



Leitfaden für mobile Arbeitnehmer*innen in Europa

Europäischer Gewerkschaftsbund 2022



Mit finanzieller Unterstützung
der Europäischen Union

Über den „Leitfaden für mobile Arbeitnehmer*innen in Europa“

Der „Leitfaden für mobile Arbeitnehmer*innen in Europa“ wird vom Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB, englisch ETUC für European Trade-Union Confederation) herausgegeben. Der EGB wurde 1973 gegründet. Er ist die Stimme von 45 Millionen Arbeitnehmer*innen, die Mitglieder in einem der 92 nationalen Gewerkschaftsbünde aus 39 Ländern sind. Dem EGB sind darüber hinaus 10 europäische Branchenverbände angeschlossen. Der EGB koordiniert auch 46 Interregionale Gewerkschaftsräte (IGR). Die IGR sind Zusammenschlüsse der regionalen Gewerkschaftsorganisationen in den vielen Grenzräumen Europas, um die dortigen, oftmals grenzüberschreitend mobilen, Arbeitnehmer*innen bei der Wahrnehmung und Durchsetzung ihrer sozialen und wirtschaftlichen Interessen zu unterstützen.

Der „Leitfaden für mobile Arbeitnehmer*innen in Europa“ ist im Jahr 2004 erstmals auf Initiative von Ger Essers erschienen. Er war beim niederländischen Gewerkschaftsbund FNV tätig und EURES-Berater in der Euregio Rhein-Maas-Waal für niederländische, belgische und deutsche Grenzgänger*innen. Er hat an den ersten drei Auflagen des Leitfadens mitgearbeitet und ist auch nach seinem Renteneintritt weiterhin in Fragen des grenzüberschreitenden Arbeitens engagiert. Mitautor der ersten beiden Auflagen (2004 und 2007) war Bart Vanpoucke vom belgischen Gewerkschaftsbund ABVV/FTGB, der bis 2009 dort als EURES-Berater für belgische, französische und britische grenzüberschreitend mobile Arbeitnehmer*innen tätig war.

Zusammen mit Ger Essers hat Katrin Distler im Jahr 2011 die dritte Auflage des Leitfadens erarbeitet, die, insbesondere aufgrund der zum 1. Mai 2010 in Kraft getretenen Verordnung (EG) 883/2004 über die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit, eine grundlegende Überarbeitung der ersten beiden Auflagen darstellte. Katrin Distler ist seit 2000 beim Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) für interregionale Europapolitik tätig und in diesem Rahmen seit 2004 EURES-Beraterin bei der deutsch-französisch-schweizerischen EURES-Grenzpartnerschaft Oberrhein/ Rhin Supérieur. Sie hat die Aktualisierung des Leitfadens für die, Ende 2017 erschienene, vierte Auflage sowie für die vorliegende fünfte Auflage vorgenommen. In dieser neuesten Auflage wurden die Änderungen der rechtlichen Grundlagen mit Stand Juli 2022 eingearbeitet.

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 Autor*innen 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:

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

INHALTSVERZEICHNIS

KURZFASSUNG	7
TEIL I:	
Rechtsgrundlagen der Arbeitnehmer*innen-Mobilität in Europa	9
Kapitel 1: Die grenzüberschreitende Mobilität von Arbeitnehmer*innen in Europa	10
Kapitel 2: Die europäischen Verträge	13
Kapitel 3: Aufenthaltsrecht	17
3.1 Rechtsgrundlage des Aufenthaltsrechts	17
3.2 Aufenthaltsrecht bis zu drei Monaten	17
3.3 Aufenthaltsrecht über drei Monate	18
3.4 Daueraufenthaltsrecht	18
3.5 Aufenthaltsrecht nach Beendigung der Erwerbstätigkeit	18
3.6 Soziale Vorteile und soziale Unterstützung	18
Kapitel 4: Freizügigkeit der Arbeitnehmer*innen	20
4.1 Das Recht auf Beschäftigung von Unionsbürger*innen	20
4.2 Die Europäische Arbeitsbehörde (ELA) und EURES	23
4.3 Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen	24
4.4 Einschränkungen der Freizügigkeit der Arbeitnehmer*innen	25
4.5 Das Recht auf Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen (Nicht-EU-Bürger*innen)	26
Kapitel 5: Verordnung (EG) 883/2004 zur Koordinierung der Sozialversicherungssysteme	28
5.1 Rechtsgrundlagen der Koordinierung der Sozialversicherungssysteme	28
5.2 Regeln zum anwendbaren Sozialversicherungsrecht	30
5.3 Zusammenrechnung von Versicherungszeiten	32
5.4 Exportierbarkeit von Sozialleistungen	34
5.5 Besondere Bestimmungen über die verschiedenen Arten von Leistungen aus der Sozialversicherung	34

Kapitel 6: Europäisches Arbeitsrecht	54
6.1 Definition des europäischen Arbeitsrechts	54
6.2 Zuständiges Arbeitsgericht: EU-Verordnung 1215/2012	55
6.3 Anzuwendendes Arbeitsrecht: EG-Verordnung 593/2008	56
Kapitel 7: Steuerliche Koordinierung: Doppelbesteuerungsabkommen	59
7.1 Prinzipien der steuerlichen Koordinierung	59
7.2 Die Besteuerung des Arbeitseinkommens	61
7.3 Methoden zur Vermeidung der Doppelbesteuerung	65
7.4 Unterschiedliche Zuständigkeiten bei Sozialversicherung und Steuern	67
TEIL II:	
Unterschiedliche Formen der Arbeitnehmer*innen-Mobilität in Europa	68
Kapitel 8: Grenzgänger*innen	69
8.1 Wer gilt als Grenzgänger*in?	69
8.2 Besondere Bestimmungen für Grenzgänger*innen in der Sozialversicherung	69
8.3 Die Besteuerung von Grenzgänger*innen	73
8.4 Grenzgänger*innen-Status in der Sozialversicherung und bei der Besteuerung im Vergleich	74
Kapitel 9: Entsandte Arbeitnehmer*innen	76
9.1 Wer gilt als entsandte/r Arbeitnehmer*in?	76
9.2 Sozialversicherung bei Entsendung	76
9.3 Die Besteuerung von entsandten Arbeitnehmer*innen	79
9.4 Arbeitsrecht bei Entsendung	80
Kapitel 10: Arbeitnehmer*innen, die in zwei oder mehr Staaten gleichzeitig erwerbstätig sind	85
10.1 Definition der Mehrfachbeschäftigung	85
10.2 Die Besteuerung von mehrfachbeschäftigten mobilen Personen	85
10.3 Die für mehrfachbeschäftigte mobile Personen geltenden Arbeitsbedingungen	86
10.4 Die Sozialversicherung von mehrfachbeschäftigten mobilen Personen	87
10.5 Beispiele: Welches System der sozialen Sicherheit gilt für Personen, die gewöhnlich in zwei oder mehr Mitgliedstaaten arbeiten?	89

Kapitel 11: Saisonarbeiter*innen	93
11.1 Die Rechte von Saisonarbeiter*innen, in einem (anderen) EU-Mitgliedstaat zu arbeiten	93
11.2 Die soziale Sicherheit von Saisonarbeiter*innen	94
11.3 Beispiele, welche Regelungen für Saisonarbeiter*innen gelten	94
Kapitel 12: Rentner*innen im Ausland	101
12.1 Wer zählt zu den „Rentner*innen im Ausland“?	101
12.2 Besondere Bestimmungen für Rentner*innen in der Sozialversicherung	101
12.3 Ansprüche aus der betrieblichen Altersvorsorge	105
12.4 Besteuerung von Rentner*innen im Ausland	106
TEIL III: Informationsquellen	107
TEIL III: Informationsquellen	108

KURZFASSUNG

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

Diejenigen, die in einem anderen Land arbeiten (wollen), stellen sich viele Fragen, z.B.:

Brauche ich eine Arbeitserlaubnis, wenn ich in einem anderen Land arbeiten will?

Wird mein Berufsabschluss anerkannt?

Welches Arbeitsrecht gilt für mich?

In welchem Land kann/muss ich mich krankenversichern?

Was muss ich tun, falls ich arbeitslos werden sollte?

In welchem Land kann/muss ich Familienleistungen beantragen?

Von welchem Land bekomme ich später einmal meine Rente?

In welchem Land muss ich Steuern zahlen?

Innerhalb der Europäischen Union (EU) und der europäischen Freihandelsassoziation (EFTA) 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, dort zu arbeiten und/oder Arbeit zu suchen. Aus dem europarechtlichen Grundsatz der Nichtdiskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit folgt, dass in Europa mobile Arbeitnehmer*innen im Hinblick auf den Zugang zur Beschäftigung, die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, die sozialen und steuerlichen Vergünstigungen ebenso zu behandeln sind wie die inländischen Arbeitnehmer*innen. Zur Verwirklichung der Freizügigkeit wurden deshalb verschiedene europäische Verordnungen und Richtlinien erlassen, in denen bestimmte gemeinsame Vorschriften und Grundsätze aufgestellt werden, damit gewährleistet ist, dass den Personen, die ihr Recht auf Freizügigkeit wahrnehmen, durch die Anwendung der verschiedenen mitgliedstaatlichen Systeme keine Nachteile entstehen.

Das Europarecht 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/innerstaatlichen Rechtssysteme ihres Arbeits- und/oder Wohnlandes bestimmt werden.

Auf einem für mobile Arbeitnehmer*innen wichtigem 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. Immerhin orientieren sich viele dieser bilateralen Steuerabkommen an den Grundprinzipien des OECD-Musterabkommens zur Vermeidung der Doppelbesteuerung.

In Teil I vom „Leitfaden für mobile Arbeitnehmer*innen in Europa“ werden einige wichtige europäische Rechtsgrundlagen der Arbeitnehmer*innen-Mobilität in Europa dargestellt. Dazu gehören nicht nur die Arbeitnehmer*innen-Freizügigkeit als solche, sondern auch die Koordinierung der Sozialversicherungssysteme einschließlich der Familienleistungen, das europäische Arbeitsrecht sowie die bilateralen Steuerabkommen.

In Teil II dieses Leitfadens wird die konkrete Ausgestaltung all dieser europäischen Regelungen anhand unterschiedlicher Formen der Arbeitnehmer*innen-Mobilität beispielhaft erläutert: u.a. Grenzgänger*innen, entsandte Arbeitnehmer*innen, gewöhnlich in zwei oder mehr Staaten tätige Arbeitnehmer*innen (z.B. im internationalen Verkehrssektor) und Saisonarbeiter*innen. Zum Schluss wird auch noch auf die Situation der Auslandsrentner*innen eingegangen.

TEIL I: Rechtsgrundlagen der Arbeitnehmer*innen- Mobilität in Europa



Kapitel 1:

Die grenzüberschreitende Mobilität von Arbeitnehmer*innen in Europa

Innerhalb der Europäischen Union (EU)¹ und der Europäischen Freihandelsassoziation (EFTA) 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 Arbeitnehmer*innen-Freizügigkeit ist Artikel 45 des Vertrags über die Arbeitsweise der EU (AEUV)². Die Freizügigkeit ist außerdem als Grundrecht in Artikel 15 Absatz 2 der Charta der Grundrechte der EU garantiert. Aus dem gemeinschaftsrechtlichen Grundsatz der Nichtdiskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit folgt, dass in Europa mobile Arbeitnehmer*innen im Hinblick auf den Zugang zur Beschäftigung, die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, die sozialen und steuerlichen Vergünstigungen ebenso zu behandeln sind wie die inländischen Arbeitnehmer*innen. Zur Verwirklichung der Freizügigkeit wurden deshalb verschiedene europäische Verordnungen und Richtlinien³ erlassen, in denen bestimmte gemeinsame Vorschriften und Grundsätze aufgestellt werden, damit gewährleistet ist, dass den 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 Wohnstaates bestimmt werden.

Die Europäische Kommission gibt jährlich einen Bericht über die Mobilität von Arbeitnehmer*innen innerhalb der Europäischen Union (EU) sowie der Staaten der Europäischen Freihandelsassoziation (EFTA) heraus. Der im Mai 2022 erschienene „Jährliche Bericht über die Arbeitskräftemobilität innerhalb der EU“⁴ informiert über die Trends der Arbeitskräftemobilität in den EU- und EFTA-Ländern auf der Grundlage der Daten für 2019/2020⁵.

Die Analyse berücksichtigt die Mobilität aller EU-Bürgerinnen und -Bürger im erwerbsfähigen Alter (20-64 Jahre) sowie die Mobilität der erwerbstätigen (beschäftigten und arbeitslosen) EU-Bürgerinnen und -Bürger dieser Altersgruppe.

-
- 1 Die Europäische Union (EU) besteht derzeit (Juli 2022) aus 27 Mitgliedstaaten. In der Europäischen Freihandelsassoziation (EFTA) sind die vier Staaten Island, Liechtenstein, Norwegen und Schweiz zusammengeschlossen. Zum Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) gehören die EU-Mitgliedstaaten sowie Island, Liechtenstein und Norwegen. Wenn von „EWR & Schweiz“ die Rede ist, handelt es sich um die gleichen Staaten wie bei „EU/EFTA“.
 - 2 Der AEUV geht auf den 1957 in Rom geschlossenen Vertrag zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft (EWG-Vertrag) zurück, der zusammen mit dem EURATOM-Vertrag als Römische Verträge bekannt ist. Der EWG-Vertrag wurde seitdem mehrmals geändert und umbenannt. Seinen heutigen Namen erhielt der AEUV mit dem Inkrafttreten des Vertrags von Lissabon am 01.12.2009.
 - 3 Z.B. Verordnung (EWG) Nr. 1612/68 vom 15. Oktober 1968 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Gemeinschaft; aufgehoben durch die Verordnung (EU) Nr. 492/2011 vom 5. April 2011 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Union 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; abgelöst durch die Verordnung (EG) 883/2004 vom 29. April 2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit und die Durchführungsverordnung (EG) 987/2009 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.
 - 4 Siehe: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8458&furtherPubs=yes>; der Bericht ist nur auf Englisch verfügbar
 - 5 Die beiden wichtigsten verwendeten Datenquellen sind die Eurostat-Bevölkerungsstatistiken (einschließlich der Statistiken zur internationalen Migration) und die Europäische Arbeitskräfteerhebung (EU-AKE), die bis September 2021 erhoben wird. Soweit erforderlich, wird in dem Bericht die Kohärenz zwischen diesen beiden Quellen sowie ihre Vergleichbarkeit im Zeitverlauf zur Messung von Trends in der EU-internen Mobilität erörtert.

Der Anteil der EU-Zuwanderer*innen an der EU-Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter ist seit 2017 stetig gestiegen. Zum Stichtag 1. Januar 2020 betrug ihr Anteil an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter in der EU 3,8 % und stieg seit 2017, als der Anteil bei 3,5 % lag, jedes Jahr um eine ähnliche Rate an. Aufgrund der großen Zahl von EU-Zuwanderer*innen in der Schweiz war ihr Anteil an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter in den EFTA-Ländern mit 15,1 % deutlich höher.

Zielländer: Deutschland beherbergt etwa ein Drittel der EU-Migrantinnen und -Migranten, während Spanien, Italien und Frankreich zusammen ein weiteres Drittel beherbergen. Im Jahr 2020 waren 3,3 Millionen Umziehende in Deutschland ansässig, das damit mit großem Abstand das größte Zielland ist. Spanien, Italien und Frankreich beherbergen jeweils etwa 1 Million. Neben diesen Ländern beherbergen nur Belgien und Österreich mehr als eine halbe Million Umziehende. Außerhalb der EU ist die Schweiz mit etwas mehr als 1 Million Umziehenden ein wichtiges Zielland und hat damit Frankreich als Zielland für EU-Umziehende überholt.

Herkunftsländer: Die Zusammensetzung der EU-Zuwanderer*innen nach Staatsangehörigkeit ist seit 2015 im Großen und Ganzen gleichgeblieben, wobei Rumäninnen und Rumänen weiterhin die größte Einzelgruppe darstellen. Im Jahr 2020 waren ein Fünftel der EU-Zuwanderer*innen rumänische Staatsangehörige, gefolgt von italienischen und polnischen (jeweils 11%), portugiesischen (7%), kroatischen und bulgarischen (jeweils 5%) Staatsangehörigen.

Die grenzüberschreitende Arbeit nahm während der Covid-Pandemie ab. Die Mobilität von EU-Arbeitnehmer*innen, die in einem Land leben und in einem anderen beschäftigt sind, wurde während der Pandemie durch eine Kombination aus Reisebeschränkungen, geringerer Nachfrage nach Arbeitskräften und Anordnungen, im Homeoffice zu arbeiten, eingeschränkt.

Die europäische Kommission verwendet dabei den Begriff „Wanderarbeiter*in“ im Sinne der Internationalen Konvention der Vereinten Nationen zum Schutz der Rechte aller Wanderarbeiter und ihrer Familienangehörigen.⁶

Laut Artikel 2 Absatz 1 dieser Konvention ist ein/e Wanderarbeiter*in „eine Person, die in einem Staat, dessen Staatsangehörigkeit sie nicht besitzt, beschäftigt ist oder eine vergütete Tätigkeit ausübt oder ausgeübt hat.“⁷ Aber der „Jährliche Bericht über die Arbeitskräftemobilität innerhalb der EU“ der Europäischen Kommission verwendet den Begriff „mobile europäische Arbeitnehmer*innen“ anstatt „Wanderarbeiter*innen“ als Oberbegriff für erwerbstätige EU-/EFTA-Bürger*innen, die in einem anderen EU-/EFTA-Land als dem Land ihrer Staatsangehörigkeit wohnen und/oder arbeiten. Deshalb übernimmt der „EGB-Leitfaden für mobile Arbeitnehmer*innen in Europa“ die in diesem jährlichen Bericht festgelegten Definitionen. Laut Artikel 2 Absatz 2 dieser Konvention gehören dazu unter anderem:

- ▶ Grenzgänger*innen: Wanderarbeitnehmer*innen, die ihren gewöhnlichen Wohnsitz in einem Nachbarstaat beibehalten, in den sie normalerweise täglich oder mindestens einmal pro Woche zurückkehren. – Die EU verwendet die gleiche Definition für Grenzgänger*innen in Artikel 1f EG-Verordnung 883/2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit. Für weitere Informationen siehe Kapitel 5 und 8 dieses Leitfadens.
- ▶ Entsandte Arbeitnehmer*innen: werden von ihrem Arbeitgeber für einen begrenzten und festgelegten Zeitraum in einen Beschäftigungsstaat entsandt, um dort einen bestimmten Auftrag oder eine bestimmte Aufgabe zu übernehmen. – Die EU hat diese Definition in Artikel 12 der Verordnung 883/2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit übernommen. Für weitere Informationen siehe Kapitel 5 und 9 dieses Leitfadens.

⁶ Siehe: https://home-affairs.ec.europa.eu/pages/glossary/migrant-worker_en

⁷ Siehe: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-protection-rights-all-migrant-workers>

- ▶ Der Begriff „reisende Arbeitnehmer*innen“ bezieht sich auf Wanderarbeiter*innen, die gewöhnlich in einem Staat tätig sind und sich aufgrund der Art der Tätigkeit für kurze Zeit in einen anderen Staat oder andere Staaten begeben müssen; z.B. Personen, die im internationalen Verkehrswesen tätig sind. Zu dieser Gruppe gehören auch Personen, die zwei oder mehr Teilzeit-Tätigkeiten in verschiedenen Staaten ausüben. - Die EU bezeichnet diese Gruppe von „Wanderarbeiter*innen“ in Artikel 13 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 als „Personen, die gewöhnlich in zwei oder mehr Mitgliedstaaten eine Tätigkeit ausüben“. Für weitere Informationen siehe Kapitel 5 und 10 dieses Leitfadens.
- ▶ Saisonarbeiter*innen: Wanderarbeiter*innen, deren Arbeit ihrer Art nach saisonabhängig ist und nur während eines Teils des Jahres verrichtet wird. - Die frühere EWG-Verordnung 1408/71 zur Anwendung der Systeme der sozialen Sicherheit auf Arbeitnehmer und deren Familien, die innerhalb der Europäischen Gemeinschaft zu- und abwandern, begrenzte die Dauer der Saisonarbeit auf 8 Monate (Artikel 1c EWG-VO 1408/71). Nach den derzeit geltenden Vorschriften der EG-Verordnung Nr. 883/2004 ist Saisonarbeit allerdings nicht mehr definiert. Für weitere Informationen siehe Kapitel 5 und 11 dieses Leitfadens.

In Bezug auf die oben genannten verschiedenen Formen der grenzüberschreitenden Mobilität verzeichnete der „Jahresbericht über die Mobilität von Arbeitskräften innerhalb der EU 2021“ 3,1 Millionen Entsendungen bzw. 1,4 Millionen entsandte Personen im Jahr 2020 und identifizierte ca. 1 Million Personen, die normalerweise eine Tätigkeit in zwei oder mehr Mitgliedstaaten ausüben.

Wegen der angeordneten Covid-Schutzmaßnahmen mussten auch viele mobile Arbeitnehmer*innen in ihrem „Homeoffice“ im Wohnstaat arbeiten und zählen deshalb auch zu dieser Gruppe der „Mehrfachbeschäftigten“. Da die Homeoffice-Anordnungen aufgrund „höherer Gewalt“ erfolgten, vereinbarten die zuständigen Behörden, sie vorerst weiterhin als Arbeitnehmer*innen zu betrachten, die in nur einem Mitgliedstaat erwerbstätig sind. Sie sind also nicht in der obigen Anzahl der erfassten Mehrfachbeschäftigten enthalten.

Um die Anzahl der Grenzgänger*innen zu bestimmen, muss man wissen, wie oft sie über die Grenze pendeln. Leider kann dies in der EU-AKE, der Datenquelle für die Schätzung der Zahl der mobilen Arbeitnehmer, nicht ermittelt werden. Daher definiert der Jahresbericht einen weiteren Begriff für mobile Arbeitnehmer*innen. „Grenzüberschreitende Arbeitnehmer*innen“ sind EU- oder EFTA-Bürger*innen, die in einem EU- oder EFTA-Land leben und in einem anderen arbeiten und mehr oder weniger regelmäßig die Grenzen überschreiten. Im Jahresdurchschnitt 2020 gab es 1,5 Mio. Personen, die in einem EU27-Staat lebten und in einem EU27- oder EFTA-Staat arbeiteten. Wir gehen davon aus, dass diese „grenzüberschreitenden Arbeitnehmer*innen“ hauptsächlich die per EU-Verordnung definierte Gruppe der Grenzgänger*innen umfassen, aber auch Saisonarbeiter*innen und andere mobile Arbeitnehmer*innen, die weniger als einmal pro Woche über die Grenze pendeln.

Kapitel 2:

Die europäischen Verträge

Der Vertrag über die Europäische Union (EU-Vertrag, EUV) und der Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV oder AEU-Vertrag) bilden zusammen die primärrechtliche Grundlage des politischen Systems der EU. Nach Artikel 1 AEUV sind beide Verträge rechtlich gleichrangig und ergänzen sich gegenseitig. Der EUV enthält insbesondere grundsätzliche institutionelle Bestimmungen. Der AEUV hingegen legt die Funktionsweise der Organe der EU fest sowie den normativen Rahmen, in welchen Bereichen die EU mit welchen Kompetenzen tätig werden kann. Der AEUV ist seit dem 01.12.2009 in Kraft und legt einige grundlegende Grundrechte für europäische Bürger*innen fest.

Die wichtigsten Artikel des AEUV für grenzüberschreitend mobile Arbeitnehmer*innen sind:

Artikel 18 AEUV

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

Artikel 20 AEUV

- 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

- 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

- 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

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 AEUV

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 EU-Verordnung 492/2011 über die Freizügigkeit von Arbeitnehmer*innen innerhalb der Europäischen Union, in der Koordinierungsverordnung für Sozialversicherung 883/2004 bzw. 987/2009, in den Aufenthaltsrichtlinien etc. geregelt.

In Artikel 49 AEUV ist das Recht auf freie Niederlassung in einem anderen Mitgliedstaat geregelt:

Artikel 49 AEUV

Die Beschränkungen der freien Niederlassung von Staatsangehörigen eines Mitgliedstaats im Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats sind nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen verboten. Das Gleiche gilt für Beschränkungen der Gründung von Agenturen, Zweigniederlassungen oder Tochtergesellschaften durch Angehörige eines Mitgliedstaats, die im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats ansässig sind.

Vorbehaltlich des Kapitels über den Kapitalverkehr umfasst die Niederlassungsfreiheit die Aufnahme und Ausübung selbstständiger Erwerbstätigkeiten sowie die Gründung und Leitung von Unternehmen, insbesondere von Gesellschaften im Sinne des Artikels 54 Absatz 2, nach den Bestimmungen des Aufnahmestaats für seine eigenen Angehörigen.

Artikel 56-62 AEUV regeln die Dienstleistungsfreiheit innerhalb der EU und setzen damit einen Rahmen unter anderem für die Entsendung von Arbeitnehmer*innen in einen anderen Mitgliedstaat, um dort Dienstleistungen zu erbringen:

Artikel 56 AEUV

Die Beschränkungen des freien Dienstleistungsverkehrs innerhalb der Union für Angehörige der Mitgliedstaaten, die in einem anderen Mitgliedstaat als demjenigen des Leistungsempfängers ansässig sind, sind nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen verboten.

Das Europäische Parlament und der Rat können gemäß dem ordentlichen Gesetzgebungsverfahren beschließen, dass dieses Kapitel auch auf Erbringer von Dienstleistungen Anwendung findet, welche die Staatsangehörigkeit eines dritten Landes besitzen und innerhalb der Union ansässig sind.

Artikel 57 AEUV

Dienstleistungen im Sinne der Verträge sind Leistungen, die in der Regel gegen Entgelt erbracht werden, soweit sie nicht den Vorschriften über den freien Waren- und Kapitalverkehr und über die Freizügigkeit der Personen unterliegen.

Als Dienstleistungen gelten insbesondere:

- a) gewerbliche Tätigkeiten,
- b) kaufmännische Tätigkeiten,
- c) handwerkliche Tätigkeiten,
- d) freiberufliche Tätigkeiten.

Unbeschadet des Kapitels über die Niederlassungsfreiheit kann der Leistende zwecks Erbringung seiner Leistungen seine Tätigkeit vorübergehend in dem Mitgliedstaat ausüben, in dem die Leistung erbracht wird, und zwar unter den Voraussetzungen, welche dieser Mitgliedstaat für seine eigenen Angehörigen vorschreibt.

Der Artikel 293 des bis zum 30.11.2009 geltenden Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft (EG-Vertrag, 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 Artikel 4 Absatz 3 EUV eine allgemeine Vorschrift, nach der 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 3: Aufenthaltsrecht

3.1 RECHTSGRUNDLAGE DES AUFENTHALTSRECHTS

Seit dem 29. April 2004 ist das Aufenthaltsrecht für alle Bürger*innen der Europäischen Union in der Richtlinie über das Aufenthaltsrecht 2004/38/EG geregelt. Diese Richtlinie gilt auch für Bürger*innen, die nicht aus der Europäischen Union, sondern aus sogenannten Drittstaaten stammen, sofern es sich um Familienangehörige von Unionsbürger*innen handelt. Ihr Aufenthaltsrecht ist von dem der Unionsbürger*innen abgeleitet. Für diejenigen, die nicht EU-Bürger*in oder Familienangehörige von EU-Bürger*innen sind und die sich über fünf Jahre lang rechtmäßig und ununterbrochen in demselben EU-Staat (außer Dänemark und Irland) aufgehalten haben, gilt die so genannte Daueraufenthaltsrichtlinie 2003/109/EG.

In der Richtlinie 2004/38/EG über das Recht der EU-Bürger*innen und ihrer Familienangehörigen, sich innerhalb der EU frei zu bewegen und aufzuhalten, wird unterschieden zwischen einem Aufenthaltsrecht für maximal drei Monate, dem Aufenthaltsrecht für über drei Monate und dem Daueraufenthaltsrecht. Artikel 23 der Richtlinie 2004/38/EG regelt, dass auch die Familienangehörigen von Unionsbürger*innen, die in einem Mitgliedstaat ein Aufenthaltsrecht oder ein Daueraufenthaltsrecht genießen, ungeachtet ihrer Nationalität das Recht haben, in dem Mitgliedstaat eine Tätigkeit als Arbeitnehmer*in oder Selbständige*r aufzunehmen.

3.2 AUFENTHALTSRECHT BIS ZU DREI MONATEN

Unionsbürger*innen und ihre Familienangehörigen können sich in einem anderen EU-Mitgliedstaat für einen Zeitraum von bis zu drei Monaten aufhalten, wobei sie lediglich im Besitz eines gültigen Personalausweises oder Reisepasses sein müssen und ansonsten keine weiteren Bedingungen zu erfüllen oder Formalitäten zu erledigen brauchen (Art.6 Richtlinie 2004/38/EG). Ein Arbeitsvertrag ist also nicht erforderlich. Das Recht auf Aufenthalt bis zu drei Monaten gilt auch für Familienangehörige im Besitz eines gültigen Reisepasses, die keine EU-Staatsangehörigkeit besitzen und die den/die Unionsbürger*in begleiten oder ihm/ihr nachziehen.

