Entscheidungen (Viking, Laval, Ruffert, Kommission / Luxemburg) hat sich der Europäische Gerichtshof (EuGH) mit dem Verhältnis der Grundfreiheiten im Binnenmarkt zum Arbeitnehmerschutz und den sozialen Grundrechten befasst¹⁰:

- Rechtssache C-438/05 VIKING (EuGH-Urteil vom 11.12.2007): Die finnische Reederei Viking Line plante, eines ihrer Fährschiffe umzuflaggen und in Estland zu registrieren, um die Besatzung auf dem niedrigeren estnischen Lohnniveau beschäftigen zu können. Das versuchten die finnische Seeleutegewerkschaft (FSU) und die Internationale Transportarbeiter-Föderation (ITF) zu verhindern. Der EuGH sah in den angedrohten Arbeitskämpfmaßnahmen eine Einschränkung der Niederlassungsfreiheit nach Art. 43 EGV (jetzt: Art. 49 AEUV).

¹⁰ Zum folgenden siehe: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.): Der EuGH und das soziale Europa. Für eine Aufwertung sozialer Grundrechte im EU-Rechtssystem. Mai 2009, insbesondere Alexander Schulz: Der Europäische Gerichtshof und das soziale Europa, S. 3f. und Franz C. Mayer: Der EuGH und das soziale Europa, S. 16-19

- Rechtssache C-341/05 LAVAL (EuGH-Urteil vom 18.12.2007): Die lettische Firma Laval hatte Arbeitnehmer aus Lettland zur Durchführung von Bauarbeiten nach Schweden entsandt. Laval hatte zwar mit einer lettischen Bauarbeitergewerkschaft einen Tarifvertrag abgeschlossen, nicht aber mit der schwedischen Gewerkschaft. Um einen solchen zu erzwingen, ergriffen die schwedischen Gewerkschaften im Einklang mit schwedischem Recht Arbeitskampfmaßnahmen. Laval reichte daraufhin Klage beim EuGH ein. Der EuGH bekräftigte in seinem Urteil zwar das Recht auf Arbeitskampfmaßnahmen zur Abwehr eines Sozialdumpings. Im konkreten Fall kam der EuGH jedoch zu dem Ergebnis, dass es gemäß Arbeitnehmerentsenderichtlinie einem Mitgliedstaat nicht erlaubt sei, die Erbringung einer Dienstleistung in seinem Hoheitsgebiet davon abhängig zu machen, dass Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen eingehalten werden, die über die zwingenden Bestimmungen über ein Mindestmaß an Schutz hinausgehen. Ein solches Mindestmaß könne durch staatlich fixierte Mindestlöhne festgelegt werden. Existieren in dem betreffenden Land jedoch keine Mindestlohnvorschriften (in Schweden z. B. ist die Aushandlung der Löhne allein den Sozialpartnern im Rahmen von Kollektivverhandlungen überlassen), seien Arbeitskampfmaßnahmen zum Arbeitnehmerschutz nicht legitim.
- Rechtssache C-346/06 RÜFFERT (EuGH-Urteil vom 03.04.2008): Ein deutsches Bauunternehmen beschäftigte beim Bau einer Justizvollzugsanstalt in Niedersachsen (D) ein polnisches Subunternehmen, das weniger als den im Tarifvertrag vereinbarten Lohn zahlte. Diese Praxis befand sich im Widerspruch zum niedersächsischen Landesvergabegesetz, nach dem die Vergabe öffentlicher Aufträge davon abhängt, ob am Ausführungsort das tarifvertraglich festgelegte Entgelt gezahlt wird. Der EuGH entschied, dass das Land Niedersachsen bei der Vergabe öffentlicher Aufträge keine Tariflöhne vorschreiben kann, wenn sie nicht für allgemeinverbindlich erklärt worden waren. Der Europäische Gerichtshof kritisierte außerdem, dass diese Bestimmung nur den öffentlichen Sektor betraf.
- Rechtssache C-319/06 „Kommission gegen Luxemburg“ (EuGH-Urteil vom 19.06.2008): Hier ging es um eine gesetzliche Regelung in Luxemburg, wonach auch bei entsandten Arbeitnehmern die Entlohnung automatisch an die Entwicklung der Lebenshaltungskosten angepasst werden muss. Diese Indexierung betraf sämtliche Löhne einschließlich derjenigen, die nicht in die Kategorie der Mindestlöhne fallen. Genau das wurde vom EuGH gerügt, da es über den Wortlaut von Art. 3 Abs. 1 c Entsenderichtlinie hinausgeht („Mindestlohnsätze“). Luxemburg berief sich auf die Sonderklausel in Art. 3 Abs. 10 Entsenderichtlinie, wonach die Mitgliedstaaten aus Gründen der öffentlichen Ordnung auch andere als die in Art. 3 Abs. 1 aufgeführten Aspekte vorschreiben können. Der EuGH folgte jedoch dieser Ansicht nicht.

Bei Entstehung der Entsenderichtlinie¹¹ wurde sie allgemein als wichtiges Instrument im Kampf gegen ‚Sozialdumping‘ verstanden, d.h. unfairer Wettbewerb auf Grundlage der Löhne und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten durch ausländische Erbringer von Dienstleistungen im (Arbeits-)Markt des Gaststaats. Durch diese vier EuGH-Urteile stellt sich jedoch die Frage, ob sie der Durchsetzung des Prinzips „Gleiche Lohn- und Arbeitsbedingungen für gleiche Arbeit am gleichen Ort“ dienen kann. Der EuGH hat die Entsenderichtlinie in den Rechtssachen Laval, Rüffert und Kommission gegen Luxemburg in einer Weise ausgelegt, dass sie als Maximalrichtlinie im Hinblick auf die Aspekte, die geregelt werden können, zu betrachten ist, sowie im Hinblick auf das Schutzniveau, das verlangt werden kann, und die

¹¹ Zum folgenden siehe: Die Entsenderichtlinie: Vorschläge für die Revision – vom EGB-Exekutivausschuss angenommene Entschließung am 9./10. März 2010

Methoden, die verwendet werden können, um sicherzustellen, dass die Beschäftigungsbedingungen von allen in- und ausländischen Unternehmungen in einer Region oder einem Sektor gleichermaßen eingehalten werden müssen.

Der EGB hat infolgedessen ein Protokoll zum sozialen Fortschritt als Anhang der Verträge gefordert, um unmissverständlich klarzustellen, dass alle Freizügigkeits-Bestimmungen der Verträge unter Anerkennung der Grundrechte auszulegen sind, und um dies in ein weitergehendes Konzept von sozialem Fortschritt und Harmonisierung nach oben der Arbeitsbedingungen und Sozialsysteme einzubetten. Die neuen EU-Verträge besagen in Artikel 3, Absatz 3 ausdrücklich:

Die Union wirkt auf (...) eine in hohem Maße wettbewerbsfähige soziale Marktwirtschaft, die auf Vollbeschäftigung und sozialen Fortschritt abzielt, (...) hin.

Kapitel 9: Der Wanderarbeitnehmer

9.1 Wer gilt als Wanderarbeitnehmer?

Unter einem Wanderarbeitnehmer verstehen wir einen Arbeitnehmer, der in verschiedenen Mitgliedstaaten gewohnt und gearbeitet hat und im letzten dieser Mitgliedstaaten wohnt und arbeitet.

Beispiel

- ▶ Eine irische Krankenschwester wird über die Arbeitsvermittlung des EURES-Netzwerks von einem Krankenhaus in Dänemark rekrutiert und zieht aus diesem Anlass auch in dieses Land um. Die europäischen Vorschriften garantieren ihr freien Zugang zum dänischen Arbeitsmarkt und sorgen auch dafür, dass sie alle ihre vorher in Irland erworbenen sozialen Rechte nicht verliert.

9.2 Aufenthaltsrecht und Zugang zum Arbeitsmarkt

Artikel 1 bis einschl. 6 der EWG-VO 1612/68 garantiert Freizügigkeit von Unionsbürgern auf dem Arbeitsmarkt (siehe Kapitel 2). Dadurch können sie vor allem ohne Arbeitsgenehmigung in allen anderen Mitgliedstaaten arbeiten.

Nicht-Unionsbürger, die sogenannten Bürger aus Drittstaaten, besitzen diese Bewegungsfreiheit nicht. Zieht der Unionsbürger zusammen mit seiner Familie in einen anderen Mitgliedstaat, so dürfen auch seine Familienmitglieder in dem anderen Mitgliedstaat arbeiten, und zwar zu denselben Bedingungen wie er selbst (Artikel 23 der Richtlinie 2004/38/EG über Aufenthalt) und unabhängig von ihrer Staatsbürgerschaft, also auch Bürger aus Drittstaaten.

Arbeitet der Wanderarbeitnehmer in einem Mitgliedstaat, so kann er dieselben steuerlichen und sozialen Vergünstigungen wie der innerstaatliche Arbeitnehmer unmittelbar beanspruchen (Artikel 7, Absatz 2 EWG-VO 1612/68). Richtet sich zum Beispiel in einer speziellen Branche das Entgelt nach dem Dienstalter, so sind die Dienstjahre, die der Wanderarbeitnehmer in einem vergleichbaren Bereich in einem anderen Mitgliedstaat geleistet hat, anzuerkennen und zusammenzurechnen (Urteilsentscheidung des EuGH zur Rechtssache C-15/96 Schöning-Kougebetopoulou).

Arbeitet ein Unionsbürger in einem Mitgliedstaat, so hat er auch das Recht, dort zu bleiben. Dies alles wird über die in das innerstaatliche Rechtssystem umgesetzte Richtlinie

2004/38/EG geregelt. Solange der Betroffene in der ersten Zeitspanne von 5 Jahren den Status Arbeitnehmer behält (oder „Gleichgestellte“ nach Art. 7 Abs. 3 Richtlinie 2004/38/EG), genießt er sein Aufenthaltsrecht in dem Gastland. Nach 5 Jahren ununterbrochenen Aufenthalt in dem Gastland erlangt er dann ein Daueraufenthaltsrecht. Dieses Daueraufenthaltsrecht kann er dann nur noch dadurch verlieren, indem er länger als zwei aufeinander folgende Jahre dem Gastland fern bleibt.

Beispiel

- Die irische Krankenschwester und ihre Familienmitglieder – selbst wenn keiner von ihnen Unionsbürger ist – benötigen keine Arbeitsgenehmigung, um in Dänemark zu arbeiten. Was die Arbeitsbedingungen betrifft, so ist sie so wie eine Krankenschwester mit dänischer Staatsbürgerschaft zu behandeln. Wenn es in dem dänischen Gesundheitsbereich für Krankenschwestern Vergünstigungen aufgrund des Dienstalters gibt, so müssen im Bezug auf das Recht auf diese Vergünstigungen auch ihre Dienstjahre in Irland berücksichtigt werden. Hat sie einen Arbeitsvertrag auf unbestimmte Zeit, so hat sie auch das Recht, in einer ersten Phase von mindestens 5 Jahren – und bei Fortsetzung der beruflichen Tätigkeiten, dauerhaft – in Dänemark zu bleiben.

In Kapitel 2 (Arbeitnehmerfreizügigkeit) und Kapitel 6 (Aufenthaltsrecht) dieses Leitfadens wurde bereits näher auf dieses Thema eingegangen.

9.3 Sozialversicherung

9.3.1 Geltendes Sozialversicherungsrecht

Wer in einem Mitgliedstaat arbeitet, unterliegt auch der Sozialversicherung dieses Staates (lex loci laboris gemäß Artikel 11, Absatz 3, Buchstabe a EG-VO 883/2004). Das Rechtssystem des jeweiligen Mitgliedstaats darf Unionsbürgern keine Bedingungen zur Staatsbürgerschaft oder dem Wohnort im Bezug auf den Zugang zum Sozialversicherungssystem aufliegen.

Die einzelnen Bestimmungen bezüglich Krankenversicherung, Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, Invalidität, Altersrente, Arbeitslosigkeit und Familienleistungen wurden bereits in Kapitel 3 dieses Leitfadens erläutert.

Wie und wo ein Wanderarbeitnehmer sozial versichert ist, wenn er eine oder mehrere Altersrenten aus verschiedenen Mitgliedstaaten bezieht, wird in Kapitel 13 erläutert.

9.3.2 Arbeitslosigkeit

Grundsätzlich hat der Wanderarbeitnehmer, nachdem er in seinem neuen Wohnsitzland gearbeitet hat und danach arbeitslos geworden ist, Anspruch auf eine Arbeitslosenunterstützung in seinem neuen Wohn- und Arbeitsland.

Alle Mitgliedstaaten kennen ihre eigenen Arbeitslosigkeitsvorschriften. Meistens hängt das Recht auf Arbeitslosenunterstützung, ebenso wie ihre Bezugsdauer, von einer Mindestanzahl von Stunden, Tagen, Monaten oder Jahren ab, die ein Arbeitnehmer in einem bestimmten Zeitraum in diesem Mitgliedstaat gearbeitet haben muss. Beim Wechsel von einem Sozialversicherungssystem in ein anderes besteht also für einen Wanderarbeitnehmer die Gefahr von Versicherungslücken, insbesondere wenn er kurz nach Ankunft in seinem neuen Wohn- und Arbeitsland arbeitslos wird. Die EG-Verordnung 883/2004 hat deshalb in Artikel 61 die Zusammenrechnung von Versicherungs- sowie Beschäftigungszeiten vorgesehen, um seinen Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung vor Lücken zu schützen.

Zum Nachweis, dass er vorher in einem anderen Mitgliedstaat als Arbeitnehmer sozialversichert war, benötigt der Wanderarbeitnehmer das Formular U1. Das Formular U1 ist eine „Erklärung über die Zeiträume die für die Gewährung der Arbeitslosenunterstützung zu berücksichtigen sind“. Diese muss beim Antrag auf Arbeitslosenunterstützung an die Arbeitslosengeldkasse des neuen Beschäftigungsstaates übergeben werden. Es ist sinnvoll, dass der Wanderarbeitnehmer das Formular U1 vor seiner Übersiedlung bei der Arbeitslosenverwaltung des Mitgliedstaats beantragt, wo er bislang sozialversichert war.

Die meisten Mitgliedstaaten gewähren Arbeitslosengeld in Abhängigkeit vom bislang erworbenen Entgelt. Für einen Wanderarbeitnehmer erfolgt die Berechnung gemäß Artikel 62 der EG-Verordnung 883/2004. Der zuständige Träger (Arbeitslosengeldkasse) eines Mitgliedstaats (Wohnsitzstaat), nach dessen Rechtsvorschriften bei der Berechnung der Leistungen die Höhe des früheren Entgelts zugrunde zu legen ist, berücksichtigt ausschließlich das Entgelt, das der Wanderarbeitnehmer während seiner letzten Beschäftigung nach diesen Rechtsvorschriften erhalten hat.

Beispiel

- ▶ Die irische Krankenschwester hat z.B. vorher 5 Jahre lang in Irland gearbeitet. Nach 4 Monaten Arbeit in Dänemark wird sie gekündigt. In Dänemark hat ein arbeitsloser Arbeitnehmer Anspruch auf eine lohnbezogene Arbeitslosenunterstützung, wenn er in einem Zeitraum von 3 Jahren mindestens 52 Wochen lang beitragspflichtige und entlohnte Arbeit verrichtet hat. Wenn die irische Arbeitnehmerin durch ein Formular U1 nachweisen kann, dass sie vor ihrem dänischen Dienstverhältnis 5 Jahre lang in Irland gearbeitet hat, so sind die irischen Versicherungszeiten von der dänische Arbeitslosenbehörde anzuerkennen und mit den dänischen Versicherungszeiten zusammenzuzählen. Das Formular U1 wird durch das irische Social Welfare Office ausgestellt. Bei der Berechnung der Höhe der Arbeitslosenunterstützung wird nur der in Dänemark verdiente Lohn berücksichtigt.

Will der arbeitslose Wanderarbeitnehmer in sein ehemaliges Wohnsitzland zurückkehren oder in einen anderen Mitgliedstaat gehen, um dort nach Arbeit zu suchen, so hat er die Möglichkeit, sein Arbeitslosengeld 3 Monate lang „mitzunehmen“ (Artikel 64 EG-VO 883/2004; siehe Kapitel 12 „Der mobile europäische Arbeitnehmer bei Arbeitslosigkeit“).

Kapitel 10: Grenzgänger

10.1 Wer gilt als Grenzgänger?

Ein Grenzgänger ist ein Arbeitnehmer, der in einem Mitgliedstaat arbeitet (Arbeitsland) und in einem anderen Mitgliedstaat wohnt (Wohnsitzland). Wesentlich ist dabei, dass er während seiner Beschäftigung seinen normalen Aufenthaltsort außerhalb des Beschäftigungslandes behält. Zieht der Grenzgänger in den Beschäftigungsstaat, so wird er zum Wanderarbeitnehmer (siehe Kapitel 9). Ein Bürger, der in ein Nachbarland umzieht, aber weiterhin in seinem ursprünglichen Arbeitsland arbeitet („Wohnmigrant“), gilt auch als Grenzgänger.

Der Begriff „normaler“ Aufenthaltsort schließt nicht aus, dass der Grenzgänger aus praktischen Gründen auch eine zweite (vorübergehende) Unterkunft hat im Arbeitsland hat.

Beispiel

- ▶ Ein Bürger aus Salzburg (Österreich), der für ein pharmazeutisches Unternehmen in Deutschland als Laborassistent arbeitet, aber nicht nach Deutschland umzieht, ist ein Grenzgänger und zwar unabhängig von der Tatsache, dass er während der Arbeitswoche in einem Zimmer lebt. Die europäischen Vorschriften garantieren ihm freien Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt und sorgen auch dafür, dass er seine zuvor im österreichischen Sozialversicherungssystem erworbenen sozialen Rechte nicht verliert.

Je nach dem geltenden Rechtssystem kann für einen grenzüberschreitenden Arbeitnehmer auch die Grenzgängerregelung gelten. Der daraus hervorgehende spezielle Status als Grenzgänger führt zu Rechten und/oder Pflichten, die von den allgemein geltenden Grundsätzen abweichen können. Die in der EG-Verordnung 883/2004 enthaltene Definition von „Grenzgänger“ ist weiter gefasst als diejenige, die in verschiedenen Doppelbesteuerungsabkommen verwendet wird. Dies führt oft zu Verwirrung und falschen Schlüssen. Es ist deshalb sehr wichtig, diese Unterscheidung konsequent beizubehalten.

