

MERKBLATT – GRENZGÄNGER/INNEN

von Tirol nach Italien, Deutschland bzw. in die Schweiz

Formalitäten

Das Europarecht räumt jedem EU-Bürger das Recht ein, sich in einem anderen Mitgliedstaat um Stellen zu bewerben sowie sich dort frei aufzuhalten, um einer Beschäftigung nachzugehen. Seit Inkrafttreten der bilateralen Abkommen mit der Schweiz gilt diese Arbeitnehmerfreizügigkeit auch für EU-Bürger in der Schweiz.

Sozialversicherungsrecht

GrenzgängerInnen im sozialversicherungsrechtlichen Sinn sind ArbeitnehmerInnen, die ihre Berufstätigkeit im Gebiet eines Mitgliedstaates ausüben und im Gebiet eines anderen Mitgliedstaates wohnen, in das sie in der Regel täglich, mindestens aber einmal wöchentlich zurückkehren.

GrenzgängerInnen sind normalerweise immer in dem Staat sozialversichert, in dem sie arbeiten. Dieses **Beschäftigungslandprinzip** ist in einer EU-Verordnung (VO 883/04/EG) geregelt.

Im **Krankheitsfall** bzw. bei einem **Unfall** haben GrenzgängerInnen, die in einem EU-Beschäftigungsland (Italien bzw. Deutschland) versichert sind, sowohl in ihrem Wohnsitzland als auch in dem Land, in dem sie arbeiten, Anspruch auf Sachleistungen, können also Ärzte bzw. Krankenhäuser in beiden Staaten aufsuchen. Um in Österreich zu einem Arzt gehen zu können, müssen sich diese GrenzgängerInnen zuvor bei der Tiroler Gebietskrankenkasse eintragen lassen. Dies erfolgt unter Vorlage des Formulars S 1, das vom zuständigen SV-Träger im Beschäftigungsstaat (Italien bzw. Deutschland) ausgestellt wird. Geldleistungen, wie beispielsweise Krankengeld, werden nur vom Sozialversicherungsträger des Beschäftigungsstaates ausbezahlt. Der dortige SV-Träger ist daher unverzüglich von der Krankheit zu informieren. Es kann aber eine Vereinbarung zwischen den beiden SV-Trägern geben, dass der Träger im Wohnsitzstaat (TGKK) auf Kosten des zuständigen SV-Trägers im Beschäftigungsstaat das Krankengeld ausbezahlt. Mitversicherte Familienangehörige eines Grenzgängers/einer Grenzgängerin haben Anspruch auf Versorgung in dem Staat, in dem sie wohnen.

Die Schweiz hingegen unterscheidet bei der Krankenversicherung zwischen einer Taggeld- und einer Sachleistungsversicherung (z.B. für Arztbesuche bzw. Krankenhausaufenthalte). Die Sachleistungsversicherung kann der/die Grenzgänger/in auch in Österreich, sei es als freiwillige Krankenversicherung bei der TGKK, sei es bei einer privaten Krankenversicherung, eingehen. Schließt man eine österreichische Sachleistungsversicherung bei der TGKK ab, so ist natürlich jeder Arztbesuch in Österreich gedeckt. Weist man eine österreichische Krankenversicherung nach, so kann man an die zuständige Stelle im jeweiligen Kanton ein Gesuch um Befreiung von der Schweizer Versicherungspflicht stellen. Bleibt man in der Schweiz versichert, so gilt für Sachleistungen das oben für die EU-Staaten gesagte (Formular E 106 statt S 1). Eine Taggeldversicherung, die für die Zahlung von Krankengeld zuständig ist, wenn die Entgeltfortzahlungspflichten des Dienstgebers enden, ist nicht immer verpflichtend, kann aber in einem individuellen

Arbeitsvertrag oder einem Gesamtarbeitsvertrag vorgeschrieben sein. Da die Entgeltfortzahlungspflicht des Dienstgebers in der Schweiz meist bereits nach 3 - 4 Wochen endet, macht der Abschluss einer Taggeldversicherung durchaus Sinn.

Werden GrenzgängerInnen **arbeitslos**, so haben Sie nicht im Beschäftigungsstaat, sondern in Ihrem Wohnsitzstaat Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung. Grenzgänger erhalten somit nach den österreichischen Rechtsvorschriften Arbeitslosengeld, als ob sie in Österreich beschäftigt gewesen wären. Als Bemessungsgrundlage wird jenes Gehalt herangezogen, das die Grenzgänger im Beschäftigungsstaat bezogen haben. Sie benötigen jedoch das Formular U 1 (in der CH: E 301) zur Vorlage beim AMS, das die Arbeitsmarktverwaltung des Beschäftigungsstaates ausstellt.