Laut Artikel 2 Absatz 2b der Richtlinie 2004/38/EG zählen zu den Familienangehörigen unter anderem auch:

„...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; ...“

3.3 AUFENTHALTSRECHT ÜBER DREI MONATE

Artikel 7 Absatz 1 der Richtlinie 2004/38/EG regelt, dass Bürger*innen der EU das Recht haben, länger als drei Monate in einem Mitgliedstaat zu bleiben:

- ▶ wenn sie in dem Gastland Arbeitnehmer*in oder selbstständig sind;
- ▶ wenn sie für sich und ihre Familienghörigen über ausreichende Finanzmittel verfügen, um zu vermeiden, dass sie während ihres Aufenthaltes dem Sozialsystem des Gastlandes zur Last fallen und über eine Krankenversicherung verfügen, die ihre Kosten im Gastland abdeckt.

Falls Unionsbürger*innen sich in einem Mitgliedstaat länger als drei Monate aufhalten wollen, müssen sie sich bei den zuständigen Behörden anmelden. Sie erhalten dann ein Schriftstück über den Eintrag im Aufenthaltsregister. Es bedarf keiner Aufenthaltsgenehmigung. Familienangehörige, die Bürger*innen aus Drittstaaten sind, erhalten eine Aufenthaltskarte (Art.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 inländische Bürger*innen nicht übersteigt.

3.4 DAUERAUFENTHALTSRECHT

Artikel 16 Absatz 1 der Richtlinie 2004/38/EG regelt, dass Unionsbürger*innen, die sich fünf Jahre lang dauerhaft und ununterbrochen auf dem Gebiet des Gastlandes aufgehalten haben, das dauerhafte Aufenthaltsrecht erwerben. Artikel 16 wird ebenfalls auf Familienangehörige aus Drittstaaten angewandt, die sich fünf Jahre lang dauerhaft und ununterbrochen bei dem/der Unionsbürger*in auf dem Gebiet des Gaststaates aufgehalten haben.

Auf Antrag des/der Unionsbürgers*in und nach Kontrolle der Aufenthaltsdauer (5 Jahre) erhält er/sie ein Dokument/Zeugnis, in dem das Recht auf dauerhaften Aufenthalt verbrieft ist (Art.19 der Richtlinie 2004/38/EG). Die Familienangehörigen aus Drittstaaten erhalten eine Aufenthaltskarte für dauerhaften Aufenthalt, die automatisch alle zehn Jahre verlängert werden muss (Art.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 inländische Bürger*innen nicht übersteigt.

3.5 AUFENTHALTSRECHT NACH BEENDIGUNG DER ERWERBSTÄTIGKEIT

Bei Krankheit, Arbeitsunfällen sowie unfreiwilliger Arbeitslosigkeit (nach mind. einem Tätigkeitsjahr) behält der/die Bürger*in sein/ihr Aufenthaltsrecht. Wird der/die Unionsbürger*in in einem befristeten Arbeitsverhältnis innerhalb von weniger als einem Jahr arbeitslos oder ist er/sie während seines/ihrer Aufenthaltes innerhalb der ersten 12 Monate unfreiwillig arbeitslos geworden, verbleibt ihm/ihr ein Aufenthaltsrecht von 6 Monaten. Der/die Arbeitnehmer*in muss sich daraufhin bei der entsprechenden Behörde arbeitslos melden. Der Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung ist in Artikel 65 der EG-Verordnung 883/2004 (siehe Abschnitt 5.5.5 dieses Leitfadens) geregelt.

3.6 SOZIALE VORTEILE UND SOZIALE UNTERSTÜTZUNG

Aufgrund von Artikel 24 der Richtlinie 2004/38/EG haben Unionsbürger*innen das Recht auf gleiche Behandlung wie die Bürger*innen des Gaststaates. Dieses Recht gilt ebenso für Familienangehörige, die nicht die Nationalität eines EU-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 EU-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/die Unionsbürger*in jedoch in dem Aufenthaltsland arbeitet, hat er/sie vom ersten Tag an Anspruch auf sämtliche finanziellen und sozialen Vorteile (Art.7 der EU-Verordnung 492/2011; siehe Kapitel 4 dieses Leitfadens).

Kapitel 4:

Freizügigkeit der Arbeitnehmer*innen

4.1 DAS RECHT AUF BESCHÄFTIGUNG VON UNIONSBÜRGER*INNEN

Die EU-Verordnung 492/2011⁸, die die Rechte der mobilen europäischen Arbeitnehmer*innen und ihrer Familienmitglieder regelt, resultiert aus dem in Artikel 18 und Artikel 45 Absatz 2 des AEUV formulierten Diskriminierungsverbots aufgrund der Staatsbürgerschaft. Bürger*innen 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. Durch ein weiteres Freizügigkeitsabkommen (Bilaterale Verträge I zwischen der Schweiz und der Europäischen Union) sind Schweizer*innen den EU-/EWR-Bürger*innen hinsichtlich des Zugangs zum Arbeitsmarkt gleichgestellt.

Artikel 45 des AEUV garantiert die Freizügigkeit der Arbeitnehmer*innen. Das bedeutet, dass Unionsbürger*innen unmittelbar in nahezu allen Bereichen arbeiten dürfen. Eine Ausnahme gilt für Behörden, jedoch nur in beschränktem Sinn. Es betrifft nur Behördenfunktionen sowie Beamte*innen 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 492/2011 garantiert die Gleichbehandlung von EU-Arbeitnehmer*innen 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 EU-Verordnung 492/2011. Dieser Artikel regelt die Gleichbehandlung betreffend:

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

⁸ Die Verordnung (EU) Nr. 492/2011 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. April 2011 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Union ist zum 16.06.2011 in Kraft getreten und ersetzt die bis dahin geltende Verordnung (EWG) Nr. 1612/68 vom 15. Oktober 1968 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Gemeinschaft. Durch die Verordnung (EU) 2016/589 und durch die EU-Verordnung 2019/1149 wurde die EU-Verordnung 492/2011 geändert.

Artikel 7 EU-Verordnung 492/2011

- 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 die mobilen europäischen Arbeitnehmer*innen das Recht auf dieselben sozialen und steuerlichen Vergünstigungen wie inländischen Arbeitnehmer*innen haben. Unter sozialen und steuerlichen Vergünstigungen werden insbesondere verstanden: Studienbeihilfe für Kinder, Kündigungsabfindungen, die prämienfreie fortgesetzte Ansparung von Betriebspensionen im Fall der Arbeitslosigkeit, steuerliche Abgabensenkungen, 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 5 dieses Leitfadens).

Beispiele

- ▶ Eine tschechische Familie siedelt nach Brüssel (Belgien) um. Beide Elternteile sind in Belgien erwerbstätig. 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 (Art.7 Abs.2 EU-VO 492/2011).
- ▶ 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 EU-Verordnung 492/2011 nur für Arbeitnehmer*innen und nicht für Selbständige gilt (Urteilsentscheidung des EuGHs zur Rechtssache C-43/99 Leclere; zum Zeitpunkt dieses EuGH-Urteils galt noch die EWG-VO 1612/68, Art.7 Abs.2).
- ▶ 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 des EuGHs zur Rechtssache C- 57/89 Raulin; zum Zeitpunkt dieses EuGH-Urteils galt noch die EWG-VO 1612/68).

- ▶ Eine griechische Ärztin geht – nachdem sie zuerst in einer vergleichbaren Funktion in Griechenland gearbeitet hat – nach Deutschland, um dort zu arbeiten. Im deutschen Bundesanstellentarifvertrag war geregelt, dass Arbeitnehmer*innen (u.a. Ärztinnen/Ärzte) – nach einigen Dienstjahren in deutschen Krankenhäusern – in eine höhere Gehaltsstufe aufsteigen können. Der Europäische Gerichtshof befand dazu, dass die (vergleichbaren) Dienstjahre in Griechenland mitgezählt und mit den deutschen Dienstjahren gleichgestellt werden mussten (Art.7 Absätze 1 und 4 EU-VO 492/2011; Urteilsentscheidung des EuGHs zur Rechtssache C-15/96 Schöning-Kougebetopoulou; zum Zeitpunkt dieses EuGH-Urteils galt noch die EWG-VO 1612/68).
- ▶ In der Rechtssache 514/12 zwischen dem Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken Betriebs GmbH und dem Land Salzburg (Österreich) ging es um die unterschiedliche Berücksichtigung von zurückgelegten Dienstzeiten. Das Landesvertragsbedienstetengesetz des österreichischen Bundeslandes Salzburg legte fest, dass die Vertragsbediensteten (Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer) alle zwei Jahre in die nächsthöhere Entlohnungsstufe vorrücken. Dienstzeiten ab dem Tag der Anstellung beim Arbeitgeber wurden in vollem Ausmaß berücksichtigt und Dienstzeiten bei früheren Arbeitgebern nur zu 60 %. Der EuGH entschied in dieser Angelegenheit, dass eine Differenzierung zwischen bei demselben Arbeitgeber und bei anderen Arbeitgebern zurückgelegten Zeiten grundsätzlich gegen die europarechtlichen Freizügigkeitsvorschriften (Art. 45 AEUV und Art. 7 EU-VO 492/2011) verstößt.

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

Artikel 8 EU-Verordnung 492/2011

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 sowie des Zugangs zur Verwaltung oder Leitung von Gewerkschaften. 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.

Die Freizügigkeit zählt zu den wichtigsten Vorteilen des Binnenmarkts. Aber Freizügigkeit muss fair geregelt sein. Daher hat die EU-Kommission Maßnahmen zur Verhinderung von Sozialdumping vorgeschlagen, indem sie den nationalen Behörden Instrumente zur Bekämpfung von Missbrauch und Betrug an die Hand gibt. Gleichzeitig sollten neue Rechtsvorschriften bewirken, dass die bisher oft nur auf dem Papier vorhandenen Rechte auch tatsächlich ausgeübt werden können.

Die Richtlinie 2014/54/EU über Maßnahmen zur Erleichterung der Ausübung der Rechte, die Arbeitnehmer*innen im Rahmen der Freizügigkeit zustehen, dient der Beseitigung noch vorhandener Hindernisse für die Freizügigkeit der Arbeitnehmer*innen. Dazu gehören beispielsweise mangelnde Kenntnis des EU-Rechts seitens öffentlicher und privater Arbeitgeber und Schwierigkeiten mobiler Bürgerinnen und Bürger bei der Suche nach Informationen und Unterstützung in den Aufnahmemitgliedstaaten. Um diese Hindernisse zu überwinden und Diskriminierungen zu verhindern, verpflichtet die Richtlinie die Mitgliedstaaten, Folgendes sicherzustellen:

- ▶ Unterstützung und juristische Beratung von mobilen europäischen Arbeitnehmer*innen bei der Durchsetzung ihrer Rechte durch eine oder mehrere Stellen auf nationaler Ebene

- ▶ wirksamer Rechtsschutz (beispielsweise durch Schutz von mobilen europäischen Arbeitnehmer*innen, die ihre Rechte durchsetzen wollen, vor Viktimisierung) und
- ▶ leicht zugängliche Informationen in mehr als einer EU-Sprache zu den Rechten, die mobilen europäischen Arbeitnehmer*innen und Arbeitsuchenden aus der EU zustehen.

Außerdem verpflichtet diese EU-Richtlinie die Mitgliedstaaten auch, den aktiven Dialog zwischen Sozialpartnern, Nicht-Regierungsorganisationen und öffentlichen Behörden anzuregen, um den Grundsatz der Gleichbehandlung zu fördern.

Bis zum 21.05.2016 mussten die EU-Mitgliedstaaten die entsprechenden Rechts- und Verwaltungsvorschriften in Kraft setzen.

4.2 DIE EUROPÄISCHE ARBEITSBEHÖRDE (ELA) UND EURES

Die Europäische Arbeitsbehörde (European Labour Authority, ELA)⁹ ist eine Initiative im Rahmen der europäischen Säule sozialer Rechte (ESSR)¹⁰, die das Europäische Parlament, der Europäische Rat (d.h. die Staats- und Regierungschefs der EU-Mitgliedstaaten), die Europäische Kommission, Vertreter*innen von Arbeitgeberorganisationen und des EGBs beim Sozialgipfel am 17.11.2017 in Göteborg (Schweden) feierlich proklamiert haben.

Die ELA wurde am 31. Juli 2019 als eine europäische Aufsichts- und Umsetzungsbehörde eingerichtet, hat seit September 2021 seinen dauerhaften Sitz in Bratislava (Slowakei) und soll bis 2024 voll funktionsfähig sein. Ziel der ELA ist die faire, einfache und wirksame Durchsetzung der EU-Vorschriften in allen Fragen der grenzüberschreitenden Arbeitskräftemobilität, sowohl im Bereich der Regeln über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer*innen als auch bei der Entsendung von Arbeitnehmer*innen und der Koordination der Systeme der sozialen Sicherheit. Darüber hinaus soll die ELA die Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten bei der Bekämpfung von Schwarzarbeit verbessern. Die Aufgaben der ELA sind:

- ▶ Einzelpersonen und Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern einen Zugang zu Information über ihre Rechte und Pflichten sowie über relevante Dienstleistungen bieten,
- ▶ die grenzübergreifende Zusammenarbeit in der grenzüberschreitenden Durchsetzung relevanter EU-Regelungen fördern, einschließlich gemeinsamer Kontrollen vor Ort,
- ▶ bei Auseinandersetzungen zwischen nationalen Behörden oder bei Störungen des Arbeitsmarkts vermittelnd tätig werden und Lösungen erleichtern.

Die ELA soll nationale Behörden unterstützen. Zugleich soll sie Synergien zwischen bestehenden EU-Behörden zur Bedarfsplanung, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Umstrukturierungen und den Umgang mit Schwarzarbeit sichern.

Das Kooperationsnetzwerk der Europäischen Arbeitsverwaltungen (European Employment Services, EURES) wurde 1994 zur Förderung der Freizügigkeit von Arbeitnehmer*innen eingerichtet. Dieses Netzwerk mit derzeit mehr als 1'000 EURES-Berater*innen unterstützt die Bürger*innen Europas dabei, trotz Sprachbarrieren, kultureller Unterschiede, bürokratischer Hürden, unterschiedlicher Arbeitsgesetzgebung und fehlender europaweiter Anerkennung von Bildungsabschlüssen die gleichen Vorteile genießen zu können. Die EURES-Berater*innen sind ausgebildete Fachkräfte, die Arbeitsuchende, Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen bei grenzüberschreitenden Fragen bezüglich Arbeit-/Personalsuche, Arbeitsmarkt, Lebens- und Arbeitsbedingungen, Sozialversicherungen sowie Familienleistungen, Arbeits-, Sozial- und Steuerrecht in Europa informieren und beraten. Das jeweils aktuelle Verzeichnis der EURES-Berater*innen ist auf dem EURES-Portal <https://ec.europa.eu/eures> zu finden.

⁹ <https://www.ela.europa.eu/en>

¹⁰ https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_de

Die Europäische Arbeitsbehörde (ELA) und EURES haben also den gemeinsamen Auftrag sicherzustellen, dass die Rechte der Arbeitnehmer*innen anerkannt werden, wenn sie in einen anderen EU-Staat, nach Island, Norwegen, Liechtenstein oder in die Schweiz ziehen, um dort zu arbeiten, und dass Arbeitgeber Bewerber*innen aus diesen Ländern ohne Hindernisse einstellen können.

Zum 01.07.2021 übernahm die ELA die Aufgaben des vorher bei der EU-Kommission angesiedelten Europäischen EURES-Koordinierungsbüros (ECO). Mittel- bis langfristig ist es das Ziel von ELA, die Synergien zwischen EURES und allen anderen ELA-Aktivitäten, insbesondere der Bereitstellung von Informationen, zu maximieren und die EURES-Dienste in digitaler und technologischer Hinsicht zu verbessern. EURES soll im Rahmen von ELA weiter gestärkt werden. Zum Beispiel durch die verstärkte grenzüberschreitende Zusammenarbeit, die ELA durch die Straffung der Aktivitäten bestehender Netzwerke, wie der Europäischen Plattform zur Bekämpfung der nicht angemeldeten Erwerbstätigkeit, fördert. Die Europäische Kommission bleibt ein wichtiger Partner des EURES-Netzwerks.

Die politische Steuerung einschließlich der Gesetzgebung, Berichterstattung, Bewertung und Verwaltung der Zuschüsse erfolgt weiterhin im Rahmen der EU-Kommission.

Mitglieder des Verwaltungsrats (Management Board) der ELA sind je ein*e Vertreter*in pro EU-Mitgliedstaat, zwei Vertreter*innen der Europäischen Kommission, ein*e vom Europäischen Parlament ernannte*r unabhängige*r Sachverständige*r, zwei Vertreter*innen der Europäischen Arbeitgeberverbände sowie zwei Vertreter*innen des EGBs.

Die die ELA beratende Gruppe der Interessenträger*innen (Stakeholder Group) setzt sich zusammen aus zwei Vertreter*innen der Europäischen Kommission, fünf Vertreter*innen der Europäischen Arbeitgeberverbände sowie fünf Vertreter*innen des EGBs.

Darüber hinaus ist der EGB mit jeweils zwei Expert*innen in den ELA-Arbeitsgruppen „Information“, „Inspektionen“, „Mediation“ und „Europäische Plattform zur Bekämpfung nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit“ vertreten.

4.3 ANERKENNUNG VON IM AUSLAND ERWORBENEN BERUFSQUALIFIKATIONEN

Die Anerkennung von Berufsqualifikationen und Bildungsnachweisen bzw. die Möglichkeit, den erlernten Beruf auch im Ausland ausüben zu können, ist ein wichtiger Aspekt bei der Förderung der Freizügigkeit von Arbeitnehmer*innen.

Die europäische Richtlinie 2005/36/EG über die Anerkennung von Berufsqualifikationen (auch Europäische Berufsqualifikationsrichtlinie genannt) wurde zuletzt geändert durch die Richtlinie 2013/55/EU, die eine automatische Anerkennung der Berufsqualifikationen für bestimmte Berufe und eine Anerkennung durch den Europäischen Berufsausweis (EBA) für einige andere Berufe einführt. Der EBA ist ein elektronisches Verfahren zur Anerkennung von Berufsqualifikationen in einem anderen EU-Staat. Der EBA ermöglicht es, vorübergehend und gelegentlich in einem anderen EU-Land den Beruf auszuüben oder auch ihn dort dauerhaft auszuüben (berufliche Niederlassung).

Auch durch den Bologna-Prozess wurde eine europaweite Harmonisierung der Berufs- und Studienabschlüsse angestrebt. Der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR) soll berufliche Qualifikationen und Kompetenzen in Europa vergleichbarer machen. Es handelt sich beim EQR um eine für die Mitgliedstaaten unverbindliche Empfehlung.

Die Anerkennung der Berufsabschlüsse ist für alle reglementierten Berufe zwingend notwendig, um in einem anderen Mitgliedstaat arbeiten dürfen. Reglementierte Berufe sind rechtlich geschützte Berufe, bei denen die Ausübung durch gesetzliche Vorschriften an bestimmte Qualifikationen gebunden ist. Zu den reglementierten Berufen gehören u.a. Lehrer*in, Erzieher*in, Architekt*in sowie alle Heilberufe (Ärztin/Arzt, Krankenpfleger*in, Physiotherapeut*in, auch Apotheker*in). Die Datenbank „Reglementierte Berufe“¹¹ der EU-Kommission enthält Informationen über reglementierte Berufe, Statistiken über zuwandernde Fachkräfte, über Kontaktstellen und zuständige Behörden, so wie sie von den EU-Mitgliedstaaten und den EFTA-Staaten bereitgestellt wurden.

Für alle nicht reglementierten Berufsabschlüsse kann eine Anerkennung hilfreich sein, ist aber keine zwingende Voraussetzung für eine Arbeitsaufnahme.

4.4 EINSCHRÄNKUNGEN DER FREIZÜGIGKEIT DER ARBEITNEHMER*INNEN

Das Recht aller Unionsbürger*innen, sich in der Europäischen Union frei zu bewegen und den Aufenthaltsort frei zu wählen gehören ebenso wie der Verzicht auf Kontrollen an den Binnengrenzen zu den wertvollsten Errungenschaften der Europäischen Union.

Nach Artikel 45 Absatz 4 AEUV gilt die Freizügigkeit der Arbeitnehmer*innen nicht für die **Beschäftigung in der öffentlichen Verwaltung**. Laut EuGH ist diese Ausnahmeregelung sehr eng auszulegen: Nur diejenigen Stellen, die die Ausübung hoheitlicher Befugnisse und die Wahrnehmung allgemeiner Belange des Staates nach sich ziehen (beispielsweise Belange der inneren oder äußeren Sicherheit des Staates), dürfen auf eigene Staatsangehörige beschränkt werden.

Für eine **Übergangsfrist**, die **nach dem EU-Beitritt neuer Mitgliedstaaten** gilt, können bestimmte Bedingungen zur Anwendung kommen, die die Freizügigkeit der Arbeitnehmer*innen aus, in und zwischen diesen Mitgliedstaaten einschränken. Derzeit gibt es keine Übergangsfristen, da die letzten Beschränkungen der Freizügigkeit für kroatische Staatsangehörige am 1.7.2020 aufgehoben wurden.

Art. 27 der Aufenthaltsrichtlinie 2004/38/EG erlaubt den Mitgliedstaaten, die Freizügigkeit und das Aufenthaltsrecht von Unionsbürger*innen und/oder seiner Familienangehörigen, ungeachtet ihrer Staatsangehörigkeit, aus Gründen der öffentlichen Ordnung, Sicherheit oder Gesundheit zu beschränken. Bei solchen Maßnahmen ist der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu wahren. Des Weiteren die Richtlinie 2004/38/EG eine Reihe von Verfahrensgarantien vor.

Anfang 2020, zu Beginn der **COVID-Pandemie** ergriff jeder Staat für sich Maßnahmen, um die Ausbreitung des Virus einzudämmen. Grenzübergänge wurden geschlossen und Grenzkontrollen an den europäischen Binnengrenzen wieder eingeführt. Die mangelnde europäische Koordination, die fehlende Abstimmung zwischen den Nachbarländern hat die Arbeitnehmer*innen - insbesondere Grenzgänger*innen, Saisonarbeiter*innen und entsandte Arbeitnehmer*innen - mit einigen existenziellen Problemen sowohl im Berufs- als auch im Privatleben konfrontiert. Die Europäische Kommission, das Europäische Parlament und auch der Europäische Rat haben sich ab Frühjahr 2020 mit verschiedenen Initiativen darum bemüht, dass Menschen, Waren und Dienstleistungen unter Beachtung der Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahmen wieder frei in Europa verkehren können.

Der EGB hat mit Unterstützung des Europäischen Gewerkschaftsinstituts (EGI, englisch: European Trade Union Institute ETUI) und der EGB-Mitgliedsorganisationen eine Reihe von 'COVID-19 Watch'-Briefing Notes erstellt. Sie konzentrieren sich auf Entwicklungen, die kritische Informationen über die Auswirkungen von COVID-19 auf Arbeitsmärkte, Arbeitnehmer*innen und Bürger*innen in ganz Europa liefern: <https://www.etuc.org/en/publication/covid-19-watch-etuc-briefing-notes>

4.5 DAS RECHT AUF BESCHÄFTIGUNG VON DRITTSTAATSANGEHÖRIGEN (NICHT-EU-BÜRGER*INNEN)

Arbeitnehmer*innen mit der Nationalität eines EU-/EFTA-Mitgliedstaats haben das Recht, in einem anderen Mitgliedstaat zu arbeiten. Arbeitnehmer*innen, die sogenannte Drittstaatsangehörige sind, 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. Wenn ein*e EU-/EFTA-Arbeitnehmer*innen mit einem/einer Drittstaatsangehörigen verheiratet ist und in einem anderen Mitgliedstaat lebt und arbeitet, hat auch der/die Ehepartner*in das Recht, im Gastland (Wohnstaat) Arbeit gegen Entgelt zu verrichten. Früher war sein/ihr Recht auf Beschäftigung in dem Wohnstaat nach Artikel 11 der EWG-Verordnung 1612/68 garantiert und ist nun nach Artikel 23 der Richtlinie über das Aufenthaltsrecht 2004/38/EG gesichert.

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 japanischen Frau verheiratet. Beide Ehepartner haben unmittelbar das Recht, in Finnland zu bleiben und dort zu arbeiten. Für Unionsbürger*innen gilt dies auf Grund von Artikel 1 EU-VO 492/2011 und für ihre Ehegatt*innen auf Grund Artikel 23 der Richtlinie 2004/38/EG. Für Drittstaatsangehörige ist keine Arbeitsgenehmigung erforderlich.
- ▶ Eine in Portugal wohnende Französin darf ohne Arbeitsgenehmigung in Spanien arbeiten. Dieses Recht gilt jedoch nicht für ihren argentinischen Ehepartner. Wenn die Familie nach Spanien umzieht, hat der argentinische Ehepartner gemäß Artikel 23 der Aufenthaltsrichtlinie 2004/38/EG das Recht auf Beschäftigung im neuen Wohnstaat Spanien.
- ▶ Eine israelische Ballett-Tänzerin wohnt in den Niederlanden und arbeitet in Belgien. Da sie keine Unionsbürgerin ist, darf sie nur arbeiten, wenn sie eine Arbeitsgenehmigung hat.

Mit dem **Brexit** wurde die Freizügigkeit der Arbeitnehmer*innen zwischen dem Vereinigten Königreich und der EU der 27 am 31. Dezember 2020 beendet. Die Rechte der EU27-Bürger*innen, die zu diesem Zeitpunkt bereits im Vereinigten Königreich lebten und arbeiteten, und der britischen Bürger*innen, die in der EU27 leben und arbeiten, fallen unter das Austrittsabkommen, durch das man ihnen weiter das Recht auf Verbleib oder Arbeit gewährt, für ihre Nichtdiskriminierung sorgt und ihre Sozialversicherungsansprüche schützt. Alle grenzübergreifenden Fragen, die sich am 1. Januar 2021 und danach ergeben, fallen unter das Abkommen über Handel und Zusammenarbeit zwischen der EU und dem Vereinigten Königreich in Bezug auf die soziale Sicherheit.¹²

In den letzten Jahren hat die EU einige Richtlinien erlassen, um die **Zuwanderung von Arbeitskräften aus Drittstaaten** zu fördern. Diese EU-Maßnahmen umfassen die Einreise- und Aufenthaltsbedingungen für bestimmte Kategorien von Einwanderer*innen aus Drittstaaten, z.B.:

- ▶ die Schaffung einer einheitlichen Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis (Richtlinie 2011/98/EU über ein einheitliches Verfahren zur Beantragung einer kombinierten Erlaubnis für Drittstaatsangehörige, sich im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats aufzuhalten und zu arbeiten, sowie über ein gemeinsames Bündel von Rechten für Drittstaatsarbeitnehmer*innen, die sich rechtmäßig in einem Mitgliedstaat aufhalten),

- ▶ Saisonarbeiter*innen (Richtlinie 2014/36/EU über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zwecks Beschäftigung als Saisonarbeiter*in),
- ▶ unternehmensintern entsandte Arbeitnehmer*innen (Richtlinie 2014/66/EU über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen im Rahmen eines unternehmensinternen Transfers) sowie
- ▶ hochqualifizierte Arbeitnehmer*innen (Richtlinie 2021/1883/EU über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zur Ausübung einer hoch qualifizierten Beschäftigung).

Kapitel 5:

Verordnung (EG) 883/2004 zur Koordinierung der Sozialversicherungssysteme

5.1 RECHTSGRUNDLAGEN DER KOORDINIERUNG DER SOZIALVERSICHERUNGSSYSTEME

Die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit basiert auf der 1971 verabschiedeten der Verordnung (EWG) 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 Arbeitnehmer*innen 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 Europäischen Gerichtshofs darin einzubeziehen. Diese Änderungen haben zur Vielschichtigkeit der gemeinschaftlichen Koordinierungsregeln beigetragen und letztendlich dazu geführt, dass die Verordnung (EG) 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 modernisierte Koordinierung, die EG-Verordnung 883/2004 (Grundverordnung „GVO“)¹³ zusammen mit der Durchführungsverordnung (EG) 987/2009 („DVO“)¹⁴, im Verhältnis zu den **EU-Mitgliedstaaten** in Kraft.

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) 859/2003 (sogenannte „alte“ Drittstaatsverordnung) aufgehoben. Zu beachten ist, dass die Verordnung (EU) 1231/2010 bei Beteiligung von Dänemark keine Anwendung findet.

Die modernisierte Koordinierung gilt seit dem **1. April 2012** auch in Bezug auf die **Schweiz** und seit dem **1. Juni 2012** auch in Bezug auf die **EWR-Staaten** Norwegen, Island und Liechtenstein. Seit dem **1. Januar 2016** gelten die EG-Verordnungen 883/2004 und 987/2009 auch **zwischen den vier EFTA-Staaten** Schweiz, Island, Norwegen und Liechtenstein.

Die Verordnungen (EWG) 1408/71 und 574/72 gelten also nur noch für die Verordnung (EWG) 1661/85 zur „Festlegung der technischen Anpassung der Gemeinschaftsregelung auf dem Gebiet der sozialen Sicherheit der Wanderarbeitnehmer in Bezug auf Grönland“, solange die jeweiligen Rechtsgrundlagen nicht an die Verordnung (EG) 883/2004 und Verordnung (EG) 987/2009 angepasst werden.