10.1.1 Sozialversicherung

Die Koordinierungsverordnung 883/2004 sieht einige spezielle Regelungen für Grenzgänger vor, insbesondere, wo sich ein Grenzgänger im Krankheitsfall behandeln lassen kann, oder bei dem Anspruch auf Leistungen bei Vollzeitarbeitslosigkeit.

In Artikel 1, Absatz f der EG-Verordnung 883/2004 ist formuliert, wer als Grenzgänger zu betrachten ist. Es geht um den grenzüberschreitenden Arbeitnehmer, der grundsätzlich jeden Tag, mindestens ein Mal pro Woche, in sein Wohnsitzland zurückkehrt.

Artikel 1, Absatz f EG-Verordnung 883/2004:

„... „Grenzgänger“: jeder Arbeitnehmer, der im Gebiet eines Mitgliedstaats beschäftigt ist und im Gebiet eines anderen Mitgliedstaats wohnt, in das er in der Regel täglich, mindestens aber einmal wöchentlich zurückkehrt ...“

Personen, die sich überwiegend im Beschäftigungsstaat aufhalten und weniger als einmal pro Woche in ihren Herkunftsstaat zurückkehren, werden als Nicht-Grenzgänger bezeichnet. Im Gegensatz zu Grenzgängern haben sie kein Wahlrecht bei der Inanspruchnahme von Sachleistungen aus der Krankenversicherung. Allerdings haben Nicht-Grenzgänger die Wahl, ob sie das Arbeitslosengeld aus dem Wohn- oder Beschäftigungsstaat beziehen wollen.

Bei einer sofortigen Rückkehr in seinem Wohnstaat muss der Nicht-Grenzgänger sich als Arbeitsuchender melden bei der dortigen Arbeitsverwaltung (Arbeitslosengeldkasse). Der Nicht-Grenzgänger hat Anspruch auf Arbeitslosengeld nach den im Wohnstaat anzuwendenden Regelungen. Die Berechnung dieses Arbeitslosengelds erfolgt nach den im Wohnstaat anzuwendenden Regelungen (Artikel 65, Absatz 5, Satz a EG-VO 883/2004).

Ein Nicht-Grenzgänger, der nicht in seinen Wohnmitgliedstaat zurückkehrt, muss sich der Arbeitsverwaltung des Mitgliedstaats zur Verfügung stellen, dessen Rechtsvorschriften zuletzt für ihn gegolten haben. Der Nicht-Grenzgänger hat Anspruch auf Arbeitslosengeld nach den im Beschäftigungsstaat anzuwendenden Regelungen. Die Berechnung dieses Arbeitslosengelds erfolgt nach den im Beschäftigungsstaat anzuwendenden Regelungen. Bei einer Rückkehr in den Wohnstaat nach Begründung eines Anspruchs im Beschäftigungsstaat gilt Artikel 64 EG-Verordnung 883/2004 (Export von Arbeitslosengeld für 3 Monate).

10.1.2 Steuerliche Aspekte

Obwohl das OECD-Musterabkommen keine speziellen Bestimmungen für Grenzgänger vorsieht, kann in bilateralen Doppelbesteuerungsabkommen, die benachbarte Staaten miteinander abschließen, sehr wohl von „Grenzgänger“ die Rede sein.

Wenn ein Doppelbesteuerungsabkommen eine solche spezielle Grenzgänger-Regelung vorsieht, so gilt meistens eine strengere Definition als jene, die in der Sozialversicherung verwendet wird (Art. 1, Absatz f EG-VO 883/2004). Neben dem Kriterium der regelmäßigen täglichen Rückkehr in den Wohnstaat enthalten diese Definitionen meistens auch noch geografische Bedingungen, dass der Pendelverkehr innerhalb einer definierten Grenzzone stattfinden muss.

Der sich daraus ergebende spezielle Status als Grenzgänger führt zu Rechten und/oder Pflichten, die vom allgemein geltenden Grundsatz des Arbeitslandes abweichen. Für den steuerlichen Grenzgänger gilt dann, dass er für den im Nachbarland verdienten Gehalt in seinem Wohnsitzland besteuert wird.

10.1.3 Unterschiedliche Zuständigkeiten

Die Verwendung von verschiedenen Grenzgängerdefinitionen kann zu unterschiedlichen Zuständigkeiten führen. Es kann also die Situation entstehen, dass der Arbeitnehmer im Arbeitsland sozialversichert ist, aber in seinem Wohnsitzland weiterhin steuerpflichtig ist. Dies kann sowohl Vorteile als auch Nachteile haben.

10.2 Zugang zum Arbeitsmarkt

Artikel 1 bis 6 der EWG-Verordnung 1612/68 garantieren die Freizügigkeit von Unionsbürgern auf dem Arbeitsmarkt. Dadurch können diese Arbeitnehmer in jedem anderen Mitgliedstaat ohne Arbeitsgenehmigung arbeiten, wobei jedoch zum Teil für die Bürgerinnen und Bürger aus Bulgarien und Rumänien Einschränkungen gelten (siehe Kapitel 2 dieses Leitfadens). In der EWG-Verordnung 1612/68 ist festgelegt, dass Unionsbürger, die auf dem Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats tätig sind, dieselben Rechte wie die inländischen Arbeitnehmer genießen, unabhängig von ihrer Staatsbürgerschaft oder ihres Wohnorts. Die EWG-Verordnung 1612/68 zur Arbeitnehmerfreizügigkeit gilt auch für Grenzgänger.

Nicht-Unionsbürger, sogenannte „Bürger aus Drittstaaten oder Drittstaatsangehörigen“ haben diese Bewegungsfreiheit nicht.

Beispiel:

- ▶ Ein in Frankreich wohnender Arbeitnehmer mit französischer Staatsbürgerschaft darf ohne Arbeitsgenehmigung in Belgien arbeiten, selbst wenn er nicht in Belgien wohnhaft ist. Das Recht gilt jedoch nicht für seine algerische Ehepartnerin, sofern sie nicht die französische Staatsbürgerschaft angenommen hat. Wenn die Familie nach Belgien umzieht, wird der Grenzgänger zu einem „Wanderarbeitnehmer“ (siehe Kapitel 9) und die Ehepartnerin kann gemäß Artikel 23 der Aufenthaltsrichtlinie 2004/38/EG das Recht auf Beschäftigung in Anspruch nehmen.

10.3 Sozialversicherung

10.3.1 Geltendes Sozialversicherungsrecht

Der Grenzgänger ist gemäß Art. 11, Absatz 3, litt a VO 883/2004 in seinem Beschäftigungsland sozialversichert. Wenn er zuvor in einem anderen Mitgliedstaat sozialversichert war, zum Beispiel in dem Mitgliedstaat, wo er wohnt, weil er dort auch vorher gearbeitet hat, dann „wandert“ er damit von einem Sozialversicherungssystem in das andere, trotz der Tatsache, dass er seinen normalen Aufenthaltsort (Wohnort) im ursprünglichen Mitgliedstaat (Wohnsitzland) behält.

Es darf angenommen werden, dass er eine enge persönliche Verbindung mit seinem Wohnsitzland hat. Er ist auch regelmäßig dort anwesend. Meistens ist dort auch seine Familie. Er kann auch die Möglichkeit wählen, „schwierige“ Zeiten, zum Beispiel bei Krankheit, Invalidität und/oder Arbeitslosigkeit im Wohnsitzland zu verbringen. Dies ist nicht nur bei Grenzgängern der Fall. Sollten die europäischen Vorschriften hier keine Absicherung bieten, könnte dies die Arbeitnehmerfreizügigkeit behindern. Die EG-Verordnung 883/2004 hat deshalb einige praktische Bestimmungen vorgesehen, um etwaige Lücken in der sozialen Absicherung zu schließen. Übrigens ist zu anmerken, dass die Koordinierungsverordnung in diesen praktischen Bestimmungen fast keine „Wahlfreiheiten“ für „Grenzgänger“ vorsieht.

10.3.2 Krankheit und Mutterschaft

10.3.2.1 Medizinische Leistungen

Grundsätzlich hat der Grenzgänger Anspruch auf die medizinischen Leistungen des Mitgliedstaates, in dem er beitragspflichtig ist (sogenannter zuständiger Mitgliedstaat), nämlich im Beschäftigungsstaat.

Der Arbeitnehmer und seine Familie unterhalten jedoch enge persönliche Verbindungen mit seinem Wohnsitzland. Es muss ihnen ermöglicht werden, sich in ihrem Wohnsitzland medizinisch behandeln zu lassen. Der grenzüberschreitende Arbeitnehmer bzw. Grenzgänger sowie die mitversicherten Familienmitglieder werden daher bei dem Träger des Beschäftigungslandes (zuständiger Mitgliedstaat) angemeldet. In Bezug auf die Leistungen bei Krankheit bestimmt der Wohnstaat – und nicht der zuständige Mitgliedstaat – wer als Familienangehöriger bestimmt oder anerkannt wird

Artikel 17 EG-VO 883/2004: Wohnort in einem anderen als dem zuständigen Mitgliedstaat

Ein Versicherter oder seine Familienangehörigen, die in einem anderen als dem zuständigen Mitgliedstaat wohnen, erhalten in dem Wohnmitgliedstaat Sachleistungen, die vom Träger des Wohnorts nach den für ihn geltenden Rechtsvorschriften für Rechnung des zuständigen Trägers erbracht werden, als ob sie nach diesen Rechtsvorschriften versichert wären.

Nach Artikel 18, Absatz 2 haben die mitversicherten Familienangehörigen von Grenzgängern ohne Zustimmung Anspruch auf Sachleistungen während ihres Aufenthalts im zuständigen Mitgliedstaat. Ist dieser Mitgliedstaat jedoch in Anhang III VO 883/2004 aufgeführt, haben die Familienangehörigen von Grenzgängern, die im selben Mitgliedstaat wie der Grenzgänger wohnen, im zuständigen Mitgliedstaat nur Anspruch auf die Sachleistungen, die sich während ihres Aufenthalts als medizinisch notwendig erweisen.

Beispiele

- ▶ Ein Grenzgänger wohnt in Deutschland und arbeitet in Dänemark (zuständiger Mitgliedstaat). Die Familienangehörigen vom Grenzgänger sind „dänisch mitversichert“. Die Familienangehörigen haben nur Anspruch auf die Sachleistungen im Wohnstaat Deutschland, aber keinen Anspruch auf dänische Sachleistungen, weil Dänemark im Anhang III VO 883/2004 aufgeführt ist.
- ▶ Ein Grenzgänger wohnt in Dänemark und arbeitet in Deutschland (zuständiger Mitgliedstaat). Die Familienangehörigen vom Grenzgänger sind „deutsch mitversichert“. Die Familienangehörigen haben Anspruch sowohl auf dänische als auch auf deutsche Sachleistungen, weil Deutschland nicht im Anhang III VO 883/2004 aufgeführt ist.

Die Krankenkasse des Beschäftigungsstaat (zuständiger Mitgliedstaat) wird dem Arbeitnehmer dazu jedes Jahr ein Formular S1 übermitteln (Erklärung über das Recht auf Leistungen wegen Krankheit und Mutterschaft des Versicherten, der in einem anderen als dem zuständigen Mitgliedstaat wohnt), welches er bei dem Versicherungsträger seines Wohnsitzlandes (Krankenkasse) abzugeben hat.

Das Wahlrecht wird aufgrund EG-VO 883/2004 zu dem Zeitpunkt (abrupt) beendet, wenn der Arbeitnehmer seine Tätigkeiten im Beschäftigungsstaat (zuständiger Mitgliedstaat) beendet, weil er arbeitslos geworden ist. Die neue EG-VO 883/04 regelt jedoch, dass das Wahlrecht für den Grenzgänger in einer begrenzten Anzahl der Situationen erhalten bleibt.

Nach Artikel 27 EG-VO 883/2004 hat ein Grenzgänger, der in Rente geht und nur Altersrente bezieht aus dem zuständigen Mitgliedstaat (dem ehemaligen Beschäftigungsstaat), während des Aufenthalts in dem zuständigen Mitgliedstaat ohne Zustimmung Anspruch auf Sachleistungen, wenn er sich in dem zuständigen Mitgliedstaat aufhält. Der zuständige Staat muss sich dafür entschieden haben und in Anhang IV aufgeführt.

Beispiele

- ▶ Ein Rentner mit deutscher Rente wohnt beispielsweise Spanien. Er zahlt in Deutschland die Beiträge für die deutsche Kranken- und Pflegeversicherung. Diese Rentner hat Anspruch auf spanische Sachleistungen und deutsche Geldleistungen (Pflegegeld). Während des Aufenthalts in dem zuständigen Mitgliedstaat Deutschland hat er ohne Zustimmung Anspruch auf alle deutschen Sachleistungen, weil Deutschland in Anhang IV aufgeführt ist.
- ▶ Ein Rentner mit dänischer Rente wohnt in Frankreich. In Dänemark zahlt der Rentner keine Beiträge in die Krankenversicherung ein, weil das dänische Sozialversicherungssystem steuerfinanziert ist. Dieser Rentner hat Anspruch auf französische Sachleistungen. Er zahlt keine Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung in Frankreich, er kann sich aber freiwillig in einer Zusatzkrankenversicherung versichern. Dänemark erstattet die Kosten für die Sachleistungen in Frankreich. Während des Aufenthalts in dem zuständigen Mitgliedstaat Dänemark hat er ohne Zustimmung der dänischen Krankenkasse keinen Anspruch auf dänische Sachleistungen, weil Dänemark nicht in Anhang IV aufgeführt ist (Art. 19 EG-VO 883/2004).

Artikel 28 EG-Verordnung 883/2004: Besondere Vorschriften für Grenzgänger in Rente

(1) Ein Grenzgänger, der in Rente geht, hat bei Krankheit weiterhin Anspruch auf Sachleistungen in dem Mitgliedstaat, in dem er zuletzt eine Beschäftigung oder eine selbständige Erwerbstätigkeit ausgeübt hat, soweit es um die Fortsetzung einer Behandlung geht, die in diesem Mitgliedstaat begonnen wurde. Als „Fortsetzung einer Behandlung“ gilt die fortlaufende Untersuchung, Diagnose und Behandlung einer Krankheit.

(2) Ein Rentner, der in den letzten fünf Jahren vor dem Zeitpunkt des Anfalls einer Alters- oder Invaliditätsrente mindestens zwei Jahre als Grenzgänger eine Beschäftigung oder eine selbständige Erwerbstätigkeit ausgeübt hat, hat Anspruch auf Sachleistungen in dem Mitgliedstaat, in dem er als Grenzgänger eine solche Beschäftigung oder Tätigkeit ausgeübt hat, wenn dieser Mitgliedstaat und der Mitgliedstaat, in dem der zuständige Träger seinen Sitz hat, der die Kosten für die dem Rentner in dessen Wohnmitgliedstaat gewährten Sachleistungen zu tragen hat, sich dafür entschieden haben und beide in Anhang V aufgeführt sind.

Beispiele

- ▶ Ein Grenzgänger wohnt in Frankreich und arbeitet 10 Jahre in Deutschland. Er wird erwerbsunfähig und hat Anspruch auf eine deutsche und französische Invaliditätsrente (pro-rata). Er hat auch Anspruch auf die französischen Krankensachleistungen, weil Frankreich und Deutschland beide aufgeführt sind in Anhang V.
- ▶ Ein Grenzgänger wohnt in den Niederlanden und arbeitet 10 Jahre in Deutschland. Er wird erwerbsunfähig und hat Anspruch auf eine deutsche und auf eine niederländische Erwerbsminderungsrente (pro-rata). Er hat keinen Anspruch auf die deutschen Krankensachleistungen, weil die Niederlande und Deutschland nicht beide aufgeführt sind in Anhang V.

10.3.2.2 Krankengeld

Grundsätzlich hat der Grenzgänger Anspruch das Krankengeld aus dem Mitgliedstaat, wo er beitragspflichtig ist, nämlich aus dem Beschäftigungsstaat. In einigen Mitgliedstaaten gelten Wartezeiten für den Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Krankheit und/oder Krankengeld. Dies gilt zum Beispiel in Belgien, Dänemark, Finnland, Frankreich, Irland, Norwegen, Österreich, usw. Artikel 6 EG-Verordnung 883/2004 schützt den Grenzgänger vor Lücken in seinem Recht auf Lohnfortzahlung bei Krankheit und/oder Krankengeld. Die rechtzeitige Abgabe des Dokuments S1 ist daher auch besonders wichtig.

Die Koordinierungsverordnung 883/2004 sieht zwischen Wohnsitzland und Beschäftigungsstaat in Bezug auf das Recht auf Krankengeld kein Wahlrecht vor. Nach Artikel 21 EG-Verordnung 883/2004 ist geregelt, dass das Krankengeld und die Lohnfortzahlung bei Krankheit sehr wohl in einem anderen Mitgliedstaat (Wohnsitzland) ausgezahlt werden. Dies bedeutet, dass sich der Grenzgänger ohne Probleme im Hoheitsgebiet seines Wohnsitzlandes befinden darf, während er aus dem Beschäftigungsstaat Krankengeld bezieht. Je nach den zwischen dem Wohnsitzland und dem Beschäftigungsstaat getroffenen Vereinbarungen wird dieses Krankengeld entweder unmittelbar durch die Krankenkasse des Arbeitslandes oder mittelbar durch die Krankenkasse des Wohnsitzlandes gezahlt.

Artikel 21 EG-VO 883/2004: Geldleistungen

(1) Ein Versicherter und seine Familienangehörigen, die in einem anderen als dem zuständigen Mitgliedstaat wohnen oder sich dort aufhalten, haben Anspruch auf Geldleistungen, die vom zuständigen Träger nach den für ihn geltenden Rechtsvorschriften erbracht werden. Im Einvernehmen zwischen dem zuständigen Träger und dem Träger des Wohn- oder Aufenthaltsorts können diese Leistungen jedoch vom Träger des Wohn- oder Aufenthaltsorts nach den Rechtsvorschriften des zuständigen Mitgliedstaats für Rechnung des zuständigen Trägers erbracht werden. usw

Für die Anwendung dieses Artikels sind die praktischen Modalitäten, unter anderem zur medizinischen Kontrolle, in Artikel 27 und 87 der Durchführungsverordnung (EG) 987/2009 geregelt. In Artikel 27 – Geldleistungen wegen Arbeitsunfähigkeit bei Aufenthalt oder Wohnort in einem anderen als dem zuständigen Mitgliedstaat (Beschäftigungsstaat) – werden Verfahrensvorschriften für den Versicherten, für den Träger des Wohnmitgliedstaats und für den zuständigen Träger aufgeführt. Wichtig ist auch Artikel 87 über ärztliche Gutachten und verwaltungsmäßige Kontrollen.