Eine Ausnahme gilt bis 31.12.2010 für Deutschland: GrenzgängerInnen nach Deutschland haben ein Wahlrecht und können sich unter bestimmten Voraussetzungen auch der deutschen Agentur für Arbeit zur Verfügung stellen und somit deutsches Arbeitslosengeld beziehen, wenn sie in den letzten 6 Jahren vor Eintritt der Arbeitslosigkeit mindestens 5 Jahre in Deutschland beschäftigt waren, davon zuletzt mindestens 1 Jahr als GrenzgängerIn.

Im Bereich der **Pensionsversicherung** gibt es keine besonderen Vorschriften für GrenzgängerInnen. Der Arbeitnehmer ist im Beschäftigungsstaat pensionsversichert und bekommt, falls er länger als ein Jahr im Ausland arbeitet, bei Pensionsantritt eine Teilpension aus Italien, Deutschland bzw. der Schweiz. Für die Berechnung der Anwartschaft für eine österreichische Teilpension werden die im Ausland zugebrachten Zeiten jedoch zur Gänze anerkannt sowie auch Italien, Deutschland bzw. die Schweiz die österreichischen Zeiten zur Berechnung ihrer Teilpension anrechnen. Bei Pensionsantritt werden dem Arbeitnehmer dann anteilig nach der jeweiligen Beschäftigungsdauer eine Teilpension von Österreich und eine von Ausland ausbezahlt.

Dauert die Beschäftigung im Ausland kürzer als ein Jahr, so wird diese Zeit in Österreich von der österreichische Pensionsversicherungsanstalt zur Gänze übernommen und der/die Arbeitnehmer/in erhält seine/ihre gesamte Pension von Österreich.

Der Anspruch auf **Familienleistungen**, wie die Familienbeihilfe, richtet sich nach den Rechtsvorschriften des Beschäftigungsstaates, als ob die Familienangehörigen in diesem Staat wohnten. Haben jedoch die in Österreich wohnhaften Kinder über den anderen Elternteil, der in Österreich arbeitet, bereits Anspruch auf diese Leistungen im Wohnortstaat so hat der Beschäftigungsstaat (Italien, Deutschland bzw. die Schweiz) nur noch die Differenz zu zahlen, falls dessen Familienleistung die Höhe der Österreichischen übersteigt. Umgekehrt muss der Wohnortstaat der Kinder seine Familienleistungen zur Gänze bzw. teilweise bezahlen, wenn es im Beschäftigungsstaat der Eltern keine oder nur geringere gleichartige Familienleistungen (z.B. Kinderbetreuungsgeld) gibt.

Zusammenfassend kann man sagen, dass grundsätzlich das Beschäftigungslandprinzip gilt, jedoch höhere Leistungen am Wohnort der Kinder durch Kompensationszahlungen des Wohnsitzlandes ausgeglichen werden. Die Kinder profitieren somit immer von den höchsten Leistungen.

Steuerrecht

GrenzgängerInnen im steuerrechtlichen Sinne sind jene Arbeitnehmer, die in der Grenzzone (zu Deutschland: 30 km Luftlinie, zu Italien gibt es keine Kilometer-Grenze) eines Staates ihren Wohnsitz haben, gleichzeitig in der Grenzzone des anderen Staates einer unselbständigen Tätigkeit nachgehen und normalerweise täglich hin- und herpendeln. Ein/e Grenzgänger/in, der/die in Österreich wohnhaft ist und zur Arbeit nach Deutschland oder Italien pendelt, ist im Wohnsitzstaat, also in Österreich steuerpflichtig.

Die genauen Regelungen finden sich in den jeweiligen Doppelbesteuerungsabkommen zwischen Österreich und Deutschland bzw. Italien. Zu beachten ist, dass in der

steuerrechtlichen Definition nur jene Arbeitnehmer Grenzgänger-Status besitzen, die täglich nach Hause zurückkehren, während Wochenpendler im steuerrechtlichen Sinn nicht mehr als GrenzgängerInnen gelten und daher im Beschäftigungsstaat steuerpflichtig sind. In der Finanzpraxis werden 45 Tage pro Jahr geduldet, an denen der/die Grenzgänger/in nicht täglich an seinen Wohnsitz zurückkehren muss.