13 Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit; geändert durch Verordnung (EG) Nr. 988/2009 sowie durch die Verordnungen (EU) 1244/2010, 465/2012, 1224/2012, 517/2013, 1372/2013, 1368/2014 und 2017/492

14 Verordnung (EG) Nr. 987/2009 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. September 2009 zur Festlegung der Modalitäten für die Durchführung der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 über die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit; geändert durch die Verordnungen (EU) 1244/2010, 465/2012, 1224/2012, 1372/2013, 1368/2014 und 2017/492

Die **Europäische Kommission** hat im Dezember 2016 eine Überarbeitung der EU-Vorschriften zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit vorgeschlagen¹⁵. Dieser **Revisionsvorschlag sieht Änderungen in vier Bereichen der Koordinierung vor:**

- ▶ Zugang zu Leistungen für nicht erwerbstätige mobile Bürger der Mitgliedstaaten
- ▶ Leistungen bei Pflegebedürftigkeit
- ▶ Leistungen bei Arbeitslosigkeit
- ▶ Familienleistungen

Des Weiteren soll das Verhältnis zwischen den beiden Verordnungen zur Koordinierung der sozialen Sicherheit und der europäischen Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmer*innen neu geregelt werden.

Das Europäische Parlament beschloss in seiner Plenarsitzung am 12.11.2018, die Verhandlungen zwischen Europäischem Parlament, EU-Ministerrat und EU-Kommission zu diesem Vorschlag einzuleiten. Trotz zahlreicher Trilogie konnte bislang keine Einigung erzielt werden. Noch strittige Fragen wie z.B. zum Arbeitslosenleistungen für Grenzgänger*innen und Saisonarbeiter*innen oder zum Nachweis der Sozialversicherung bei Dienstreisen werden weiterhin verhandelt. Deshalb wird an dieser Stelle darauf verzichtet, diese Vorschläge detaillierter auszuführen. Weitere Informationen zu den Änderungsvorschlägen der EU-Kommission zur EG-Verordnung 883/2004 und dem aktuellen Stand des Gesetzgebungsverfahrens sind unter folgendem Link zu finden: http://eur-lex.europa.eu/procedure/EN/2016_397

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*in, Rentner*in, Student*in, Selbständige*r etc.) eventuelle Lücken in den verschiedenen Zweigen der Sozialversicherung zu schließen bzw. zu verhindern, dass grenzüberschreitend mobile Personen keinem Rechtssystem der Sozialversicherung unterliegen oder dass zwei Rechtssysteme gleichzeitig gelten.

Die EU-Koordinierungsvorschriften dienen also lediglich dazu festzustellen, welchem nationalen System eine mobile Bürgerin oder ein mobiler Bürger unterliegt. 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 Wohnstaats bestimmt werden. Die nationalen Rechtsvorschriften bleiben erhalten, was die Höhe der Sozialversicherungsbeiträge betrifft und welche Leistungen zu welchen Bedingungen gewährt werden. Die europäischen Rechtsvorschriften führen also nicht zu einer Vereinheitlichung (Harmonisierung) der verschiedenen nationalen Sozialsysteme, sondern koordinieren sie lediglich.

Die wichtigsten **Koordinierungsgrundsätze** der Verordnung 883/2004 sind:

- ▶ Grundsatz der Gleichbehandlung [Art. 4 EG-VO 883/2004]: Mobile Arbeitnehmer*innen haben dieselben Rechte und Pflichten wie die Angehörigen des Staates, in dem sie versichert sind, auch wenn sie in einem anderen Staat wohnen.
- ▶ Äquivalenzprinzip [Art. 5 EG-VO 883/2004]: Leistungen der sozialen Sicherheit sowie Sachverhalte oder Ereignisse, die für den Bezug von Leistungen der sozialen Sicherheit relevant sind, werden einander gleichgestellt, unabhängig davon, in welchem Mitgliedstaat sie erfolgt sind.

15 Vorschlag für eine Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates zur Änderung der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit und der Verordnung (EG) Nr. 987/2009 zur Festlegung der Modalitäten für die Durchführung der Verordnung (EG) Nr. 883/2004, COM (2016) 815 final

- ▶ Zusammenrechnung von Versicherungszeiten in den diversen Mitgliedstaaten [Art. 6 EG-VO 883/2004]: Wenn mobile Arbeitnehmer*innen eine Leistung beanspruchen, werden ihre früheren Versicherungs-, Beschäftigungs- oder Aufenthaltszeiten in anderen Staaten berücksichtigt.
- ▶ Aufhebung der Wohnortklauseln [Art. 7 EG-VO 883/2004]: Geldleistungen dürfen nicht gekürzt oder entzogen werden, wenn mobile Arbeitnehmer*innen in einem anderen Staat wohnen. Dies wird als Grundsatz der Exportierbarkeit bezeichnet.

Die EG-Verordnung 883/2004 regelt nur die gesetzlichen Sozialversicherungssysteme. Sie regelt nicht zusätzliche Sozialversicherungen (Betriebspensionen, private Krankenversicherungen, zusätzliche private Kranken- und Invalidenversicherungen usw.). Die EU-Koordinierungsvorschriften gelten auch nicht für die soziale und medizinische Fürsorge: diese Leistungen werden in der Regel aufgrund der Vermögensverhältnisse der betreffenden Person gewährt.

Bestimmte besondere Geldleistungen, denen keine Beiträge zugrunde liegen (beitragsunabhängige Leistungen), werden nur vom jeweiligen Träger im Wohnsitzstaat und zu seinen Lasten gewährt. In den meisten Fällen werden diese Leistungen an Personen gezahlt, deren Renten oder Einkommen eine bestimmte Grenze unterschreiten. Sie werden nicht gezahlt, wenn die betreffende Person in einem anderen Staat lebt. Diese Leistungen sind in Anhang X der EG-Verordnung 883/2004 nach den einzelnen Staaten aufgelistet.

5.2 REGELN ZUM ANWENDBAREN SOZIALVERSICHERUNGSRECHT

In Artikel 11 Absatz 1 der EG-Verordnung 883/2004 wird bestimmt, dass eine Person 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, in dem die Person tatsächlich beschäftigt oder selbstständig tätig ist (lex loci laboris). Dabei kommt es nicht darauf an, wo diese Person wohnt oder wo ihr Arbeitgeber seinen Geschäftssitz hat.

Von dieser generellen Regel wird in einer begrenzten Anzahl von Fällen abgewichen, zum Beispiel, in dem Fall, dass ein*e Arbeitnehmer*in durch seinen/ihren Arbeitgeber für kurze Zeit in einen anderen Mitgliedstaat entsandt wird (Art.12 EG-VO 883/2004) oder falls der/die Arbeitnehmer*in gewöhnlich in mehreren Mitgliedstaaten tätig ist (Art.13 EG-VO 883/2004).

Art der Erwerbstätigkeit	Zuständiger Staat
Grenzgänger*innen in abhängiger Beschäftigung oder in selbständiger Tätigkeit Art. 1f EG-VO 883/2004: „Grenzgänger“ ist eine Person, die in einem Mitgliedstaat eine Beschäftigung oder eine selbstständige Erwerbstätigkeit ausübt und in einem anderen Mitgliedstaat wohnt, in den sie in der Regel täglich, mindestens jedoch einmal wöchentlich zurückkehrt.	Art. 11(3)a EG-VO 883/2004: Staat der Erwerbstätigkeit
Beamt*innen und Beamt*innen gleichgestellte Personen (Art.1d EG-VO 883/2004)	Art. 11(3)b EG-VO 883/2004: Staat der beschäftigenden Verwaltungseinheit
Ehemalige Grenzgänger*innen, die Arbeitslosen-Leistungen vom Wohnstaat erhalten (Art.65 EG-VO 883/2004)	Art. 11(3)c EG-VO 883/2004: Staat des Wohnsitzes

Art der Erwerbstätigkeit	Zuständiger Staat
Personen, die nicht unter die Buchstaben a) bis d) fallen und denen Leistungen eines oder mehrerer anderer Mitgliedstaaten zustehen, z.B. Rentner*innen	Art. 11(3)e EG-VO 883/2004: Staat des Wohnsitzes
Seeleute	Art. 11(4) EG-VO 883/2004: Flaggenstaat oder Staat des Arbeitgebers, sofern mit dem Wohnsitz identisch
Flug- oder Kabinenbesatzungsmitglieder , die Leistungen im Zusammenhang mit Fluggästen oder Luftfracht ausüben	Art. 11(5) EG-VO 883/2004: Mitgliedstaat, in die sich die „Heimatbasis“ im Sinne von Anhang III der EWG-VO 3922/91 befindet
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
<p>Personen, die gewöhnlich in zwei oder mehr EU-Staaten abhängig beschäftigt sind, z.B.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ zwei oder mehrere Teilzeittätigkeiten ▶ fahrendes Personal im internationalen Verkehrswesen ▶ alternierende Telearbeit <p>Art. 16(1) EG-VO 987/2009: Eine Person, die in zwei oder mehreren Mitgliedstaaten eine Tätigkeit ausübt, teilt dies dem von der zuständigen Behörde ihres Wohnmitgliedstaats bezeichneten Träger mit.</p> <p>Art. 21(2) EG-VO 987/2009: Ein Arbeitgeber, der keine Niederlassung in dem Mitgliedstaat hat, dessen Rechtsvorschriften auf den Arbeitnehmer anzuwenden sind, kann mit dem Arbeitnehmer vereinbaren, dass dieser die Pflichten des Arbeitgebers zur Zahlung der Beiträge wahrnimmt, ohne dass die daneben fortbestehenden Pflichten des Arbeitgebers berührt würden. Der Arbeitgeber übermittelt eine solche Vereinbarung dem zuständigen Träger dieses Mitgliedstaats.</p>	<p>Art. 13(1) EG-VO 883/2004:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Wohnmitgliedstaat, wenn die Person dort einen wesentlichen Teil ihrer Tätigkeit ausübt b) wenn sie im Wohnmitgliedstaat keinen wesentlichen Teil ihrer Tätigkeit ausübt, den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats, in dem das Unternehmen oder der Arbeitgeber seinen Sitz oder Wohnsitz hat, <ol style="list-style-type: none"> i) sofern sie bei einem Unternehmen bzw. einem Arbeitgeber beschäftigt ist, ii) oder wenn sie bei zwei oder mehr Unternehmen oder Arbeitgebern beschäftigt ist, die ihren Sitz oder Wohnsitz in nur einem Mitgliedstaat haben iii) den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats, in dem das Unternehmen oder der Arbeitgeber außerhalb des Wohnmitgliedstaats seinen Sitz oder Wohnsitz hat, sofern sie bei zwei oder mehr Unternehmen oder Arbeitgebern beschäftigt ist, die ihre Sitze oder Wohnsitze in zwei Mitgliedstaaten haben, von denen einer der Wohnmitgliedstaat ist, oder iv) den Rechtsvorschriften des Wohnmitgliedstaats, sofern sie bei zwei oder mehr Unternehmen oder Arbeitgebern beschäftigt ist, von denen mindestens zwei ihren Sitz oder Wohnsitz in verschiedenen Mitgliedstaaten außerhalb des Wohnmitgliedstaats haben.“ <p>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]</p>
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

Art der Erwerbstätigkeit	Zuständiger Staat
Personen, die in einem Mitgliedstaat als Beamte*r beschäftigt sind und die eine Beschäftigung und/oder eine selbstständige Erwerbstätigkeit in einem oder mehreren anderen Mitgliedstaaten ausüben	Art. 13(4) EG-VO 883/2004: Staat der beschäftigenden Verwaltungseinheit

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 Absatz 1 geregelt, der wie folgt lautet:

Artikel 16 Absatz 1 EG-Verordnung 883/2004

Zwei oder mehr Mitgliedstaaten oder die zuständigen Behörden dieser Staaten können im Interesse bestimmter Arbeitnehmer oder Arbeitnehmergruppen Ausnahmen von den Artikeln 11 bis 15 vereinbaren.

Konkrete Fallbeispiele, welchem Sozialversicherungssystem eine bestimmte Person in einer bestimmten Situation unterstellt wird, sind in Teil II dieses Leitfadens zu finden.

5.3 ZUSAMMENRECHNUNG VON VERSICHERUNGSZEITEN

5.3.1 Der Wechsel in ein anderes Sozialversicherungssystem

Wer in einem Mitgliedstaat arbeitet, unterliegt auch dessen Sozialversicherung (*lex loci laboris*) gemäß Artikel 11 Absatz 3 litt a VO 883/2004. Das Rechtssystem des jeweiligen Mitgliedstaats darf Unionsbürger*innen keine Bedingungen zur Staatsbürgerschaft oder dem Wohnort in Bezug auf den Zugang zum Sozialversicherungssystem auflagen.

Beim Wechsel von einem Sozialversicherungssystem in das andere können trotzdem Probleme entstehen. In vielen Mitgliedstaaten hat man erst dann das Recht auf Leistungen aus der Sozialversicherung, wenn man eine bestimmte Zeit lang („Wartezeit“) Sozialversicherungsbeiträge bezahlt hat. Auch an die Dauer und/oder Höhe von Leistungen aus den Sozialversicherungen werden oft Bedingungen geknüpft.

Viele europäische mobile Arbeitnehmer*innen waren schon in dem Mitgliedstaat sozialversichert, woher sie stammen. Daher haben sie auch Rechte auf Leistungen aus der Sozialversicherung erworben. Falls die Sozialversicherung des neuen Arbeitsstaates 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 Arbeitnehmer*innen-Freizügigkeit. Im Artikel 6 der EG-Verordnung 883/2004 sind deshalb Bestimmungen mit aufgenommen, die vorschreiben, dass erworbene 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 Mit-

gliedstaats 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.

5.3.2 Nachweis von Versicherungszeiten

Früher 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 Mitgliedstaaten. Mittlerweile erfolgt der Datenaustausch zwischen den Sozialversicherungsträgern durch elektronische Formulare, so genannten SED (structured electronic document). In einigen Fällen werden die von einer Person angeforderten Informationen in Form eines Dokuments bereitgestellt, das diese dann beim anderen Sozialversicherungsträger vorlegen kann, z.B. um sich im Wohnstaat ärztlich behandeln zu lassen. Insgesamt gibt es zehn mobile Dokumente, darunter auch die Europäische Krankenversicherungskarte. Mit Ausnahme der Karte sind alle anderen Papierformulare.

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

5.3.3 Koordinierung der Berechnungsmethoden für Sozialleistungen

Die Koordinierungsverordnung 883/2004 regelt in Artikel 11 bis einschließlich 16, wo grenzüberschreitend mobile Arbeitnehmer*innen sozialversichert sind. Damit wird verhindert, dass der/die Arbeitnehmer*in 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.

5.4 EXPORTIERBARKEIT VON SOZIALLEISTUNGEN

In vielen Mitgliedstaaten verfällt das Recht auf Sozialleistung oder die Auszahlung, wenn der/die Arbeitnehmer*in nicht mehr im Hoheitsgebiet des Mitgliedstaats wohnt. Bei Rückkehr in das Herkunftsland oder bei Umzug in einen anderen Mitgliedstaat können die erworbenen Rechte auf Sozialleistungen daher verfallen. Dies stellt eine Behinderung der Arbeitnehmer*innen-Freizügigkeit dar.

In der EG-Verordnung 883/2004 ist deshalb in eine Regelung vorgesehen, die bestimmt, dass Sozialleistungen für Elternschaft, Krankheit, Unfall, Invalidität, Alter und Tod auch weiter an diejenigen zu zahlen sind, die zum Bezug 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 gelten besondere Bestimmungen, die in Abschnitt 5.5.5 dieses Leitfadens dargestellt werden.

Diese Verpflichtung zur Anrechnung wirkt nicht absolut. Besondere beitragsunabhängige Geldleistungen können, wie bereits in Abschnitt 5.1 dieses Leitfadens erwähnt, nicht exportiert werden. Diese Leistungen sind in Anhang X der EG-Verordnung 883/2004 aufgeführt.

5.5 BESONDERE BESTIMMUNGEN ÜBER DIE VERSCHIEDENEN ARTEN VON LEISTUNGEN AUS DER SOZIALVERSICHERUNG

5.5.1 Leistungen bei Krankheit und Mutterschaft sowie gleichgestellte Leistungen bei Vaterschaft

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 (Art.17 EG-VO 883/2004). 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 Grenzgänger*innen gelten besondere Vorschriften (ausführlich dazu Abschnitt 8.2 dieses Leitfadens).

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 (Art.19 EG-VO 883/2004).

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. Krankengeld kann die versicherte Person nicht nur bei eigener Erkrankung erhalten, sondern unter bestimmten Voraussetzungen auch, um ein erkranktes Kind zu pflegen.

In einigen Mitgliedstaaten gelten **Wartezeiten** für die Krankenversicherung (Recht auf Lohnfortzahlung bei Krankheit, Krankengeld und/oder Vergütungen für Behandlungskosten). Um Lücken in der Krankenversicherung des/der europaweit mobile Arbeitnehmer*in 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/die mobile europäische Arbeitnehmer*in in seinem/ihrer Recht auf Lohnfortzahlung bei Krankheit, Krankengeld und/oder Vergütungen für Behandlungskosten vor Lücken geschützt, jedoch nur, wenn er/sie vorher in einem anderen Mitgliedstaat gesetzlich krankenversichert war. Er/sie hat dies dann auch mittels eines Formulars S1 (Erklärung über die Zusammenrechnung von Versicherungs- Arbeits- oder Wohnzeiten) gegenüber der Krankenversicherung seines/ihrer neuen Wohn- und/oder Arbeitsstaates nachzuweisen.

Beispiele

- ▶ In Belgien besteht für Arbeitnehmer*innen erst dann Anspruch auf Krankengeld, wenn sie mindestens zwölf Monate krankenversichert sind und mindestens 180 Arbeitstage (oder gleichgestellte Tage) nachweisen. Des Weiteren darf es zwischen dem Anfangsdatum der Arbeitsunfähigkeit und dem zuletzt gearbeiteten Tag (oder letzten Tag der Arbeitslosigkeit) keine Unterbrechung von mehr als 30 Tagen geben. – 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 (S1, ehemals Formular E-104) erhält, dass er zuvor mindestens neun Monate in Irland versichert gewesen ist und mindestens 150 Arbeits- oder gleichgestellte Tage nachweisen kann (Art. 6 EG-VO 883/2004).
- ▶ Für das dänische Krankengeld gilt, dass Arbeitnehmer*innen vom ersten bis zum 30. Krankheitstag Recht auf das vom Arbeitgeber bezahlte Krankengeld haben, wenn sie während der letzten acht Wochen vor dem ersten Krankheitstag mindestens 74 Stunden in Dänemark gearbeitet haben. Dauert die Krankheit länger als 30 Tage 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/die Arbeitnehmer*in mindestens 240 Stunden innerhalb der letzten sechs vollendeten Kalendermonate beschäftigt und in mindestens 5 dieser Monate jeweils mindestens 40 Stunden gearbeitet hat. – Eine Krankenschwester wohnte und arbeitete in Irland. Danach geht sie nach Dänemark, um dort zu arbeiten und zu wohnen. Nach 3 Wochen erkrankt sie. Wenn sie ein Formular S1 vorlegen kann, mit dem sie nachweist, dass sie vor ihrem dänischen Arbeitsverhältnis in Irland mindestens 8 Wochen gearbeitet bzw. mindestens sechs vollendete Kalendermonate 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 883/2004: 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.

5.5.2 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. Wegeunfälle 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 Staat 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. Die Europäische Kommission hat im September 2003 eine Empfehlung über die Europäische Liste der Berufskrankheiten herausgegeben.¹⁶

Leistungen der Unfallversicherungen

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

Arbeitnehmer*innen 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 Beschäftigungsstaats 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/sie geltenden Rechtsvorschriften erbracht, als ob die betreffende Person nach diesen Rechtsvorschriften versichert wäre.

Der Leistungserbringer im Wohn- oder Aufenthaltsstaat (Arzt/Ärztin, Krankenhaus etc.) rechnet mit der inländischen Verbindungsstelle ab, die sich dann die Behandlungskosten von der Unfallversicherung im Beschäftigungsstaat erstatten lässt (sog. Sachleistungsaushilfe). Um sich nach einem Arbeitsunfall im Wohnsitzstaat 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 DA 1 (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/die Versicherte/n geschickt.

HINWEIS: Rechnungen für die Behandlung der Unfallfolgen sollten direkt an die Unfallversicherung im Beschäftigungsstaat oder die zwischenstaatliche Verbindungsstelle im Wohnsitzstaat weitergeleitet werden. 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 zu viel gezahlte Beträge nicht von den Leistungserbringern (Arzt/Ärztin, Physiotherapeut*in etc.) zurückgefordert werden können. 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 eine/n Grenzgänger*in 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 Staates 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, den Wohnstaat wechseln möchte, muss sie unbedingt vorher bei den zuständigen Unfallversicherungen die Erlaubnis dafür einholen, da die Sachleistungen im neuen Wohnstaat 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.

5.5.3 Invalidität

Grundsätzlich haben die mobilen europäischen Arbeitnehmer*innen Anspruch auf eine Invaliditätsrente (Erwerbsminderungsrente) aus dem Mitgliedstaat (Beschäftigungsstaat), wo sie sozialversichert sind. Gemäß Artikel 6 und 7 der EG-Verordnung 883/2004 sind Invaliditätsrenten in einen anderen Mitgliedstaat anrechenbar und auch exportierbar. Dies bedeutet, dass sich die mobilen europäischen Arbeitnehmer*innen ohne Probleme auf dem Hoheitsgebiet ihres Wohnstaats oder anderswo aufhalten dürfen, während sie eine Invaliditätsrente aus dem ehemaligen Beschäftigungsstaat erhalten.

Gemäß Artikel 70 sind besondere beitragsunabhängige Geldleistungen nicht exportierbar. Es betrifft dann Leistungen, die u.a. dem besonderen Schutz des/der 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 mobilen europäischen Arbeitnehmer*innen oft der Fall ist, können sich daher Lücken in der Sozialversicherung ergeben. Artikel 45 der EG-Verordnung 883/2004 schützt die mobilen europäischen Arbeitnehmer*innen durch Anerkennung und Zusammenrechnung von Versicherungszeiten vor Lücken in ihrem 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.

Jeder Staat bestimmt den Grad der Invalidität gemäß seiner Gesetzgebung. Dies kann zur Folge haben, dass der gleiche Gesundheitsschaden in verschiedenen Staaten zu einer unterschiedlichen Bewertung der Erwerbsunfähigkeit führt. Der bemessene Invaliditätsgrad wiederum hat in den meisten Fällen einen Einfluss auf die Höhe der Invaliditätsrente. Der Mangel in der Angleichung bzw. Harmonisierung der Sozialsysteme kann dazu führen, dass dieselbe Person in dem einen Mitgliedstaat zu 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, Kroatien, Lettland, Ungarn, Slowakei, Finnland, Schweden. 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 Staaten 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/die Betroffene zu dem Zeitpunkt, in dem die Invalidität eintritt, nicht zwangsläufig versichert sein. Anders gesagt: eine Person, die 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 Invaliditätsrente ähnlich berechnet wie Altersrenten.

In anderen Staaten hängt die Höhe der Rente nicht von der Länge der Versicherungszeiten ab (sogenanntes „Risikosystem“). Danach ist die Rente immer gleich hoch, unabhängig davon, wie lange der/die Betroffene vor Eintritt der Invaliditätsrente versichert war. In diesen Staaten besteht ein Anspruch auf Invaliditätsrente jedoch nur, wenn die Betroffenen 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 nur in einem Staat versichert waren, wird die Höhe der Rente genau wie für die eigenen Staatsangehörigen entsprechend den Vorschriften dieses Staates berechnet.

Personen, die in mehreren Staaten versichert waren

- ▶ Personen, die nur in Staaten 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 Staaten 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 relativ kurze Zeit versichert waren. Andererseits besteht kein Anspruch auf Renten aus den anderen Staaten, in denen Sie zuvor versichert waren.
- ▶ Personen, die zunächst in einem Staat versichert waren, in dem die Höhe der Invaliditätsrente von den Versicherungszeiten abhängt, und danach in einem Staat, in dem sie davon unabhängig ist, 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.
- ▶ Personen, die zunächst in einem Staat versichert waren, in dem die Höhe der Rente nicht von den Versicherungszeiten abhängt, und danach in einem Staat, in dem das Gegenteil der Fall ist, 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 der/die mobile europäische Arbeitnehmer*in für die versicherten Jahre im betreffenden 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 der/die mobile europäische Arbeitnehmer*in das Recht hätte, wenn er/sie sämtliche Versicherungszeiten, die in anderen Mitgliedstaaten erworben wurden, genauso in diesem einen Mitgliedstaat erworben hätte (fiktive Bestimmung). Der/die Arbeitnehmer*in hat keinen Anspruch auf diesen theoretischen Betrag. Die Berechnung ist nur ein Zwischenschritt zur Berechnung der verhältnismäßigen (anteilmäßigen) Rente. Ist nach den Rechtsvorschriften des betreffenden Mitgliedstaats 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 jeweils höhere Invalidenrente aus.

Bei einem/einer als erwerbsunfähig erklärten, mobilen Arbeitnehmer*in können sich fünf verschiedene Fälle ergeben, von denen jeder ein spezielles Regelungssystem hat:

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

Koordinierungsfälle und Beispiele

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

- ▶ Eine Arbeitnehmerin arbeitet 1 Jahr lang in Schweden (Risikosystem, in Anhang VI aufgeführt). Sie hat vorher 15 Jahre in Lettland gearbeitet (Risikosystem, auch in Anhang VI aufgeführt). Im Fall der Invalidität hat diese Arbeitnehmerin unabhängig von ihrer bisherigen Versicherung nur das Recht auf die gesamte schwedische Invaliditätsrente (sog. pension unique). Sie hat durch die Sonderkoordinierung gemäß EG-Verordnung 883/2004 Artikel 44 Absatz 2 Anspruch auf eine schwedische Invalidenrente, als ob sie immer in Schweden sozialversichert gewesen wäre.

ad b) Der/die Arbeitnehmer*in 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 günstiger – eine belgische Vollrente minus die niederländische pro-rata (15/16) Teilrente (Art.52, Abs.3 EG-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 eine belgische Teilrente. Für die Deckung der entstandenen Einkommenslücke muss er sich an die Sozialbehörden seines Wohnstaats wenden.

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

- ▶ Eine Arbeitnehmerin wohnt und arbeitet 15 Jahre in Österreich (Aufbausystem) und anschließend wohnt und arbeitet sie 10 Jahre in Deutschland (Aufbausystem). Im Falle einer Invalidität hat diese Arbeitnehmerin gemäß Artikel 46 bzw. 52 EG-Verordnung 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 dem deutschen Recht, dann hat sie nur Anspruch auf eine pro-rata (10/25) deutsche Invaliditätsrente. Für die Deckung der entstandenen Einkommenslücke muss sie sich an die Sozialbehörden ihres Wohnstaats wenden.

ad d) Der/die Arbeitnehmer*in 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-Verordnung 883/2004 zwei Berechnungen durchführen: zunächst die niederländische Vollrente minus die pro-rata (15/25) deutsche Invalidenrente und dann die pro-rata (10/25) niederländische Invalidenrente. Nach Artikel 52(3) EG-Verordnung 883/2004 hat der Betreffende Anspruch auf den höheren Betrag.

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

- ▶ Eine Arbeitnehmerin arbeitet 20 Jahre in der Tschechischen Republik (Risikosystem) und anschließend 10 Jahre in Luxemburg (Aufbausystem). Im Falle einer Invalidität hat diese Arbeitnehmerin 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 sie nur Anspruch auf eine pro-rata (10/30) luxemburgische Invaliditätsrente. Für die Deckung der entstandenen Einkommenslücke muss sie sich an die Sozialbehörden ihres Wohnorts wenden.

Weitere Informationen erteilen die jeweiligen Versicherungsträger.

5.5.4 Altersrenten

Die nationalen Alterssicherungssysteme sind in Europa sehr unterschiedlich. Das sogenannte „Bismarck-Rentensystem“ wird nach dem Versicherungsprinzip durch Beiträge finanziert. Es handelt sich um ein Umlagesystem, da die aktuellen Beitragseinnahmen der Erwerbstätigen für die laufenden Zahlungen an die Rentenbezieher*innen verwendet werden. Beim sogenannten „Beveridge-System“ oder auch „Volksrentensystem“ werden die Renten durch Steuern finanziert. Bei dieser Form der Alterssicherung hängt der Bezug einer Rente nicht von einem Beschäftigungsverhältnis bzw. Versicherungszeiten ab, sondern vom Wohnsitzstaat. Da Volksrentensysteme nur eine Grundsicherung bieten, werden diese in der Regel durch obligatorische Betriebsrenten ergänzt. In den Staaten mit einem „Bismarck-Rentensystem“ gibt es ebenfalls oft eine betriebliche Altersvorsorge. Die (freiwillige) private Altersvorsorge wird in beiden Systemen staatlich gefördert. Die Altersvorsorge beruht also in beiden Systemen auf drei Säulen (gesetzlich, betrieblich, privat), deren Anteile an der jeweiligen Gesamtrente aber von Staat zu Staat unterschiedlich groß sind.

In den letzten Jahren ist in vielen Staaten Europas das Rentenalter wegen der steigenden Lebenserwartung heraufgesetzt worden. Dennoch gibt es bei der gesetzlichen Altersgrenze nach wie vor große Unterschiede zwischen den einzelnen Staaten. Darüber hinaus gibt es in den einzelnen Staaten unterschiedliche Möglichkeiten vorgezogener Altersgrenzen, z.B. nach dem Geschlecht (besondere Frauenaltersgrenzen), nach der Dauer der Erwerbstätigkeit bzw. der Anzahl der Versicherungsjahre, in Abhängigkeit von physischen und psychischen Belastungen bei der beruflichen Tätigkeit oder für bestimmte Berufsgruppen (z.B. Bergleute).

Trotz all dieser Unterschiede in den nationalen Alterssicherungssystemen in Europa haben mobile europäische Arbeitnehmer*innen Anspruch auf eine Altersrente aus all jenen Mitgliedstaaten, in denen sie erwerbstätig waren bzw. Beiträge zur Rentenversicherung gezahlt haben. Sie erhalten von jedem dieser Staaten eine Teilrente, für deren Berechnung die Beiträge und Versicherungszeiten im jeweiligen Staat zugrunde gelegt werden.