10.3.3 Berufskrankheiten: Wo können sich Grenzgänger behandeln lassen?

Grenzgänger werden im Falle eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit in dem Land behandelt, in dem sie versichert sind. Die Leistungen werden von der Unfallversicherung des Arbeitslandes gemäß deren Regelungen erbracht.

Grenzgänger können sich im Falle eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit aber auch im Land des Wohnorts behandeln lassen. Der Leistungserbringer im Wohnland (Arzt, Krankenhaus etc.) rechnet mit der inländischen Verbindungsstelle ab, die sich dann die Behandlungskosten von der Unfallversicherung im Beschäftigungsland erstatten lässt (sog. Sachleistungsaushilfe).

Um sich nach einem Arbeitsunfall am Wohnort ärztlich behandeln zu lassen, wird in der Regel der Nachweis einer bestehenden Krankenversicherung akzeptiert (z. B. Europäische Krankenversicherungskarte – „EHIC“).

Die für die Sachleistungsaushilfe vorgesehene Bescheinigung DA1 (vorher E 123) der Unfallversicherung wird in der Regel erst nach Prüfung des Unfallgeschehens ausgestellt und dann an die Verbindungsstelle im Staat des Wohnsitzes und/oder an den Versicherten geschickt.

Hinweis: Falls Sie vom Arzt eine Rechnung für die Behandlung der Unfallfolgen erhalten, sollten Sie diese an die Unfallversicherung im Beschäftigungsland oder die zwischenstaatliche Verbindungsstelle im Wohnsitzland weiterleiten. Diese prüfen, ob eine Kostenübernahme durch die Unfallversicherung möglich ist und der Rechnungsbetrag den geltenden Leistungstarifen entspricht. Es wird dringend davon abgeraten, die Rechnung selbst zu begleichen, da dann bei überhöhter Rechnungsstellung zuviel gezahlte Beträge nicht von den Leistungserbringern (Arzt, Physiotherapeut etc.) zurückgefordert werden können.

10.4 Der grenzüberschreitende Arbeitnehmer, der arbeitslos wird

10.4.1 Leistungen bei Arbeitslosigkeit

Grundsätzlich könnte der grenzüberschreitende Arbeitnehmer Arbeitslosenleistungen in dem Mitgliedstaat beanspruchen, wo er beitragspflichtig ist, nämlich im Beschäftigungsstaat (zuständiger Mitgliedstaat). Bei Vollzeitarbeitslosigkeit gilt dies jedoch nicht für Grenzgänger. Das Wohnsitzland muss ihn auch sofort in das dortige Sozialversicherungssystem aufnehmen. Für die übrigen grenzüberschreitenden Arbeitnehmer – das sind die Arbeitnehmer, die weniger als ein Mal pro Woche in ihr Wohnsitzland zurückkehren – gilt, dass sie hier ein Wahlrecht haben.

Beim Übergang von einem Sozialversicherungssystem in das andere kann es zu Lücken in der Sozialversicherung kommen, aufgrund von möglichen Wartezeit-Regelungen, aber auch aufgrund der Tatsache, dass der Arbeitnehmer im Wohnsitzland lange Zeit keine oder vielleicht sogar noch nie Sozialversicherungsbeiträge bezahlt hat. In Artikel 61 der EG-Verordnung 883/2004 sind deshalb Vorschriften zur Zusammenrechnung von Versicherungszeiten, Beschäftigungszeiten und Zeiten einer selbstständigen Erwerbstätigkeit enthalten (siehe Kapitel 3.5.4).

Bei der Feststellung des Rechts auf Arbeitslosenleistungen, wie auch bei der Bestimmung der Höhe und der Dauer, muss der zuständige Mitgliedstaat (Beschäftigungsstaat) daher immer die in anderen Mitgliedstaaten zurückgelegten Versicherungszeiten berücksichtigen. So wird verhindert, dass der Arbeitnehmer seine anderswo erworbenen Rechte auf Arbeitslosenunterstützung verliert. Zum Nachweis, dass er zuvor in einem anderen Mitgliedstaat als Arbeitnehmer sozialversichert war, benötigt er das Formular U1 (vorher E 301). Das U1 ist eine „Erklärung über die Zeiten, die für die Gewährung der Arbeitslosenunterstützung zu berücksichtigen sind“. Dieses Formular muss beim Antrag auf Arbeitslosenleistungen an die Arbeitslosengeldkasse (Arbeitsverwaltung) des Mitgliedstaates übermittelt werden, in dem die Rechte auf Arbeitslosenunterstützung gewährt werden können. Das Formular U1 wird bei der für das Arbeitslosengeld zuständigen Stelle des Mitgliedstaates beantragt, wo der Grenzgänger zuvor sozialversichert war.

Die meisten Mitgliedstaaten gewähren lohnbezogene Arbeitslosenleistungen. Für einen Grenzgänger erfolgt die Berechnung gemäß Artikel 62 der EG-VO 883/2004. Der zuständige Träger (Arbeitslosengeldkasse) eines Mitgliedstaats, nach dessen Rechtsvorschriften bei der Berechnung der Leistungen die Höhe des früheren Entgelts zugrunde zu legen ist, berücksichtigt ausschließlich das Entgelt, das die betreffende Person während ihrer letzten Beschäftigung nach diesen Rechtsvorschriften erhalten hat.

Bei einem Grenzgänger erfolgt die Berechnung vom Arbeitslosengeld über das Entgelt, das der Grenzgänger in dem Mitgliedstaat erhalten hat, dessen Rechtsvorschriften für ihn während ihrer letzten Beschäftigung galten.

Im Fall der Vollzeitarbeitslosigkeit muss unterschieden werden zwischen grenzüberschreitenden Arbeitnehmer, die Grenzgänger sind, und solchen, die dies nicht sind (sogenannte Nicht-Grenzgänger). Dies ist nicht der Fall bei Kurzarbeit oder sonstigem vorübergehendem Arbeitsausfall.

10.4.2 Der grenzüberschreitende Arbeitnehmer, der arbeitslos wird wegen Kurzarbeit oder sonstigem vorübergehendem Arbeitsausfall

Artikel 65 EG-VO 883/2004: Arbeitslose, die in einem anderen als dem zuständigen Mitgliedstaat gewohnt haben

(1) Eine Person, die während ihrer letzten Beschäftigung oder selbstständigen Erwerbstätigkeit in einem anderen als dem zuständigen Mitgliedstaat gewohnt hat, muss sich bei Kurzarbeit oder sonstigem vorübergehendem Arbeitsausfall ihrem Arbeitgeber oder der Arbeitsverwaltung des zuständigen Mitgliedstaats zur Verfügung stellen. Sie erhält Leistungen nach den Rechtsvorschriften des zuständigen Mitgliedstaats als ob sie in diesem Mitgliedstaat wohnen würde. Diese Leistungen werden von dem Träger des zuständigen Mitgliedstaats gewährt.

Beispiele

- ▶ Ein Grenzgänger, der in Portugal wohnt und in Spanien (zuständiger Mitgliedstaat) arbeitet, hat bei vorübergehendem Arbeitsausfall Anspruch auf das spanische Arbeitslosengeld. Die spanische Arbeitslosengeldkasse muss auch die in anderen Mitgliedstaaten (z.B. Portugal) zurückgelegten Versicherungszeiten berücksichtigen.
- ▶ Ein Nicht-Grenzgänger, der in Portugal wohnt und in Belgien (zuständiger Mitgliedstaat) arbeitet, hat bei vorübergehendem Arbeitsausfall Anspruch auf das belgische Arbeitslosengeld. Die belgische Arbeitslosengeldkasse muss auch die in anderen Mitgliedstaaten (z.B. Portugal) zurückgelegten Versicherungszeiten berücksichtigen.

10.4.3 Der Grenzgänger, der auf Dauer und endgültig arbeitslos wird.

Bei Vollzeitarbeitslosigkeit (= vollständige Aufgabe des Beschäftigungsverhältnisses) muss ein Grenzgänger sich an die Arbeitsverwaltung (Arbeitslosengeldkasse) seines Wohnstaates wenden (Artikel 65, Absatz 2 EG-VO 883/2004).

Artikel 65, Absatz 2, Satz 1 EG-Verordnung 883/2004

Eine vollarbeitslose Person, die während ihrer letzten Beschäftigung oder selbständigen Erwerbstätigkeit in einem anderen als dem zuständigen Mitgliedstaat gewohnt hat und weiterhin in diesem Mitgliedstaat wohnt oder in ihn zurückkehrt, muss sich der Arbeitsverwaltung des Wohnmitgliedstaats zur Verfügung stellen. Unbeschadet des Artikels 64 kann sich eine vollarbeitslose Person zusätzlich der Arbeitsverwaltung des Mitgliedstaats zur Verfügung stellen, in dem sie zuletzt eine Beschäftigung oder eine selbständige Erwerbstätigkeit ausgeübt hat.

Er ist nach Artikel 11, Absatz 1c EG-Verordnung 883/2004 den Rechtsvorschriften des Wohnstaates unterworfen, d.h. die Berechnung des Arbeitslosengeld erfolgt nach den im Wohnstaat anzuwendenden Regelungen (Artikel 65, Absatz 5, Satz a EG-VO 883/2004)

Artikel 65, Absatz 5, Satz a EG-Verordnung 883/2004

Der in Absatz 2 Sätze 1 und 2 genannte Arbeitslose erhält Leistungen nach den Rechtsvorschriften des Wohnmitgliedstaats, als ob diese Rechtsvorschriften für ihn während seiner letzten Beschäftigung oder selbständigen Erwerbstätigkeit, gegolten hätten. Diese Leistungen werden von dem Träger des Wohnorts gewährt.

Dabei wird das Entgelt berücksichtigt, das während der letzten Beschäftigung im anderen Mitgliedstaat erzielt wurde (Artikel 65, Absatz 3 EG-VO 883/2004).

Artikel 65, Absatz 3 EG-Verordnung 883/2004

Abweichend von den Absätzen 1 und 2 berücksichtigt der Träger des Wohnorts im Falle von Arbeitslosen auf die Artikel 65 Absatz 5 Buchstabe a) anzuwenden ist, nach Maßgabe der Durchführungsverordnung das Entgelt oder Erwerbseinkommen, das die betreffende Person in dem Mitgliedstaat erhalten hat, dessen Rechtsvorschriften für sie während ihrer letzten Beschäftigung oder selbstständigen Erwerbstätigkeit galten.

Beispiel

- ▶ Ein Grenzgänger, der in Frankreich wohnt und in Luxemburg arbeitet, hat bei dauerhafter und definitiver Arbeitslosigkeit Anspruch auf das französische Arbeitslosengeld. Dies gilt auch, wenn er niemals in Frankreich sozialversichert war und/oder die luxemburgische Staatsbürgerschaft besitzt. Das französische Arbeitslosengeld wird auf der Grundlage des in Luxemburg erzielten Entgelts berechnet.

Zusätzlich hat der Grenzgänger, die Möglichkeit in den Staat, in den er zuletzt erwerbstätig war, sich als Arbeitsuchender zu melden (Artikel 65 Absatz 2, Satz 2 EG-VO 883/2004). Die Meldung in Wohnsitzstaat hat jedoch Vorrang (Artikel 56, Absatz 2 EG-VO 987/2009).

Artikel 65 Absatz 2, Satz 2 EG-Verordnung 883/2004

Unbeschadet des Artikels 64 kann sich eine vollarbeitslose Person zusätzlich der Arbeitsverwaltung des Mitgliedstaats zur Verfügung stellen, in dem sie zuletzt eine Beschäftigung oder eine selbstständige Erwerbstätigkeit ausgeübt hat.

Artikel 56, Absatz 2 EG-Verordnung 987/2009

Sehen die geltenden Rechtsvorschriften in den betreffenden Mitgliedstaaten vor, dass der Arbeitslose bestimmte Pflichtenerfüllt und/oder bestimmte Schritte zur Arbeitssuche unternimmt, so haben die Pflichten des Arbeitslosen im Wohnmitgliedstaat und/oder seine dort zur Arbeitssuche zu unternehmenden Schritte Vorrang.

Ansprüche auf Arbeitslosengeld gegen die Arbeitsverwaltung (Arbeitslosengeldkasse) werden nicht durch eine Anmeldung begründet. Ein echtes Wahlrecht zwischen Arbeitslosengeld aus der Wohn- oder Beschäftigungsstaat besteht nicht.

10.4.4 Der Nicht-Grenzgänger, der auf Dauer und endgültig arbeitslos wird

Unter „Nicht-Grenzgänger“ sind Arbeitnehmer zu verstehen, die sich überwiegend im Beschäftigungsstaat aufhalten und weniger als einmal pro Woche in ihren Herkunftsstaat zurückkehren. Nicht-Grenzgänger haben echtes Wahlrecht zwischen Arbeitslosengeld aus dem Wohn- oder Beschäftigungsstaat.

Bei einer sofortigen Rückkehr in seinen Wohnstaat muss der Nicht-Grenzgänger sich bei der dortigen Arbeitsverwaltung (Arbeitslosengeldkasse) als Arbeitsuchender melden. Der Nicht-Grenzgänger hat Anspruch auf Arbeitslosengeld nach den im Wohnstaat anzuwendenden Regelungen. Die Berechnung dieses Arbeitslosengeld erfolgt nach den im Wohnstaat anzuwendenden Regelungen (Artikel 65, Absatz 5, Satz a EG-VO 883/2004).

Ein Nicht-Grenzgänger, der nicht in seinen Wohnmitgliedstaat zurückkehrt, muss sich der Arbeitsverwaltung des Mitgliedstaats zur Verfügung stellen, dessen Rechtsvorschriften zuletzt für ihn gegolten haben. Der Nicht-Grenzgänger hat Anspruch auf Arbeitslosengeld nach den im Beschäftigungsstaat anzuwendenden Regelungen. Auch die Berechnung dieser Arbeitslosenleistungen erfolgt nach den im Beschäftigungsstaat anzuwendenden Regelungen. Bei einer Rückkehr in den Wohnstaat, nachdem bereits Arbeitslosenleistungen im Beschäftigungsstaat in Anspruch genommen wurden, gilt Artikel 64 EG-Verordnung 883/2004 (Export von Arbeitslosengeld für 3 Monate).

Beispiel

- ▶ Ein Nicht-Grenzgänger, der in Paris (Frankreich) wohnt und in Berlin (Deutschland) arbeitet, hat bei dauerhafter und definitiver Arbeitslosigkeit bei einer sofortigen Rückkehr in Frankreich Anspruch auf die französischen Arbeitslosenleistungen. Die Dauer und Höhe bemisst sich nach den in Frankreich geltenden Regelungen.
- ▶ Wenn der Nicht-Grenzgänger nicht nach Frankreich (Wohnmitgliedstaat) zurückkehrt und sich bei der deutschen Arbeitsverwaltung arbeitslos meldet, dann hat er Anspruch auf deutsches Arbeitslosengeld in Dauer und Höhe gemäß der in Deutschland geltenden Regelungen.
- ▶ Nach 6 Monaten Arbeitslosengeldbezug in Deutschland meldet sich der Nicht-Grenzgänger als Arbeitsuchender bei der französischen Arbeitsverwaltung. Zunächst hat er noch 3 Monate Anspruch auf das deutsche Arbeitslosengeld. Nach 3 Monaten hat er Anspruch auf französisches Arbeitslosengeld nach den in Frankreich geltenden Regelungen.

10.5 Steuergesetzgebung

10.5.1 Grenzgänger-Regelungen im Steuerrecht

Die Vorschriften zur Besteuerung kann man in dem jeweils geltenden „Bilateralen Vertrag zur Verhinderung der Doppelbesteuerung“ finden, den das Wohnsitzland des Grenzgängers mit dem Arbeitsland abgeschlossen hat. In Artikel 15, Absatz 1 vom OECD-Musterabkommen gilt als Hauptregel der Grundsatz des Arbeitslandes. Wenn der Grenzgänger seine Tätigkeiten in dem Arbeitsland auch für einen Arbeitgeber aus diesem Arbeitsland durchführt, so begründet die 183-Tageregel (Art. 15, Absatz 2 OECD-Musterabkommen) keine Abweichung vom Grundsatz und sein Einkommen wird im Arbeitsland besteuert.

Für einige Arbeitnehmer sieht das OECD-Musterabkommen spezielle Zuweisungsregeln vor. Dies gilt insbesondere für Lehrer, Beamte, fliegendes und fahrendes Personal aus der internationalen Transportbranche usw.

Obwohl das OECD-Musterabkommen dies nicht vorsieht, beschließen Nachbarländer innerhalb des Rahmens ihres gegenseitigen Doppelbesteuerungsabkommens oft, aber nicht immer, eine abweichende Zuweisungsregel für „Grenzgänger“ anzuwenden. Wenn dies der Fall ist, wird das Einkommen des Grenzgängers nicht im Arbeitsland, sondern in seinem Wohnsitzland besteuert.

Nicht jeder grenzüberschreitende Arbeitnehmer wird jedoch als Grenzgänger betrachtet. Es gelten in den Doppelbesteuerungsabkommen oft strengere Kriterien, als jene, die im Sozialversicherungsrecht gelten (Artikel 1, Absatz f EG-VO 883/2004). Außer einer regelmäßigen, in der Regel täglichen Rückkehr in sein Wohnsitzland wird der jeweilige Arbeitnehmer auch innerhalb eines deutlich abgesteckten Grenzbereichs wohnen und arbeiten müssen. Das

jeweilige Doppelbesteuerungsabkommen wird Klarheit schaffen, was unter dem steuerlichen Grenzbereich zu verstehen ist. Es wird auch bestimmen, wo ein Arbeitnehmer besteuert wird, wenn er innerhalb der Grenzbereiche wohnt und arbeitet, aber für seinen Arbeitgeber auch Tätigkeiten außerhalb des Grenzbereichs zu erbringen hat (z.B. bei Aufträgen zur vorübergehenden Entsendung).

10.5.2 Beispiele für steuerliche Grenzgänger-Regelungen

Doppelbesteuerungsabkommen Deutschland-Frankreich

Steuerrechtlich gesehen ist man im Doppelbesteuerungsabkommen Deutschland-Frankreich nur dann Grenzgänger und im Wohnstaat steuerpflichtig, wenn man innerhalb einer definierten Grenzzone arbeitet und wohnt und außerdem täglich an seinen Wohnort zurückkehrt. Der Grenzgänger, der während des ganzen Jahres zwar in der Grenzzone beschäftigt ist, aber während dieser Zeit an mehr als 45 Tagen nicht zu seinem Wohnort zurückkehrt oder außerhalb der Grenzzone beschäftigt ist, verliert seine Grenzgängereigenschaft und infolgedessen im Beschäftigungsstaat steuerpflichtig.