Zur Vorlage beim Arbeitgeber muss der/die Grenzgänger/in eine **Grenzgängerbescheinigung** beim Finanzamt des Wohnortes einholen. Der Antrag ist mit dem Formular *Verf24*, einem Reisepass und dem Meldezettel vorzunehmen. Aufgrund dieser Grenzgängerbescheinigung erfolgt keine Besteuerung in Italien bzw. Deutschland und dem Arbeitnehmer wird der Bruttolohn abzüglich der Sozialversicherungsbeiträge ausbezahlt. Der Grenzgänger muss daher am Beginn des Folgejahres eine Arbeitnehmerveranlagung (*Formular L 1, Seite 4*) unter Beilage des ausgefüllten *Formulares L 17* oder des ausländischen Jahreslohnzettels beim Finanzamt in Österreich einreichen und hier die österreichische Lohnsteuer abführen. Es empfiehlt sich daher, gerade im ersten Jahr der Auslandstätigkeit eine ausreichend hohe Summe des Gehaltes beiseite zu legen, um bei der Nachzahlungsaufforderung durch das Finanzamt böse Überraschungen zu vermeiden oder sich von Beginn an mit dem Finanzamt des Wohnortes in Verbindung zu setzen, das eine vorläufige Berechnung der Steuerbelastung vornimmt und diese quartalsweise vorschreibt. Bei der **Arbeitnehmerveranlagung** ist zu beachten, dass Sonderzahlungen, die im Ausland empfangen wurden, nicht in das steuerpflichtige Einkommen eingerechnet werden, da sie sonst voll besteuert würden. Sonderzahlungen sollten daher getrennt ausgewiesen werden, da sie in Österreich begünstigt nur mit 6% versteuert werden. Für den Lohnausweis sollte das *Formular L 17* (download unter: <http://formulare.bmf.gv.at/service/formulare/Inter-Steuern/pdfs/9999/L17.pdf>) verwendet werden, das vom Arbeitgeber auszufüllen ist, aber auch vom Grenzgänger selbst ausgefüllt werden kann. Weiters sollte auf das Geltendmachen der Pendlerpauschale nicht vergessen werden.

Im Doppelbesteuerungsabkommen mit der Schweiz wurde diese Grenzgängerregelung gestrichen, was dazu führt, dass die Steuern primär immer in der Schweiz durch den dortigen Dienstgeber abgeführt werden. Ist die Steuerbelastung in Österreich höher, dann ist der Grenzgänger zusätzlich verpflichtet, auch beim österreichischen Finanzamt eine Arbeitnehmerveranlagung abzugeben. Die bereits in der Schweiz gezahlte Steuer wird jedoch von Österreich auf die österreichische Einkommensteuer angerechnet, sodass hier nur mehr die Differenz zu zahlen ist.

Arbeitsrecht

Arbeitet man als österreichischer Grenzgänger im Ausland, so wird in der Regel dem Dienstverhältnis mit dem ausländischen Arbeitgeber auch ausländisches Arbeitsrecht zugrunde gelegt.

Hierbei ist zu beachten, dass nicht nur deutsches, italienisches oder Schweizer Recht gilt, sondern Ansprüche des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis vor den Gerichten im jeweiligen Beschäftigungsland einzuklagen sind. Da weder in Bayern, noch in Italien oder der Schweiz Arbeiterkammern existieren, empfiehlt es sich, einer Gewerkschaft beizutreten oder eine Arbeitsrechtsschutzversicherung abzuschließen, damit mögliche Gerichtsvertretungskosten im Ausland gedeckt sind. Es ist dann auch leichter, sich über seine Ansprüche nach ausländischem Recht zu erkundigen.

Grundsätzlich besteht die Möglichkeit beim Ausverhandeln des Arbeitsvertrages österreichisches Arbeitsrecht und einen österreichischen Gerichtsstand zu vereinbaren. Ob der ausländische Arbeitgeber jedoch auf eine solche Forderung eingeht, bleibt fraglich. Sollte tatsächlich österreichisches Arbeitsrecht ausdrücklich vereinbart werden, so ist dies unbedingt im Dienstvertrag festzuhalten. Dies ändert aber nichts daran, dass für den

Arbeitnehmer günstigere Regelungen des Beschäftigungslandes (Deutschland, Italien oder Schweiz) aufgrund des Günstigkeitsprinzips weiterhin bestehen bleiben.

Eine Diskriminierung von ÖsterreicherInnen gegenüber Italienern, Deutschen oder Schweizern ist aufgrund des Europarechts sowie aufgrund eines bilateralen Abkommens mit der Schweiz weder hinsichtlich des Zuganges zum jeweiligen Arbeitsmarkt noch hinsichtlich sonstiger Arbeitsbedingungen, z.B. in Bezug auf das Entgelt, erlaubt. Zudem schreibt das Europarecht vor, dass jedem Arbeitnehmer binnen 30 Tagen nach Dienstantritt ein Dienstzettel vom Arbeitgeber auszustellen ist.