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).

Für die gesetzlichen Altersrenten gelten folgende Koordinierungsgrundsätze:

- ▶ Die in einem Mitgliedstaat erworbenen Rentenansprüche werden garantiert. Ein Rückkauf von gesetzlichen Altersrenten, Beitragserstattung 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 (Art.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).

- ▶ Für jede Teilrente gelten die Anspruchsvoraussetzungen (Rentenalter, Mindestversicherungszeiten usw.) des Staates, dessen Versicherungsträger die Rente gewährt. Es ist also möglich, dass in einem Staat bereits Anspruch auf Altersrente besteht, aber das gesetzliche Rentenalter in einem anderen Staat noch nicht erreicht ist.
- ▶ Falls ein/e mobile/r europäische/r Arbeitnehmer*in nicht lange genug in einem Mitgliedstaat sozialversichert war, weil es Wartezeiten gibt, um auf eine (vorzeitige) Altersrente Anspruch zu haben, so müssen die in anderen Mitgliedstaaten zurückgelegten Versicherungszeiten berücksichtigt werden, um für eine solche Rente berechtigt zu sein (Art.52 EG-VO 883/2004).
- ▶ War ein/e mobile/r europäische/r Arbeitnehmer*in weniger als ein Jahr in einem Mitgliedstaat versichert, so wird diese Altersrente im Allgemeinen nicht von diesem Mitgliedstaat gezahlt, sondern von dem Mitgliedstaat, wo der Arbeitnehmer zuletzt sozialversichert war (Art.57 EG-VO 883/2004).

Beispiele

- ▶ Eine französische Arbeitnehmerin hat irgendwann 10 Monate lang in Deutschland als Grenzgängerin gearbeitet. Da sie in Deutschland weniger als ein Jahr sozialversichert war, kann sie keinen Anspruch auf eine deutsche Altersrente erheben (Artikel 57 EG-VO 883/2004). Stattdessen behandelt Frankreich, wo sie zuletzt gearbeitet hat, die 10 Beitragsmonate in Deutschland so, als wären sie in Frankreich zurückgelegt worden, und gewährt auch für diese Zeiten eine Altersrente nach den französischen Rechtsvorschriften
- ▶ Im umgekehrten Fall, d.h. wenn die französische Arbeitnehmerin irgendwann 10 Monate lang in Frankreich gearbeitet hat und dann bis zum Ende ihres Erwerbslebens als Grenzgängerin in Deutschland tätig war, kann sie auch eine französische Altersrente erhalten, weil auf diese bereits nach einem Quartal (3 Monate) Anspruch besteht. Da das gesetzliche Rentenalter in Deutschland mit 67 Jahren höher ist als Frankreich (62 Jahre) und die französische Rente sehr gering sein wird, wird dringend empfohlen, sich VOR dem Rentenantrag bei den zuständigen Rententrägern beraten zu lassen. Weitere Informationen am Ende dieses Abschnitts 5.5.4 sowie in Kapitel 12 dieses Leitfadens.
- ▶ Ein lettischer 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 mobile europäische Arbeitnehmer*innen für die versicherten Jahre im betreffenden Mitgliedstaat berechtigt sind. 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 mobile europäische Arbeitnehmer*innen das Recht hätten, wenn sie sämtliche Versicherungszeiten, die in anderen Mitgliedstaaten zurückgelegt wurden, in diesem einen Mitgliedstaat erworben hätten (fiktive Bestimmung). Die mobilen europäischen Arbeitnehmer*innen haben 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 (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 Rente oder zwischenstaatliche Rente. Die anteilige Altersrente beträgt:

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

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 hätte ansparen können, wenn er 40 Jahre in Italien sozialversichert gewesen wäre. Danach wird die anteilige Altersrente berechnet. Diese beträgt 15/40 der theoretischen Altersrenten. Die italienische innerstaatliche (autonome) Rente wird mit der anteiligen Altersrente verglichen. Der jeweils höhere Betrag wird gezahlt. Eine solche Berechnung muss auch in Österreich und Deutschland stattfinden. Deutschland kennt eine Wartezeit von 5 Jahren. Deshalb wird die deutsche innerstaatliche (autonome) Rente nicht berechnet. Der Laborassistent hat nur Anspruch auf eine deutsche anteilige Rente.

Die Altersrente wird nur auf Antrag bewilligt. Deren Beantragung ist im Artikel 45 der Durchführungsverordnung (EG) 987/2009 geregelt: Demnach können mobile europäische Arbeitnehmer*innen den Antrag auf Altersrente beim Träger ihres Wohnorts stellen oder beim Träger des Mitgliedstaats, dessen Rechtsvorschriften zuletzt für sie 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.

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/die Antragsteller*in.

Da das Zusammentragen von Rentenansprüchen aus mehreren Staaten dauern kann, empfiehlt es sich, den Rentenanspruch mindestens sechs Monate vor dem geplanten Ruhestand zu stellen.

Der Zeitpunkt der Antragstellung ist für alle beteiligten Rentenversicherungen verbindlich. D.h. der bei einem Rententräger gestellte Antrag gilt gleichzeitig auch als Antrag mit demselben Datum für die Renten aus anderen Staaten. Das Antragsverfahren kann in den betreffenden Staaten allerdings nur dann eingeleitet werden, wenn dem Antrag alle Nachweise über die in anderen EU- und EFTA-Mitgliedstaaten zurückgelegten Versicherungszeiten beigefügt sind.

Wichtige Hinweise: Das gesetzliche Renteneintrittsalter ist in den einzelnen EU-/EFTA-Staaten unterschiedlich hoch. Es ist möglich, dass in einem Staat bereits Anspruch auf Altersrente besteht, aber das gesetzliche Renteneintrittsalter in einem anderen Staat noch nicht erreicht ist. Der Bezug einer Altersrente bei gleichzeitiger Erwerbstätigkeit hat Auswirkungen auf die Beiträge zur Sozialversicherung sowie auf die Ansprüche auf Leistungen bei Krankheit und bei Arbeitslosigkeit. Ggf. ist es sinnvoll, den Bezug einer Altersrente aufzuschieben (Art.50 Abs.1 EG-VO 883/2004). Deshalb ist dringend zu empfehlen, sich VOR dem Rentenanspruch bei den zuständigen Rententrägern beraten zu lassen.

Wichtige Hinweise: Die EG-Verordnung 883/2004 regelt nur die gesetzlichen Sozialversicherungssysteme. Deshalb hat die **EU besondere Vorschriften zum Schutz der Zusatzrenten- und Zusatzpensionsansprüche** mobiler europäischer Arbeitnehmer*innen erlassen. Diese Vorschriften gelten für an ein Beschäftigungsverhältnis gekoppelte Zusatzrentensysteme („betriebliche Alterssicherung“). Mobile Arbeitnehmer*innen müssen daher ihre Zusatzrenten, betriebliche Altersversorgung usw. selbst beantragen. Es ist deshalb wichtig, diesbezügliche Daten sorgfältig aufzubewahren und mit den jeweiligen Pensionskassen und/oder Pensionsfonds Kontakt zu halten. Dies soll spätere mobilitätsbedingte Renten-/Pensionslücken verhindern. Weitere Informationen hierzu in Kapitel 12 dieses Leitfadens.

5.5.5 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 selbstständigen Erwerbstätigkeit abhängig ist, berücksichtigt, soweit erforderlich, die Versicherungszeiten, Beschäftigungszeiten oder Zeiten einer selbstständigen Erwerbstätigkeit, die nach den Rechtsvorschriften eines anderen Mitgliedstaats zurückgelegt wurden, als ob sie nach den für ihn geltenden Rechtsvorschriften zurückgelegt worden wären.

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 selbstständigen 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.

Beispiel

- ▶ Ein Litauer hat 5 Jahre in seinem Heimatland gearbeitet. Wegen einer neuen Arbeitsstelle 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 litauische Wanderarbeitnehmer das Recht auf deutsche Arbeitslosenunterstützung, weil er insgesamt 5 Jahre und 3 Monate Beschäftigungszeiten nachweisen kann (Art.61 EG-VO 883/2004). Die Höhe der Leistung erfolgt gemäß Art.62 EG-VO 883/2004 ausschließlich über das in Deutschland verdiente Entgelt.

Artikel 64 der EG-Verordnung 883/2004 ermöglicht Arbeitslosen, die **Arbeitslosenleistungen weiter zu beziehen und** sich bei Einhaltung bestimmter Bedingungen für einen begrenzten Zeitraum **in einen anderen Mitgliedstaat zur Arbeitsuche** zu begeben:

- 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.*

Arbeitslose haben also die einzigartige Möglichkeit, unter Fortbezug der Arbeitslosenleistungen im Ausland nach Arbeit zu suchen. Sie müssen dazu zunächst bei der Arbeitsverwaltung des Staates, in dem sie Arbeitslosenleistungen beziehen, mindestens vier Wochen lang arbeitslos gemeldet sein. Dem liegt der Gedanke zugrunde, dass sie zunächst versuchen sollten, in diesem Staat alle Möglichkeiten der Arbeitssuche auszuschöpfen, bevor sie ihre Suche auf andere Länder ausdehnen. Allerdings können Arbeitslose von der Arbeitsverwaltung die Erlaubnis erhalten, diesen Staat schon vor Ende dieses Zeitraums zu verlassen. Von dem Träger, bei dem Sie arbeitslos gemeldet sind, erhalten Sie das Dokument U2 (portable document unemployment 2, vorher E 303) zur Erklärung über das weiterbestehende Recht auf Arbeitslosenleistung, das es ihnen erlaubt, ihre Arbeitslosenleistungen mitzunehmen (zu exportieren).

Innerhalb von sieben Tagen nach der Abreise müssen sich die Arbeitslosen bei der Arbeitsverwaltung des Staates, in dem sie Arbeit suchen, arbeitslos melden. Sie müssen sich außerdem den dortigen Pflichten und Kontrollvorschriften unterwerfen. Anschließend können sie ab dem Tag, an dem sie dem Arbeitsmarkt des Staates, den sie verlassen haben, nicht mehr zur Verfügung stehen, ihr Arbeitslosengeld drei Monate lang weiterbeziehen. Die zuständige Arbeitsverwaltung oder der zuständige Träger dieses Staates kann diesen Zeitraum auf maximal sechs Monate verlängern.

Wenn sie keine Stelle finden, müssen sie vor Ablauf dieses Zeitraums zurückkehren. Kehren sie ohne ausdrückliche Erlaubnis der Arbeitsverwaltung des Staates, von dem sie Arbeitslosenleistungen beziehen, erst nach Ablauf dieser Frist zurück, verlieren sie sämtliche Ansprüche auf diese Leistung.

WICHTIG: Viele Arbeitslose verlieren ihren Leistungsanspruch aus Unkenntnis der gerade erläuterten Bedingungen. Sie verlassen den Staat, in dem sie zuletzt beschäftigt waren, ohne sich bei der dortigen Arbeitsverwaltung zu melden, sie melden sich zu spät bei der Arbeitsverwaltung des Staates, in dem sie Arbeit suchen, oder sie kehren erst nach Ablauf des Zeitraums der Leistungsmithnahme zurück. Sie sollten sich daher unbedingt mit der Arbeitsverwaltung des Staates in Verbindung setzen, von dem sie Arbeitslosengeld beziehen, um mehr über Ihre Rechte und Pflichten zu erfahren.

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 Arbeitssuche begibt, werden in Artikel 55 der Durchführungsverordnung (EG) 987/2009 geregelt.

Welcher Staat für die Leistungen an mobile Arbeitnehmer*innen zuständig ist, die in einem anderen Mitgliedstaat als dem zuständigen Staat (d.h. dem Beschäftigungsstaat) wohnen und arbeitslos werden, ist in Artikel 65 der EG-Verordnung 883/2004 geregelt:

- 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.*

- 2) Eine vollarbeitslose Person, die während ihrer letzten Beschäftigung oder selbstständigen 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 selbstständige Erwerbstätigkeit ausgeübt hat.

Ein Arbeitsloser, der kein Grenzgänger ist und nicht in seinen Wohnmitgliedstaat zurückkehrt, muss sich der Arbeitsverwaltung des Mitgliedstaats zur Verfügung stellen, dessen Rechtsvorschriften zuletzt für ihn gegolten haben.

- 3) Der in Absatz 2 Satz 1 genannte Arbeitslose muss sich bei der zuständigen Arbeitsverwaltung des Wohnmitgliedstaats als Arbeitsuchender melden, sich dem dortigen Kontrollverfahren unterwerfen und die Voraussetzungen der Rechtsvorschriften dieses Mitgliedstaats erfüllen. Entscheidet er sich dafür, sich auch in dem Mitgliedstaat, in dem er zuletzt eine Beschäftigung oder eine selbstständige Erwerbstätigkeit ausgeübt hat, als Arbeitsuchender zu melden, so muss er den in diesem Mitgliedstaat geltenden Verpflichtungen nachkommen.
- 4) Die Durchführung des Absatzes 2 Satz 2 und des Absatzes 3 Satz 2 sowie die Einzelheiten des Informationsaustauschs, der Zusammenarbeit und der gegenseitigen Amtshilfe zwischen den Trägern und Arbeitsverwaltungen des Wohnmitgliedstaats und des Mitgliedstaats, in dem er zuletzt eine Erwerbstätigkeit ausgeübt hat, werden in der Durchführungsverordnung geregelt.

(5)

- a) 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 selbstständigen Erwerbstätigkeit gegolten hätten. Diese Leistungen werden von dem Träger des Wohnorts gewährt.
- b) 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.
- 6) Die Leistungen des Trägers des Wohnorts nach Absatz 5 werden zu seinen Lasten erbracht. Vorbehaltlich des Absatzes 7 erstattet der zuständige Träger des Mitgliedstaats, dessen Rechtsvorschriften zuletzt für ihn gegolten haben, dem Träger des Wohnorts den Gesamtbetrag der Leistungen, die dieser Träger während der ersten drei Monate erbracht hat. Der zu erstattende Betrag für diesen Zeitraum darf nicht höher sein als der Betrag, der nach den Rechtsvorschriften des zuständigen Mitgliedstaats bei Arbeitslosigkeit zu zahlen gewesen wäre. In den Fällen des Absatzes 5 Buchstabe b) wird der Zeitraum, während dessen Leistungen nach Artikel 64 erbracht werden, von dem in Satz 2 des vorliegenden Absatzes genannten Zeitraum abgezogen. Die Einzelheiten der Erstattung werden in der Durchführungsverordnung geregelt.
- 7) Der Zeitraum, für den nach Absatz 6 eine Erstattung erfolgt, wird jedoch auf fünf Monate ausgedehnt, wenn die betreffende Person in den vorausgegangenen 24 Monaten Beschäftigungszeiten oder Zeiten einer selbstständigen Erwerbstätigkeit von mindestens 12 Monaten in dem Mitgliedstaat zurückgelegt hat, dessen Rechtsvorschriften zuletzt für sie gegolten haben, sofern diese Zeiten einen Anspruch auf Leistungen bei Arbeitslosigkeit begründen würden.
- 8) Für die Zwecke der Absätze 6 und 7 können zwei oder mehr Mitgliedstaaten oder ihre zuständigen Behörden andere Erstattungsverfahren vereinbaren oder auf jegliche Erstattung zwischen den in ihre Zuständigkeit fallenden Trägern verzichten.

Die Ansprüche mobiler Arbeitnehmer*innen unterscheiden sich also je nach Art der Arbeitslosigkeit und wie stark die Verbindung zum Herkunftsstaat aufrechterhalten wird. Voraussetzung für den „Grenzgänger*innen-Status“ im Bereich der Sozialversicherung ist, dass diese mindestens einmal wöchentlich in ihren Wohnstaat zurückkehren (Art.1f EG-VO 883/2004).

Bei „**Teilarbeitslosigkeit**“, d.h. bei Kurzarbeit oder sonstigem vorübergehenden Arbeitsausfall, erhalten die betroffenen mobilen Arbeitnehmer*innen Leistungen nach den Rechtsvorschriften des Beschäftigungsstaats, als ob sie dort wohnen würden (Art.65 Abs.1 EG-VO 883/2004).

Beispiele

- ▶ Eine Bulgarin arbeitet in Deutschland und kehrt einmal pro Monat in ihr Heimatland Bulgarien zurück. Wegen eines Wasserschadens an ihrer Arbeitsstelle kann sie vorübergehend nicht arbeiten. Sie hat Anspruch auf die Leistungen der deutschen Arbeitsverwaltung, d.h. auf Kurzarbeitergeld.
- ▶ Eine Polin arbeitet in Deutschland und kehrt einmal pro Woche in ihr Heimatland Polen zurück, ist also Grenzgängerin. Wegen eines Wasserschadens an ihrer Arbeitsstelle kann sie vorübergehend nicht arbeiten. Sie hat Anspruch auf die Leistungen der deutschen Arbeitsverwaltung, d.h. auf Kurzarbeitergeld.

Bei „**Vollarbeitslosigkeit**“, d.h. bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Ende des befristeten Arbeitsvertrags oder Kündigung), gelten für Grenzgänger*innen andere Vorschriften als für jene mobile Arbeitnehmer*innen, die seltener als einmal wöchentlich in ihren Wohnstaat zurückkehren. Die zuständigen Arbeitsverwaltungen verlangen möglicherweise Nachweise darüber, wie oft der/die mobile Arbeitnehmer*in in seinen/ihren Wohnstaat zurückgekehrt ist bzw. ob der Grenzgänger-Status vorliegt oder nicht.

Grenzgänger*innen müssen sich **bei Vollarbeitslosigkeit** bei der Arbeitsverwaltung bzw. Arbeitslosenkasse ihres Wohnstaats arbeitsuchend melden, sich dem dortigen Kontrollverfahren unterwerfen und die Voraussetzungen der Rechtsvorschriften dieses Mitgliedstaats erfüllen (Art.65 Abs.2 Satz 1 und Art.65 Abs.3 Satz 1 EG-VO 883/2004). Sie benötigen beim Antrag auf Arbeitslosenleistungen einen Nachweis über die Versicherungs- und Beitragszeiten im Beschäftigungsstaat, das europäische Formular PD U1 (portable document unemployment 1; früher: Formular E 301). Sie erhalten dieses Formular unter Vorlage einer Bestätigung vom Arbeitgeber bei der für die Arbeitslosenversicherung zuständigen Behörde im Beschäftigungsstaat. Wenn die Versicherungszeit im Staat der letzten Beschäftigung für den Anspruch auf Arbeitslosenleistungen nicht ausreicht, dann werden die Versicherungszeiten mitberücksichtigt, die in einem anderen Staat erworben wurden (Art.61 EG-VO 883/2004).

Grenzgänger*innen werden so behandelt, als ob sie in die Arbeitslosenkassen des Wohnsitzstaates einbezahlt hätten und beziehen ihre Arbeitslosenleistungen im Wohnsitzstaat nach den dort gültigen Vorschriften, was Antragsverfahren, Anspruchsvoraussetzungen, Höhe und Dauer betrifft (Art.65 Abs.5 litt.a EG-VO 883/2004). Grenzgänger*innen haben zwar ausschließlich im Wohnstaat Anspruch auf Arbeitslosenleistungen, können sich aber zusätzlich in dem Staat arbeitsuchend melden, in dem sie zuletzt erwerbstätig waren und auch dort auf Arbeitsuche gehen (Art.65 Abs.3 Satz 2 EG-VO 883/2004).

Unter „Nicht-Grenzgänger*innen“ sind Arbeitnehmer zu verstehen, die sich überwiegend im Beschäftigungsstaat aufhalten und weniger als einmal pro Woche in ihren Herkunftsstaat zurückkehren. **Nicht-Grenzgänger*innen** haben **bei Vollarbeitslosigkeit** ein echtes Wahlrecht, ob sie Arbeitslosenleistungen aus dem Wohn- oder Beschäftigungsstaat beziehen wollen:

- ▶ Bei einer sofortigen Rückkehr in seinen Wohnstaat müssen sich Nicht-Grenzgänger*innen bei der dortigen Arbeitsverwaltung (Arbeitslosenkasse) als arbeitsuchend melden. Nicht-Grenzgänger*innen haben dann Anspruch auf Arbeitslosenleistungen nach den im Wohnstaat gültigen Vorschriften, was Antragsverfahren, Anspruchsvoraussetzungen, Höhe und Dauer betrifft (Art.65 Abs.5 litt.a EG-VO 883/2004).
- ▶ Nicht-Grenzgänger*innen, die nicht in ihren Wohnmitgliedstaat zurückkehren, müssen sich der Arbeitsverwaltung des Mitgliedstaats zur Verfügung stellen, dessen Rechtsvorschriften zuletzt für ihn gegolten haben. Nicht-Grenzgänger*innen haben dann Anspruch auf Arbeitslosenleistungen nach den im Beschäftigungsstaat gültigen Vorschriften. 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 Arbeitslosenleistungen für 3 Monate).

Beispiel

- ▶ Ein Nicht-Grenzgänger, der in Rumänien wohnt und in Deutschland arbeitet, hat bei Vollarbeitslosigkeit bei einer sofortigen Rückkehr in seinen Herkunftsstaat Rumänien Anspruch auf die Arbeitslosenleistungen der rumänischen Arbeitsverwaltung. Die Dauer und Höhe der Leistungen bemessen sich nach den in Rumänien geltenden Regelungen.
- ▶ Wenn der Nicht-Grenzgänger nicht in seinen Herkunftsstaat Rumänien 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.
- ▶ Wenn sich der Nicht-Grenzgänger nach 6 Monaten Arbeitslosengeldbezug in Deutschland als Arbeitsuchender bei der rumänischen Arbeitsverwaltung meldet, hat er noch zunächst noch 3 Monate Anspruch auf das deutsche Arbeitslosengeld (Export der Arbeitslosenleistung nach Art. 64 EG-VO 883/2004). Nach 3 Monaten hat er Anspruch auf die rumänischen Arbeitslosenleistungen nach den in Rumänien geltenden Regelungen.

Der Anspruch auf besondere beitragsunabhängige Leistungen bei Arbeitslosigkeit ist im Anhang X der EG-Verordnung 883/2004 geregelt.

5.5.6 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).

Einige Mitgliedstaaten knüpfen die Gewährung von Familienleistungen an eine unselbstständige Erwerbstätigkeit, z.B. Belgien oder die Schweiz. 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 haben Arbeitnehmer*innen 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.

Mobile europäische Arbeitnehmer*innen haben grundsätzlich in dem Staat, in dem sie beschäftigt sind, Anspruch auf Familienleistungen. In ihrem Wohnstaat können je nach den dort geltenden Anspruchsvoraussetzungen, der Familiensituation und der Tätigkeit des anderen Elternteils ebenfalls Ansprüche bestehen. In Kapitel 8 der EG-Verordnung 883/2004 ist geregelt, welche Ansprüche wo entstehen und welcher Staat bei der Zahlung der Familienleistungen vorrangig ist. Sofern nach den Rechtsvorschriften mehrerer Staaten Anspruch auf Familienleistungen besteht, erhalten Sie grundsätzlich den Höchstbetrag der Familienleistungen, der nach den Gesetzen eines dieser Staaten vorgesehen ist.

Für ein und denselben Familienangehörigen können für ein und denselben Zeitraum nicht zweimal Familienleistungen bezogen werden. Es gibt sogenannte „Prioritätsregeln“, nach denen festgelegt ist, dass die Zahlung von Leistungen eines Staates bis zur Höhe der Leistungen desjenigen Staates ausgesetzt wird, der die Hauptzuständigkeit für die Familienleistungen trägt.

Aufgrund der Prioritätsregeln hat der Staat, der Leistungen aufgrund einer selbständigen oder unselbständigen Erwerbstätigkeit zahlt, Vorrang vor dem Staat, der Leistungen aufgrund einer Rente oder des Wohnorts zahlt.

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.
 - b) Sind Leistungen von mehreren Mitgliedstaaten aus denselben Gründen zu gewähren, so richtet sich die Rangfolge nach den folgenden subsidiären Kriterien:
 - i) bei Ansprüchen, die durch eine Beschäftigung oder eine selbstständige Erwerbstätigkeit ausgelöst werden: der Wohnort der Kinder, unter der Voraussetzung, dass dort eine solche Tätigkeit ausgeübt wird, und subsidiär gegebenenfalls die nach den widerstreitenden Rechtsvorschriften zu gewährende höchste Leistung. Im letztgenannten Fall werden die Kosten für die Leistungen nach in der Durchführungsverordnung festgelegten Kriterien aufgeteilt;
 - ii) bei Ansprüchen, die durch den Bezug einer Rente ausgelöst werden: der Wohnort der Kinder, unter der Voraussetzung, dass nach diesen Rechtsvorschriften eine Rente geschuldet wird, und subsidiär gegebenenfalls die längste Dauer der nach den widerstreitenden Rechtsvorschriften zurückgelegten Versicherungs- oder Wohnzeiten;
 - iii) bei Ansprüchen, die durch den Wohnort ausgelöst werden: der Wohnort der Kinder.

- 2) Bei Zusammentreffen von Ansprüchen werden die Familienleistungen nach den Rechtsvorschriften gewährt, die nach Absatz 1 Vorrang haben. Ansprüche auf Familienleistungen nach anderen widerstreitenden Rechtsvorschriften werden bis zur Höhe des nach den vorrangig geltenden Rechtsvorschriften vorgesehenen Betrags ausgesetzt; erforderlichenfalls ist ein Unterschiedsbetrag in Höhe des darüber hinausgehenden Betrags der Leistungen zu gewähren. Ein derartiger Unterschiedsbetrag muss jedoch nicht für Kinder gewährt werden, die in einem anderen Mitgliedstaat wohnen, wenn der entsprechende Leistungsanspruch ausschließlich durch den Wohnort ausgelöst wird.

Beispiel

Ein Elternteil ist nicht im Wohnstaat der Kinder, sondern in einem anderen EU-/EFTA-Staat erwerbstätig. Aufgrund der Prioritätsregeln hat der Staat, der Leistungen aufgrund einer selbständigen oder unselbständigen Erwerbstätigkeit zahlt, Vorrang vor dem Staat, der Leistungen aufgrund einer Rente oder des Wohnorts zahlt.

- ▶ Ist der andere Elternteil im Wohnstaat erwerbstätig oder bezieht er/sie dort Arbeitslosenleistungen, so erhalten sie vorrangig Leistungen aus dem Wohnsitzstaat. Der Beschäftigungsstaat zahlt dann gegebenenfalls eine Differenzzulage. Personen, die eine Elternzeit in Anspruch nehmen und weiterhin in einem vertraglich geregelten Arbeitsverhältnis stehen, werden wie Erwerbstätige behandelt.
- ▶ Bezieht der andere Elternteil eine Rente oder geht keiner beruflichen Tätigkeit nach, erhalten sie vorrangig Leistungen aus dem Beschäftigungsstaat. Wenn die Leistungen im Wohnsitzstaat höher sind, dann erhält der nicht erwerbstätige Elternteil dort auf Antrag zusätzlich den Unterschiedsbetrag.
- ▶ Wenn der andere Elternteil ebenfalls als mobile Arbeitnehmer*in im gleichen Staat arbeitet, erhalten sie Familienleistungen vorrangig des Beschäftigungsstaates und gegebenenfalls einen Unterschiedsbetrag vom Wohnstaat.
- ▶ Wenn der andere Elternteil ebenfalls als mobile Arbeitnehmer*in, aber in einem anderen EU/EFTA-Staat arbeitet, erhalten sie Familienleistungen vorrangig des Beschäftigungsstaats, der die höheren Familienleistungen ausbezahlt. Die Familienkasse des anderen Beschäftigungsstaats erstattet der Familienkasse des vorrangigen Staats die Hälfte; vom Wohnstaat erhalten sie gegebenenfalls einen Unterschiedsbetrag.

Hinweise

- ▶ Diese Regelungen gelten uneingeschränkt nur für Staatsangehörige von EU-/EFTA-Staaten.
- ▶ Auch bei getrennten Paaren wird der Arbeitsort des anderen Elternteils für die Bestimmung der Vorrangigkeit herangezogen. Es ist dabei unerheblich, ob das Paar verheiratet, nicht verheiratet, getrennt oder geschieden ist bzw. ob Unterhaltsansprüche bestehen!
- ▶ Achtung: Wenn in einem Haushalt Kinder aus mehreren Beziehungen zusammenleben, sollte man mit den Familienkassen abklären, von welchem Elternteil welcher Anspruch auf Familienleistungen abgeleitet werden kann.
- ▶ Alleinstehende mit Kind (der andere Elternteil ist verstorben oder nicht bekannt und dem Alleinstehenden steht das alleinige Sorgerecht zu), die im Ausland arbeiten, werden entsprechend der EU-Regelung wie Paare behandelt, bei denen beide Elternteile ein ausländisches Arbeitsverhältnis haben.

Wenn beide Elternteile als mobile Arbeitnehmer*in 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.

Beispiele

- ▶ 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 der EuGH-Rechtssache C-352/06 Bosmann kann nach Auslaufen des niederländischen Kindergelds gemäß deutschem Recht deutsches Kindergeld gewährt werden.