Grenzzone für in Frankreich wohnende Grenzgänger

- Französische Seite: Alle in den Départements Bas-Rhin, Haut-Rhin und Moselle liegenden Gemeinden (erkennbar an den mit 67, 68 und 57 beginnenden Postleitzahlen).
- Deutsche Seite: Alle Städte und Gemeinden innerhalb einer etwa 30 km breiten Zone ab der Grenze.

Grenzzone für in Deutschland wohnende Grenzgänger

- Für diese Grenzgänger gilt die Grenzzone von etwa 20 km auf beiden Seiten der Grenze.

Grenzgänger/innen, die im öffentlichen Dienst beschäftigt sind, zahlen ihre Steuern üblicherweise in dem Land, in dem sie beschäftigt sind.

Für Leiharbeiter gibt es besondere Regelungen.

Doppelbesteuerungsabkommen Schweiz-Deutschland

Im Doppelbesteuerungsabkommen Schweiz-Deutschland werden keine Grenzzonen definiert. Die diesbezügliche Rechtsprechung geht jedoch davon aus, dass in folgenden Fällen eine tägliche Rückkehr nicht zuzumuten und man deshalb kein steuerrechtlicher Grenzgänger von Deutschland in die Schweiz ist, wenn

- für den Arbeitnehmer eine rechtliche Wohnsitzpflicht in der Schweiz besteht,
- die Entfernung zwischen Wohn- und Arbeitsort mehr als 110 km beträgt,
- der Arbeitsweg mehr als 1,5 Std. pro Weg dauert,
- der Arbeitgeber die Wohn- und Übernachtungskosten in der Schweiz trägt.

Grenzgänger von Deutschland in die Schweiz, die aus beruflichen Gründen an mehr als 60 Tagen im Kalenderjahr (sog. schädliche Tage) nicht an den Wohnsitz zurückkehren (für Teilzeitverhältnisse erfolgt eine entsprechende Kürzung der Tage), werden in der Schweiz besteuert.

Doppelbesteuerungsabkommen Frankreich-Schweiz:

Die Erwerbseinkünfte von Grenzgängern, die in Frankreich wohnen und in der Schweiz arbeiten, werden im Wohnstaat Frankreich besteuert, wenn man in einem der Kantone Basel-Stadt, Basel-Land, Bern, Jura Neuenburg, Solothurn, Wallis, Waadt oder Neuenburg arbeitet und täglich nach Frankreich zurückkehrt. Man darf pro Jahr an höchstens 45 Arbeitstagen nicht zum Wohnort zurückkehren, ohne dass die Grenzgängereigenschaft verloren geht.

10.5.2 Steuervergünstigungen für Grenzgänger

Wenn ein grenzüberschreitender Arbeitnehmer als ein nicht dort ansässiger Bürger (also Nicht-Einwohner) im Arbeitsland besteuert wird, so ist die Frage, ob das Arbeitsland ihm dieselben Steuervergünstigungen (Steuerfreibeträge, Abzugsposten im Zusammenhang mit Partner und Kindern, die er unterhält, Berufskosten usw.) wie einem inländischen Arbeitnehmer zuerkennt. In der Urteilsentscheidung zur Rechtssache Schumacker (C-279/93) hat sich der Gerichtshof dazu geäußert. Das Arbeitsland muss dies nur tun, wenn der grenzüberschreitende Arbeitnehmer in seinem Wohnsitzland zu wenig sonstiges Einkommen hat.

Urteilsentscheidung zur Rechtsache Schumacker (C-279/93):

Artikel 48 des Vertrages ist so auszulegen, daß er der Anwendung von Rechtsvorschriften eines Mitgliedstaats entgegensteht, nach denen ein Arbeitnehmer, der Staatsangehöriger eines anderen Mitgliedstaats ist, in dem er auch wohnt, und der im Hoheitsgebiet des erstgenannten Staates eine nichtselbständige Beschäftigung ausübt, höher besteuert wird als ein Arbeitnehmer, der im Hoheitsgebiet des erstgenannten Staates wohnt und dort die gleiche Beschäftigung ausübt, wenn wie im Ausgangsverfahren der Staatsangehörige des zweitgenannten Mitgliedstaats sein Einkommen ganz oder fast ausschließlich aus der Beschäftigung erzielt, die er im ersten Mitgliedstaat ausübt, und im zweitgenannten Mitgliedstaat keine ausreichenden Einkünfte erzielt, um dort einer Besteuerung unterworfen zu werden, bei der seine persönliche Lage und sein Familienstand berücksichtigt werden.

Für die Koordinierung der Sozialversicherung (VO 883/2004) gilt der Grundsatz des Beschäftigungsstaats. Für grenzüberschreitende Arbeitnehmer und Grenzgänger gibt es dazu keine Ausnahme. Wenn gleichzeitig ein Doppelbesteuerungsabkommen mit einer Grenzgängerklausel gilt, so kann ein Grenzgänger mit verschiedenen Regeln daher konfrontiert werden, was seine Beitragszahlung im Beschäftigungsland und Besteuerung betrifft. Dies kann sowohl Vorteile als auch Nachteile haben (siehe Kapitel 5.4 dieses Leitfadens).

Kapitel 11: Der multinationale Arbeitnehmer

11.1 Allgemeines

Ein multinationaler Arbeitnehmer ist ein Arbeitnehmer, der gleichzeitig in verschiedenen Mitgliedstaaten seine beruflichen Aktivitäten ausübt. Das Wohnsitzland des Arbeitgebers und/oder das Wohnsitzland des Arbeitnehmers ist nicht notwendigerweise auch der Beschäftigungsstaat. Es geht zum Beispiel um einen Bürger aus der Schweiz, der für eine internationale französische Hotelkette Qualitätsinspektionen in den französischen und Schweizer Filialen der Gruppe durchführt. Ebenso ein Schweizer, der im Dienst dieses französischen Arbeitgebers Qualitätsinspektionen in Deutschland, Österreich und Liechtenstein durchführt.

Die europäischen Verordnungen 1612/68 und 883/2004 garantieren auch für diese Gruppe von Arbeitnehmern das Recht auf freien Verkehr und sorgen dafür, dass sie ihre zuvor erworbenen sozialen Rechte nicht verlieren.

Bei einer multinationalen Anstellung geht es um den Zusammenhang zwischen dem geltenden Sozialversicherungsrecht, dem Einkommensteuerrecht und den Arbeitsvorschriften. Für jede dieser Rechtsbereiche gelten andere Regeln.

Die Regeln für das anzuwendende Sozialversicherungsrecht werden bestimmt durch die Koordinierungsverordnung (Artikel 13, Absatz 1 EG-VO 883/04), es besteht keine freie Wahl. Eine Person kann nur in einem Mitgliedstaat sozial versichert (Exklusivitätsprinzip). Also eine Person, die zum Beispiel gleichzeitig Arbeitnehmer in Frankreich ist, Selbständig in Deutschland und Beamter in Luxemburg, ist in einem Mitgliedstaat versichert.

Die Regeln zur Einkommensteuer sind in dem bilateralen Doppelbesteuerungsabkommen geregelt, die das Wohnsitzland des Arbeitnehmers mit jedem seiner Arbeitsländer abgeschlossen hat (Art. 15 Absätze 1, 2 und 3 OECD-Musterabkommen). Auch hier besteht kein Wahlrecht. Im Gegensatz zur Sozialversicherung ist es möglich, dass eine Person in mehreren Staaten besteuert wird, ohne doppelt besteuert zu werden (Salary-splitting)

Nur für das anzuwendende Arbeitsrecht besteht Wahlfreiheit, obwohl auch die durch einige internationale und innerstaatliche Rechtsgrundsätze und Bestimmungen eingeschränkt sind (EG-VO 593/2008 und nationale Arbeitsgesetzgebung unter anderem wegen der Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmern 96/71/EG).

Im Folgenden werden diese Koordinierungsvorschriften erläutert. Es ist eine komplexe Materie. Deshalb wird dies alles auch noch einmal auf 4 konkrete Beispiele angewendet, die aufgrund ihrer Häufigkeit auch als Standardfälle betrachtet werden können.

In vielen Fällen ist ein multinationaler Arbeitnehmer nicht in seinem Wohnsitzland sozialversichert. Er befindet sich dann in derselben Situation wie der Grenzgänger: d.h. in einem Mitgliedstaat ist er sozialversichert, aber er wohnt in einem anderen Mitgliedstaat. Die EG-Verordnung 883/2004 garantiert dem multinationalen Arbeitnehmer dann auch dieselben Garantien auf Leistungen aus der Sozialversicherung wie dem Grenzgänger. Die dann geltenden Regelungen betreffend Krankenversicherung, Invalidität, Altersrente, Arbeitslosenversicherung und Familienleistungen wurden bereits in Kapitel 10 erläutert.

11.2 Sozialversicherung

11.2.1 Allgemeine Grundsätze

Die VO 1408/71 fordert Exklusivität hinsichtlich des geltenden Sozialversicherungsrechts (Artikel 11, Absatz 1 VO 883/04). Für einen multinationalen Arbeitnehmer kann daher nur ein Sozialversicherungsrecht gelten (selbst wenn er mehrere Arbeitsverträge mit verschiedenen Arbeitgebern aus verschiedenen Mitgliedstaaten hat). Die Verordnung verwendet den Grundsatz des Beschäftigungsstaat (Artikel 11, Absatz 3, Buchstabe a VO 883/2004) als Hauptregel. Dass es sich um "zwei oder mehrere Arbeitsländer" handelt, widerspricht jedoch diesem System. Deshalb gibt es spezielle Regeln für multinationale Arbeitnehmer.

Die nationalen Sozialversicherungsträger müssen Bürger im Hinblick auf ihre Rechte unter der neuen Verordnung informieren und sie bei der Wahrnehmung ihrer Rechte unterstützen. Jeder angesprochene Träger muss dem Antragsteller die getroffene Entscheidung sowie die anzuwendenden Rechtsvorschriften mitteilen. Im Gegenzug ist der Arbeitnehmer verpflichtet,

jegliche Änderungen seiner Verhältnisse, die Auswirkungen auf die Anwendung der Rechtsvorschriften haben könnten, umgehend dem zuständigen Träger zu melden.

Artikel 16 EG-VO 987/2009: Verfahren bei der Anwendung von Artikel 13 VO 883/2004 Grundverordnung

Eine Person, die in zwei oder mehreren Mitgliedstaaten eine Tätigkeit ausübt, teilt dies dem von der zuständigen Behörde ihres Wohnmitgliedstaats bezeichneten Träger mit.

Artikel 13 Vo 883/2004 Ausübung von Tätigkeiten in zwei oder mehr Mitgliedstaaten

(1) 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 wenn sie bei mehreren Unternehmen oder Arbeitgebern beschäftigt ist, die ihren Sitz oder Wohnsitz in verschiedenen Mitgliedstaaten haben, oder

b) den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats, in dem das Unternehmen oder der Arbeitgeber, das bzw. der sie beschäftigt, seinen Sitz oder Wohnsitz hat, sofern sie keinen wesentlichen Teil ihrer Tätigkeiten in dem Wohnmitgliedstaat ausübt.

(...)

(3) Eine Person, die gewöhnlich in verschiedenen Mitgliedstaaten eine Beschäftigung und eine selbstständige Erwerbstätigkeit ausübt, unterliegt den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats, in dem sie eine Beschäftigung ausübt, oder, wenn sie eine solche Beschäftigung in zwei oder mehr Mitgliedstaaten ausübt, den nach Absatz 1 bestimmten Rechtsvorschriften.

(...)

(5) Die in den Absätzen 1 bis 4 genannten Personen werden für die Zwecke der nach diesen Bestimmungen ermittelten Rechtsvorschriften so behandelt, als ob sie ihre gesamte Beschäftigung oder selbstständige Erwerbstätigkeit in dem betreffenden Mitgliedstaat ausüben und dort ihre gesamten Einkünfte erzielen würden.

Besondere Regelungen für Arbeitnehmer im internationalen Verkehrswesen (fliegendes und fahrendes Personal) wurden nicht mehr in die neue Verordnung mit aufgenommen, so dass hier die gleichen Regelungen gelten, wie für alle anderen gewöhnlich in mehreren Mitgliedstaaten erwerbstätigen Personen. Für Arbeitnehmer, die ihre Tätigkeit gewöhnlich in mehreren Mitgliedstaaten ausüben, sind die sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen des Wohnsitzstaates dann heranzuziehen, wenn der Arbeitnehmer dort einen wesentlichen Teil seiner Tätigkeit ausübt. Die Durchführungsverordnung 983/2009 (Artikel 14) definiert „wesentlich“ als einen Arbeitszeitanteil und/oder Arbeitsentgeltanteil von mindestens 25 %. Um festzustellen, wo der wesentliche Teil der Tätigkeit ausgeübt wird, wird eine Vorausschau für die nächsten 12 Monate vorgenommen. Eine Definition von „gewöhnlich“ wird leider auch in der neuen Verordnung bzw. Durchführungsverordnung nicht vorgenommen.

11.2.2 In mehr als einem Mitgliedstaat arbeiten?

In solchen Situationen ist der Staat zu ermitteln, zu dem die engsten Verbindungen bestehen. Wenn ein Person in mehr als einem Mitgliedstaat arbeitet und in dem Staat wohnt, in dem ein wesentlicher Teil (25%) seiner Tätigkeit - ob selbständig oder unselbständig - ausgeübt wird, unterliegt er den Rechtsvorschriften des Staates, in dem er wohnt.

Wenn ein Arbeitnehmer in mehr als einem Mitgliedstaat für verschiedene Unternehmen oder Arbeitgeber mit Geschäftssitz in verschiedenen Mitgliedstaaten tätig ist, unterliegt er ebenfalls den Rechtsvorschriften des Staates, in dem er wohnt.

Wenn eine Person nicht in dem Staat wohnt, in dem er ein wesentlicher Teil seiner (unselbständigen) Tätigkeit ausübt oder sich der Mittelpunkt seiner (selbständigen) Tätigkeit befindet, gelten folgende Regelungen:

- Arbeitnehmer unterliegen den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats, in dem sein Arbeitgeber seinen eingetragenen Sitz oder Wohnsitz hat.
- Selbständige unterliegen den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats, in dem er der Mittelpunkt seiner Tätigkeit befindet.
- Wenn eine Person in verschiedenen Mitgliedstaaten sowohl selbständig als auch unselbständig tätig ist, haben die Rechtsvorschriften des Staates Vorrang, in dem seine unselbständige Tätigkeit angesiedelt ist.
- Beschäftigte im öffentlichen Dienst (Beamten) unterliegen immer den Rechtsvorschriften ihrer Verwaltung, selbst dann, wenn sie unselbständige und/oder selbständige Tätigkeiten ausüben.

Beispiele

- ▶ Der Arbeitnehmer ist gewöhnlich bei einem Unternehmen in Italien und Slowenien beschäftigt. Er wohnt in Italien. Das Unternehmen hat seinen Sitz in Slowenien. Einen wesentlichen Teil (> 25%) seiner Tätigkeit übt er in Italien aus. Für den Arbeitnehmer gelten die italienischen Rechtsvorschriften.
- ▶ Der Arbeitnehmer ist gewöhnlich bei einem Unternehmen in Deutschland und Frankreich beschäftigt. Er wohnt in Deutschland. Das Unternehmen hat seinen Sitz in Tschechien. Den überwiegenden Teil seiner Tätigkeit übt er in Frankreich aus, der Anteil der in Deutschland ausgeübten Tätigkeit ist nicht wesentlich (1 Tag Telearbeit Zuhause). Für den Arbeitnehmer gelten tschechische Rechtsvorschriften.

11.2.3 Bestimmungen des anwendbaren Recht für Arbeitnehmer, die auch noch als Selbständige tätig sind

In diesen Fällen gilt der Exklusivitätsgrundsatz. Eine Person für ein Unternehmen in einem Mitgliedstaat tätig ist als Arbeitnehmer und gleichzeitig in einem anderen Mitgliedstaat eine selbstständige Tätigkeit ausübt, unterliegt den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats in dem sie die unselbstständige Tätigkeit ausübt (Artikel 15, Absatz 3 VO 883/204)

Beispiel

- ▶ Eine Person mit Wohnsitz in Österreich ist in Österreich und Deutschland für ein Unternehmen mit Sitz in Frankreich als Arbeitnehmer und in Polen als Selbstständige tätig. Er arbeitet in Österreich durchschnittlich 3 Tage pro Monat (nicht wesentlich). Diese Person ist sozial versichert nach den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaates, in dem das Unternehmen seinen Sitz hat; er ist also französisch versichert.

11.2.4 Bestimmungen des anwendbaren Recht für Arbeitnehmer, die auch noch als Beamte tätig sind

Wenn eine Person in einem Mitgliedstaat als Beamter beschäftigt ist und eine Beschäftigung Tätigkeit in einem anderen Mitgliedstaat ausübt, dann unterliegt diese Person den Rechts-

vorschriften des Mitgliedstaats dem er beschäftigende Verwaltungseinheit angehört (Artikel 13, Absatz 4 EG-Verordnung 883/2004).

Beispiele

- ▶ Ein Beamter einer österreichischen Verwaltungseinheit hat eine unselbstständige Tätigkeit (Arbeitnehmer) in Deutschland und eine selbstständige Tätigkeit in Tschechien. In diesem Fall sind die Rechtsvorschriften des Mitgliedstaates anzuwenden, in dem sich die Verwaltungseinheit, welcher der Beamte angehört, befindet. Der Beamte wird sozial versichert in Österreich. Der deutsche Arbeitgeber, muss seinen Arbeitnehmer in Österreich sozialversichern. Wo dieser Beamte wohnhaft ist, spielt keine Rolle.
- ▶ Ein Arbeitnehmer wohnt in den Niederlanden. Er ist vollzeitbeschäftigt bei einem niederländischen Arbeitgeber und arbeitet in den Niederlanden. Gleichzeitig ist er 4 Stunden tätig als Beamter in Belgien. Der niederländische Arbeitgeber, muss seinen Arbeitnehmer in Belgien sozialversichern.

11.2.5 Bestimmungen des anwendbaren Recht für Transportarbeiter

In VO 883/2004 gibt es keine Sonderregelung mehr für Transportarbeiter. Eine Person, die als Mitglied des fahrenden oder fliegenden Personal eines Unternehmens beschäftigt wird, das im internationalen Verkehrswesen die Beförderung von Personen oder Gütern im Schienen-, Straßen-, Luft-, oder Binnenschiffverkehrsverkehr durchführt, unterliegt den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaates in dem sich der Sitz des Unternehmen befindet. Erfolgt die Tätigkeit überwiegend im Gebiet des Wohnmitgliedstaates unterliegt sie den Rechtsvorschriften des Wohnsitzstaates.

Wird die Person allerdings von einer Zweigstelle oder ständigen Vertretung des Unternehmens beschäftigt, unterliegt sie den Rechtsvorschriften jenes Staates, indessen Gebiet sich die Zweigstelle bzw. ständige Vertretung befindet. Erfolgt die Tätigkeit überwiegend im Gebiet des Wohnmitgliedstaates unterliegt sie den Rechtsvorschriften des Wohnsitzstaates.

Beispiele

- ▶ Ein Arbeitnehmer wohnhaft in Deutschland, wird für ein Transportunternehmen mit Sitz in Österreich in internationalen Verkehr mit Italien, Frankreich und Deutschland tätig. Er arbeitet (fährt) durchschnittlich 50% in Italien, 30% in Frankreich, 10% in Deutschland und 10% in Osterreich. Der Arbeitnehmer muss sozial versichert werden in Osterreich. Wenn der Arbeitnehmer umzieht nach Frankreich bzw. Italien, muss der Arbeitnehmer in Italien bzw. Frankreich sozialversichert werden.
- ▶ Ein Arbeitnehmer wohnhaft in Deutschland, wird für ein Transportunternehmen mit Sitz in Österreich in internationalen Verkehr mit Italien, Frankreich und Deutschland tätig. Er arbeitet (fährt) durchschnittlich 50% in Italien, 40% in Frankreich und 10% in Deutschland. Das österreichische Unternehmen hat eine Zweigstelle in Italien. Der Arbeitnehmer muss sozial versichert werden in Italien.

11.2.6 Übergangsregelungen

Im Hinblick auf grenzüberschreitende Sachverhalte, die bereits am 1. Mai 2010 bestehen, ergeben sich gemäß Artikel 87 Absatz 8 der EG-Verordnung 883/2004 für Arbeitnehmer zunächst keine Änderungen im Hinblick auf das anzuwendende Sozialversicherungsrecht. Für sie gelten die bisherigen Regelungen der Verordnung 1408/71 zunächst fort, längstens

jedoch bis zum 30. April 2020. Voraussetzung für die Fortgeltung ist jedoch, dass sich keine rechtserheblichen Änderungen in den Verhältnissen ergeben. Die betreffende Person kann zudem beantragen, dass die Verordnung 883/2004 auf sie angewendet wird. Wird bis zum 31. Juli 2010 ein solcher Antrag gestellt, wird der Sachverhalt rückwirkend zum 1. Mai 2010 den Regelungen der Verordnung 883/2004 unterworfen.

Beispiel

- ▶ Ein Arbeitnehmer ist seit 1. April 2008 gewöhnlich für ein Unternehmen in Deutschland und Belgien beschäftigt. Er wohnt in Deutschland. Das Ausmaß der in Deutschland ausgeübten Tätigkeit ist nicht wesentlich. Das Unternehmen hat seinen Sitz in Polen. Gemäß VO 1408/71 gelten zunächst die deutschen Rechtsvorschriften. Ab 1. Mai 2010 würden nach der Verordnung 883/2004 in dieser Fallkonstellation die polnischen Rechtsvorschriften zur Anwendung kommen. Aufgrund von Artikel 87 Absatz 8 VO 883/2004 bleibt aber deutsches Recht vorerst anwendbar, solange sich der vorherrschende Sachverhalt nicht ändert. Der Arbeitnehmer hat aber die Möglichkeit, einen Antrag auf Anwendung des polnischen Rechts zu stellen.

11.3 Steuergesetzgebung

11.3.1 Allgemeine Grundsätze

Die Zuweisungsregeln bezüglich der Besteuerung kann man in dem geltenden „bilateralen Vertrag zur Verhinderung der Doppelbesteuerung“ finden, den das Wohnsitzland des Arbeitnehmers mit jedem seiner Arbeitsländer abgeschlossen hat. Diese Zuweisungsregeln bestimmen, welcher Mitgliedstaat die Steuererhebungszuständigkeit im Bezug auf das Einkommen des Arbeitnehmers hat. Auf diese Weise wird eine Doppelbesteuerung desselben Einkommens verhindert. Bei multinationaler Arbeit ist die 183Tage-Regel entscheidend.

Die meisten „Doppelbesteuerungsabkommen“ folgen dem OECD-Musterabkommen. Es gibt verschiedene Generationen von OECD-Musterabkommen, worauf die bilateralen Verträge gestützt sein können.

Das OECD-Musterabkommen bestimmt, dass die Besteuerung des Einkommens aus Arbeit (Lohn) in erster Linie dem Wohnsitzstaat zugewiesen ist. Das Arbeitsland wird jedoch der Lohn mit den dort verrichteten Tätigkeiten besteuern (Grundsatz des Arbeitslandes).

Der Wohnsitzstaat behält trotzdem das Erstrecht auf Besteuerung dieses Einkommens, falls folgende Bedingungen gleichzeitig erfüllt sind:

- der Arbeitnehmer ist nicht mehr als 183 Tage pro Kalenderjahr (ältere OECD-Musterabkommen) oder in einem Zeitraum von 12 aufeinander folgenden Monaten (neues OECD-Musterabkommen) im Arbeitsland anwesend, und
- der Lohn wird von oder im Namen von einem Arbeitgeber gezahlt, der kein Bürger des Arbeitslandes ist, und
- der Lohn wird nicht für Leistungen gezahlt, die in einer fixen Niederlassung erbracht werden, die der Arbeitgeber im Arbeitsland hat.

Wenn eine dieser drei Bedingungen nicht erfüllt ist, wird das Einkommen des Arbeitnehmers mit rückwirkender Kraft, also ab dem ersten Anwesenheitstag im Arbeitsland besteuert.

Für Transportarbeiter aus der Luft- und Schifffahrt wird nach Art. 15, Absatz 3 des OECD-Musterabkommens eine Ausnahme von den obenerwähnten Grundsätzen gemacht.

11.3.2 Transportarbeitnehmer

Für das fliegende und fahrende Personal sieht Art. 15, Absatz 3 des OECD-Musterabkommens den Exklusivitätsgrundsatz vor. Dieses Personal wird in einem Vertragsstaat besteuert, nämlich das Land, in dem der Arbeitgeber ansässig ist.

Für Arbeitnehmer im internationalen Straßentransport ist die steuerliche Koordinierung weniger klar geregelt. Für sie ist die Exklusivität meistens nicht gewährleistet. In den meisten Doppelbesteuerungsabkommen unterliegen Frachtwagenfahrer denselben Regeln (Arbeitsland, unter Vorbehalt der 183 Tageregel) wie die „anderen“ Arbeitnehmer (siehe 11.3.3).

Beispiel

- Für einen Bürger aus den Niederlanden, der für ein internationales luxemburgisches Transportunternehmen an alle Zielorte fährt, ist der Grundsatz des Wohnsitzlandes nicht anwendbar, wie er für die Luft- und Schifffahrt gilt. Für ihn gilt folglich der Grundsatz des Arbeitslandes, unter dem Vorbehalt der 183 Tageregel. Dies bedeutet, dass er für die Tage, die er in Luxemburg arbeitet, auch in Luxemburg besteuert wird (salary-splitting). Für die anderen Beschäftigungstage gilt, dass wenn er in den anderen Mitgliedstaaten weniger als 183 Tage arbeitet, für die Tage in dem Wohnsitzstaat besteuert wird (Holland).

11.3.3 „Andere“ multinationale Arbeitnehmer

Für „andere“ Arbeitnehmer gilt grundsätzlich der Grundsatz des Arbeitslandes (Art. 15 Absatz 1 OECD-Musterabkommen) unter dem Vorbehalt der 183-Tage-Regel (Art. 15, Absatz 2 OECD-Musterabkommen). Hier gibt es keinen Exklusivitätsgrundsatz. Der multinationale Arbeitnehmer kann daher in eine Situation geraten, dass er in zwei oder mehreren Mitgliedstaaten besteuert wird (steuerliches salary-splitting). Die Doppelbesteuerungsabkommen garantieren nur, dass derselbe Teil des Einkommens nicht in zwei oder mehreren Mitgliedstaaten besteuert wird.

11.3.4 Besteuerung in Wohnsitzland

Wenn ein Teil des Einkommens des multinationalen Arbeitnehmers oder seiner Familie im Wohnsitzland besteuert werden kann, besteuert das Wohnsitzland dieses Einkommen „progressiv“ (d.h. Anwendung des Progressionsvorbehalts). Der Arbeitnehmer wird behandelt als unbeschränkt Steuerpflichtiger.

Das Wohnsitzland berechnet dazu zuerst den theoretischen Steuerbetrag, auf Grundlage aller im In- und Ausland verdienten Einkommen („Welteinkommen“). Bei dieser Berechnungsmethode hat der Arbeitnehmer als Bürger sehr wohl das Recht auf die gewöhnlichen steuerlichen Abzugsposten, Steuerfreibeträge, familienbezogene Abzugsposten usw. Erst nach Berechnung des theoretisch fälligen Steuerbetrages erklärt das Wohnsitzland das in den anderen Mitgliedstaaten bereits besteuerte Arbeitseinkommen für steuerfrei.

11.3.5 Besteuerung in anderen Arbeitsländern als im Wohnsitzland

Falls ein Teil des Einkommens des multinationalen Arbeitnehmers in einem anderen Mitgliedstaat als seinem Wohnsitzland besteuert werden kann, so besteuert der Mitgliedstaat nur den dort verdienten Lohn, und zwar zu dem Steuersatz, der für die sogenannten ausländischen Steuerpflichtigen (als Nicht-Einwohner bzw. als beschränkt Steuerpflichtige) gilt. Wenn das Einkommen jedoch größtenteils in diesem Mitgliedstaat verdient wird, so hat der

Arbeitnehmer das Recht auf dieselben Steuervergünstigungen wie der inländische Arbeitnehmer, das heißt Berufskosten, Steuerfreibeträge, steuerliche Abzugsposten für Kinder usw. Wenn das der Fall ist, so ist es möglich, dass es auch in diesem Mitgliedstaat eine „progressive“ Besteuerung gibt, d.h. unter Berücksichtigung des Welteinkommens des Arbeitnehmers.

11.4 Arbeitsvorschriften

Bezüglich der geltenden Arbeitsvorschriften gilt grundsätzlich freie Wahl. Die Wahl ist dann aber ausdrücklich zu treffen. Ist dies nicht der Fall, so muss die Rechtswahl aus den Bestimmungen des Arbeitsvertrages oder aus den Umstände der Lage ausreichend klar ersichtlich sein (Artikel 3 EG-VO 593/2008). Es sollte vorzugsweise eine ausdrückliche Klausel im Bezug auf die Rechtswahl im Arbeitsvertrag aufgenommen werden. Diese Rechtswahl wird jedoch nach Artikel 8 EG-VO 593/2008 beschränkt (siehe Kapitel 4 dieses Leitfadens). Sie darf nämlich nicht dazu führen, dass dem Arbeitnehmer den Schutz des „objektiv geltenden Rechts“ verliert, d.h. das Recht, welches gelten würde, wenn keine Rechtswahl getroffen worden wäre. Das bedeutet, dass der Arbeitnehmer faktisch jederzeit die Schutzbestimmungen des objektiv geltenden Rechts beanspruchen kann.

Auch können die Bestimmungen des zwingenden Rechts des Mitgliedstaats, in dem die Tätigkeiten ausgeführt werden, dem geltenden Recht vorgehen. Dies sind sogenannte Vorrangregeln.

Jeder Mitgliedstaat hat die richterliche Freiheit und Souveränität, Elemente des Arbeitsrechts für zwingendes Recht zu erklären. Man tut dies, weil man meint, dass die Nichteinhaltung dieser Regeln eine Bedrohung der öffentlichen Ordnung in dem Mitgliedstaat darstellt. Auf diese Weise wird auch „soziales Dumping“ verhindert. Bei einer multinationalen Anstellung ist es deshalb wichtig, sich bei den Gewerkschaften des Arbeitslandes im Voraus zu informieren, welche gesetzlichen und vertraglichen (Kollektivvereinbarungen) Arbeitsbedingungen auf ihrem Hoheitsgebiet zwingend sind.

In der Praxis kommt es nicht so oft vor, dass bei einer multinationalen Anstellung keine ausdrückliche Rechtswahl getroffen wird. Die Wahl wird durch einige Faktoren bestimmt. Die Suche nach Anbindung zum geltenden Sozialversicherungsrecht kann ein Argument sein. Es ist jedoch oft so, dass im Arbeitsvertrag bzw. in den Kollektivvereinbarungen zusätzliche Sozialleistungen im Krankheitsfall, bei Arbeitsunfähigkeit und im Alter vereinbart werden.

11.5 Beispielfälle

11.5.1 Internationale Fahrer

Sitz des Arbeitgebers ist in	Arbeitnehmer wohnt in	Arbeitnehmer arbeitet gleichzeitig in
Dänemark	Deutschland	Alle EU Mitgliedstaaten

11.5.1.1 Sozialversicherung

Dieser LKW-Fahrer wird im Land des Arbeitgebers Dänemark sozialversichert (Artikel 11, Absatz 3, Buchstabe a VO 883/2004). Wenn er mehr als ca. 25 % seines Gehalts bzw. seiner Arbeitszeit in Deutschland verdient bzw. arbeitet, muss der dänische Arbeitgeber der Arbeitnehmer in nach deutschem Recht in Deutschland sozialversichern (Artikel 13, Absatz 1 VO 883/2004) Der Arbeitnehmer erhält dann als Bestätigung des geltenden deutsche

Rechtssystems eine A-1 Erklärung, die durch das zuständige Organ des Mitgliedstaats (Deutschland) ausgestellt wird.

11.5.1.2 Steuergesetzgebung

Er wird für die Beschäftigungstage, die er in Dänemark arbeitet, auch in Dänemark besteuert (salary-splitting). Für die nicht in Dänemark abgeleisteten Arbeitstage wird er in Deutschland besteuert, falls er in den anderen Mitgliedstaaten weniger als 183 Tage arbeitet. Das Wohnsitzland (Deutschland) wird bei der definitiven Berechnung der deutschen Einkommensteuer den Teil des Einkommens, welcher in Dänemark besteuert wird, von der Steuer befreien. Dabei wird der sogenannte Progressionsvorbehalt berücksichtigt. Das bedeutet, dass das nicht-dänische Einkommen in Deutschland progressiv besteuert wird.

11.5.1.3 Arbeitsrecht

Für einen deutschen LKW-Fahrer, der bei einem internationalen dänischen Gütertransportunternehmen angestellt ist und zu Zielorten in verschiedenen Mitgliedstaaten fährt, liegt es nahe, das Arbeitsrecht des Landes des Arbeitgebers (Dänemark) zu wählen. Wenn der LKW-Fahrer überwiegend in Deutschland arbeitet, dann müssen die Bestimmungen des zwingenden deutschen Rechts angewendet werden. Es kommt dann eine Angleichung mit dem geltenden deutschen Sozialversicherungsrecht und das Steuerrecht zustande. Die Besteuerung erfolgt großteils nach deutschem Recht (salary-splitting)

Internationaler Fahrer:	Mitgliedstaat:
Sitz des Arbeitgebers ist in	Dänemark
Arbeitnehmer wohnt in	Deutschland
Arbeitnehmer arbeitet in	Alle EU Mitgliedstaaten
Sozialversichert in (keine freie Wahl)	Dänemark oder Deutschland (> 25%)
Besteuerung in	Dänemark (dänisches Lohn) und Deutschland
Beschränkte Wahl der Arbeitsvorschriften	Dänemark und/oder Deutschland

11.5.2 Multinationale Bauarbeiter

Sitz des Arbeitgebers	Arbeitnehmer wohnt in	Arbeitnehmer arbeitet gleichzeitig in
Niederlande	Belgien	Belgien (25%) und den Niederlanden

11.5.2.1 Sozialversicherung

Dieser Arbeitnehmer, der ab Dienstbeginn in beiden Mitgliedstaaten arbeitet, unterliegt nach Artikel 13, Absatz 2, Buchstabe EG-VO 883/2004 dem belgischen Sozialversicherungsrecht, d.h. dem Mitgliedstaat, in dem er wohnt und wesentlichen Teil seiner Tätigkeiten ausübt. Der niederländische Arbeitgeber hat die belgischen Sozialversicherungsbeiträge für den gesamten Lohn in Belgien zu leisten. Der Arbeitnehmer erhält als Bestätigung des geltenden Rechtssystems vom zuständigen Organ des Mitgliedstaats, dessen Sozialversicherungssystem er unterliegt, eine A1 Erklärung ausgestellt; d.h. Belgien. Die Erklärung A1 kann grundsätzlich für unbestimmte Zeit gelten, muss jedoch in regelmäßigen Abständen verlängert werden.

11.5.2.2 Steuergesetzgebung

Um festzustellen, wo dieser Arbeitnehmer besteuert wird, muss das belgisch-niederländische Doppelbesteuerungsabkommen herangezogen werden. Dieses Doppelbesteuerungsabkommen kennt seit 2003 keine Grenzgänger-Regelung mehr. Dies bedeutet, dass das Einkommen im Zusammenhang mit den auf belgischem Hoheitsgebiet erbrachten Arbeitsleistungen ab den ersten Beschäftigungstag in Belgien der belgischen Einkommensteuer unterliegt. Das Einkommen im Zusammenhang mit den auf niederländisches Hoheitsgebiet erbrachten Arbeitsleistungen (niederländisches Lohn), also wo der Arbeitgeber wohnhaft ist, unterliegt der niederländische Besteuerung (Artikel 15, Absatz 1 des niederländisch-belgischen Doppelbesteuerungsabkommens).

Der Bauarbeiter hat es daher mit einer steuerlichen Lohnaufteilung zu tun (salary-splitting). Sein Lohn wird nach der verhältnismäßigen Anzahl von Arbeitstagen auf niederländischem bzw. belgischem Hoheitsgebiet in zwei Teile aufgeteilt/gespalten: ein Teil, der in den Niederlanden zu besteuern (beschränkte Steuerpflicht) ist, und ein Teil, der in Belgien (unbeschränkte Steuerpflicht) zu besteuern ist.