Kapitel 6: Europäisches Arbeitsrecht

6.1 DEFINITION DES EUROPÄISCHEN ARBEITSRECHTS

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:

- ▶ EU-Verordnung 1215/2012 („Brüssel Ia“) – zuständiges Arbeitsgericht
- ▶ EG-Verordnung 593/2008 („Rom I“) – anzuwendendes Arbeitsrecht
- ▶ Richtlinie 91/533/EWG über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen. Diese Richtlinie wird mit Wirkung zum 01.08.2022 aufgehoben und durch die Richtlinie 2019/1152/EU über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union ersetzt.
- ▶ Richtlinie 96/71/EG, geändert durch Richtlinie 2018/957/EU – Arbeitnehmerentsendung und Richtlinie 2014/67/EU zur Durchsetzung der Arbeitnehmerentsende-Richtlinie 96/71/EG
- ▶ Richtlinie 2020/1057/EU zur Festlegung besonderer Regeln im Zusammenhang mit der Richtlinie 96/71/EG und der Richtlinie 2014/67/EU für die Entsendung von Kraftfahrern im Straßenverkehrssektor und zur Änderung der Richtlinie 2006/22/EG bezüglich der Durchsetzungsanforderungen in der Verordnung 1024/2012/EU

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 EU-Rechts, die ihm von den einzelstaatlichen Gerichten vorgelegt werden. Dadurch sind Ihre Rechte und Pflichten in der gesamten EU geschützt.

6.2 ZUSTÄNDIGES ARBEITSGERICHT: EU-VERORDNUNG 1215/2012

Die Verordnung (EU) Nr. 1215/2012 „über die gerichtliche Zuständigkeit und die Anerkennung und Vollstreckung von Entscheidungen in Zivil- und Handelssachen“ („Brüssel I a“) ist eine Neufassung der EG-Verordnung 44/2001 („Brüssel I“). Die EU-Verordnung 1215/2012 regelt die internationale Zuständigkeit der Gerichte gegenüber einem Beklagten, der seinen Wohnsitz in einem EU-Mitgliedstaat hat, sowie die Anerkennung und Vollstreckung von Entscheidungen in Zivil- und Handelssachen aus anderen EU-Mitgliedstaaten. Diese Verordnung gilt auch für mobile europäische Arbeitnehmer.¹⁷

In Bezug auf individuelle Arbeitsverträge wird in Artikel 21(1), Abschnitt 5 der EU-Verordnung 1215/2012 „Zuständigkeit für individuelle Verpflichtungen aus einem Arbeitsvertrag“ folgendes, bestimmt:

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

- a) *vor den Gerichten des Mitgliedstaats, in dem er seinen Wohnsitz hat, oder*
- b) *in einem anderen Mitgliedstaat:*
 - i) *vor dem Gericht des Ortes, an dem der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit verrichtet oder zuletzt gewöhnlich verrichtet hat, oder*
 - ii) *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 slowenischen 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 22 EU-Verordnung 1215/2012

- 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 22 Absatz 1 EU-Verordnung 1215/2012 kann der Arbeitgeber nur vor dem belgischen Gericht Kündigungsgenehmigung beantragen. Dabei muss dann das belgische Gericht niederländisches Recht anwenden.

¹⁷ Die internationale Zuständigkeit bei Klagen, die sich gegen in Island, Norwegen oder 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 (auch Dänemark), Norwegen, Island und in der Schweiz. Liechtenstein ist dem Lugano-Übereinkommen nicht beigetreten.

Artikel 23 EU-Verordnung 1215/2012

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 22(1) EU-VO 1215/2012 kann der Arbeitgeber nur vor dem belgischen Gericht Kündigungsgenehmigung beantragen. Es besteht nach Art. 23 EU-VO 1215/2012 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.

6.3 ANZUWENDENDEN ARBEITSRECHT: EG-VERORDNUNG 593/2008

6.3.1 Rechtserwägungen

Die Frage nach dem anzuwendenden Arbeitsrecht stellt sich vor allem dann, wenn ein/e Arbeitnehmer*in von seinem/ihrer Arbeitgeber in ein anderes Land vorübergehend entsendet oder dauerhaft versetzt wird. Sucht der/die Arbeitnehmer*in 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 wandelte das Übereinkommen von Rom aus dem Jahr 1980 in ein Rechtsinstrument der EU um, aktualisiert es gleichzeitig und ersetzt es. Zusammen mit der EU-Verordnung 1215/2012 über die gerichtliche Zuständigkeit und die Anerkennung und Vollstreckung von Entscheidungen in Zivil- und Handelssachen („Brüssel I a“) 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.

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 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.

6.3.2 Freie Rechtswahl

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

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 tschechischen Arbeitgeber eingestellt, um für diesen Arbeitgeber in Italien Kunden zu betreuen. Es besteht die Wahl zwischen österreichischem, tschechischem und italienischem Arbeitsrecht. Es kann aber auch z.B. litauisches Arbeitsrecht vereinbart werden.

6.3.3 Zwingende Bestimmungen

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 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 dem allgemeinen Interesse („Ordnungs- und Polizeigesetze“), wie z.B. 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

- ▶ Für eine in Estland wohnende Arbeitnehmerin, die durch ihren estländischen Arbeitgeber nach Deutschland entsandt wird, gelten weiterhin die estländischen Arbeitsvorschriften. Das Arbeitsverhältnis wird dennoch möglicherweise durch besondere, zwingende Bestimmungen (deutsche arbeitsrechtliche Eingriffsnormen) des deutschen Arbeitsrechts „mitbestimmt“.

Kapitel 7: Steuerliche Koordinierung: Doppelbesteuerungsabkommen

7.1 PRINZIPIEN DER STEUERLICHEN KOORDINIERUNG

Im Gegensatz zum Bereich der Sozialversicherungen existiert im Bereich des Steuerrechts keine überstaatliche Regelung auf EU- bzw. EFTA-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 Absatz 3 EUV eine allgemeine Vorschrift, nach der 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 AEUV verankerten Grundfreiheiten, d.h. die Freizügigkeit der Arbeitnehmer*innen, 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 alle Bürger*innen der Europäischen Union das Recht haben, sich im Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten frei zu bewegen und aufzuhalten. Das Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum sowie die sowie die bilateralen Verträge zwischen der Schweiz und der Europäischen Union erweitern 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 EFTA-Staaten (Island, Liechtenstein, Norwegen und Schweiz). Die sekundären Rechtsvorschriften der EU sind jedoch in den EFTA-Staaten nicht anwendbar.

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

- ▶ Wenn in einem Land das steuerliche Wohnsitzstaatsprinzip 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 Quellenstaatsprinzip: Hier sind juristische und natürliche Personen, in dem Staat steuerpflichtig, aus dem ihr Einkommen stammt. Bei Einkommen aus mehreren Staaten sind Steuerbürger*innen also auch in entsprechend vielen Staaten steuerpflichtig.
- ▶ Ein weiteres, wenn auch nicht so weit verbreitetes Prinzip der Besteuerung ist das Territorialitätsprinzip, hierbei werden die Steuerpflichtigen ausschließlich mit demjenigen Einkommen veranlagt, welches auf dem Territorium des jeweiligen Staates von ihm erwirtschaftet wurde.

- ▶ Wesentlich verbreiteter – und zwar in deutlich über 100 Staaten weltweit – ist das steuerliche Grundprinzip des Welteinkommens: Es besagt, dass die in einem Staat (z.B. aufgrund ihres Wohnsitzes) Steuerpflichtigen alle steuerpflichtigen Einkünfte dort versteuern müssen. 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 Quellenstaatsprinzip sind dabei jedoch möglich.

Die Bestimmung, welcher Staat als Wohnstaat 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 7.3 dieses Leitfadens).

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

Oft wird der Lohn der mobilen europäischen Arbeitnehmer*innen im Tätigkeitsstaat besteuert. Die Frage ist, welcher Mitgliedstaat – der Wohnstaat oder der Tätigkeitsstaat – persönliche und familienbezogene Steuervergünstigungen zu gewähren hat. Dieses Problem ergibt sich vor allem bei Familien, in der ein Elternteil im Wohnstaat und der andere in einem anderen Staat arbeitet.

Bei mobilen europäischen Arbeitnehmer*innen geht es daher um die Frage: Wann muss der Tätigkeitsstaat diese/n Arbeitnehmer*in – der/die nach ausländischem Recht steuerpflichtig ist (Nicht-Einwohner*in) – als eine/n inländische/n Steuerpflichtige/n mit den damit verbundenen steuerlichen Vergünstigungen behandeln (abzugsfähige Aufwendungen usw.)?

In der Rechtssache Schumacker (C-279/93) hat der Europäische Gerichtshof geurteilt, dass mobile europäische Arbeitnehmer*innen (Nicht-Einwohner*in des Tätigkeitsstaats), dessen (Familien)-Einkommen größtenteils aus dem Tätigkeitsstaat stammt, dort ein Recht auf alle steuerlichen Vergünstigungen/Ermäßigungen hat, die mit ihrer persönlichen und familiären Situation im Zusammenhang stehen. Unter größtenteils versteht der Gerichtshof mehr als ca. 90%.

Ein auffallender Aspekt der Rechtsprechung auf dem Gebiet der Besteuerung ist, dass der Europäische 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).

7.2 DIE BESTEUERUNG DES ARBEITSEINKOMMENS

WICHTIG: Die im Folgenden aufgeführten Regelungen sind die des OECD-Musterabkommens. Das im konkreten Einzelfall anzuwendende bilaterale Steuerabkommen kann davon abweichende Regelungen enthalten.

7.2.1 Grundsatz des Tätigkeitsstaats

Was die Einkommensteuer betrifft, so gilt gemäß dem OECD-Musterabkommen das Tätigkeitsortsprinzip. Für Arbeitnehmer*innen, die in dem einen Mitgliedstaat wohnen und in einem anderen arbeiten, muss der Wohnsitzstaat grundsätzlich die Zuständigkeit zur Steuererhebung an den Tätigkeitsstaat 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 Rumänien wohnender Arbeitnehmer, der für einen spanischen Arbeitgeber in Spanien arbeitet, wird in Spanien besteuert (Grundsatz des Tätigkeitsstaats).

7.2.2 Bedingte Aufrechterhaltung des Grundsatzes des Wohnsitzstaates

Falls Arbeitnehmer*innen in einem anderen Mitgliedstaat als im Wohnstaat arbeiten und nur eine „geringe“ Verbindung zum Tätigkeitsstaat haben, dann behält der Wohnstaat seine Steuererhebungszuständigkeit. Dies ist der Fall, wenn der/die Arbeitnehmer*in dort nur vorübergehend Tätigkeiten verrichtet und sein/ihr Arbeitgeber keine Verbindungen mit dem vorübergehenden Tätigkeitsstaat unterhält.

Laut OECD-Musterabkommen müssen dafür gleichzeitig folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

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 vorübergehenden Tätigkeitsstaat als erwiesen betrachtet und der/die Arbeitnehmer*in wird ab dem ersten Tag seiner/ihrer Anwesenheit besteuert (bzgl. weiterer wichtiger Begriffe wie „183 Anwesenheitstage“, „Betriebsstätte“, usw. (siehe Kapitel 9 dieses Leitfadens).

Beispiele

- ▶ Eine Arbeitnehmerin wohnt und arbeitet in Zypern. Vom 1. Februar bis einschließlich 31. Mai wird sie von ihrem Arbeitgeber für einen vorübergehenden Auftrag bei einem Kunden nach Griechenland entsandt. Es handelt sich nicht um eine feste Einrichtung (Betriebsstätte). Diese Arbeitnehmerin wird weiterhin im Wohnsitzstaat Zypern besteuert.
- ▶ Ein Arbeitnehmer wohnt und arbeitet in Malta. Vom 1. Februar bis einschließlich 31. Mai wird er von seinem Arbeitgeber zu einer Baustelle nach Italien entsandt. Nach dem Steuerabkommen ist die Baustelle als Betriebsstätte zu betrachten. Die Gehälter für Februar, März, April und Mai werden im vorübergehenden Tätigkeitsstaat Italien besteuert.

Bei den Steuerabkommen gilt für grenzüberschreitend eingesetzte Leiharbeitskräfte, dass diese überwiegend im vorübergehenden Tätigkeitsstaat besteuert werden, da die materiellen Voraussetzungen von Artikel 15 Absatz 2 litt b nicht erfüllt werden. Eine Leiharbeitsagentur, die eine Leiharbeitskraft – mit der sie einen Arbeitsvertrag hat – einem Unternehmen in einem anderen Staat grenzüberschreitend zur Verfügung stellt, wird nach den Steuerabkommen eher als ein formeller Arbeitgeber betrachtet. Wird die Leiharbeitskraft an ein anderes Unternehmen in einem anderen Staat 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 Leiharbeitskraft.

- ▶ Ein französischer Leiharbeiter wird von einer französischen Leiharbeitsagentur an ein deutsches Unternehmen ausgeliehen. Dieser französische Leiharbeiter wird vom ersten Tag an in Deutschland besteuert, da das ausleihende Unternehmen als materieller Arbeitgeber angesehen wird und die Lohnkosten an die französische Leiharbeitsagentur bezahlt (Art.13 Abs.6 Steuerabkommen Deutschland – Frankreich).

7.2.3 Arbeitnehmer*innen, die gewöhnlich in zwei oder mehr Staaten tätig sind

Für Arbeitnehmer*innen im internationalen Schiffs- und Flugverkehr gilt eine Sonderregelung. Ihr Lohn wird nicht in dem oder den Tätigkeitsstaaten, sondern im Ansässigkeitsstaat besteuert.

Artikel 15 Absatz 3 OECD-Musterabkommen

Ungeachtet der vorstehenden Bestimmungen dieses Artikels können Vergütungen, die eine in einem Vertragsstaat ansässige Person für eine Beschäftigung als Mitglied der regulären Besatzung eines Schiffes oder Luftfahrzeugs an Bord eines Seeschiffes oder Luftfahrzeugs, das im internationalen Verkehr betrieben wird, mit Ausnahme eines Schiffes oder Luftfahrzeugs, das ausschließlich im anderen Vertragsstaat betrieben wird, bezieht, nur im erstgenannten Staat besteuert werden.

Für Personen, die in zwei oder mehr Staaten arbeiten, aber nicht im internationalen Schiffs- und Flugverkehr tätig sind, gilt nicht der soeben zitierte Artikel 15 Absatz 3 des OECD-Musterabkommens, sondern der Artikel 15 Absatz 2 des OECD-Musterabkommens (siehe Abschnitt 7.2.2 dieses Leitfadens). Im konkreten Einzelfall kann daher eine gespaltene Steuererhebungszuständigkeit vorliegen. Sowohl der/die Tätigkeitsstaaten als auch der Wohnsitzstaat können das Recht haben, einen Teil des Lohns zu besteuern. Jeder Tätigkeitsstaat kann den Teil des Einkommens besteuern, der durch Tätigkeiten auf seinem Hoheitsgebiet verdient wird. Der Wohnsitzstaat besteuert das gesamte (Welt-)Einkommen des/der Arbeitnehmer*in progressiv, er muss aber für den in anderen Mitgliedstaaten bereits besteuerten Lohn steuerfrei belassen.

Beispiel

- ▶ Ein belgischer Arbeitnehmer ist bei einem in Frankreich ansässigen Arbeitgeber angestellt. Er arbeitet 2 Tage pro Woche in seinem Wohnsitzstaat (Belgien) und 3 Tage in Frankreich. Der Arbeitnehmer versteuert das Einkommen für die in Frankreich ausgeübten Tätigkeiten in Frankreich. Der Lohn für die in Belgien erbrachten Tätigkeiten gezahlte Lohn wird in Belgien besteuert.

7.2.4 Besteuerung von Arbeitnehmer*innen im Öffentlichen Dienst incl. Beamt*innen

Das OECD-Musterabkommen sieht bei Arbeitnehmer*innen im Öffentlichen Dienst einschließlich der Beamtinnen und Beamten grundsätzlich die Besteuerung im so genannten Kassenstaat vor.

Artikel 19 OECD-Musterabkommen: Öffentlicher Dienst

1)

- a) *Gehälter, Löhne und ähnliche Vergütungen, ausgenommen Ruhegehälter, die von einem Vertragsstaat oder einer seiner Gebietskörperschaften an eine natürliche Person für die diesem Staat oder der Gebietskörperschaft geleisteten Dienste gezahlt werden, können nur in diesem Staat besteuert werden.*
- b) *Diese Gehälter, Löhne und ähnlichen Vergütungen können jedoch nur im anderen Vertragsstaat besteuert werden, wenn die Dienste in diesem Staat geleistet werden und die natürliche Person in diesem Staat ansässig ist und*
 - i) *ein Staatsangehöriger dieses Staates ist oder*
 - ii) *nicht ausschließlich deshalb in diesem Staat ansässig geworden ist, um die Dienste zu leisten.*

2)

- a) *Ungeachtet des Absatzes 1 können Ruhegehälter oder ähnliche Vergütungen, die von einem Vertragsstaat oder einer seiner Gebietskörperschaften oder aus einem von diesem Staat oder der Gebietskörperschaft errichteten Sondervermögen an eine natürliche Person für die diesem Staat oder der Gebietskörperschaft geleisteten Dienste gezahlt werden, nur in diesem Staat besteuert werden.*
- b) *Diese Ruhegehälter oder ähnlichen Vergütungen können jedoch nur im anderen Vertragsstaat besteuert werden, wenn die natürliche Person in diesem Staat ansässig ist und ein Staatsangehöriger dieses Staates ist.*
- 3) *Auf Gehälter, Löhne, Ruhegehälter und ähnliche Vergütungen für Dienstleistungen, die im Zusammenhang mit einer Geschäftstätigkeit eines Vertragsstaats oder einer seiner Gebietskörperschaften erbracht werden, sind die Artikel 15, 16, 17 oder 18 anzuwenden.*

7.2.5 Besteuerung von Renten und Sozialversicherungsleistungen

Nicht gesetzlich vorgeschriebene Betriebsrenten, Privatrenten, Sozialleistungen werden nach Art. 18 des OECD-Musterabkommens im Wohnsitzstaat der Rentner*innen besteuert.

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.

Beamtenpensionen werden dagegen nach Artikel 19 des OECD-Musterabkommens im Quellenstaat besteuert (ehemaliger Tätigkeitsstaat bzw. Staat der Behörde).

Leistungen aus den gesetzlichen Sozialversicherungen 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 diese Sozialversicherungsleistungen hat. Manchmal sind jedoch im Doppelbesteuerungsabkommen getrennte und/oder abweichende Bestimmungen bezüglich der Leistungen aus den gesetzlichen Sozialversicherungen enthalten.

Artikel 21 Absatz 1 OECD-Musterabkommen: Andere Einkünfte

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

Beispiel deutsch-niederländisches Steuerabkommen

- ▶ 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).

7.2.6 Spezielle Regelungen für Grenzgänger*innen

Das OECD-Musterabkommen enthält zwar spezielle Regelungen zur Besteuerung von Künstler*innen und Sportler*innen (Art.17) und zur Besteuerung von Student*innen, Praktikant*innen und Auszubildenden (Art.20), aber keinen Artikel zur Besteuerung von Grenzgänger*innen.

In Steuerabkommen zwischen Nachbarstaaten gelten für Grenzgänger*innen z.T. Regeln, die vom Grundsatz des Tätigkeitsstaats abweichen. Auch wenn eine starke Bindung mit dem Tätigkeitsstaat besteht, so behält der Wohnstaat die Steuererhebungszuständigkeit. Der Begriff „Grenzgänger*in“ ist in den Doppelbesteuerungsabkommen unterschiedlich definiert. Grundsätzlich gelten Personen als Grenzgänger*in, wenn sie in dem einen Vertragsstaat in der Nähe der Grenze wohnen und im anderen Vertragsstaat in der Nähe der Grenze arbeiten und in der Regel täglich von der Wohnung zur Arbeitsstätte und zurückkehren (siehe auch Abschnitt 8.3 dieses Leitfadens).

7.3 METHODEN ZUR VERMEIDUNG DER DOPPELBESTEUERUNG

Zur Vermeidung der Doppelbesteuerung werden zwei Standardmethoden angewandt:

7.3.1 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 die steuerpflichtige Person im Wohnsitzstaat über ein zusätzliches Einkommen verfügt oder der/die Ehepartner*in 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.

7.3.2 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 entrichtenden Steuern angerechnet.

7.3.3 Beispiele

Beispiel 1

Eine Arbeitnehmerin wohnt im Staat A, in dem sie 5 Monate arbeitet und dafür 12'000 € verdient. Sie arbeitet dann 7 Monate im Staat B. Das Einkommen aus Staat B betrug 18'000 €. Das Welteinkommen der Arbeitnehmerin beträgt daher 30'000 €. Da sie im Staat B mehr als 183 Tage gearbeitet hat, ist sie dort auch steuerpflichtig. Wenn im Staat B bei einem Einkommen von 18'000 € der Steuersatz 25% beträgt, zahlt sie im Staat B 4'500 € (=18'000 € x 25%) an Steuern.

Der Wohnsitzstaat A erstellt eine „Schattenberechnung“, d.h. dass berechnet wird, wie viel Steuer die Arbeitnehmerin theoretisch bezahlen müsste, wenn sie diese 30'000 € in ihrem Wohnsitzstaat (Mitgliedstaat A) verdient hätte. Der Steuersatz im Staat A beträgt bei einem Einkommen von 30'000 € 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:

Theoretisch zu zahlende Einkommensteuer	10'500 €
Abzüglich im Staat B gezahlte Steuern	4'500 €
Im Staat A zu zahlende Steuer (10'500 € - 4'500 €):	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 bei einem Einkommen von 30'000 € der Steuersatz 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 €

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 im Staat C 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 (Staat B) verdient hätte. Der Steuersatz bei einem Einkommen von 30'000 € beträgt in Staat B 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 B wie folgt berechnet:

Theoretisch zu zahlende Einkommensteuer	9'000 €
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 B 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 höhere Steuerbelastung dem Gleichbehandlungsgebot gemäß Artikel 39 EGV (jetzt: Artikel 45 AEUV) nicht entgegensteht.

7.4 UNTERSCHIEDLICHE ZUSTÄNDIGKEITEN BEI SOZIALVERSICHERUNG UND STEUERN

Um das Netto-Einkommen der mobilen europäischen Arbeitnehmer*innen zu ermitteln, muss neben der zu zahlenden Einkommensteuer auch die Höhe der Sozialversicherungsbeiträge 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.

Bei der Sozialversicherung gilt der Grundsatz des Tätigkeitsstaats, außerdem der Exklusivitätsgrundsatz, wonach nur ein Mitgliedstaat für die Erhebung der Sozialversicherungsbeiträge zuständig ist. Bei der Besteuerung kann es jedoch eine geteilte Zuständigkeit geben, d.h. im Einzelfall können die betroffenen mobilen Arbeitnehmer*innen im Wohnstaat und/oder in dem (oder den) Tätigkeitsstaat(en) anteilig steuerpflichtig sein.

Und da die nationalen Steuerregelungen noch weniger harmonisiert sind als die nationalen Regelungen bezüglich der Höhe der Sozialversicherungsbeitragssätze, sind die Netto-Einkommen der betroffenen mobilen Arbeitnehmer*innen je nach den beteiligten bzw. zuständigen Mitgliedstaaten teils höher, teils niedriger, als wenn nur ein Staat allein sowohl für die Erhebung der Sozialversicherungsbeiträge als auch für die Besteuerung zuständig wäre.

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/e mobile Arbeitnehmer*in jedoch in einem anderen Mitgliedstaat Steuern zahlt, kommt er/sie nicht in Genuss dieser Kompensation.

TEIL II: Unterschiedliche Formen der Arbeitnehmer*in- nen-Mobilität in Europa



Kapitel 8: Grenzgänger*innen

8.1 WER GILT ALS GRENZGÄNGER*IN?

Grenzgänger*innen sind Arbeitnehmer*innen, die in einem Mitgliedstaat arbeiten (Beschäftigungsstaat) und in einem anderen Mitgliedstaat wohnen (Wohnstaat). Wesentlich ist dabei, dass sie während ihrer Beschäftigung ihren normalen Aufenthaltsort außerhalb des Beschäftigungsstaates behalten und dorthin auch regelmäßig zurückkehren.

Ein/e Arbeitnehmer*in, der/die in ein Nachbarland umzieht, aber weiterhin in seinem/ihrem ursprünglichen Beschäftigungsstaat arbeitet („Wohnmigrant*in“), gilt auch als Grenzgänger*in.

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

Im Bereich der Sozialversicherung und im Bereich des Steuerrechts gelten unterschiedliche Definitionen des Status als Grenzgänger*in.

Nicht-EU-Bürger*innen mit Wohnsitz in einem anderen Mitgliedstaat als jenem, in dem sie als Grenzgänger*in tätig werden wollen, oder mit Wohnsitz in einem Drittstaat müssen in der Regel ein Visum, eine Arbeitserlaubnis („Grenzgänger-Karte“) oder Aufenthaltserlaubnis beantragen, um sich in diesem Mitgliedstaat aufhalten und dort arbeiten zu dürfen.

Da Grenzgänger*innen in einem Staat wohnen und in einem anderen Staat arbeiten, stellt sich die Frage, ob bezüglich des Arbeitsrechts, der Sozialversicherung und Steuern die Regelungen des Wohnstaats oder des Beschäftigungsstaats gelten. Bei grenzüberschreitenden Arbeitsverhältnissen gilt im Allgemeinen das Recht des Staates, in dem der/die Beschäftigte gewöhnlich arbeitet. Auch bei der Sozialversicherung und der Besteuerung wird prinzipiell das Recht des Beschäftigungsstaates angewendet, wobei es für Grenzgänger*innen einige Besonderheiten geben kann.

8.2 BESONDERE BESTIMMUNGEN FÜR GRENZGÄNGER*INNEN IN DER SOZIALVERSICHERUNG

8.2.1 Geltendes Sozialversicherungsrecht

In Artikel 1 Absatz f der EG-Verordnung 883/2004 ist formuliert, wer als Grenzgänger*in zu betrachten ist:

„... „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 ...“

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

Da Grenzgänger*innen sich regelmäßig in ihrem Wohnstaat aufhalten, ist davon auszugehen, dass sie enge persönliche Verbindungen mit ihrem Wohnstaat haben und „schwierige Zeiten“, z.B. bei Krankheit, Invalidität und/oder Arbeitslosigkeit im Wohnstaat verbringen möchten. Die Koordinierungsverordnung 883/2004 sieht einige spezielle Regelungen für Grenzgänger*innen vor, insbesondere, wo sich Grenzgänger*innen im Krankheitsfall behandeln lassen können, oder bei dem Anspruch auf Leistungen bei Vollzeitarbeitslosigkeit.

8.2.2 Krankheit

8.2.2.1 Medizinische Leistungen

Grundsätzlich haben der Grenzgänger*innen Anspruch auf die medizinischen Leistungen des Mitgliedstaates, in dem sie beitragspflichtig sind (sogenannter zuständiger Mitgliedstaat), nämlich im Beschäftigungsstaat.

Grenzgänger*innen und ihre Familien unterhalten jedoch enge persönliche Verbindungen mit ihrem Wohnstaat. Es muss ihnen ermöglicht werden, sich in ihrem Wohnstaat medizinisch behandeln zu lassen. Grenzgänger*innen sowie die mitversicherten Familienmitglieder werden daher bei dem Träger des Beschäftigungsstaates (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 EG-VO 883/2004 haben die mitversicherten Familienangehörigen von Grenzgänger*innen ohne Zustimmung Anspruch auf Sachleistungen während ihres Aufenthalts im zuständigen Mitgliedstaat. Ist dieser Mitgliedstaat jedoch in Anhang III der EG-VO 883/2004 aufgeführt, haben die unterhaltspflichtigen Familienangehörigen von Grenzgänger*innen, die im selben Mitgliedstaat wie der/die Grenzgänger*in 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 in der dänischen Krankenversicherung mitversichert. Die Familienangehörigen haben nur Anspruch auf die Sachleistungen im Wohnstaat Deutschland, aber keinen Anspruch auf dänische Sachleistungen, weil Dänemark im Anhang III der EG-VO 883/2004 aufgeführt ist.
- ▶ Ein Grenzgänger wohnt in Dänemark und arbeitet in Deutschland (zuständiger Mitgliedstaat). Die Familienangehörigen vom Grenzgänger sind in der deutschen Krankenversicherung mitversichert. Die Familienangehörigen haben Anspruch sowohl auf dänische als auch auf deutsche Sachleistungen, weil Deutschland nicht im Anhang III der VO 883/2004 aufgeführt ist.

Die Krankenkasse des Beschäftigungsstaats (zuständiger Mitgliedstaat) übermittelt dem/der Grenzgänger*in das Formular S1 (Erklärung über das Recht auf Leistungen wegen Krankheit und Mutterschaft des Versicherten, der in einem anderen als dem zuständigen Mitgliedstaat wohnt), welches er/sie bei dem Versicherungsträger seines/ihres Wohnsitzlandes (Krankenkasse) abzugeben hat.

Wenn Grenzgänger*innen arbeitslos werden, endet dieses Wahlrecht abrupt. Sie müssen sich dann dem Krankenversicherungssystem im Wohnstaat anschließen.

Grenzgänger*innen, die in Rente gehen, haben bei Krankheit Anspruch auf Sachleistungen in dem Mitgliedstaat, in dem sie zuletzt tätig waren, soweit es sich um die Fortsetzung einer Behandlung geht, die in diesem Mitgliedstaat begonnen wurde. Für weitere Informationen siehe Kapitel 12 dieses Leitfadens.

8.2.2.2 Krankengeld

Grundsätzlich haben Grenzgänger*innen Anspruch auf das Krankengeld aus dem Mitgliedstaat, wo sie beitragspflichtig sind, nämlich aus dem Beschäftigungsstaat. In einigen Mitgliedstaaten gelten Wartezeiten für den Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Krankheit und/oder Krankengeld. Artikel 6 EG-Verordnung 883/2004 schützt Grenzgänger*innen vor Lücken in ihrem Recht auf Lohnfortzahlung bei Krankheit und/oder Krankengeld. Die rechtzeitige Abgabe des Dokuments S1 ist daher wichtig.