11.5.2.3 Arbeitsrecht

Für den Bauarbeiter, ein Bürger aus Belgien, der bei einem niederländischen Bauunternehmen angestellt ist und auf sowohl in den Niederlanden als auch in Belgien auf Baustellen arbeitet, kann sowohl ein Arbeitsvertrag nach niederländischem als auch nach belgischem Recht abgeschlossen werden. Arbeitet der Bauarbeiter in den Niederlanden, gilt der niederländische Tarifvertrag. Wird das niederländische Arbeitsrecht gewählt, so gilt für die Tätigkeiten in Belgien die belgische Kollektivvereinbarung für das Baugewerbe, soweit dies günstiger ist als das niederländische Arbeitsrecht bzw. der niederländische Tarifvertrag. Neben der EG-VO 593/2008 (Artikel 3, 8 bzw. 9) gilt in diesem Fall auch die Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmern (EG 96/71), wie diese in Belgien umgesetzt ist.

Ebenso kann das belgische Arbeitsrecht bzw. die belgischen Arbeitsbedingungen gewählt werden. Wenn das belgische Arbeitsrecht gewählt wurde und der Arbeitnehmer arbeitet in den Niederlanden, so gilt für auf niederländischem Hoheitsgebiet das niederländische zwingende Arbeitsrecht und die niederländischen Arbeitsbedingungen (Tarifvertrag im Baugewerbe), soweit diese günstiger als die belgischen Bedingungen sind.

11.5.2.4 Synthese

Um den logischen Zusammenhang zwischen Steuergesetzgebung, Sozialversicherung und Arbeitsrecht bzw. Arbeitsbedingungen bestmöglich zu gewährleisten, liegt es auf der Hand, primär das belgische Arbeitsrecht und die belgischen Arbeitsbedingungen (Tarifvertrag) zu wählen: dieser multinationale Arbeitnehmer unterliegt jedoch zwingend der belgischen Sozialversicherung und auch sein Einkommen ist teilweise in Belgien zu besteuern.

Multinationaler Bauarbeiter:	Mitgliedstaat:
Sitz des Arbeitgebers	Niederlande
Arbeitnehmer wohnt in	Belgien
Arbeitnehmer arbeitet in	Niederlande und Belgien (>25%)
sozialversichert in	Belgien

Besteuerung in	Niederlande und Belgien (salary-splitting)
(Beschränkte) Wahl der Arbeitsvorschriften	belgisches Recht (Kollektivvereinbarung für das Baugewerbe) sowie – falls günstiger – zusätzlich zwingendes niederländisches Arbeitsrecht (sowie Kollektivvereinbarungen für das Baugewerbe) für Tätigkeiten auf niederländischem Hoheitsgebiet

11.5.3 Multinationale Handelsvertreter im Lohndienst

Sitz des Arbeitgebers	Arbeitnehmer wohnt in	Arbeitnehmer arbeitet gleichzeitig in
Frankreich	Belgien	Deutschland (50%), Luxemburg (10%), Belgien (15%) und den Niederlanden (20%), Frankreich (5%)

11.5.3.1 Sozialversicherung

Dieser Handelsvertreter unterliegt aufgrund Artikel 13, Absatz 1, Buchstabe b VO 883/2004 litt b i) dem Sozialversicherungsrecht des Mitgliedstaates wo seinen Arbeitgeber sein Sitz hat; das ist hier Frankreich. Der französische Arbeitgeber hat für den gesamten Lohn Sozialversicherungsbeiträge in Frankreich zu leisten. Der Arbeitnehmer erhält als Bestätigung des geltenden Rechtssystems eine A1-Erklärung durch das zuständige Organ des Mitgliedstaats ausgestellt, dessen Sozialversicherungssystem er unterliegt; d.h. Frankreich.

11.5.3.2 Steuergesetzgebung

Was die Besteuerung betrifft, so sind die Doppelbesteuerungsabkommen zwischen dem Wohnsitzstaat Belgien und bzw. Frankreich, Deutschland, den Niederlanden und Luxemburg heranzuziehen. Für die Tätigkeiten die in Frankreich stattfinden, wird der Handelsvertreter in Frankreich besteuert. In dem Doppelbesteuerungsabkommen zwischen Belgien und Deutschland, die Niederlande und Luxemburg steht die „183-Tage-Regel“. Falls weniger als 183 Anwesenheitstage in den Niederlanden, Deutschland und Luxemburg gearbeitet werden und der französische Arbeitgeber in den Niederlanden, Deutschland und Luxemburg keine „Betriebsstätte“ hat, so wird die steuerliche Steuererhebungszuständigkeit zu 100% dem Wohnsitzland (Belgien) zugewiesen.

11.5.3.3 Arbeitsrecht

Die Wahlmöglichkeit ist fast unbeschränkt. Mangels einer ausdrücklichen Rechtswahl gilt das Recht des Landes des Arbeitgebers (Artikel 8, Absatz 3 EG-VO 593/2008). Trotzdem ist es in dieser Situation besser, das französische Arbeitsrecht bzw. die französischen Arbeitsbedingungen (Tarifvertrag) zu wählen, weil der Handelsvertreter in Frankreich sozialversichert und steuerpflichtig ist. Übrigens muss das zwingende Arbeitsrecht von Belgien, Niederlande, Deutschland und Luxemburg angewendet werden.

Multinationale Handelsvertreter:	Mitgliedstaat:
Sitz des Arbeitgebers	Frankreich (kein feste Einrichtung in anderen Ländern)
Arbeitnehmer wohnt in	Belgien
Arbeitnehmer arbeitet in	Belgien (<25%), Luxemburg, Frankreich (5%), Niederlande, Deutschland.

Sozialversichert in	Frankreich
Besteuerung in	Belgien (95%; < 183 Tage in Luxemburg, Niederlande, Deutschland) und Frankreich (5%)
Beschränkte Wahl der Arbeitsvorschriften	Frankreich

11.5.4 Multinationale Lehrer (Grenzgänger)

Sitz des Arbeitgebers	Arbeitnehmer wohnt in	Arbeitnehmer arbeitet gleichzeitig in
Belgien: Staatlich Musikschule 1: Niederlande: Private Musikschule 2:	den Niederlanden	Niederlande (90%) & Belgien(10%)

11.5.4.1 Sozialversicherung

Dieser multinationale Lehrer – Beamter in Belgien und „normaler“ Arbeitnehmer in den Niederlanden unterliegt aufgrund Artikel 13, Absatz 4 EG-VO 883/2004 dem belgischem Sozialversicherungsrecht. Der Arbeitnehmer erhält als Bestätigung des geltenden Rechtssystems eine Erklärung vom zuständigen Organ des Mitgliedstaats ausgestellt, dessen Sozialversicherungssystem er unterliegt; d.h. Belgien. Der niederländische Arbeitgeber hat die belgischen Sozialversicherungsbeiträge für Arbeitnehmer in Belgien zu leisten.

11.5.4.2 Steuergesetzgebung

Dieser multinationale Arbeitnehmer (Lehrer) wird besteuert nach dem Doppelbesteuerungsabkommen Niederlande-Belgien. Das niederländische Gehalt wird in den Niederlanden besteuert. Das belgische Gehalt in Belgien (beschränkte Steuerpflicht). Das belgische Einkommen wird vom niederländischen Finanzamt – der Lehrer ist unbeschränkt steuerpflichtig – angerechnet (Freistellung mit Progressionsvorbehalt).

11.5.4.3 Arbeitsrecht

Dieser multinationale Arbeitnehmer (Lehrer) hat grundsätzlich das Wahlrecht (Artikel 3 EG-VO 593/2008). In der Praxis wird in Belgien das belgische Beamtenrecht (inkl. Tarifvertrag) und in den Niederlanden das niederländische Arbeitsrecht (inkl. Tarifvertrag) angewendet.

Lehrer	zuständiger Mitgliedstaat
Sitz des Arbeitgebers	Belgien und Niederlande
Arbeitnehmer wohnt in	Niederlande
Arbeitnehmer arbeitet in	Arbeitnehmer in den Niederlande (90%) und Beamte in Belgien (10%)
sozialversichert in	Belgien
Besteuerung in	Belgien (beschränkte Steuerpflicht) und den Niederlande (unbeschränkte Steuerpflicht)
Beschränkte Wahl der Arbeitsvorschriften:	Praxis: Belgien (Beamte) und Niederlande

Kapitel 12: Der mobile europäische Arbeitnehmer in Arbeitslosigkeit

12.1 Allgemeines

Jeder Bürger eines Mitgliedstaats des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) und die Schweiz hat das Recht, in einem anderen Mitgliedstaat zu arbeiten und sich dort aufzuhalten. Für einen arbeitslosen Arbeitnehmer, der Bürger eines der Mitgliedstaaten ist, gelten spezielle Regeln und Erleichterungen. Es geht zum Beispiel um einen polnischen Arbeitslosen, der nach den Niederlanden geht, um dort Arbeit zu suchen. Das gilt jedoch ebenso für einen tschechischen Arbeitsuchenden, der in Irland Arbeit suchen will, oder den dänischen Arbeitsuchenden, der in Spanien arbeiten will. In diesem Kapitel wird auch beschrieben, welche Regeln für Arbeitsuchende gelten, die vorübergehend einen Job finden und danach wieder arbeitslos werden.

Für den, der in einem anderen Mitgliedstaat Arbeit suchen will, stellen sich Fragen wie:

- Wie kann ich bei Fortbezug der Arbeitslosenunterstützung auf Arbeitssuche gehen;
- Welche formellen Voraussetzungen muss ich dazu erfüllen (Anmeldung beim Arbeitsamt, usw.);
- Wie verhält es sich mit meinem Aufenthaltsrecht während des Zeitraums der Arbeitssuche und während der Beschäftigungszeit;
- Welche Rechte auf Arbeitslosenunterstützung habe ich, falls ich wieder arbeitslos werde?

12.2 Grenzüberschreitende Arbeitsvermittlung: EURES

Für die Arbeitsuchenden, Arbeitenden und Arbeitgeber wurde durch die Europäische Kommission das EURES-Projekt initiiert.

Zur Unterstützung der Arbeitnehmer und der Arbeitsuchenden gibt es ein europäisches Netzwerk von derzeit mehr als 850 EURES-Beratern. Das jeweils aktuelle Verzeichnis der EURES-Berater/innen finden Sie unter <http://ec.europa.eu/eures>. Die EURES-Berater/innen sind ausgebildete Fachkräfte, die Arbeitsuchende, Arbeitnehmer und Arbeitgeber bei grenzüberschreitenden Fragen bezüglich Lebens- und Arbeitsbedingungen, Arbeitsmarkt, Sozialversicherungen, Arbeits-, Sozial- und Steuerrecht in Europa informieren und beraten. Darüber hinaus unterstützen die EURES-Berater/innen der Arbeitsverwaltungen bei der grenzüberschreitenden Arbeit- und Personalsuche.

12.3 Arbeitssuche bei Weiterbezug des innerstaatlichen Arbeitslosengelds

Artikel 64 der europäischen Koordinierungsverordnung VO 883/2004 garantiert, dass ein Arbeitsuchender sein innerstaatliches Arbeitslosengeld unter bestimmten Bedingungen drei Monate lang in einen anderen Mitgliedstaat „mitnehmen“ darf (Mitnahmezeitraum). Der Zeitraum von drei Monaten kann von der zuständigen Arbeitsverwaltung oder dem zuständigen Träger auf höchstens sechs Monate verlängert werden (Artikel 64, 1, c EG-VO 883/2004). Diese Regelung bietet dem Arbeitsuchenden eine einzigartige Möglichkeit, nämlich den Arbeitsmarkt in einem anderen Mitgliedstaat zu erkunden und dort unter Fortbezug der Arbeitslosenunterstützung Arbeit zu finden. Für Arbeitsuchende aus Norwegen, Liechtenstein, Island und die Schweiz wird Artikel 69 EWG-VO 1408/71 noch angewendet.

Für einen Unionsbürger ist keine Arbeitsgenehmigung erforderlich. Unionsbürger können sich daher einfach auf Artikel 64 EG-VO 883/2004 berufen. Für Nicht-Unionsbürger (sog. Bürger aus Drittstaaten), die sich rechtmäßig auf dem Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaates aufhalten, ist dies etwas komplizierter. Obwohl der sog. personelle Anwendungsbereich der EG-VO 1883/2004 jüngst durch die EU-VO 1231/2010 auch auf diese Gruppe von Arbeitnehmern erweitert wurde, wurde für Artikel 64 der EG-VO 883/2004 eine Ausnahme gemacht. Die Wahrung des Anspruchs auf Leistungen bei Arbeitslosigkeit gemäß Artikel 64 der EG-VO 883/2004 setzt voraus, dass sich der Betreffende bei der Arbeitsverwaltung eines jeden Mitgliedstaats, in den er sich begibt, als Arbeitsloser meldet. Die genannte Bestimmung sollte daher nur dann auf einen Drittstaatsangehörigen Anwendung finden, wenn diese Person — gegebenenfalls aufgrund ihres Aufenthaltstitels oder ihres langfristigen Aufenthaltsrechts — dazu berechtigt ist, sich bei der Arbeitsverwaltung des Mitgliedstaats, in den sie sich begibt, als arbeitslos zu melden und dort rechtmäßig eine Beschäftigung auszuüben.

Das Recht auf Fortbezug der inländischen Arbeitslosenunterstützung sowie die Bedingungen sind in Artikel 64 EG-VO 883/2004 enthalten:

(1) Eine vollarbeitslose Person, die die Voraussetzungen für einen Leistungsanspruch nach den Rechtsvorschriften des zuständigen Mitgliedstaats erfüllt und sich zur Arbeitsuche in einen anderen Mitgliedstaat begibt, behält den Anspruch auf Geldleistungen bei Arbeitslosigkeit unter folgenden Bedingungen und innerhalb der folgenden Grenzen:

- a) vor der Abreise muss der Arbeitslose während mindestens vier Wochen nach Beginn der Arbeitslosigkeit bei der Arbeitsverwaltung des zuständigen Mitgliedstaats als Arbeitsuchender gemeldet gewesen sein und zur Verfügung gestanden haben. Die zuständige Arbeitsverwaltung oder der zuständige Träger kann jedoch die Abreise vor Ablauf dieser Frist genehmigen;*
- b) der Arbeitslose muss sich bei der Arbeitsverwaltung des Mitgliedstaats, in den er sich begibt, als Arbeitsuchender melden, sich dem dortigen Kontrollverfahren unterwerfen und die Voraussetzungen der Rechtsvorschriften dieses Mitgliedstaats erfüllen. Diese Bedingung gilt für den Zeitraum vor der Meldung als erfüllt, wenn sich die betreffende Person innerhalb von sieben Tagen ab dem Zeitpunkt meldet, ab dem sie der Arbeitsverwaltung des Mitgliedstaats, den sie verlassen hat, nicht mehr zur Verfügung gestanden hat. In Ausnahmefällen kann diese Frist von der zuständigen Arbeitsverwaltung oder dem zuständigen Träger verlängert werden;*
- c) der Leistungsanspruch wird während drei Monaten von dem Zeitpunkt an aufrechterhalten, ab dem der Arbeitslose der Arbeitsverwaltung des Mitgliedstaats, den er verlassen hat, nicht mehr zur Verfügung gestanden hat, vorausgesetzt die Gesamtdauer der Leistungsgewährung überschreitet nicht den Gesamtzeitraum, für den nach den Rechtsvorschriften dieses Mitgliedstaats ein Leistungsanspruch besteht; der Zeitraum von drei Monaten kann von der zuständigen Arbeitsverwaltung oder dem zuständigen Träger auf höchstens sechs Monate verlängert werden;*
- d) die Leistungen werden vom zuständigen Träger nach den für ihn geltenden Rechtsvorschriften und für seine Rechnung gewährt.*

(2) Kehrt die betreffende Person bei Ablauf oder vor Ablauf des Zeitraums, für den sie nach a) einen Leistungsanspruch hat, in den zuständigen Mitgliedstaat zurück, so hat sie weiterhin einen Leistungsanspruch nach den Rechtsvorschriften dieses Mitgliedstaats. Sie verliert jedoch jeden Leistungsanspruch nach den Rechtsvorschriften des zuständigen Mitgliedstaats, wenn sie nicht bei Ablauf oder vor Ablauf dieses Zeitraums dorthin zurückkehrt, es sei denn, diese Rechtsvorschriften sehen eine

günstigere Regelung vor. In Ausnahmefällen kann die zuständige Arbeitsverwaltung oder der zuständige Träger der betreffenden Person gestatten, zu einem späteren Zeitpunkt zurückzukehren, ohne dass sie ihren Anspruch verliert.

(3) Der Höchstzeitraum, für den zwischen zwei Beschäftigungszeiten ein Leistungsanspruch nach Artikel 64 Absatz 1 aufrechterhalten werden kann, beträgt drei Monate, es sei denn, die Rechtsvorschriften des zuständigen Mitgliedstaats sehen eine günstigere Regelung vor; dieser Zeitraum kann von der zuständigen Arbeitsverwaltung oder dem zuständigen Träger auf höchstens sechs Monate verlängert werden.

Um von dieser Regelung Gebrauch zu machen, muss der Arbeitslose bei der Arbeitslosengeldkasse (zuständiger Träger) seines Wohnsitzlandes ein Formular U2 (vorher E 303) beantragen. Nachdem der Arbeitsuchende sich als solcher bei der für die Arbeitsvermittlung zuständige Stelle (Arbeitsamt) angemeldet hat, hat er dieses Formular U2 (Erklärung über das weiterbestehende Recht auf Arbeitslosenleistung) an die Arbeitslosengeldkasse des Mitgliedstaates, in dem er Arbeit sucht, einzureichen.

Weitere Einzelheiten des Informationsaustauschs, der Zusammenarbeit und der gegenseitigen Amtshilfe zwischen den Trägern und Arbeitsverwaltungen des zuständigen Mitgliedstaats und des Mitgliedstaats, in den sich die betreffende Person zur Arbeitsuche begibt, werden in Artikel 55 der Durchführungsverordnung (EG) 987/2009 geregelt.