Die Koordinierungsverordnung 883/2004 sieht zwischen Wohnstaat 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 (Wohnsitzstaat) ausgezahlt werden. Dies bedeutet, dass sich Grenzgänger*innen ohne Probleme im Hoheitsgebiet ihres Wohnstaats befinden dürfen, während sie aus dem Beschäftigungsstaat Krankengeld beziehen. Je nach den zwischen dem Wohnstaat und dem Beschäftigungsstaat getroffenen Vereinbarungen wird dieses Krankengeld entweder unmittelbar durch die Krankenkasse des Beschäftigungsstaats oder mittelbar durch die Krankenkasse des Wohnstaats 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. [...]*

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 die Versicherten, für den Träger des Wohnmitgliedstaats und für den zuständigen Träger aufgeführt. Wichtig ist auch Artikel 87 der Durchführungsverordnung (EG) 987/2009 über ärztliche Gutachten und verwaltungsmäßige Kontrollen.

8.2.3 Berufskrankheiten:

Wo können sich Grenzgänger*innen behandeln lassen?

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

Grenzgänger*innen können sich im Falle eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit aber auch im Land des Wohnorts behandeln lassen. Der Leistungserbringer im Wohnstaat (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: Arzt- und andere Rechnungen für die Behandlung der Unfallfolgen sollten an die Unfallversicherung im Beschäftigungsstaat oder die zwischenstaatliche Verbindungsstelle im Wohnstaat weitergeleitet werden. 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 zu viel gezahlte Beträge nicht von den Leistungserbringern (Arzt/Ärztin, Physiotherapeut*in etc.) zurückgefordert werden können.

8.2.4 Grenzgänger*innen, die arbeitslos werden

Grenzgänger*innen zahlen Beiträge in die Arbeitslosenversicherung des Beschäftigungsstaats ein.

Bei einer zeitweiligen Aussetzung der Tätigkeit wie bei Kurzarbeit oder wetterbedingten Arbeitsausfällen sowie bei Insolvenz des Arbeitgebers werden Leistungen von der Arbeitslosenversicherung im Beschäftigungsstaat ausgerichtet (Art. 65 Abs. 1 EG-VO 883/2004).

Im Falle der Arbeitslosigkeit wegen Auflösung oder Ablaufens des Arbeitsvertrags müssen sich Grenzgänger*innen jedoch bei der zuständigen Arbeitsverwaltung des Wohnstaats als arbeitsuchend melden, sich dem dortigen Kontrollverfahren unterwerfen und die Voraussetzungen der Rechtsvorschriften dieses Mitgliedstaats erfüllen (Art.65 Abs.2 Satz 1 und Art.65 Abs.3 Satz 1 EG-VO 883/2004).

Sie benötigen beim Antrag auf Arbeitslosenleistungen einen Nachweis über die Versicherungs- und Beitragszeiten im Beschäftigungsstaat, das europäische Formular PD U1 (portable document unemployment 1; früher: Formular E 301). Sie erhalten dieses Formular unter Vorlage einer Bestätigung vom Arbeitgeber bei der für die Arbeitslosenversicherung zuständigen Behörde im Beschäftigungsstaat. Wenn die Versicherungszeit im Staat der letzten Beschäftigung für den Anspruch auf Arbeitslosenleistungen nicht ausreicht, dann werden die Versicherungszeiten mitberücksichtigt, die in einem anderen Staat erworben wurden (Art.61 EG-VO 883/2004).

Grenzgänger*innen werden so behandelt, als ob sie in die Arbeitslosenkassen des Wohnsitzstaates einbezahlt hätten und beziehen ihre Arbeitslosenleistungen im Wohnsitzstaat nach den dort gültigen Vorschriften, was Antragsverfahren, Anspruchsvoraussetzungen, Höhe und Dauer betrifft (Art.65 Abs.5 litt. a EG-VO 883/2004).

Grenzgänger*innen haben zwar ausschließlich im Wohnstaat Anspruch auf Arbeitslosenleistungen, können sich aber zusätzlich in dem Staat arbeitsuchend melden, in dem sie zuletzt erwerbstätig waren und auch dort auf Arbeitsuche gehen (Art.65 Abs.3 Satz 2 EG-VO 883/2004).

8.3 DIE BESTEUERUNG VON GRENZGÄNGER*INNEN

8.3.1 Grenzgänger*innen-Regelungen im Steuerrecht

Obwohl das OECD-Musterabkommen es nicht vorsieht, können benachbarte Staaten in ihrem bilateralen Doppelbesteuerungsabkommen sehr wohl spezielle Bestimmungen für Grenzgänger*innen vereinbaren, dass sie ihre Arbeitseinkommen nicht im Tätigkeitsstaat, sondern im Wohnstaat versteuern müssen.

Beispielsweise Deutschland hat mit seinen Nachbarstaaten Frankreich, Österreich und der Schweiz jeweils bilaterale Steuerabkommen abgeschlossen, die besondere Bestimmungen für Grenzgänger*innen enthalten. Die Steuerabkommen zwischen Deutschland und den anderen Nachbarstaaten Belgien, den Niederlanden, Luxemburg, Dänemark, Polen und Tschechien enthalten keine spezielle Regelung für Grenzgänger*innen, die deshalb grundsätzlich im betreffenden Tätigkeitsstaat steuerpflichtig sind.

Wenn ein Doppelbesteuerungsabkommen spezielle Grenzgänger*innen-Regelungen vorsieht, so gilt meistens eine strengere Definition als jene, die in der Sozialversicherung verwendet wird (Art.1f EG-VO 883/2004). Neben dem Kriterium der regelmäßigen täglichen Rückkehr in den Wohnstaat enthalten diese Definitionen meistens auch noch geografische Bedingungen, dass Grenzgänger*innen innerhalb einer definierten Grenzzone zwischen Wohn- und Arbeitsort pendeln müssen.

Unabhängig davon, ob ein Steuerabkommen eine Grenzgänger*innen-Regelung enthält, werden die Besteuerung von Tätigkeiten im Öffentlichen Dienst, von Ruhegehältern sowie von Bezügen aus der gesetzlichen Sozialversicherung (z.B. Krankengeld, Insolvenzgeld, Kurzarbeitergeld usw.) in den verschiedenen bilateralen Steuerabkommen gesondert von der Besteuerung des Arbeitseinkommens geregelt. Diese Regelungen haben dann ggf. Vorrang vor einer etwaigen Grenzgänger*innen-Regelung. Die Bestimmungen eines Steuerabkommens können beispielsweise vorsehen, dass Bezüge aus der gesetzlichen Sozialversicherung nur im so genannten Kassenstaat (Staat der Sozialversicherungskasse) besteuert werden dürfen.

8.3.2 Beispiele für steuerliche Grenzgänger*innen-Regelungen

Doppelbesteuerungsabkommen Deutschland-Frankreich

Steuerrechtlich gesehen ist man im Doppelbesteuerungsabkommen Deutschland-Frankreich nur dann Grenzgänger*in und im Wohnstaat steuerpflichtig, wenn man innerhalb einer definierten Grenzzone arbeitet und wohnt und außerdem täglich an seinen Wohnort zurückkehrt. Grenzgänger*innen, die während des ganzen Jahres zwar in der Grenzzone beschäftigt ist, aber während dieser Zeit an mehr als 45 Tagen nicht zu ihrem Wohnort zurückkehren oder außerhalb der Grenzzone beschäftigt sind, verlieren ihre Grenzgänger*innen-Eigenschaft und sind infolgedessen im Beschäftigungsstaat steuerpflichtig.

Grenzzone für in Frankreich wohnende Grenzgänger*innen

- ▶ 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*innen

- ▶ Für diese Grenzgänger*innen 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 Staat, in dem sie beschäftigt sind.

Für Leiharbeiter*innen gibt es besondere Regelungen (siehe Beispiel im Abschnitt 7.2.1 dieses Leitfadens).

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 zumuten und man deshalb kein steuerrechtlicher Grenzgänger von Deutschland in die Schweiz ist, wenn

- ▶ für den/die Arbeitnehmer*in 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*innen 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 Grenzgänger*innen, die in Frankreich wohnen und in der Schweiz arbeiten, werden im Wohnstaat Frankreich besteuert, wenn sie in einem der Kantone Basel-Stadt, Basel-Land, Bern, Jura Neuenburg, Solothurn, Wallis, Waadt oder Neuenburg arbeiten und täglich nach Frankreich zurückkehren. Sie dürfen pro Jahr an höchstens 45 Arbeitstagen nicht zum Wohnort zurückkehren, ohne dass sie ihre Grenzgänger*innen-Eigenschaft verlieren.

8.3.3 Steuervergünstigungen für Grenzgänger*innen

In der Rechtssache Schumacker (C-279/93) hat der Europäische Gerichtshof geurteilt, dass mobile europäische Arbeitnehmer*innen (Nicht-Einwohner*in des Tätigkeitsstaats), dessen (Familien)-Einkommen größtenteils aus dem Tätigkeitsstaat stammt, dort ein Recht auf alle steuerlichen Vergünstigungen/Ermäßigungen hat, die mit ihrer persönlichen und familiären Situation im Zusammenhang stehen. Unter größtenteils versteht der Gerichtshof mehr als ca. 90%.

8.4 GRENZGÄNGER*INNEN-STATUS IN DER SOZIALVERSICHERUNG UND BEI DER BESTEUERUNG IM VERGLEICH

Für Grenzgänger*innen gilt bei der Sozialversicherung der Grundsatz des Beschäftigungsstaats (Art.11 Abs.3 litt a EG-VO 883/2004) und sie müssen folglich Sozialversicherungsbeiträge im Beschäftigungsstaat abführen. Wenn gleichzeitig ein Doppelbesteuerungsabkommen mit einer Grenzgänger*innen-Klausel gilt, so ist der/die Grenzgänger*in bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen im Wohnstaat steuerpflichtig. Diese unterschiedlichen Zuständigkeiten können für die betroffenen Grenzgänger*innen sowohl Vorteile als auch Nachteile haben (siehe Abschnitt 7.4 dieses Leitfadens).

Die folgende Übersicht soll die unterschiedlichen Definitionen des Grenzgänger*innen-Status verdeutlichen:

Definition „Grenzgänger*in“	Definition „Grenzgänger*in“ im Bereich der Sozialversicherung	Definition „Grenzgänger*in“ im Bereich der Besteuerung
Rechtsgrundlage und Geltungsbereich	EG-Verordnung 883/2004 gilt in allen EU- und EFTA-Staaten	Abkommen jeweils zwischen zwei Staaten, die eine gemeinsame Grenze haben
Allgemeine Regelung des zuständigen Staates	Art. 11 EG-VO 883/2004: Zuständigkeit nur eines Mitgliedstaates (Exklusivitätsprinzip); Beschäftigungsstaat als maßgeblicher Anknüpfungspunkt	Löhne, Gehälter und ähnliche Vergütungen werden in dem Staat besteuert, in dem die Tätigkeit ausgeübt wird
Definition „Grenzgänger*in“	„Grenzgänger*innen“ in der Sozialversicherung (Art. 1f EG-VO 883/2004) sind Personen, die in einem Mitgliedstaat eine Beschäftigung oder eine selbstständige Erwerbstätigkeit ausüben und in einem anderen Mitgliedstaat wohnen, in den sie in der Regel täglich, mindestens jedoch einmal wöchentlich zurückkehren.	Grenzgänger*innen sind Personen, die in dem einen Staat innerhalb einer definierten Grenzzone arbeiten und im anderen Staat innerhalb einer definierten Grenzzone wohnen, wohin sie in der Regel täglich zurückkehren.
Häufigkeit des Grenzübertritts	Täglich bzw. mindestens 1x wöchentlich [Art.1f EG-VO 883/2004]	Täglich, evtl. eine begrenzte Anzahl von Nichtrückkehrtagen pro Jahr
Geografische Bedingungen	Wohnstaat und Beschäftigungsstaat müssen EU- bzw. EFTA-Staat sein	direkte Nachbarstaaten mit gemeinsamer Grenze; je nach Steuerabkommen definierte Grenzzone
Zuständiger Staat für Grenzgänger*innen	Beschäftigungsstaat [Art.11 Abs.3 litt a EG-VO 883/2004]; im Wohnstaat als Grenzgänger*in zusätzliche Ansprüche, z.B. Arztbesuche; Anspruch auf Arbeitslosenleistungen nur im Wohnstaat (Art.65 Abs.2 Satz 1 und Art.65 Abs.3 Satz 1 EG-VO 883/2004)	Wohnstaat; aber Besteuerung im Beschäftigungsstaat möglich, z.B. begrenzter Quellensteuerabzug oder bei Bezug von Leistungen aus der gesetzlichen Sozialversicherung bei Überschreiten der Anzahl der möglichen Nichtrückkehrtage Verlust des Grenzgänger*innen-Status und Besteuerung im Beschäftigungsstaat
Ausnahmeregelungen und Besonderheiten	Beamtinnen, Beamte und gleichgestellte Personen: Staat der beschäftigenden Verwaltungseinheit [Art.11 Abs.3 litt b EG-VO 883/2004] Sozialversicherung im Wohnstaat, sobald ein wesentlicher Teil, d.h. 25% (oder mehr) der Gesamttätigkeit im Wohnstaat ausgeübt wird, z.B. wegen Home-Office. Weitere Informationen siehe Kapitel 10 dieses Leitfadens	Beschäftigte im Öffentlichen Dienst Ruhegehälter Evtl. Beiträge aus der gesetzlichen Sozialversicherung
Formalitäten	Arbeitgeber ist für die Anmeldung bei der Sozialversicherung zuständig Ausnahme: 25%-Regel bei gewöhnlicher Tätigkeit in zwei oder mehr Staaten beachten	Grenzgänger*in muss Ansässigkeitsbescheinigung bei der zuständigen Steuerbehörde des Wohnsitzes beantragen und dem Arbeitgeber bzw. der Steuerbehörde der Arbeitsstätte vorlegen

Kapitel 9: Entsandte Arbeitnehmer*innen

9.1 WER GILT ALS ENTSANDTE/R ARBEITNEHMER*IN?

„Entsandte Arbeitnehmer*innen“ sind Arbeitnehmer*innen, die normalerweise Tätigkeiten im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaates (Herkunftsland oder Entsendestaat) verrichten und von ihrem Arbeitgeber im Rahmen „des freien Dienstleistungsverkehrs“ in einen anderen Mitgliedstaat (Beschäftigungsstaat) entsendet werden. Die Entsendung von Arbeitnehmer*innen im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen ist daher nicht von der Arbeitnehmerfreizügigkeit erfasst, sondern von der Dienstleistungsfreiheit (Art.56 AEUV). Während der Erbringung der Dienstleistung wird der/die entsandte Arbeitnehmer*in ausschließlich in dem anderen Mitgliedstaat arbeiten. – So kann beispielsweise ein polnischer Arbeitgeber einen Auftrag aus Deutschland erhalten. Um diesen Auftrag zu erfüllen, entsendet er einen Mitarbeiter für 5 Monate nach Deutschland. Da dieser Mitarbeiter bislang in Polen gearbeitet hat, also seine Tätigkeit gewöhnlich in Polen verrichtet, gelten für ihn die polnischen Bestimmungen bezüglich Sozialversicherung, Besteuerung und Arbeitsrecht. Wenn dieser Arbeitnehmer nun vorübergehend in Deutschland arbeitet, stellt sich die Frage, welche – die polnischen oder die deutschen – rechtlichen Regelungen bezüglich Sozialversicherung, Steuern und Arbeitsbedingungen für ihn gelten.

9.2 SOZIALVERSICHERUNG BEI ENTSENDUNG¹⁸

9.2.1 Allgemeines

Grundsätzlich müssen Arbeitnehmer*innen in dem Land sozialversichert sein, wo sie ihre Tätigkeiten tatsächlich ausführen (Art.11 Abs.3 litt a EG-VO 883/2004). Bei einer Entsendung sehen jedoch die Bestimmungen der europäischen Koordinierungsverordnung 883/2004 eine vorübergehende Abweichung vom Grundsatz des Beschäftigungsstaates vor. Konkret geht es um den Artikel 12 Absatz 1 sowie um den Artikel 16 Absatz 1 der EG-Verordnung 883/2004 und um die entsprechenden Durchführungsbestimmungen in den Artikeln 14 bis 21 der EG-Verordnung 987/2009. Von Bedeutung sind außerdem die Beschlüsse A2 und A3 der Verwaltungskommission für die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit.

Artikel 12 Absatz 1 der EG-Verordnung 883/2004: Sonderregelung

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 entsendet 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-Verordnung 883/2004 bestimmt, unter welchen Bedingungen ein/e Arbeitnehmer*in bei der Entsendung in einen anderen Mitgliedstaat (vorübergehender Tätigkeitsstaat) dort arbeiten darf und das Rechtssystem des Mitgliedstaats (Entsendestaat), wo er/sie normalerweise sozialversichert ist, weiterhin gilt. Artikel 16 EG-VO 883/2004 ermöglicht, die Anwendung des Sozialversicherungssystems des Entsendestaats zu verlängern, wenn die in Artikel 12 Absatz 1 der EG-Verordnung vorgesehenen 24 Monate überschritten sind.

Artikel 16 Absatz 1 der EG-Verordnung 883/2004: Ausnahmen von den Artikeln 11 bis 15

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 dieses Artikels 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 Tätigkeitsstaats abgewichen werden kann.

9.2.2 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 Tätigkeitsstaats bedeutet, höchstens für 24 Monate erteilt werden kann. Dies erfolgt durch den zuständigen Versicherungsträger in dem Mitgliedstaat (Entsendestaat), in dem der/die Arbeitnehmer*in ursprünglich sozialversichert war. Ein Unternehmen, das eine/n Arbeitnehmer*in 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 Arbeitnehmer*innen im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen durch unvorhergesehene Umstände länger dauert als ursprünglich vorgesehen, kann die Genehmigung nach Artikel 16, Absatz 1 EG-VO 883/2004 für eine längere Zeit, höchstens für 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.

9.2.3 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*innen auf ein und dieselbe Position und für dieselben Zwecke Mitarbeiter*innen bereitzustellen.

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

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

9.2.3.1 Kriterien, nach denen 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.

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/der betreffenden Arbeitnehmer*in ist. Besonders wichtig ist dies in Situationen, in denen ein Arbeitgeber eine Kombination von fest angestellten Mitarbeiter*innen 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 Mitarbeiter*innen braucht das Unternehmen KOLOR noch drei polnische Zeitarbeitskräfte vom polnischen Zeitarbeitsunternehmen FLEXIA für die Entsendung nach Deutschland; diese Zeitarbeitnehmer*innen arbeiten bereits im Unternehmen KOLOR. Das Unternehmen KOLOR fordert das Zeitarbeitsunternehmen FLEXIA auf, diese drei Zeitarbeitskräfte zusammen mit den eigenen sieben Mitarbeiter*innen 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*innen.

9.2.3.2 Arbeitsrechtliche Bindung zwischen dem entsendenden Unternehmen und dem/der entsandten Arbeitnehmer*in

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 entsendeten 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 Befugnis haben, allgemein darüber zu entscheiden, welches Endprodukt bzw. welche Dienstleistung der/die entsandte Arbeitnehmer*in grundsätzlich zu erbringen hat;
- ▶ 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/die Arbeitnehmer*in;
- ▶ die Befugnis zur Verhängung von Disziplinarmaßnahmen liegt weiterhin bei entsendenden Unternehmen.

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

Die Regeln für die Entsendung von Arbeitnehmer*innen 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/die in einen anderen Mitgliedstaat entsandte Arbeitnehmer*in unmittelbar vor Beginn seiner/ihrer Beschäftigung bereits dem Sozialversicherungssystem des Mitgliedstaats angeschlossen ist, in dem sein/ihr 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/die Arbeitnehmer*in in diesem Zeitraum für den Arbeitgeber tätig war, der die Entsendung beantragt. Die Voraussetzung ist auch bei Student*innen oder anderen Personen erfüllt, die bereits dem Sozialversicherungssystem des Entsendestaats angehören.

9.2.4 Krankenversicherung während der Entsendung

Der/die entsandte Arbeitnehmer*in (sowie gegebenenfalls die ihn begleitenden Familienmitglieder) wird in dem Mitgliedstaat, wo er/sie sich aufhält und wohin er/sie entsendet wurde, Sachleistungen wie ärztliche Behandlung usw. in Anspruch nehmen. Solange der Grundsatz des Tätigkeitsstaats nicht angewandt wird, muss er/sie dazu die europäische Krankenversicherungskarte (EHIC) oder – bei dauerhaftem Wohnsitz im Tätigkeitsstaat – ein Formular S1 (Erklärung über das Recht auf Leistungen für Krankheit und Mutterschaft eines/einer Versicherten, der/die in einem anderen Staat als dem zuständigen Staat 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 den Vorschriften des Staates zurückbezahlt, in dem die medizinische Versorgung stattfand. Beide Formulare (EHIC bzw. Formular S1) werden nur an Arbeitnehmer*innen ausgestellt, die Mitglieder einer gesetzlichen Krankenversicherung sind. Privat versicherte Arbeitnehmer*innen müssen sich vorher bei ihrer privaten Krankenversicherung erkundigen.

9.3 DIE BESTEUERUNG VON ENTSANDTEN ARBEITNEHMER*INNEN

Bei einer Entsendung ist die Besteuerung in dem jeweils geltenden bilateralen Doppelbesteuerungsabkommen geregelt, welches der Wohnsitzstaat des/der entsandten Arbeitnehmer*in mit dem Beschäftigungsstaat, wohin er/sie entsendet wurde, abgeschlossen hat. Dieser Vertrag verhindert, dass der/die entsandte Arbeitnehmer*in doppelt oder im falschen Vertragsstaat besteuert wird. Entscheidend für die Entsendung von Arbeitnehmer*innen im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen sind 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 auch Kapitel 7 dieses Leitfadens).

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

- ▶ der/die entsandte Arbeitnehmer*in ist nicht länger als 183 Tage pro Kalenderjahr (ältere OECD-Musterabkommen) oder während eines Zeitraums von 12 aufeinander folgenden Monaten (neues OECD-Musterabkommen) im Tätigkeitsstaat anwesend, und
- ▶ der Lohn wird von einem oder für Arbeitgeber gezahlt, der nicht im Tätigkeitsstaat ansässig ist, und
- ▶ der Lohn wird nicht von einer Betriebsstätte gezahlt, die der Arbeitgeber im Tätigkeitsstaat hat.

Wenn eine dieser drei Bedingungen nicht erfüllt ist, wird der/die entsandte Arbeitnehmer*in mit rückwirkender Kraft und daher ab dem ersten Anwesenheitstag im Tätigkeitsstaat besteuert, und zwar gemäß den Vorschriften des Tätigkeitsstaates.

In der Praxis ist ein aufmerksames Durchlesen des betreffenden bilateralen Steuerabkommens und der zusätzlichen Vereinbarungen 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 Tätigkeitsstaat genau zu verstehen ist. Laut neuem OECD-Musterabkommen ist unter „Anwesenheit im Tätigkeitsstaat“ zu verstehen: jeder Tag, auch ein Teil des Tages, den der/die Arbeitnehmer*in im Hoheitsgebiet des Tätigkeitsstaates verbringt. Es werden daher auch Tage der Arbeitsunterbrechung 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 Tätigkeitsstaat.
- ▶ 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. – Laut Artikel 5 Absatz 3 OECD-Musterabkommen handelt es sich bei Bauausführung oder Montage nur dann um eine Betriebsstätte, wenn ihre Dauer zwölf Monate überschreitet.

9.4 ARBEITSRECHT BEI ENTSENDUNG

9.4.1 EG-Verordnung 593/2008: anzuwendendes Arbeitsrecht

Meistens sind Arbeitnehmer*innen schon vor ihrer Entsendung bei dem Arbeitgeber als Mitarbeiter*in beschäftigt. Dadurch gelten die Arbeitsvorschriften des Mitgliedstaates, wo sie ihre Arbeit „normalerweise“ ausüben. Bei einer Entsendung haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer*innen grundsätzlich die Wahl, hiervon vorübergehend abzuweichen. Dies wird dann gewählt, wenn die Arbeitsvorschriften des Mitgliedstaates, wohin der/die Arbeitnehmer*in entsandt wird, für die Dauer der Entsendung (vorübergehend) angewandt werden sollen. Wenn dies nicht geschieht, so gelten grundsätzlich die Arbeitsvorschriften des Mitgliedstaates (Entsendestaat), wo der/die Arbeitnehmer*in gewöhnlich ihre Tätigkeiten verrichtet.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer*innen steht es daher frei, nach Artikel 3 EG-VO 593/2008 eine Rechtswahl zu treffen. Diese Rechtswahl führt jedoch nicht dazu, dass Arbeitnehmer*innen den Schutz verlieren, den sie aufgrund der zwingenden rechtlichen Bestimmungen genießen, die in Ermangelung dieser Rechtswahl gelten. In Ermangelung einer Rechtswahl wird das geltende Recht durch Artikel 8 EG-VO 593/2008 bestimmt (siehe Kapitel 6 dieses Leitfadens).

Daneben sind immer die Eingriffsnormen (Vorrangregeln) 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.

9.4.2 Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen 96/71/EG, geändert durch die Richtlinie 2018/957/EU

Die Richtlinie 96/71/EG über die „Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen“ enthält eine Reihe von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, die von den entsendenden Unternehmen zwingend eingehalten werden müssen, um einen Mindestschutz der entsandten Arbeitnehmer*innen zu gewährleisten. Gleichzeitig sollen diese Regelungen für einen fairen Wettbewerb zwischen den Unternehmen verschiedener Mitgliedstaaten sorgen.

Die EU-Mitgliedstaaten mussten entsprechende Rechts- und Verwaltungsvorschriften bis zum 16.12.1999 erlassen, um dieser Entsende-Richtlinie nachzukommen. Da seitdem einige Staaten der EU beigetreten sind und sich die Unterschiede bei den arbeits- und sozialrechtlichen Bestimmungen sowie beim Lohngefüge zwischen den einzelnen Mitgliedstaaten vergrößert haben, wurde über eine Novellierung der Entsende-Richtlinie verhandelt.

Die im Jahr 2014 angenommene Richtlinie 2014/67/EU zur „Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern“ soll die praktische Anwendung der Entsendevorschriften verbessern, indem Fragen im Zusammenhang mit Betrug und Umgehung der Vorschriften angegangen werden und der Austausch einschlägiger Informationen unter den Mitgliedstaaten gefördert wird. Die Mitgliedstaaten mussten diese Durchsetzungsrichtlinie bis zum 18.06.2016 in nationales Recht umsetzen.

Die EU-Kommission legte im März 2016 einen Vorschlag zur Überarbeitung der Entsende-Richtlinie vor, der in die Änderungsrichtlinie 2018/957/EU mündete und bis zum 30.07.2020 in nationales Recht umgesetzt werden musste.

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

1) 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 auf der Grundlage der Gleichbehandlung die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen garantieren, die in dem Mitgliedstaat, in dessen Hoheitsgebiet die Arbeitsleistung erbracht wird, festgelegt sind,

— durch Rechts- oder Verwaltungsvorschriften und/oder

— durch für allgemein verbindlich erklärte Tarifverträge oder Schiedssprüche oder durch Tarifverträge oder Schiedssprüche, die anderweitig nach Absatz 8 Anwendung finden:

a) Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten;

b) bezahlter Mindestjahresurlaub;

- c) Entlohnung, 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;
- h) Bedingungen für die Unterkünfte von Arbeitnehmern, wenn sie vom Arbeitgeber für Arbeitnehmer, die von ihrem regelmäßigen Arbeitsplatz entfernt sind, zur Verfügung gestellt werden;
- i) Zulagen oder Kostenerstattungen zur Deckung von Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten für Arbeitnehmer, die aus beruflichen Gründen nicht zu Hause wohnen.

Buchstabe i gilt ausschließlich für die Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten, die entsandten Arbeitnehmern entstehen, wenn sie zu und von ihrem regelmäßigen Arbeitsplatz in dem Mitgliedstaat, in dessen Hoheitsgebiet sie entsandt wurden, reisen müssen oder von ihrem Arbeitgeber vorübergehend von diesem regelmäßigen Arbeitsplatz an einen anderen Arbeitsplatz gesandt werden.

Für die Zwecke dieser Richtlinie bestimmt sich der Begriff „Entlohnung“ nach den nationalen Rechtsvorschriften und/oder nationalen Gepflogenheiten des Mitgliedstaats, in dessen Hoheitsgebiet der Arbeitnehmer entsandt ist, und umfasst alle die Entlohnung ausmachenden Bestandteile, die gemäß nationalen Rechts- oder Verwaltungsvorschriften oder durch in diesem Mitgliedstaat für allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge oder Schiedssprüche oder durch Tarifverträge oder Schiedssprüche, die nach Absatz 8 anderweitig Anwendung finden, zwingend verbindlich gemacht worden sind.

Unbeschadet des Artikels 5 der Richtlinie 2014/67/EU veröffentlichen die Mitgliedstaaten die Informationen über die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen nach den nationalen Rechtsvorschriften und/oder nationalen Gepflogenheiten unverzüglich und in transparenter Weise auf der einzigen offiziellen nationalen Website nach dem genannten Artikel, einschließlich der die Entlohnung ausmachenden Bestandteile gemäß Unterabsatz 3 des vorliegenden Absatzes und alle Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gemäß Absatz 1a des vorliegenden Artikels.

Die Mitgliedstaaten sorgen dafür, dass die auf der einzigen offiziellen nationalen Website bereitgestellten Informationen korrekt und aktuell sind. Die Kommission veröffentlicht auf ihrer Website die Adressen der einzigen offiziellen nationalen Websites.

Ist den Informationen auf der einzigen offiziellen nationalen Website entgegen den Bestimmungen des Artikels 5 der Richtlinie 2014/67/EU nicht zu entnehmen, welche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen anzuwenden sind, so wird dieser Umstand gemäß den nationalen Rechtsvorschriften und/oder den nationalen Gepflogenheiten bei der Festlegung der Sanktionen im Falle von Verstößen gegen die gemäß dieser Richtlinie erlassenen nationalen Vorschriften so weit berücksichtigt, wie es für die Gewährleistung ihrer Verhältnismäßigkeit erforderlich ist.“

Der ausländische Arbeitgeber muss die durch Artikel 3 Absatz 1 der Entsende-Richtlinie zu Vorrangregeln erhobenen gesetzlichen Bestimmungen des empfangenden Mitgliedstaats (vorübergehender Tätigkeitsstaat) für die Dauer der Entsendung einhalten. Dies gilt „unabhängig von dem auf das jeweilige Arbeitsverhältnis anwendbare Recht“. Auf die Weise soll Lohndumping und unlauterer Wettbewerb im empfangenden Mitgliedstaat verhindert werden.

In der Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmer*innen 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.

Trotz der zwingend anzuwendenden Bestimmungen des Aufnahmestaats kann sich der entsendende Arbeitgeber dafür entscheiden, die für den/die Arbeitnehmer*in günstigeren Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen des Entsendestaats weiterhin zu gewähren.

9.4.3 EuGH-Urteile zur Entsendung von Arbeitnehmer*innen

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) befasste sich in einer Serie von Entscheidungen (C-438/05 Viking, C-341/05 Laval, C-346/06 Rüffert, C-319/06 Kommission / Luxemburg) mit dem Verhältnis der Grundfreiheiten im Binnenmarkt zum Arbeitnehmerschutz und den sozialen Grundrechten.¹⁹ Dabei hat der EuGH die in der Entsenderichtlinie gesetzten Mindeststandards zu Höchstgrenzen für die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen umgedeutet und infolgedessen die Gestaltungsmöglichkeiten der empfangenden Mitgliedstaaten beim Lohnschutz erheblich eingeschränkt.²⁰

Bei der Novellierung der Entsenderichtlinie wurde der in der Fassung von 1996 verwendete Begriff der „Mindestlohnsätze“ durch „Entlohnung“ ersetzt. Dadurch haben entsandte Arbeitnehmer*innen nun nicht nur Anspruch auf die Grundvergütung, sondern auch auf alle weiteren Vergütungsbestandteile wie z.B. Weihnachts- und Urlaubsgeld, Zuschläge für Überstunden sowie für Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit, Tagegelder usw., sofern diese gesetzlich oder tarifvertraglich festgelegt sind. Des Weiteren dürfen Entsendezulagen nur dann auf die Vergütung angerechnet werden, wenn sie nicht zur Erstattung von tatsächlich angefallenen Kosten gezahlt werden. Die Bedingungen für die Unterbringung der entsandten Arbeitnehmer*innen soll den Standards des Aufnahmestaats entsprechen.

Entsendungen sollen generell auf zwölf Monate begrenzt sein. In begründeten Fällen kann die Entsendung um weitere sechs Monate, also auf insgesamt 18 Monate verlängert werden. Nach dem in Artikel 3 der Richtlinie 96/71/EG neu eingefügten Absatz 1a müssen die Aufnahmestaaten dafür sorgen, dass für diejenigen, deren Entsendung mehr als 12 Monate beträgt, sämtliche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gelten, die in den Rechts- und Verwaltungsvorschriften und/oder in allgemeinverbindlichen Tarifverträgen festgelegt sind. Ausgenommen hiervon sind Bestimmungen für den Abschluss und die Beendigung des Arbeitsvertrags sowie zusätzliche betriebliche Altersversorgungssysteme.

Zu beachten ist, dass bei der Sozialversicherung entsandter Arbeitnehmer*innen andere Zeiträume gelten als bei den für sie geltenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen: Bei den Bestimmungen der geänderten Entsenderichtlinie geht es darum, ab wann welche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen des Aufnahmestaats gelten bzw. der Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit am gleichen Ort verwirklicht wird. Wie in Abschnitt 9.2 dieses Leitfadens erläutert, bleibt jedoch eine Person, die von ihrem Arbeitgeber in einen anderen Staat entsendet wird, im Sozialversicherungssystem des Herkunftsstaats, sofern die voraussichtliche Dauer der Entsendung maximal 24 Monate beträgt. D.h. Lohndumping wurde zwar durch die Änderungen bei der Entsenderichtlinie erschwert, aber Sozialdumping aufgrund der national unterschiedlichen Sozialversicherungsbeiträge ist weiterhin möglich.

Auch ist manchmal strittig, ob es sich in einem bestimmten Fall um eine Entsendung im Sinne der europäischen Richtlinien handelt. Hierzu als Beispiel die Rechtssache C-16/18 Michael Dobersberger: Die österreichischen Bundesbahnen ÖBB hatten einen Dienstleistungsvertrag für den Bordservice in ÖBB-Zügen zu vergeben. Die Erfüllung dieses Auftrags wurde im Wege einer Reihe von Subaufträgen an die "Henry am Zug Kft." vergeben, eine Gesellschaft ungarischen Rechts mit Sitz in Ungarn. Die ÖBB-Züge, in denen der Bordservice erbracht wurde, fahren auf der Strecke von Budapest (Ungarn) nach Salzburg (Österreich) oder über Österreich nach München (Deutschland). Die zur Erbringung dieser Dienstleistungen eingesetzten Arbeitskräfte waren also bei jeder Fahrt auch in einem anderen Mitgliedstaat als Ungarn tätig. Sie mussten ihren Dienst in Budapest antreten und beenden.

19 Siehe dazu z.B.: 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

20 Siehe hierzu und zum Folgenden:

Daniel Seikel: Die Revision der Entsenderichtlinie. Wie der lange Kampf um die Wiedereinbettung exterritorialisierter Arbeitsrechtlicher gewonnen wurde. WSI Working Paper Nr. 212, herausgegeben vom WSI der Hans-Böckler-Stiftung, August 2020, S.6ff.; ferner: Jörn Kuhn und Alexandra Groth: Änderungen in der EU-Entsenderichtlinie: Aufwändige Regeln für wenig mehr Gerechtigkeit. In: Legal Tribune Online, 19.07.2019 (abgerufen am: 28.07.2022)

Auch das Beladen der Züge, die Kontrollen des Warenbestands und die Abrechnung der Umsätze fand immer in Budapest statt. Die Beförderung von Fahrgästen in Zügen könne nach Auffassung des EuGHs unabhängig von ergänzenden Dienstleistungen für Fahrgäste wie Bordservice, Reinigung oder Verpflegung durchgeführt werden. Der EuGH entschied, dass die Arbeitnehmer*innen-Entsende-Richtlinie im vorliegenden Fall nicht angewendet werden könne bzw. die in internationalen Zügen eingesetzten Arbeitnehmer*innen nicht als entsandt angesehen werden können, weil sie einen wesentlichen Teil der mit den betreffenden Dienstleistungen verbundenen Arbeit in Ungarn leisten und keine hinreichende Verbindung der Arbeitsleistung zum Empfangsstaat Österreich aufweisen.

9.4.4 Besondere Bestimmungen bei der Entsendung von Fahrpersonal

Die EU-Richtlinie 2020/1057 legt als „lex specialis“ besondere Regeln für die Entsendung von Fahrpersonal fest.²¹ Es wird zwischen Arten von Beförderungen unterschieden, die den Entsendevorschriften der Richtlinie 96/71/EG und der Richtlinie 2014/67/EU unterliegen, und jenen, die ihnen nicht unterliegen. Als allgemeines Kriterium für diese Unterscheidung dient der Grad der Verbindung mit dem Hoheitsgebiet des Aufnahmemitgliedstaats.

Seit dem 02.02.2022 sind die Mitgliedstaaten verpflichtet, transparente Informationen über die Vergütung entsandter Fahrer*innen bereitzustellen, wenn diese in ihrem Hoheitsgebiet tätig sind. Außerdem müssen die Unternehmen Entsendungserklärungen über das Portal für Entsendungserklärungen - eine öffentliche Schnittstelle des Binnenmarktinformationssystems (IMI) - einreichen.

Diejenigen Fahrer*innen, die als entsandt gelten, haben Anspruch auf die im Aufnahmemitgliedstaat vorgeschriebenen Mindeststandards bezüglich Vergütung und Arbeitsbedingungen. Auch hier gilt das Günstigkeitsprinzip, d.h. wenn die Mindeststandards im Aufnahmemitgliedstaat niedriger sind, gelten die Vorschriften des gewöhnlichen Tätigkeitsstaats weiter.

21 Siehe:

Leitfaden der Europäischen Kommission „Fragen und Antworten zur Entsendung von Kraftfahrern gemäß der Richtlinie (EU) 2020/1057 im Rahmen des Güterverkehrs“

https://transport.ec.europa.eu/system/files/2022-03/guidance-on-posting-of-drivers-transport-of-goods_de.pdf;

<https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2022-06/ela-posted-drivers-leaflet.pdf>;

Detaillierte Informationen zu den Lenk- und Ruhezeiten von Berufskraftfahrer*innen:

<https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2022-06/ela-driving-rules-leaflet.pdf>

Kapitel 10: Arbeitnehmer*innen, die in zwei oder mehr Staaten gleichzeitig erwerbstätig sind

10.1 DEFINITION DER MEHRFACHBESCHÄFTIGUNG

Mehrfachbeschäftigte mobile Arbeitnehmer*innen sind Personen, die aufgrund der Art der Tätigkeit gewöhnlich in zwei oder mehr verschiedenen Staaten erwerbstätig sind, z.B.:

- ▶ Der in Schweden wohnende Seemann, der auf allen Weltmeeren unterwegs ist
- ▶ Die in Irland wohnende Pilotin, die von Deutschland aus nach Griechenland, Italien, Spanien, Portugal, Malta und Zypern fliegt
- ▶ Der in Litauen wohnende LKW-Fahrer, der für ein Transportunternehmen mit Sitz in Polen nach Deutschland, Tschechien, Slowakei, Österreich, Ungarn, Rumänien und Bulgarien fährt
- ▶ Die in den Niederlanden wohnende Handelsvertreterin, die von ihrem Arbeitgeber mit Sitz in Frankreich zu Kunden nach Belgien, Niederlande und Luxemburg geschickt wird
- ▶ Der in Ungarn wohnende Krankenpfleger, der eine Teilzeitstelle in Ungarn und eine weitere Teilzeitstelle in Österreich hat
- ▶ Die in Frankreich wohnende Kellnerin, die in einem Restaurant in Luxemburg sowie in einem Café in Deutschland arbeitet
- ▶ Der in Dänemark wohnende Qualitätsbeauftragte, der für eine schwedische Hotelkette die Hotels in Finnland, Estland, Lettland und Litauen überprüft
- ▶ Die in Slowenien wohnende Wirtschaftsprofessorin, die an einer öffentlichen Hochschule in Österreich unterrichtet und nebenbei in Kroatien in einer Consultingfirma arbeitet
- ▶ Der in Deutschland wohnende Einzelhandelskaufmann, der einen Teil seiner Arbeit für seinen in Österreich ansässigen Arbeitgeber in seinem Wohnstaat im „Homeoffice“ erledigt

Auch bei den mehrfachbeschäftigten mobilen Arbeitnehmer*innen stellt sich wieder die Frage, welche Regelungen bezüglich Sozialversicherung, Steuern und Arbeitsrecht gelten. Darüber hinaus stellt sich bei denjenigen, die in zwei oder mehr Staaten für ein und denselben Arbeitgeber tätig sind, die Frage, worin der Unterschied zwischen Entsendung und Mehrfachbeschäftigung besteht.

10.2 DIE BESTEUERUNG VON MEHRFACHBESCHÄFTIGTEN MOBILEN PERSONEN

Wie in Kapitel 7 dieses Leitfadens erläutert, richtet sich die Besteuerung des Arbeitseinkommens nach den jeweiligen bilateralen Steuerabkommen, das der Wohn- bzw. Ansässigkeitsstaat des/der Arbeitnehmer*in mit den jeweiligen Tätigkeitsstaaten abgeschlossen hat. Die meisten dieser Steuerabkommen folgen dem OECD-Musterabkommen.

Demnach gilt für Arbeitnehmer*innen im internationalen Schiffs- und Flugverkehr die Sonderregelung, dass ihr Lohn nicht in dem oder den Tätigkeitsstaaten, sondern im Ansässigkeitsstaat besteuert wird.

Für alle anderen mehrfachbeschäftigten mobilen Personen, die nicht im internationalen Schiffs- und Flugverkehr tätig sind – d.h. auch für die im internationalen Straßenverkehr tätigen Personen, gilt der Artikel 15 Absatz 2 des OECD-Musterabkommens (siehe Abschnitt 7.2 dieses Leitfadens).

Falls Arbeitnehmer*innen nur eine „geringe“ Verbindung zum Tätigkeitsstaat haben, dann behält der Wohnstaat seine Steuererhebungszuständigkeit. Dies ist der Fall, wenn der/die Arbeitnehmer*in dort nur vorübergehend Tätigkeiten verrichtet und sein/ihr Arbeitgeber keine Verbindungen mit dem vorübergehenden Tätigkeitsstaat unterhält. Laut OECD-Musterabkommen Artikel 15 Absatz 2 müssen dafür gleichzeitig folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- ▶ der/die gewöhnlich in zwei oder mehr Staaten tätige Arbeitnehmer*in ist nicht länger als 183 Tage pro Kalenderjahr (ältere OECD-Musterabkommen) oder während eines Zeitraums von 12 aufeinander folgenden Monaten (neues OECD-Musterabkommen) im Tätigkeitsstaat anwesend, und
- ▶ der Lohn wird von einem oder für Arbeitgeber gezahlt, der nicht im Tätigkeitsstaat ansässig ist, und
- ▶ der Lohn wird nicht von einer Betriebsstätte gezahlt, die der Arbeitgeber im Tätigkeitsstaat hat.

Wird auch nur eine dieser Bedingungen nicht erfüllt, dann wird eine ausreichende Bindung mit dem vorübergehenden Tätigkeitsstaat als erwiesen betrachtet und der/die Arbeitnehmer*in wird ab dem ersten Tag seiner/ihrer Anwesenheit besteuert (bzgl. weiterer wichtiger Begriffe wie „183 Anwesenheitstage“, „Betriebsstätte“, usw. – siehe Abschnitt 9.3 dieses Leitfadens).

Im konkreten Einzelfall kann daher eine gespaltene Steuererhebungszuständigkeit vorliegen. Sowohl der/die Tätigkeitsstaaten als auch der Wohnsitzstaat können das Recht haben, einen Teil des Lohns zu besteuern. Jeder Tätigkeitsstaat kann den Teil des Einkommens besteuern, der durch Tätigkeiten auf seinem Hoheitsgebiet verdient wird. Der Wohnsitzstaat besteuert das gesamte (Welt-)Einkommen des/der Arbeitnehmer*in progressiv, er muss aber für den in anderen Mitgliedstaaten bereits besteuerten Lohn steuerfrei belassen.

In der Praxis ist ein aufmerksames Durchlesen der betreffenden bilateralen Steuerabkommens und der zusätzlichen Vereinbarungen notwendig, in manchen Fällen sogar die dazu gehörende Rechtsprechung, um beantworten zu können, ob und in welchen Tätigkeitsstaaten auf das dort erzielte Einkommen Steuern zu zahlen sind oder nicht.

10.3 DIE FÜR MEHRFACHBESCHÄFTIGTE MOBILE PERSONEN GELTENDEN ARBEITSBEDINGUNGEN

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 Umständen der Lage ausreichend klar ersichtlich sein (Artikel 3 EG-VO 593/2008). Es sollte vorzugsweise eine ausdrückliche Klausel in Bezug auf die Rechtswahl im Arbeitsvertrag aufgenommen werden. Diese Rechtswahl wird jedoch nach Artikel 8 EG-VO 593/2008 beschränkt (siehe Kapitel 6 dieses Leitfadens). Sie darf nämlich nicht dazu führen, dass Arbeitnehmer*innen den Schutz des „objektiv geltenden Rechts“ verlieren, d.h. das Recht, welches gelten würde, wenn keine Rechtswahl getroffen worden wäre. Das bedeutet, dass Arbeitnehmer*innen faktisch jederzeit die Schutzbestimmungen des objektiv geltenden Rechts beanspruchen können.

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

In der Praxis kommt es nicht so oft vor, dass bei einem multinationalen Arbeitsverhältnis keine ausdrückliche Rechtswahl getroffen wird. Die Wahl wird durch einige Faktoren bestimmt. Die Suche nach Anbindung zum geltenden Sozialversicherungsrecht kann ein Argument sein.

10.4 DIE SOZIALVERSICHERUNG VON MEHRFACHBESCHÄFTIGTEN MOBILEN PERSONEN

Die EG-VO 883/2004 fordert Exklusivität hinsichtlich des geltenden Sozialversicherungsrechts (Art.11 Abs.1 EG-VO 883/2004). Für mehrfachbeschäftigte mobile Arbeitnehmer*innen kann daher nur ein Sozialversicherungsrecht gelten, selbst wenn sie mehrere Arbeitsverträge mit verschiedenen Arbeitgebern aus verschiedenen Mitgliedstaaten haben. Die Verordnung verwendet den Grundsatz des Beschäftigungsstaats (Art.11 Abs.3 litt a EG-VO 883/2004) als Hauptregel. Die gewöhnliche Tätigkeit in zwei oder mehr Staaten widerspricht jedoch diesem System. Deshalb gibt es spezielle Regeln für mehrfachbeschäftigte mobile Arbeitnehmer*innen.

Eine Person, die an Bord eines fahrenden Schiffes auf See tätig ist, unterliegt gemäß Artikel 11 Absatz 4 der EG-Verordnung 883/2004 entweder dem Sozialversicherungssystem des Flaggenstaats oder dem Sozialversicherungssystem des Staates, in dem ihr Arbeitgeber seinen Sitz hat, sofern sie in diesem Staat wohnt:

Für die Zwecke dieses Titels gilt eine Beschäftigung oder selbstständige Erwerbstätigkeit, die gewöhnlich an Bord eines unter der Flagge eines Mitgliedstaats fahrenden Schiffes auf See ausgeübt wird, als in diesem Mitgliedstaat ausgeübt. Eine Person, die einer Beschäftigung an Bord eines unter der Flagge eines Mitgliedstaats fahrenden Schiffes nachgeht und ihr Entgelt für diese Tätigkeit von einem Unternehmen oder einer Person mit Sitz oder Wohnsitz in einem anderen Mitgliedstaat erhält, unterliegt jedoch den Rechtsvorschriften des letzteren Mitgliedstaats, sofern sie in diesem Staat wohnt. Das Unternehmen oder die Person, das bzw. die das Entgelt zahlt, gilt für die Zwecke dieser Rechtsvorschriften als Arbeitgeber.

Für Flug- und Kabinenbesatzungsmitglieder gilt gemäß Artikel 11 Absatz 5 der EG-Verordnung 883/2004 das Sozialversicherungssystem des Staates, in dem sich die „Heimatbasis“ befindet:

Eine Tätigkeit, die ein Flug- oder Kabinenbesatzungsmitglied in Form von Leistungen im Zusammenhang mit Fluggästen oder Luftfracht ausübt, gilt als in dem Mitgliedstaat ausgeübte Tätigkeit, in dem sich die „Heimatbasis“ im Sinne von Anhang III der Verordnung (EWG) Nr. 3922/91 befindet.

Für die übrigen Personen, die gewöhnlich in zwei oder mehr Staaten Tätigkeiten ausüben – also auch für fahrendes Personal im internationalen Straßenverkehr, gelten die Regelungen des Artikels 13 der EG-Verordnung 883/2004 in der Fassung der EU-Verordnung 465/2012²²:

- 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
 - b) wenn sie im Wohnmitgliedstaat keinen wesentlichen Teil ihrer Tätigkeit ausübt,
 - i) den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats, in dem das Unternehmen oder der Arbeitgeber seinen Sitz oder Wohnsitz hat, sofern sie bei einem Unternehmen bzw. einem Arbeitgeber beschäftigt ist, oder
 - ii) den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats, in dem die Unternehmen oder Arbeitgeber ihren Sitz oder Wohnsitz haben, wenn sie bei zwei oder mehr Unternehmen oder Arbeitgebern beschäftigt ist, die ihren Sitz oder Wohnsitz in nur einem Mitgliedstaat haben, oder

²² Verordnung (EU) Nr. 465/2012 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 22. Mai 2012 zur Änderung der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit und der Verordnung (EG) Nr. 987/2009 zur Festlegung der Modalitäten für die Durchführung der Verordnung (EG) Nr. 883/2004

- iii) *den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats, in dem das Unternehmen oder der Arbeitgeber außerhalb des Wohnmitgliedstaats seinen Sitz oder Wohnsitz hat, sofern sie bei zwei oder mehr Unternehmen oder Arbeitgebern beschäftigt ist, die ihre Sitze oder Wohnsitze in zwei Mitgliedstaaten haben, von denen einer der Wohnmitgliedstaat ist, oder*
 - iv) *den Rechtsvorschriften des Wohnmitgliedstaats, sofern sie bei zwei oder mehr Unternehmen oder Arbeitgebern beschäftigt ist, von denen mindestens zwei ihren Sitz oder Wohnsitz in verschiedenen Mitgliedstaaten außerhalb des Wohnmitgliedstaats haben.*
- 2) *Eine Person, die gewöhnlich in zwei oder mehr Mitgliedstaaten eine selbstständige Erwerbstätigkeit ausübt, unterliegt:*
 - a) *den Rechtsvorschriften des Wohnmitgliedstaats, wenn sie dort einen wesentlichen Teil ihrer Tätigkeit ausübt, oder*
 - b) *den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats, in dem sich der Mittelpunkt ihrer Tätigkeiten befindet, wenn sie nicht in einem der Mitgliedstaaten wohnt, in denen sie einen wesentlichen Teil ihrer Tätigkeit 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.*
- 4) *Eine Person, die in einem Mitgliedstaat als Beamter beschäftigt ist und die eine Beschäftigung und/oder eine selbstständige Erwerbstätigkeit in einem oder mehreren anderen Mitgliedstaaten ausübt, unterliegt den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats, dem die sie beschäftigende Verwaltungseinheit angehört.*
- 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.*

Wie aus Artikel 13 Absatz 5 EG-Verordnung 883/2004 hervorgeht, gilt auch für die mehrfachbeschäftigten mobilen Personen der Exklusivitätsgrundsatz in der Sozialversicherung. D.h. von den in anderen Staaten erzielten Arbeitseinkommen müssen Sozialversicherungsbeiträge in das Sozialversicherungssystem des zuständigen Staats abgeführt werden, und zwar nach den Bestimmungen des zuständigen Staats.

Wenn eine Person in verschiedenen Mitgliedstaaten sowohl selbstständig als auch unselbstständig tätig ist, haben die Rechtsvorschriften des Staates Vorrang, in dem sie ihre unselbstständige Tätigkeit ausüben.

Beamt*innen und ihnen gleichgestellte Personen unterliegen immer den Rechtsvorschriften ihrer Verwaltung, selbst dann, wenn sie außerdem unselbstständige und/oder selbstständige Tätigkeiten ausüben.

Bei den übrigen mehrfachbeschäftigten mobilen Personen sind die sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen des Wohnstaates dann heranzuziehen, wenn sie dort einen wesentlichen Teil seiner Tätigkeit ausüben.

Die Durchführungsverordnung 987/2009 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.

Artikel 14 Absatz 8 der Durchführungsverordnung 987/2009:

Bei der Anwendung von Artikel 13 Absätze 1 und 2 der Grundverordnung bedeutet die Ausübung „eines wesentlichen Teils der Beschäftigung oder selbständigen Erwerbstätigkeit“ in einem Mitgliedstaat, dass der Arbeitnehmer oder Selbständige dort einen quantitativ erheblichen Teil seiner Tätigkeit ausübt, was aber nicht notwendigerweise der größte Teil seiner Tätigkeit sein muss. Um festzustellen, ob ein wesentlicher Teil der Tätigkeit in einem Mitgliedstaat ausgeübt wird, werden folgende Orientierungskriterien herangezogen:

- a) im Falle einer Beschäftigung die Arbeitszeit und/oder das Arbeitsentgelt und
- b) im Falle einer selbständigen Erwerbstätigkeit der Umsatz, die Arbeitszeit, die Anzahl der erbrachten Dienstleistungen und/oder das Einkommen.

Wird im Rahmen einer Gesamtbewertung bei den genannten Kriterien ein Anteil von weniger als 25 % erreicht, so ist dies ein Anzeichen dafür, dass ein wesentlicher Teil der Tätigkeit nicht in dem entsprechenden Mitgliedstaat ausgeübt wird.

Leider definiert weder die EG-Verordnung 883/2004 noch die Durchführungsverordnung 987/2009, was unter „gewöhnlich in zwei oder mehr Mitgliedstaaten tätig“ zu verstehen ist bzw. worin sich diese Tätigkeit von einer Entsendung unterscheidet. Dies ist jedoch wegen der unterschiedlichen Verfahren und Zuständigkeiten bei der Festlegung des anwendbaren Sozialversicherungsrechts wichtig. Bei einer Entsendung muss der entsendende Arbeitgeber die A1-Bescheinigung beim zuständigen Sozialversicherungsträger des gewöhnlichen Tätigkeitsstaats beantragen, und zwar für jeden Auslandseinsatz. Hingegen muss bei einer Mehrfachbeschäftigung der/die betroffene mehrfachbeschäftigte mobile Arbeitnehmer*in die in seinem/ihrem Wohnstaat zuständige Behörde informieren und die A1-Bescheinigung dort beantragen, die längerfristig gültig ist.

Artikel 16 der Durchführungsverordnung 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.

Sobald sich aufgrund der Art der Tätigkeit eine gewisse Regelmäßigkeit der Auslandseinsätze abzeichnet, wie z.B. ein Tag pro Monat oder fünf Tage pro Quartal,²³ sollten mehrfachbeschäftigte mobile Arbeitnehmer*innen vorsorglich selbst aktiv werden und sich an die in ihrem Wohnstaat zuständige Behörde wenden.²⁴

10.5 BEISPIELE: WELCHES SYSTEM DER SOZIALEN SICHERHEIT GILT FÜR PERSONEN, DIE GEWÖHNLICH IN ZWEI ODER MEHR MITGLIEDSTAATEN ARBEITEN?²⁵

Ist eine Person gewöhnlich in zwei oder mehr Mitgliedstaaten beschäftigt, so ist zunächst einmal zu prüfen, ob sie einen wesentlichen Teil ihrer Tätigkeiten im Wohnmitgliedstaat ausübt. Gemäß Artikel 14 Absatz 8 der Durchführungsverordnung 987/2009 ist eine Tätigkeit dann wesentlich, wenn ihr Anteil an der Gesamtarbeitszeit mindestens 25% beträgt.

²³ Definition der Deutschen Verbindungsstelle Krankenkasse Ausland (DVKA), die in Deutschland für die Ausstellung der A1-Bescheinigung wegen Mehrfachbeschäftigung zuständig ist, siehe: https://www.dvka.de/de/arbeitgeber_arbeitnehmer/antraege_finden/gewoehnliche_erwerbstaetigkeit_mitgliedstaaten/beschaefigung_ag_deutschland/beschaefigung_ag_deutschland.html

²⁴ Adressen der Institutionen, die in den einzelnen EU-/EFTA-Staaten für die Ausstellung des A1-Formulars zuständig sind: https://europa.eu/youreurope/citizens/work/social-security-forms/contact_points_pd_a1.pdf

²⁵ Zu den Beispielen siehe auch: „Praktischer Leitfaden: Die Rechtsvorschriften, die für Erwerbstätige in der Europäischen Union (EU), im Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) und in der Schweiz gelten.“ Herausgegeben von der Europäischen Kommission. Dezember 2013

Wenn dies nicht der Fall ist, muss unterschieden werden,

- ▶ ob sie einen oder zwei bzw. mehrere Arbeitgeber hat,
- ▶ ob sich die Sitze im Falle zweier oder mehrerer Arbeitgeber alle im selben Staat befinden und
- ▶ ob sich einer der Arbeitgeber seinen Sitz im Wohnstaat der mehrfach beschäftigten Person hat oder nicht.

10.5.1 Beispiel eines LKW-Fahrers im internationalen Straßentransport

Ein in Deutschland wohnhafter LKW-Fahrer ist für seinen Arbeitgeber mit Sitz in Dänemark in sämtlichen EU-Mitgliedstaaten unterwegs. Solange der LKW-Fahrer weniger als 25% seiner Arbeitszeit in seinem Wohnstaat Deutschland tätig ist, unterliegt er dem dänischen Sozialversicherungssystem, weil sein Arbeitgeber in Dänemark sitzt (Art.13 Abs.1 litt b(i) EG-VO 883/2004). Sobald der LKW-Fahrer aber 25% oder mehr seiner Arbeitszeit in Deutschland tätig ist, muss er ins deutsche Sozialversicherungssystem wechseln (Art.13 Abs.1 litt a EG-VO 883/2004). Sein Arbeitgeber muss dann die Sozialversicherungsbeiträge an das deutsche Sozialversicherungssystem nach den deutschen Bestimmungen abführen.