12.4 Aufenthaltsrecht während der Arbeitsuche

Es gibt (noch) keine spezielle europaweite Regelung, die das Aufenthaltsrecht der Arbeitsuchenden regelt. In der Rechtssache Antonissen (C-292/89) hat der europäische Gerichtshof entschieden, dass ein Arbeitsuchender das Recht hat, 6 Monate lang in einem anderen Mitgliedstaat zu bleiben, um dort Arbeit zu suchen. Falls der Arbeitsuchende nach Ablauf der 6 Monate erklärt, dass er noch immer Arbeit sucht und eine reale Möglichkeit besteht, dass er auch eine Arbeit bekommt, so kann er zum Verlassen des Mitgliedstaats nicht gezwungen werden.

Rechtserwägung Nr. 9 Richtlinie 38/2004 EG

Die Unionsbürger sollten das Aufenthaltsrecht im Aufnahmemitgliedstaat für einen Zeitraum von bis zu drei Monaten haben, ohne jegliche Bedingungen oder Formalitäten außer der Pflicht, im Besitz eines gültigen Personalausweises oder Reisepasses zu sein, unbeschadet einer günstigeren Behandlung für Arbeitssuchende gemäß der Rechtsprechung des Gerichtshofs.

12.5 Aufenthaltsrecht während der Beschäftigungszeit

Das Aufenthaltsrecht – zeitweilig auch das Daueraufenthaltsrecht – ist in der Richtlinie 2004/38/EG geregelt (siehe Kapitel 6). Bei unfreiwilliger Arbeitslosigkeit (nach einem Jahr Erwerbstätigkeit) behält der Unionsbürger sein Aufenthaltsrecht. Wird der Unionsbürger in einer Zeit unter einem Jahr arbeitslos oder wurde er innerhalb der ersten zwölf Monate unfreiwillig arbeitslos, behält er sein Aufenthaltsrecht für weitere 6 Monate. Der Arbeitnehmer muss sich beim Arbeitsamt arbeitslos melden (Artikel 7 Absatz 3 2004/38/EG).

12.6 Garantien auf Arbeitslosengeld nach Ende der Beschäftigungszeit

Wenn der Arbeitsuchende in dem Mitgliedstaat Arbeit gefunden hat, so kann es vorkommen, dass er danach trotzdem wieder arbeitslos wird. Es stellt sich die Frage, wie es sich dann mit

seinem Recht auf Arbeitslosengeld verhält und in welchem Mitgliedstaat diese eventuell gewährt werden kann. Die VO 883/2004 enthält dazu einige Garantien.

12.6.1 Gegenseitige Anerkennung von Beschäftigungszeiten

In vielen Mitgliedstaaten wird das Recht auf Arbeitslosenunterstützung an die Bedingung geknüpft, das man dort vor dem Antrag auf diese Leistung eine bestimmte Zeit lang gearbeitet haben muss (Voraussetzung für den Bezug bzw. Wartezeit). Arbeitnehmer, die von der Arbeitnehmerfreizügigkeit machen, wären im Anspruch auf Leistungen aus der Sozialversicherung benachteiligt, wenn die in anderen Mitgliedstaaten zurückgelegten Versicherungszeiten nicht anerkannt wären. Zur Verhinderung von derartigen Lücken in der Sozialversicherung sind die Mitgliedstaaten verpflichtet, die in anderen Mitgliedstaaten zurückgelegten Versicherungszeiten anzuerkennen und bei der Bestimmung des Zugangs, der Höhe und der Dauer der Arbeitslosenunterstützung mitzuberechnen. Dieser wesentliche und grundlegende Koordinierungsgrundsatz steht in Artikel 48 AEUV (siehe Kapitel 1).

Was die Koordinierung der Arbeitslosigkeit betrifft, ist die Zusammenrechnungsregel in Artikel 61 der VO 883/2004 geregelt (siehe Kapitel 3.5 dieses Leitfadens).

Zur Angabe der Tatsache, dass der arbeitslose Arbeitnehmer zuvor für den Fall der Arbeitslosigkeit in einem anderen Mitgliedstaat sozialversichert war, hat er das Formular U1 (vorher E 301) an die Arbeitslosengeldkasse zu übermitteln, bei dem er die Sozialleistung beantragt. Auf Anfrage wird das Formular U1 durch die Arbeitslosengeldkasse des Mitgliedstaats ausgestellt, wo der Arbeitnehmer vorher gearbeitet hat. Das Formular U1 ist eine „Erklärung über die Zeiträume, die für die Gewährung der Arbeitslosenunterstützung zu berücksichtigen sind“. In diesem Formular wird auch angegeben, welchen Beruf der Arbeitnehmer ausgeübt hat, wie hoch sein Lohn war und warum der Arbeitsvertrag beendet wurde.

12.6.2 Berechnung der Höhe und Dauer der Arbeitslosengeld

In den meisten Mitgliedstaaten wird das Arbeitslosengeld auf der Grundlage des Lohns berechnet, den der Arbeitnehmer während eines bestimmten Zeitraums vor der Arbeitslosigkeit verdient hat. Der Träger des zuständigen Mitgliedstaats berechnet die Arbeitslosenleistungen gemäß Artikel 62 EG-Verordnung 883/2004.

12.6.3 Mögliche Szenarien

Folgende Szenarien können sich ergeben:

- a) Der Arbeitsuchende findet keine Arbeit und kehrt innerhalb von 3 Monaten in sein Wohnsitzland zurück.
- b) Der Arbeitnehmer arbeitet einige Zeit lang und kehrt danach unmittelbar in sein Wohnsitzland zurück.
- c) Der Arbeitnehmer arbeitet vorübergehend und sucht im Arbeitsland wieder nach einer neuen Arbeit.
- d) Der Arbeitnehmer arbeitet vorübergehend und sucht für kurze Zeit im Arbeitsland nach Arbeit, kehrt jedoch schließlich in sein Wohnsitzland zurück.
- e) Der Arbeitsuchende findet eine feste Anstellung und wohnt weiterhin in seinem Wohnsitzland.
- f) Der arbeitsuchende findet eine feste Anstellung und kommt (unter Umständen mit seinen Familienmitgliedern) in das Arbeitsland, um dort zu wohnen.

ad a) Der Arbeitsuchende findet keine Arbeit und kehrt in sein Wohnsitzland zurück

Wenn der Arbeitsuchende keine Arbeit findet und innerhalb der Frist von 3 Monaten in sein Wohnsitzland zurückkehrt, so hat er dort grundsätzlich das Recht auf Fortbezug seines inländischen Arbeitslosengelds. Nach Artikel 64, Absatz 2, Satz 4 EG-VO 883/2004 entfällt der Anspruch im zuständigen Mitgliedstaat nicht mehr, wenn der Arbeitsuchende erst nach Ablauf des Mitnahmezeitraums (3 Monate) zurückkehrt; der zuständige Träger (Arbeitslosengeldkasse) kann in Ausnahmefällen eine verspätete Rückkehr gestatten.

Beispiel

- ▶ Eine niederländische Arbeitsuchende hat ab 01.01.2011 Anspruch auf 18 Monate niederländisches Arbeitslosengeld. Ab den 01.02.2011 meldet sie sich als Arbeitssuchende in Stockholm (Schweden). Nach 2 Monaten kommt sie wieder zurück nach den Niederlanden. Ab den 01.06.2012 meldet sie sich als Arbeitssuchende in Berlin (Deutschland). Sie hat noch Anspruch auf 1 Monat niederländisches Arbeitslosengeld. Ab den 01.07.2011 bis 31.08.2011 hat sie kein Anspruch auf niederländisches Arbeitslosengeld. Ab den 01.09.2011 ist sie wieder zurück in den Niederlanden. Sie hat nach niederländischem Sozialrecht noch Anspruch auf 13 Monaten niederländisches Arbeitslosengeld.

ad b) Der Arbeitnehmer kehrt unmittelbar nach der vorübergehenden Beschäftigung in sein Wohnsitzland zurück

In diesem Fall wird der Arbeitnehmer arbeitslos, nachdem er vorübergehend gearbeitet hat. Er hat nicht in dem Mitgliedstaat gewohnt, wo er gearbeitet hat, aber hat sich dort vorübergehend aufgehalten. Er war kein Grenzgänger, weil er nicht mindestens einmal wöchentlich nach seinem Wohnsitzland zurückkehrte. Unmittelbar nach Beendigung seiner vorübergehenden Tätigkeiten kehrt er in sein Wohnsitzland zurück. Da er während seiner Tätigkeiten offiziell weiterhin in dem anderen Mitgliedstaat wohnt, hat er nach Artikel 65, Absatz 2 EG-Verordnung 883/2004 Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung, die vom zuständigen Träger seines Wohnsitzlandes bezahlt wird.

Natürlich hat der Arbeitnehmer zu beweisen, dass er in dem Mitgliedstaat, wo er vorübergehend gearbeitet hat, auch sozial versichert war. Er muss dazu das Formular U1 (vorher E 301) einreichen. (Erklärung über die Zeiträume, die für die Gewährung der Arbeitslosenunterstützung zu berücksichtigen sind). Er muss dieses Formular bei der Arbeitslosengeldkasse des Mitgliedstaates beantragen, wo er zuletzt gearbeitet hat. Aufgrund dieser U1 Erklärung wird die Arbeitslosengeldkasse des Wohnsitzlandes die „ausländischen“ Versicherungszeiten anerkennen.

- ▶ Wenn ein polnischer Arbeitnehmer vorübergehend in Belgien gearbeitet hat, hat er bei Rückkehr in sein Wohnsitzland Polen nach Vorlage des belgischen Formulars U1 (vorher E 301), grundsätzlich das Recht auf eine polnische Arbeitslosenunterstützung, und zwar so, als ob er in Polen gearbeitet hätte.

ad c) Der Arbeitnehmer bleibt nach der vorübergehenden Beschäftigung im Arbeitsland

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Arbeitslosengeld gemäß der Rechtsordnung des Arbeitslandes, wo er sich vorübergehend aufhält, aber nicht wohnt. Dies folgt aus Artikel 65, Absatz 2 EG-Verordnung 883/2004.

Bei der Feststellung des Rechts auf Arbeitslosengeld sowie die Höhe und Dauer hat die Arbeitslosengeldkasse des Beschäftigungsstaats, wo sich der Arbeitnehmer sich dauernd zur

Arbeitssuche aufhält, die Sozialversicherungszeiten berücksichtigen, die in dem ehemaligen Arbeitsland (Wohnsitzland) des Arbeitnehmers zurückgelegt wurden. Der Arbeitnehmer muss in seinem ehemaligen Beschäftigungsstaat (Wohnsitzland) ein Formular U1 (vorher E-301) beantragen und dieses Formular an den Arbeitslosenfonds des Beschäftigungsstaats, wo er sich zur aktiven Arbeitssuche aufhält und als Arbeitssuchender angemeldet ist, übermitteln.

- ▶ Wenn ein polnischer Arbeitnehmer nach seiner vorübergehenden Tätigkeit in Belgien arbeitslos wird und seinen Aufenthalt in Belgien fortsetzt, um dort Arbeit zu suchen, so kann er grundsätzlich Anspruch auf ein niederländisches Arbeitslosengeld stellen. Für den Nachweis, dass er vorher in Polen sozial versichert war, muss er ein Formular U1 (Polen) an die belgische Arbeitslosengeldkasse (RVA) übermitteln. Das Formular U1 (Polen) wird durch die polnische Arbeitslosengeldkasse ausgestellt.

ad d) Der Arbeitnehmer bleibt nach der vorübergehenden Beschäftigung noch einige Zeit im Arbeitsland und kehrt danach in sein Wohnsitzland zurück (sog. Rückkehrmöglichkeit)

Der Arbeitnehmer hat gemäß der Rechtsordnung des Arbeitslandes, wo er sich vorübergehend aufhält, Anspruch auf Arbeitslosengeld. Dies folgt aus Artikel 65, Absatz 2 und Absatz 3 EG-VO 883/2004. Hat jedoch der Arbeitnehmer beispielsweise nach 2 Monate nach Erhalt der Arbeitslosengeld vom Arbeitslosengeldkasse des Arbeitslandes beschlossen, in sein Wohnsitzland zurückzukehren, weil er im Arbeitsland keine Arbeit findet, so ist das Recht auf Arbeitslosengeld in Artikel 65, Absatz 3 und Absatz 5, litt b) EG-VO 883/04 geregelt.

Artikel 65, Absatz 5, litt b) VO 883/2004

Jedoch erhält ein Arbeitnehmer, der kein Grenzgänger war und dem zulasten des zuständigen Trägers des Mitgliedstaats, dessen Rechtsvorschriften zuletzt für ihn gegolten haben, Leistungen gewährt wurden, bei seiner Rückkehr in den Wohnmitgliedstaat zunächst Leistungen nach Artikel 64; der Bezug von Leistungen nach Buchstabe a) ist während des Bezugs von Leistungen nach den Rechtsvorschriften, die zuletzt für ihn gegolten haben, ausgesetzt.

- ▶ Falls der polnische Arbeitnehmer nach seinem vorübergehenden 4 Monate lang dauernden Job in Belgien unfreiwillig arbeitslos wird, hat er grundsätzlich Anspruch auf belgisches Arbeitslosengeld. Natürlich muss er sich dazu beim belgischen Arbeitsamt melden. Zum Nachweis, dass er vorher in Polen sozialversichert war, hat er ein U1 (Polen) Formular an die Arbeitslosengeldkasse in Belgien zu übermitteln. Das Formular U1 wird durch die polnische Arbeitslosengeldkasse ausgestellt.
- ▶ Gelingt es nicht, in Belgien wieder Arbeit zu finden, so kann er nach Artikel 65, Absatz 5, litt b) EG-VO 883/2004 für max. 3 Monate in sein Wohnsitzland Polen gehen, um dort unter Fortbezug des belgisches Arbeitslosengeld aktiv nach Arbeit zu suchen. Wenn der polnische Arbeitssuchende ein Formular U2 (vorher E 303) vorlegt, wird das belgische Arbeitslosengeld für maximal 3 Monate durch die belgische Arbeitslosengeldkasse. Falls der Arbeitnehmer nach 3 Monaten in Polen noch immer keine Arbeit gefunden hat, dann kann er kein polnisches Arbeitslosengeld beanspruchen.

ad e) Der Arbeitssuchende findet eine feste Anstellung im Arbeitsland, übersiedelt aber nicht

In diesem Fall handelt es sich um einen grenzüberschreitenden Arbeitnehmer, der in einem anderen Mitgliedstaat wohnt, als dem, wo er auch arbeitet. Kehrt der Arbeitnehmer jeden Tag oder mindestens 1 Mal pro Woche an seinen Wohnort zurück, so gilt er als Grenzgänger. Die Regelungen zur Arbeitslosigkeit von beiden Arten von grenzüberschreitenden Arbeitnehmern sind in Kapitel 10 beschrieben.

ad f) Der Arbeitsuchende findet eine feste Anstellung und siedelt in das Arbeitsland um-

In diesem Fall geht es um Emigration. Der Arbeitnehmer siedelt mit seiner Familie in einen anderen Mitgliedstaat um, in dem er ab diesem Zeitpunkt wohnt und arbeitet. Er wird dadurch zum Wanderarbeitnehmer. Die Regelungen zur Arbeitslosigkeit für Wanderarbeitnehmer werden in Kapitel 9 beschrieben.

12.7 Krankenversicherung

12.7.1 Während der Arbeitsuche

Der Arbeitsuchende, der bei Fortbezug von Arbeitslosengeld in einen anderen Mitgliedstaat gehen will, um dort Arbeit zu suchen, muss, falls er gesetzlich krankenversichert ist, bei seiner Krankenkasse die europäische Krankenversicherungskarte (EHIC) beantragen. Die europäische Krankenversicherungskarte bestätigt, dass der Arbeitslose sowie seine Familienmitglieder im Aufenthaltsland das Recht auf medizinische Versorgung sowie auf Geldleistungen im Zusammenhang mit Krankheit haben.

Im Krankheitsfall kann es vorkommen, dass man nicht innerhalb von 3 Monaten zurückkehren kann, was zur Folge hat, dass man das Recht auf Fortsetzung des Arbeitslosengeldes verliert. Im Fall von höherer Gewalt kann nur in besonderen Ausnahmefällen von dieser Regel abgewichen werden. Es ist besonders wichtig, in diesen Fällen der Arbeitslosengeldkasse, die das Formular U2 hat ausgestellt, zu kontaktieren.

12.7.2 Während der Beschäftigungszeit

Wenn der Arbeitnehmer in dem Mitgliedstaat Arbeit findet, wo er nach Arbeit gesucht hat, ist er dort auch sozial versichert (Artikel 11, Absatz 3. litt a) VO 883/2004. Er wird auch besteuert im Beschäftigungsstaat.

Wird er in dieser Zeit krank, so hat er grundsätzlich das Recht auf Leistungen von der Krankenversicherung. In einigen Mitgliedstaaten werden Sozialleistungen im Krankheitsfall jedoch erst angerechnet, nachdem der Arbeitnehmer eine bestimmte Zeit lang sozial versichert war oder gearbeitet hat (sog. Wartezeit). Zur Vermeidung von Lücken in der Versicherungszeit bestimmt die Koordinierungsverordnung, dass die entsprechenden Zeiten für die Erfüllung der Wartezeit in anderen Mitgliedstaaten anerkannt und mitgezählt werden müssen. Mit dem Formular E-104 (Erklärung über die Zusammenrechnung von Versicherungs-, Beschäftigungs- oder Wohnzeiten), das vom Krankenkasse des Mitgliedstaats ausgestellt wird, wo der Arbeitsuchende zuletzt sozial versichert war, kann er in dem Mitgliedstaat, in dem er arbeitet, erklären, dass er vorher in einem anderen Mitgliedstaat sozial versichert war.

Kapitel 13: Der Rentner im Ausland

13.1 Wer zählt zu den Rentnern?

Im Kapitel „Der Rentner im Ausland“ geht es um Rentner, die z.B. eine deutsche Rente beziehen und nach Spanien umziehen (mobile Rentner). Die Rente kann eine Altersrente, Hinterbliebenrente oder Invaliditätsrente sein.

Es geht aber ebenso um einen Wanderarbeitnehmer, der in Polen, Irland und Frankreich gearbeitet hat und eine irische, polnische und französische Rente bezieht.

Oder um einen ehemaligen belgischen Grenzgänger, der eine belgische und niederländische Rente bezieht.

13.2 Sozialversicherung

Was die Sozialversicherungspflicht betrifft, so gilt der Exklusivitätsgrundsatz. Das bedeutet, dass der Arbeitnehmer, Rentner usw. nur der Rechtsordnung eines Mitgliedstaats unterliegen kann. Ein Rentner ist grundsätzlich nach Artikel 13, Absatz 3, litt. e EG-VO 883/2004 sozialversichert im Wohnstaat (lex loci domicilii). Der Rentner kann sich befreien lassen von der Sozialversicherungspflicht des Wohnstaats (Artikel 16, Absatz 2 EG-VO 883/2004).

Der Exklusivitätsgrundsatz ist nicht absolut. Ein Rentner ist sozialversichert im Wohnstaat (lex loci domicilii). In sehr vielen Fällen müssen die Rentner Krankenversicherungsbeiträge zahlen in einem anderen Mitgliedstaat als dem Wohnstaat (lex loci pensionado). Man muss dann unterscheiden zwischen:

- Einzelrentner: Renten aus einem Mitgliedstaat;
- Doppelrentner: Renten aus mehreren Mitgliedstaaten.

13.2.1 „Doppelrentner“

Artikel 23 EG-Verordnung 883/2004: Sachleistungsanspruch nach den Rechtsvorschriften des Wohnmitgliedstaats

Eine Person, die eine Rente oder Renten nach den Rechtsvorschriften von zwei oder mehr Mitgliedstaaten erhält, wovon einer der Wohnmitgliedstaat ist, und die Anspruch auf Sachleistungen nach den Rechtsvorschriften dieses Mitgliedstaats hat, erhält wie auch ihre Familienangehörigen diese Sachleistungen vom Träger des Wohnorts für dessen Rechnung, als ob sie allein nach den Rechtsvorschriften dieses Mitgliedstaats Anspruch auf Rente hätte.

Beispiel

- Ein Rentner mit einer deutschen und französischen Rente wohnt in Deutschland. Aufgrund von Artikel 23 EG-VO 883/2004 ist dieser Doppelrentner Kranken- und Pflegeversichert in Deutschland. Der Doppelrentner hat Anspruch auf die deutschen Sach- und Geldleistungen. Er zahlt nach Artikel 30 EG-VO 987/2009 über das Gesamteinkommen (deutsche und französische Renten) die Beiträge in die deutsche Kranken- und Pflegeversicherung.

Artikel 30 EG-Verordnung 987/2009: Beiträge der Rentner

Erhält eine Person Renten aus mehr als einem Mitgliedstaat, so darf der auf alle gezahlten Renten erhobene Betrag an Beiträgen keinesfalls den Betrag übersteigen, der bei einer Person erhoben wird, die denselben Betrag an Renten in dem zuständigen Mitgliedstaat erhält.

13.2.2 „Einzelrentner“

Artikel 24 EG-Verordnung 883/2004: Nichtvorliegen eines Sachleistungsanspruchs nach den Rechtsvorschriften des Wohnmitgliedstaats

(1) Eine Person, die eine Rente oder Renten nach den Rechtsvorschriften eines oder mehrerer Mitgliedstaaten erhält und die keinen Anspruch auf Sachleistungen nach den

Rechtsvorschriften des Wohnmitgliedstaats hat, erhält dennoch Sachleistungen für sich selbst und ihre Familienangehörigen, sofern nach den Rechtsvorschriften des für die Zahlung ihrer Rente zuständigen Mitgliedstaats oder zumindest eines der für die Zahlung ihrer Rente zuständigen Mitgliedstaaten Anspruch auf Sachleistungen bestünde, wenn sie in diesem Mitgliedstaat wohnte.

Beispiel

- ▶ Ein Rentner mit einer deutschen Rente wohnt in Spanien. Er bezieht keine spanische Rente. Aufgrund von Artikel 24 EG-Verordnung 883/2004 hat dieser Rentner Anspruch auf die spanischen Sachleistungen und die deutschen Geldleistungen. Beim Zusammentreffen von Leistungen bei Pflegebedürftigkeit wird Artikel 34 EG-VO 883/2004 angewendet.

Der Einzelrentner zahlt die Krankenversicherungsbeiträge über seine Rente in Deutschland. Dabei wird Artikel 30 EG-Verordnung 883/2004 angewendet.

Artikel 30 EG-Verordnung 883/2004: Beiträge der Rentner

(1) Der Träger eines Mitgliedstaats, der nach den für ihn geltenden Rechtsvorschriften Beiträge zur Deckung der Leistungen bei Krankheit sowie der Leistungen bei Mutterschaft und der gleichgestellten Leistungen für ihn geltenden Rechtsvorschriften berechnet werden, nur verlangen und erheben, soweit die Kosten für die Leistungen nach den Artikeln 23 bis 26 von einem Träger in diesem Mitgliedstaat zu übernehmen sind.

Ein Einzelrentner hat auch während des Aufenthalts in dem zuständigen Mitgliedstaat ohne Zustimmung Anspruch auf Sachleistungen (Artikel 27 EG-VO 883/2004: Aufenthalt des Rentners oder seiner Familienangehörigen in einem anderen Mitgliedstaat als ihrem Wohnmitgliedstaat – Aufenthalt im zuständigen Mitgliedstaat uns). Dieser Mitgliedstaat muss sich dafür entschieden haben und in Anhang IV EG-VO 883/2004 (Mehr Rechte für Rentner, die in den zuständigen Mitgliedstaat zurückkehren) aufgeführt sein.

Beispiele

- ▶ Ein Einzelrentner – mit einer deutschen Rente – wohnhaft in Spanien, darf ohne Zustimmung die deutschen Sachleistungen in Deutschland beanspruchen. Deutschland ist aufgeführt in Anhang IV.
- ▶ Ein Einzelrentner – mit einer englischen Rente – wohnhaft in Spanien, darf nicht ohne Zustimmung die englische Sachleistungen in das Vereinigt Königreich beanspruchen. Das Vereinigte Königreich ist nicht aufgeführt in Anhang IV EG-Verordnung 883/2004.

Bei ehemaligen Grenzgängern wird Artikel 28 EG-Verordnung 883/2004 (Besondere Vorschriften für Grenzgänger in Rente; siehe 10.3.2.1 dieses Leitfadens) angewendet.

13.3 Besteuerung

Ein Rentner, der eine ausländische Invaliditäts- oder Altersrente erhält, hat für diese Renten in seinem Wohnstaat Steuern zu zahlen. In mehreren Doppelbesteuerungsabkommen werden Ausnahmen gemacht. Es gilt dann das Recht des Quellenstaats (Kassenstaat). Dies gilt auch für Beamtenpensionen. Betriebsrenten (Zusatzversorgung) usw. werden meistens im Wohnstaat besteuert.

Wenn das geltende Doppelbesteuerungsabkommen die Besteuerung für die gesetzliche und/oder zusätzliche Rente an den auszahlenden Mitgliedstaat (Kassenstaat) zuteilt, wird der Mitgliedstaat, in dem der Rentner wohnt, die Rente/Pension nicht besteuern. Der Wohnstaat wird das gesamte Renten- und Pensionseinkommen besteuern. Nach der Berechnung der Einkommensteuer wird das ausländische Einkommen freigestellt von inländischen Einkommensteuern aufgrund von dem anzuwendenden Doppelbesteuerungsabkommen. Das zu besteuernde Einkommen wird meistens progressiv besteuert.

13.4 Fallkonstellationen

Familie A ist wohnhaft in Belgien					
Gesetzliche Renten aus		Beiträgen	Sachleistung	Geldleistung	Rentenbesteuerung
Rentnerin	Deutschland	Deutschland	Deutschland + Belgien	Deutschland	Deutschland
Rentner (1)	Deutschland + Niederlanden	Niederlanden	Belgien + Niederlanden	Niederlanden (2)	Deutsche Rente in Deutschland Niederländische Rente in Belgien

(1) Rentner ist am längsten in den Niederlanden sozialversichert gewesen

(2) In den Niederlanden besteht keine Geldleistung bei Pflegebedürftigkeit

Familie B ist wohnhaft in Italien					
Gesetzliche Renten aus		Beiträgen	Sachleistung	Geldleistung	Rentenbesteuerung
Rentnerin (1)	Deutschland Niederlanden	Deutschland	Deutschland Italien	Deutschland	Deutsche Rente in Deutschland Niederländische Rente in Italien
Rentner	Deutschland Italien	Italien	Italien	Italien	Deutsche Rente in Deutschland Italienische Rente in Italien

(1) Rentnerin ist am längsten in Deutschland sozialversichert gewesen

Familie B ist wohnhaft in den Niederlanden					
Gesetzliche Renten aus		Beiträgen	Sachleistung	Geldleistung	Rentenbesteuerung
Rentnerin	Deutschland Niederlanden	Niederlanden	Niederlanden	Niederlanden (2)	Deutschland Niederlanden
Rentner (1)	Deutschland Italien	Deutschland	Deutschland Niederlanden	Deutschland	Deutschland Niederlanden

(1) Rentnerin ist am längsten in Deutschland sozialversichert gewesen

(2) In den Niederlanden besteht keine Geldleistung bei Pflegebedürftigkeit

Bezieht ein Rentner eine ausländische Geldleistung bei Pflegebedürftigkeit und gleichzeitig für denselben Zweck vorgesehene eine Sachleistung vom Träger des Wohnstaats dann wird die ausländische Geldleistung um den Betrag der Sachleistung des Wohnstaates gemindert (nach Art 34 EG-VO 883/2004 Zusammentreffen von Geld- und Sachleistungen bei Pflegebedürftigkeit)

Teil III: Informationsquellen

Teil III: Informationsquellen

Die beschriebenen Informationsquellen sind in vielen Sprachen verfügbar. Die hier zitierten Links führen zur englischen Sprachversion. Wenn Sie weiterklicken, können Sie die Sprache ändern.

EURES-Portal über Mobilität

<http://ec.europa.eu/eures>

Das EURES-Portal für Arbeitsmobilität bietet Informationsinstrumente, die Hilfe und Unterstützung an Arbeitnehmer und Arbeitsuchende gewähren, die in einen anderen Mitgliedstaat gehen wollen, um dort zu wohnen und/oder zu arbeiten. Über die Rubrik "Wohnen & Arbeiten" auf der EURES-Webseite gelangen Sie zur Datenbank über die Lebens- und Arbeitsbedingungen. Indem Sie einen Mitgliedstaat auswählen, erhalten Sie Informationen über Niederlassung, Schulen, Steuern, Lebensunterhaltskosten, Gesundheitswesen, Sozialversicherung, Vergleichbarkeit von Qualifikationen, usw. Die Datenbank "Arbeitsmarktdaten" ist noch ein anderes wertvolles Informationsinstrument, in der Informationen über die jüngsten Arbeitsmarktentwicklungen zu finden sind, aufgegliedert nach Land, Region und Unternehmensaufgabe. Es ist in allen Sprachen verfügbar.

Information über die Arbeitnehmerfreizügigkeit

<http://ec.europa.eu/social> => Going to another country => Arbeiten in einem anderen EU-Land

Sehr ausführliche Informationsquellen über Freizügigkeit von EU Bürger, Nicht-EU-Bürger, Entsendung von Mitarbeitern, EU-Erweiterung (Übergangsbestimmungen). Auf dieser allgemeinen Webseite über Arbeitsrecht finden Sie unter anderem die Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmern 96/71/EG ("posting of workers") Die Information ist in alle Sprachen verfügbar.

Information über Leben, Arbeiten und Reisen in der EU

<http://ec.europa.eu/youreurope> und <http://europa.eu/eu-life>

Ausgezeichnete und sehr ausführliche Informationsquellen über Leben und Arbeiten usw in den Mitgliedstaaten. Die Informationen sind sehr umfangreich und sind in jeder Sprache verfügbar. Fragen zur EU: Europe Direct kann Ihnen helfen. Zum Beispiel: Ich ziehe in ein anderes europäisches Land? Wie beantrage ich eine Aufenthaltsgenehmigung? Antworten auf diese und weitere Fragen erhalten Sie beim zentralen Informationsdienst Europe Direct.

Bericht über die Unionsbürgerschaft

http://ec.europa.eu/justice/policies/citizenship/policies_citizenship_intro_en.htm

Auf dieser Website findet man den Bericht über die Unionsbürgerschaft 2010. Dieser Bericht zeigt deshalb, welche Rechte und Vorteile die Unionsbürgerschaft – die die Bürger eng mit der EU verbindet – ihnen bringt. Er legt die größten Hindernisse dar, denen Bürger in ihrem Alltag immer noch begegnen, wenn sie ihre EU-Rechte grenzüberschreitend in Anspruch nehmen, und skizziert die Maßnahmen, die geplant sind, damit sie von ihren Rechten Gebrauch machen können.

Aufenthaltsrecht der Unionsbürger sowie Bürger aus Drittstaaten

http://europa.eu/legislation_summaries/justice_freedom_security/free_movement_of_persons_asylum_immigration/index_de.htm

Webseite der Europäischen Union über das Recht, sich im Hoheitsgebiet der Union frei zu bewegen und aufzuhalten. Auch Informationen über Einwanderung und Rechte von Drittstaatsangehöriger, Einreise und Aufenthalt von hochqualifizierten Arbeitskräften (Blaue Karte EU) usw.

Juristische Informationen über die Koordinierung der Sozialversicherung.

<http://ec.europa.eu/social> =>Going to another country =>EU Social Security Coordination

Auf dieser Webseite finden Sie die wichtigsten Informationen über die Koordinierung der Sozialversicherung. Über einleitende Texte in allen Sprachen verfügbar können Sie die wichtigsten Verordnungen VO 883/2004, VO 987/2009 usw.

TRESS-network über die Koordinierung der Sozialversicherung

www.tress-network.org

trESS ist die Webseite über die Koordinierung der Sozialversicherung. Tress steht für "training and reporting on European Social Security" (Training und Berichte über die europäische Sozialversicherung). Diese Webseite - in allen Sprachen der Union - gibt Auskunft über die Koordinierungsverordnungen VO 1408/71, VO 883/04, VO 987/2009 sowie über die entsprechenden Durchführungsverordnungen. Auf dieser Seite finden Sie ebenfalls die Rechtsprechung des Gerichtshofes.

Sozialversicherungssysteme der Mitgliedstaaten

www.missoc.org

MISSOC ist ein System der EU zur gegenseitigen Information über den sozialen Schutz (MISSOC), das auf Deutsch, Englisch und Französisch detaillierte, vergleichbare und regelmäßig aktualisierte Informationen über nationale Systeme der sozialen Sicherheit liefert.

MISSOC veröffentlicht die vergleichenden Tabellen zur sozialen Sicherheit in: 31 Ländern (den 27 EU-Ländern sowie Island, Liechtenstein, Norwegen und der Schweiz) und 12 großen Schutzbereichen: Finanzierung, Gesundheitsfürsorge, Krankheit, Mutterschaft, Invalidität, Alter, Hinterbliebene, Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten, Familie, Arbeitslosigkeit, Mindestsicherung, Pflege

Eulisses

<http://ec.europa.eu/eulisses>

Eulisses ist ein EU-Webportal, das den Besuchern in ihrer jeweiligen Landessprache einen einfachen Zugang zu Informationen über soziale Rechte und Pflichten von migrierenden Bürgern in Europa sowohl auf nationalem als auch auf europäischem Niveau bietet. Eulisses stellt nur Informationen über Pensionen bereit. Das Ziel von Eulisses ist es, die Menschen mit Informationen über ihre sozialen Rechte und Pflichten auf europäischem und nationalem Niveau zu versorgen. Sie beantwortet viele gestellte Fragen. Zusätzlich wird der Bürger durch die nationalen Organe und die Online-Dienste der Behörden geleitet.

Arbeitsrecht und Arbeitsorganisation

http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/employment_rights_and_work_organisation/index_de.htm

Die Europäische Union verfügt über Mindestvorschriften im Bereich der Arbeitnehmerrechte und der Arbeitsorganisation. Diese Vorschriften betreffen Massenentlassungen, Zahlungsunfähigkeit und Unternehmensübergang, Anhörung und Information der Arbeitnehmer, Arbeitszeit, Gleichbehandlung und gleiche Entlohnung sowie entsandte Arbeitnehmer. Die Vorschriften wurden ergänzt durch Rahmenabkommen zwischen den europäischen Sozialpartnern. Wichtige Arbeitsrechtinformation finden Sie auch auf der Website www.labourlawnetwork.eu

Entsendung: http://ec.europa.eu/youreurope/citizens/work/contact/index_de.htm

OECD-Musterabkommen

http://www.oecd.org/document/37/0,2340,en_2649_33747_1913957_1_1_1_37427,00.html

Auf der Webseite der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung finden Sie das OECD-Musterabkommen zur Verhinderung von Doppelbesteuerung sowie die dazu gehörenden unterstützenden Informationen (Kommentare usw...).

Datenbank "Taxes in Europe"

http://ec.europa.eu/taxation_customs/taxinv/welcome.do

Die Datenbank "Taxes in Europe" (TEDB) ist ein Online-Informationssdienst der Europäischen Kommission, der in englischer Sprache über die wichtigsten Steuern in den EU Mitgliedstaaten informiert. Der Zugang ist kostenfrei. Das System enthält Informationen über rund 600 Steuern in allen Mitgliedstaaten, die der Kommission von den nationalen Behörden zur Verfügung gestellt wurden.

Ploteus & Euroguidance

<http://ec.europa.eu/ploteus> & <http://www.euroguidance.net>

Das Ziel von PLOTEUS ist es, Schülern und Studierenden, Jobsuchenden, Arbeitern- und Angestellten, Eltern, Berufsberatern und Lehrern bei der Suche nach Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten in Europa zu helfen Euroguidance fördert Mobilität, indem es Bildungs- und Berufsberatern und Interessierten hilft, die Möglichkeiten, die sich europäischen Bürgern innerhalb Europas bieten, zu erkennen. Wählen Sie einen der unten stehenden Links, um zu sehen wie Euroguidance Ihnen helfen kann.

Anerkennung der Berufsqualifikationen

http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications

Hier finden Sie die europäischen Rechtsvorschriften zur Regelung der Anerkennung der Berufsqualifikationen sowie die Richtlinien, die bestimmte Berufe regeln. Des Weiteren finden Sie auf dieser Seite eingehende Erläuterungen zu den Rechtsvorschriften der EU für die vorübergehende Mobilität; die automatische Anerkennung von Berufsqualifikationen, die Anerkennung der Berufserfahrung bei bestimmten Tätigkeiten.



European Trade Union Confederation (ETUC)

5, Bld du Roi Albert II - B - 1210 Bruxelles

Tel. 00-32-2/224 04 11 • Fax 00-32-2/224 04 54/55 • www.etuc.org