Da der LKW-Fahrer in sämtlichen EU-Mitgliedstaaten unterwegs ist, braucht er in jedem Fall einen Nachweis über das für ihn zuständige Sozialversicherungssystem. Dieses A1-Formular erhält er beim zuständigen Sozialversicherungsträger seines Wohnstaats Deutschland.

10.5.2 Beispiel einer mehrfachbeschäftigten Arbeitnehmerin mit nur einem Arbeitgeber: Grenzgängerin, die regelmäßig in ihrem „Homeoffice“ bzw. in „Telearbeit“ tätig ist

Eine Webdesignerin wohnt in Frankreich und arbeitet seit fünf Jahren bei einer Werbeagentur in Deutschland. Ihre Arbeitgeberin bietet ihr nun an, ein oder zwei Tage pro Woche zuhause im „Homeoffice“ zu arbeiten. Bei einer 5-Tage-Woche entspricht ein Arbeitstag 20% der Arbeitszeit.

- ▶ Wenn sich die Webdesignerin dafür entscheidet, künftig einen Tag pro Woche bei sich zu Hause, d.h. in ihrem Wohnstaat Frankreich, zu arbeiten, dann würde sie keine wesentliche Tätigkeit in ihrem Wohnstaat ausüben. Sie würde weiterhin dem deutschen Sozialversicherungssystem unterliegen, da ihre Arbeitgeberin ihren Sitz in Deutschland hat (Art.13 Abs.1 litt b(i) EG-VO 883/2004).
- ▶ Wenn sie sich jedoch dafür entscheidet, künftig zwei Tage pro Woche im Homeoffice in Frankreich zu arbeiten, dann würde sie 40% ihrer Arbeitszeit bzw. einen wesentlichen Teil ihrer Tätigkeit in ihrem Wohnstaat Frankreich ausüben. Sie müsste dann ins französische Sozialversicherungssystem wechseln (Art.13 Abs.1 litt a EG-VO 883/2004). Ihre Arbeitgeberin müsste dann die Beiträge an die französische Sozialversicherung zu den in Frankreich geltenden Bedingungen (Höhe der Beitragssätze usw.) abführen.
- ▶ Sie hat in diesem Fall aber auch die Möglichkeit, eine Ausnahme nach Artikel 16 Absatz 1 der EG-Verordnung 883/2004 zu beantragen. Wenn die zuständigen französischen und deutschen Sozialversicherungsträger den Antrag der Webdesignerin genehmigen, dann bleibt sie weiterhin in Deutschland sozialversichert, obwohl sie mehr als 25% in ihrem Wohnstaat arbeitet.

Artikel 16 Absatz 1 EG-Verordnung 883/2004: Ausnahmen von den Artikeln 11 bis 15

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.

WICHTIGE HINWEISE: Egal, ob sich die Webdesignerin für einen Tag oder für zwei Tage pro Woche Homeoffice entscheidet, sie muss in beiden Fällen beim zuständigen Sozialversicherungsträger ihres Wohnorts das A1-Formular beantragen. Weitere Hinweise zur Sozialversicherungspflicht bei Telearbeit von mehrfachbeschäftigten mobilen Personen sind auch in den „Leitlinien zur Telearbeit“ der Verwaltungskommission zur Koordinierung der Sozialen Sicherungssysteme zu finden (<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=868&langId=de>; > Download unter: „Amtliche Dokumente“ > „weitere offizielle Dokumente“).

Das Steuerabkommen zwischen Deutschland und Frankreich regelt, ob die Webdesignerin in Frankreich und/oder in Deutschland Steuern zahlen muss. Auch für die Frage, ob ihr „Homeoffice“ als eine „feste Einrichtung“ ihrer deutschen Arbeitgeberin betrachtet wird und diese dann in Frankreich steuerpflichtig wird, ist das deutsch-französische Steuerabkommen maßgeblich.

Es empfiehlt sich, bei der Vereinbarung über die Homeoffice-Tätigkeit auch festzulegen, welches Arbeitsrecht gelten soll. In jedem Fall sind die zwingenden Arbeitsvorschriften des jeweiligen Tätigkeitsstaats einzuhalten.

10.5.3 Beispiel einer mehrfachbeschäftigten mobilen Person mit zwei Arbeitgebern im selben Mitgliedstaat

Eine Ingenieurin lebt in Polen nahe der Grenze und pendelt an drei Tagen pro Woche nach Deutschland zu ihrem Arbeitsplatz in einer Recyclingfirma. Einen Tag pro Woche arbeitet sie für diese Recyclingfirma zu Hause (im „Homeoffice“) in Polen. Einen Tag pro Woche arbeitet sie in einer Consulting-Firma in Deutschland.

Wohnsitzstaat	Polen	20% der Arbeitszeit für Arbeitgeber 1, Sitz nicht im Wohnstaat
Sitz Arbeitgeber 1	Deutschland	60% der Arbeitszeit
Sitz Arbeitgeber 2	Deutschland	20% der Arbeitszeit
Für die Sozialversicherung zuständiger Staat	Deutschland	80% der Arbeitszeit

Da die Ingenieurin nur einen Tag pro Woche bzw. 20% ihrer Arbeitszeit in ihrem Wohnstaat Polen arbeitet und ihre beiden Arbeitgeber ihren Sitz in Deutschland haben, unterliegt sie dem deutschen Sozialversicherungssystem (Art. 13 Abs.1 litt b(ii) EG-VO 883/2004).

10.5.4 Beispiel einer mehrfachbeschäftigten mobilen Person mit zwei Arbeitgebern, von denen einer seinen Sitz im Wohnstaat hat

Eine Ingenieurin lebt in Polen nahe der Grenze und pendelt an vier Tagen pro Woche nach Deutschland zu ihrem Arbeitsplatz in einer Recyclingfirma. Einen Tag pro Woche arbeitet sie in einer Consulting-Firma in Polen. In ihrem Wohnstaat Polen übt die Ingenieurin nur 20% bzw. keinen wesentlichen Teil ihrer Tätigkeit aus. Sie arbeitet für zwei Unternehmen, von denen eines seinen Sitz in ihrem Wohnmitgliedstaat hat und das andere nicht.

Wohnsitzstaat	Polen	20% der Arbeitszeit für Arbeitgeber 2, Sitz im Wohnstaat
Sitz Arbeitgeber 1	Deutschland	80% der Arbeitszeit
Sitz Arbeitgeber 2	Polen	20% der Arbeitszeit
Für die Sozialversicherung zuständiger Staat	Deutschland	80% der Arbeitszeit

In diesem Fall unterliegt sie dem Sozialversicherungssystem dieses anderen Mitgliedstaats, also dem deutschen Sozialversicherungssystem (Art. 13 Abs.1 litt b(iii) EG-VO 883/2004). Diese Bestimmung wurde durch die Verordnung 465/2012 eingefügt, um zu verhindern, dass die Aufnahme einer unwesentlichen, jedoch mehr als marginalen Tätigkeit für einen Arbeitgeber, der seinen Sitz oder Wohnsitz im Wohnmitgliedstaat hat, dazu führt, dass die Rechtsvorschriften des Wohnmitgliedstaats quasi „durch die Hintertür“ wieder anwendbar werden.

10.5.5 Beispiel einer mehrfachbeschäftigten mobilen Person mit zwei Arbeitgebern, von denen keiner seinen Sitz im Wohnstaat hat

Eine Ingenieurin lebt in Polen nahe der Grenze und pendelt an vier Tagen pro Woche nach Deutschland zu ihrem Arbeitsplatz in einer Recyclingfirma. Einen Tag pro Woche arbeitet sie in einer Consulting-Firma in Tschechien.

Wohnsitzstaat	Polen	0% der Arbeitszeit für Arbeitgeber 2, Sitz im Wohnstaat
Sitz Arbeitgeber 1	Deutschland	80% der Arbeitszeit
Sitz Arbeitgeber 2	Tschechien	20% der Arbeitszeit
Für die Sozialversicherung zuständiger Staat	Polen	0% der Arbeitszeit

Obwohl die Ingenieurin für mehrere Arbeitgeber arbeitet, die ihren Sitz in verschiedenen Mitgliedstaaten, aber nicht in ihrem Wohnstaat Polen haben, unterliegt sie dem polnischen Sozialversicherungssystem (Art. 13 Abs.1 litt b(iv) EG-VO 883/2004), da es nicht möglich ist, einen Mitgliedstaat zu ermitteln, in dem ihre Arbeitgeber ihren „Sitz oder Wohnsitz“ außerhalb des Wohnstaats haben.

Kapitel 11: Saisonarbeiter*innen

Merkmal der Saisonarbeit ist, dass diese Tätigkeit nur während bestimmten Zeiten des Jahres verrichtet wird, wie insbesondere im Agrar- und Lebensmittelsektor und im Tourismus. Oftmals müssen Saisonarbeiter*innen vorübergehend in einen anderen Staat ziehen, um dort eine solche Tätigkeit auszuüben. Saisonarbeit ist also durch befristete kurzzeitige Arbeitsverträge und prekäre Arbeits- und Lebensbedingungen geprägt, die mit dem Ausbruch der Covid19-Pandemie einer breiteren Öffentlichkeit ins Bewusstsein drang.²⁶

Die EU-Kommission hat im Zusammenhang mit dem Ausbruch der Covid-Pandemie im Juli 2020 Leitlinien²⁷ herausgegeben, in denen sie ausführt, welche Rechte Saisonarbeitnehmer*innen aus EU- sowie aus Drittstaaten haben. In diesen Leitlinien hat die EU-Kommission auch darauf hingewiesen, dass die nationalen Behörden die Verantwortung dafür tragen, dass die Umsetzung von EU-Vorschriften in einzelstaatliche Rechtsvorschriften ordnungsgemäß erfolgt, und sie deren ordnungsgemäße Anwendung auch kontrollieren müssen.

11.1 DIE RECHTE VON SAISONARBEITER*INNEN, IN EINEM (ANDEREN) EU-MITGLIEDSTAAT ZU ARBEITEN

EU-Bürger*innen haben im Einklang mit der in Art.45 verankerten Freizügigkeit der Arbeitnehmer*innen das Recht, eine Beschäftigung, incl. Saisonarbeit, in einem anderen Mitgliedstaat aufzunehmen. Sie haben das gleiche Recht auf Unterstützung durch die nationalen Stellen des Aufnahmemitgliedstaats wie Inländer*innen. Saisonarbeiter*innen, die in einem Mitgliedstaat versichert sind, haben Zugang zum gleichen sozialen Schutz wie andere versicherte Personen in jenem Mitgliedstaat. Wenn sie in einem Mitgliedstaat beschäftigt sind und durch ihren Arbeitgeber, der auch eine Leiharbeitsagentur sein kann, zur Tätigkeit in einen anderen Mitgliedstaat entsendet werden, gelten sie als entsandte Arbeitnehmer*innen und kommen in den Genuss des Schutzes der Entsende-Richtlinien (96/71/EG, 2014/67/EU und 2018/957/EU).

Nicht-EU-Bürger*innen mit Wohnsitz in einem anderen Mitgliedstaat als jenem, in dem sie als Saisonarbeiter*innen beschäftigt werden, oder mit Wohnsitz in einem Drittstaat müssen in der Regel ein Visum, eine Arbeitserlaubnis oder Aufenthaltserlaubnis beantragen, um sich in diesem Mitgliedstaat aufhalten und dort arbeiten zu dürfen. Drittstaatsangehörige, die aus Drittländern für eine Saisonarbeit in die EU kommen, fallen unter die Richtlinie 2014/36/EU über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt in der EU von Drittstaatsangehörigen zwecks Beschäftigung als Saisonarbeitnehmer*in.

Abgesehen von diesen Unterschieden haben EU- und Nicht-EU-Saisonarbeiter*innen die gleichen Rechte und werden durch die gleichen Regeln geschützt, insbesondere bezüglich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, Arbeitsbedingungen oder im Fall, dass sie entsandt wurden.

26 Siehe dazu auch: ETUC Briefing Note „Seasonal Workers“: https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2020-06/Co-vid-19%20Briefing%20Seasonal%20Workers%20Final_Updated%2012%20June%202020.pdf

27 Siehe hierzu: Mitteilung der Kommission: „Leitlinien für Saisonarbeitnehmer in der EU im Zusammenhang mit dem COVID-19-Ausbruch (2020/C2351/01)“ Download: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020XC0717\(04\);](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020XC0717(04);)
Anmerkungen des EGB: ETUC Comments on the Commission Guidelines on Seasonal Workers (08.09.2020): <https://www.etuc.org/en/document/etuc-comments-commission-guidelines-seasonal-workers>

11.2 DIE SOZIALE SICHERHEIT VON SAISONARBEITER*INNEN

Die Regelungen der EG-Verordnung 883/2004 über die soziale Sicherheit gelten auch für Saisonarbeiter*innen, d.h.

- ▶ der Exklusivitätsgrundsatz (Art.11, Abs.1 EG-VO 883/2004) und
- ▶ der Grundsatz des Tätigkeitsstaats (Art.11, Abs.3 Buchstabe a EG-VO 883/2004).

Ausnahmen vom Grundsatz des Tätigkeitsstaats sind

- ▶ Fälle, in denen Arbeitnehmer*innen vom Arbeitgeber zur Ausübung einer saisonalen Tätigkeit in dessen Auftrag entsandt werden (Art.12 EG-VO 883/2004), oder
- ▶ Saisonarbeiter*innen, die eine Tätigkeit in zwei oder mehr Mitgliedstaaten ausüben (Art.13 EG-VO 883/2004).

Da sie dem Sozialversicherungssystem des zuständigen Mitgliedstaats angehören, haben Saisonarbeiter*innen im gleichen Umfang Zugang zur Sozialversicherung des zuständigen Mitgliedstaats haben wie dessen andere Versicherte. Dies bringt in der Regel sowohl Verpflichtungen wie die Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen als auch Anspruch auf unmittelbare Rechte und Leistungen wie Gesundheitsversorgung, Familienleistungen und Leistungen bei Arbeitslosigkeit mit sich. Darüber hinaus muss das Sozialversicherungssystem, in dem die Person mindestens ein Jahr versichert ist, auch künftige Rentenzahlungen vorsehen, wenn die nationalen Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind. (siehe Abschnitt 5.5.4 dieses Leitfadens)

Wie alle Arbeitnehmer*innen, die von ihrem Recht auf Freizügigkeit Gebrauch machen, müssen auch Saisonarbeiter*innen, die in einem anderen Mitgliedstaat als demjenigen versichert sind, in dem sie ihre Erwerbstätigkeit ausüben, im Besitz eines portablen Dokuments (PD) A1²⁸ sein. Diese Bescheinigung bezieht sich auf das Sozialversicherungsrecht, das für den/die Arbeitnehmer*in gilt, und bestätigt, dass er/sie nicht verpflichtet ist, in einem anderen Mitgliedstaat Beiträge zu entrichten.

Drittstaatsangehörige mit Wohnsitz außerhalb der Europäischen Union, die für eine Beschäftigung als Saisonarbeiter*innen in das Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats zugelassen werden, haben auch Anspruch auf Gleichbehandlung mit den Staatsangehörigen des Aufnahmemitgliedstaats in Bezug auf die Zweige der sozialen Sicherheit gemäß Artikel 3 der EG-Verordnung 883/2004; allerdings können einige Einschränkungen gelten.²⁹

11.3 BEISPIELE, WELCHE REGELUNGEN FÜR SAISONARBEITER*INNEN GELTEN³⁰

11.3.1 Saisonarbeiter*innen, die nur in einem Mitgliedstaat beschäftigt sind

Eine arbeitslose Slowakin findet eine Stelle als Saisonarbeiterin für die Obsternte in Wien (Österreich). Sie macht von ihrem Recht auf Freizügigkeit Gebrauch, kehrt aber einmal pro Woche, während ihrer arbeitsfreien Zeit, nach Bratislava (Slowakei) zurück, um bei ihrer Familie zu sein, und erfüllt somit die Voraussetzung einer echten Grenzgängerin.

28 Adressen der Institutionen, die in den einzelnen EU-/EFTA-Staaten für die Ausstellung des A1-Formulars zuständig sind: https://europa.eu/youreurope/citizens/work/social-security-forms/contact_points_pd_a1.pdf

29 Da der Aufenthalt von Saisonarbeiter*innen befristet ist, sollten die Mitgliedstaaten Familienleistungen und Leistungen bei Arbeitslosigkeit von der Gleichbehandlung solcher Saisonarbeiter*innen aus Drittstaaten mit ihren eigenen Staatsangehörigen sowie von Steuervergünstigungen ausschließen können. In Bezug auf Drittstaatsangehörige ist darauf hinzuweisen, dass sie gemäß der Verordnung (EU) Nr. 1231/2010 dieselben Rechte haben wie Saisonarbeiter*innen aus der EU. Siehe Artikel 23 der Richtlinie 2014/36/EU über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zwecks Beschäftigung als Saisonarbeiter

30 Zu den Beispielen siehe: Guidelines of the Commission on seasonal workers in the EU, September 2020. Download: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=23003&langId=en>

Wohnsitzstaat	Slowakei
Staat der Saisonbeschäftigung	Österreich
Staat, in dem der Arbeitgeber ansässig ist	Österreich
Staat, dessen Arbeitsrecht anzuwenden ist	Österreich
Staat, dessen Arbeits- und Gesundheitsschutzvorschriften anzuwenden sind	Österreich
Staat, in dem Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen sind	Österreich
Staat, der für die Leistungen aus der Sozialversicherung zuständig ist	Österreich; mit Ausnahme der Arbeitslosenleistungen, da für diese der Wohnsitzstaat der Grenzgängerin gem. Art.65 EG-VO 883/2004 zuständig ist

In diesem Beispiel hat die Saisonarbeiterin keine andere Beschäftigung als die Saisonarbeit. Sie ist im Wohnmitgliedstaat (Slowakei) nicht beschäftigt und ist daher im Beschäftigungsmittgliedstaat (Österreich) sozialversichert, gemäß dem allgemeinen Grundsatz der Koordinierung der sozialen Sicherheit.

Was die Gesundheitsleistungen betrifft, so hat sie als Grenzgängerin Anspruch auf medizinische Versorgung sowohl in Österreich als auch in der Slowakei. Der Anspruch auf Sachleistungen bei Krankheit in der Slowakei wird durch das Portable Dokument S1 (PD S1) bescheinigt, das auf Antrag vom österreichischen Krankenversicherungsträger ausgestellt wird und dem Krankenversicherungsträger in der Slowakei vorzulegen ist. Die Gewährung von Sachleistungen bei Krankheit richtet sich nach der slowakischen Gesetzgebung. Die Kosten für die in der Slowakei erbrachten Gesundheitsleistungen werden dann vom österreichischen Krankenversicherungsträger nach den in der Slowakei geltenden Sätzen erstattet. Sie hat auch Anspruch auf medizinische Behandlung in Österreich, als ob sie dort wohnt. In diesem Fall erfolgt die medizinische Behandlung nach österreichischem Recht und auf Kosten des österreichischen Krankenversicherungsträgers.

Wenn die Saisonarbeiterin nach der Saisonarbeit in Österreich wieder arbeitslos wird, muss sie sich als Grenzgängerin in ihrem Wohnstaat Slowakei arbeitslos melden (siehe Abschnitte 5.5.5 und 8.2.4 dieses Leitfadens).

Die slowakische Saisonarbeiterin hat das Recht, unter denselben Bedingungen und mit demselben Vorrang eine Beschäftigung aufzunehmen wie Staatsangehörige in Österreich. Sobald sie eine Beschäftigung hat, unterliegt sie den Gesetzen und Kollektivverträgen Österreichs und muss in Bezug auf die Arbeitsbedingungen, einschließlich Entlohnung und Entlassung, wie Inländer*innen behandelt werden. Sie hat auch das Recht auf Zugang zu den gleichen sozialen und steuerlichen Vergünstigungen wie Inländer*innen.

Darüber hinaus hat sie das Recht, von den nationalen Einrichtungen für die Freizügigkeit der Arbeitnehmer*innen unterstützt zu werden, d.h.: im Falle einer Diskriminierung aufgrund der Staatsangehörigkeit vor Gericht zu gehen, von Gewerkschaften und anderen Einrichtungen in jedem Gerichts- und/oder Verwaltungsverfahren unterstützt zu werden sowie vor Schikanen geschützt zu werden.

Darüber hinaus ist der Arbeitgeber der slowakischen Saisonarbeiterin verpflichtet, ihre Gesundheit und Sicherheit in allen mit der Arbeit verbundenen Aspekten zu gewährleisten. Dazu gehören die Vorbeugung aller berufsbedingten Risiken und die Bereitstellung von Informationen und Schulungen, die der Arbeit angepasst sind, sowie die Bereitstellung der erforderlichen Ausrüstung.

Der Arbeitgeber sollte vorab eine Bewertung aller möglichen beruflichen Risiken vornehmen. Neben den physischen Risiken, die mit der Obsternte verbunden sind (Arbeiten in der Höhe, Verwendung von Leitern, Verwendung von Scheren, hohe Temperaturen usw.), muss dies auch alle relevanten Informationen, z. B. über das Infektionsrisiko, umfassen (z. B. COVID-19). Wenn die Saisonarbeiterin kein Deutsch spricht, sollte der Arbeitgeber dafür sorgen, dass sie die für ihre Tätigkeit relevanten Sicherheitsanweisungen in einer Sprache erhält, die sie versteht. Der Arbeitgeber sollte auch darauf achten, dass diese Maßnahmen gegebenenfalls angepasst werden müssen, und er sollte sich bemühen, die bestehende Situation zu verbessern.

11.3.2 Saisonarbeiter*innen, die von ihrem Arbeitgeber vorübergehend in einen anderen Mitgliedstaat entsandt werden

Ein Unternehmen mit Sitz in Spanien bietet Tauchunterricht an und unterhält auch eine Schule in Portugal. Dieses Unternehmen entsendet einen seiner Arbeitnehmer im Sommer nach Portugal, um dort als Tauchlehrer zu arbeiten. Der spanische Arbeitgeber unterhält eine direkte Beziehung zum entsandten Arbeitnehmer aufrecht, zahlt sein Gehalt weiter und am Ende der Sommersaison kehrt der Arbeitnehmer zurück und setzt seine Tätigkeit in Spanien fort. Als entsandter Arbeitnehmer erhält er von der spanischen Einrichtung ein PD A1.

Wohnsitzstaat	Spanien
Staat der gewöhnlichen Beschäftigung	Spanien
Staat der Saisonbeschäftigung	Portugal
Staat, in dem der Arbeitgeber ansässig ist	Spanien
Staat, dessen Arbeitsrecht anzuwenden ist	Spanien
Staat, dessen zwingendes Arbeitsrecht anzuwenden ist	Portugal
Staat, dessen Arbeits- und Gesundheitsschutzvorschriften anzuwenden sind	Portugal
Staat, in dem Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen sind	Spanien
Staat, der für die Leistungen aus der Sozialversicherung zuständig ist	Spanien; auch für die Arbeitslosenleistungen

In diesem Beispiel wird der Saisonarbeiter als entsandte Person betrachtet und ist weiterhin in Spanien versichert, dem Mitgliedstaat, in dem er vor und nach der Saisonarbeit in Portugal versichert war/ist.

Was die Leistungen der medizinischen Versorgung betrifft, so hat der Saisonarbeiter, der sich nur vorübergehend in Portugal aufhält, das Recht, seine gültige Europäische Krankenversicherungskarte (EHIC), die von der spanischen Gesundheitseinrichtung ausgestellt wurde, im Falle einer notwendigen Behandlung zu verwenden. Um festzustellen, ob eine Behandlung notwendig ist, müssen die Art der Sachleistung und die Dauer des geplanten Aufenthalts berücksichtigt werden. Die notwendigen Behandlungen werden nach den portugiesischen Rechtsvorschriften erbracht. Gleichzeitig muss der Grundsatz der Nichtdiskriminierung gemäß der EG-Verordnung 883/2004 beachtet werden. Dies bedeutet, dass Personen, die sich mit der EKVK behandeln lassen, ebenfalls zahlen müssen, wenn die in Portugal Versicherten zahlen; wenn die in Portugal Versicherten eine Erstattung erhalten, können Personen, die die EKVK nutzen, nach denselben Tarifen erstattet werden. Die Erstattung kann entweder in Portugal oder in Spanien nach der Rückkehr beantragt werden.

Als entsandter Arbeitnehmer ist dieser zwar immer noch bei dem spanischen Entsendeunternehmen beschäftigt und unterliegt dem spanischen Recht, er hat jedoch Anspruch auf eine Reihe von grundlegenden Arbeitsrechten gemäß den Gesetzen oder geltenden Tarifverträgen in Portugal. Insbesondere hat er das Recht auf das gleiche Arbeitsentgelt (einschließlich aller obligatorischen Lohnbestandteile), das er erhalten würde, wenn er direkt bei dem entleihenden Unternehmen in Portugal beschäftigt wäre. Außerdem hat er Anspruch auf die dieselben Mindestruhezeiten, Höchstarbeitszeiten und bezahlten Mindestjahresurlaube sowie alle portugiesischen Bestimmungen über Gesundheit, Sicherheit und Hygiene am Arbeitsplatz gelten für ihn.

Außerdem ist der Arbeitgeber verpflichtet, seine Gesundheit und Sicherheit in allen mit der Arbeit zusammenhängenden Bereichen zu gewährleisten. Dazu gehören die Vorbeugung aller berufsbedingten Risiken und die Bereitstellung von an die Arbeit angepassten Informationen und Schulungen, sowie die Bereitstellung der erforderlichen Ausrüstung. Eine vorherige Bewertung aller möglichen beruflichen Risiken sollte vom Arbeitgeber vorgenommen werden. Neben den physischen Risiken, die mit dem Tauchen verbunden sind (z. B. Dekompressionskrankheit), muss diese Bewertung auch alle relevanten Informationen wie das Risiko von Infektionen (z. B. COVID-19) oder Risiken im Zusammenhang mit dem Versagen der Ausrüstung umfassen.

Diese Informationen müssen in einer Sprache gegeben werden, der entsandte Arbeitnehmer versteht. Der Arbeitgeber sollte auch darauf achten, dass diese Maßnahmen gegebenenfalls angepasst werden müssen, und er sollte sich bemühen, die bestehende Situation zu verbessern.

11.3.3 Saisonarbeiter*innen, die in zwei Staaten tätig sind

Die Assistentin der Geschäftsführung eines in Frankreich ansässigen Unternehmens nimmt seit einigen Jahren jeweils im Juli und im August eine 2monatige Auszeit, um dann in einem niederländischen Biobetrieb bei der Gemüseernte zu arbeiten. Ihre Tätigkeit in den Niederlanden ist unabhängig von ihrer Tätigkeit in Frankreich. Sie hat zwei verschiedene Arbeitgeber und sie übt die Tätigkeiten im Wechsel aus, d. h. 10 Monate pro Jahr in Frankreich und 2 Monate pro Jahr in den Niederlanden.

Wohnsitzstaat	Frankreich
Staat der Beschäftigung	Frankreich (>80%) + Niederlande (<20%)
Staat des Arbeitgebers	Frankreich (>80%) + Niederlande (<20%)
Staat, dessen Arbeitsrecht anzuwenden ist	Frankreich + Niederlande; je nach Tätigkeitsort
Staat, dessen Arbeits- und Gesundheitsschutzvorschriften anzuwenden sind	Frankreich + Niederlande; je nach Tätigkeitsort
Staat, in dem Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen sind	Frankreich
Staat, der für die Leistungen aus der Sozialversicherung zuständig ist	Frankreich; auch für die Arbeitslosenleistungen

Sie ist also eine Arbeitnehmerin, die eine Tätigkeit in zwei Mitgliedstaaten ausübt. Ihre Tätigkeit in ihrem Wohnsitzstaat Frankreich gilt als eine wesentliche Tätigkeit, da sie mit mehr als 80% die Grenze von mindestens 25% der Gesamtarbeitszeit übersteigt. Deshalb muss ihre saisonale Sommertätigkeit in den Niederlanden ebenfalls in Frankreich versichert werden.

Was die Gesundheitsleistungen anbelangt, so hat die französische Saisonarbeiterin auf der Grundlage der von der französischen Krankenkasse ausgestellten EKVK Anspruch auf die medizinische Behandlung, die während ihres Aufenthalts in den Niederlanden notwendig wird. Um festzustellen, ob eine Behandlung notwendig ist, müssen die Art der Sachleistung und die Dauer des geplanten Aufenthalts berücksichtigt werden. Die notwendige Behandlung wird auf der Grundlage der niederländischen Rechtsvorschriften erbracht und der Grundsatz der Gleichbehandlung gilt auch hier. Das heißt, wenn die in den Niederlanden Versicherten zahlen, muss auch sie zahlen; wenn sie eine Erstattung erhalten, kann auch sie eine Erstattung erhalten. Die französische Saisonarbeiterin kann die Erstattung entweder in den Niederlanden oder in Frankreich bei ihrer Rückkehr beantragen. Für alle anderen (nicht dringenden) Behandlungen muss sie bis zu ihrer Rückkehr nach Frankreich warten.

Sie hat das Recht, unter den gleichen Bedingungen und mit dem gleichen Vorrang wie Staatsangehörige der Niederlande eine Beschäftigung aufzunehmen. Sobald sie beschäftigt ist, unterliegt sie den Gesetzen und Tarifverträgen der Niederlande und muss in Bezug auf die Arbeitsbedingungen, einschließlich Entlohnung und Entlassung, wie Inländer*innen behandelt werden.

Der Arbeitgeber des Biobetriebs muss alle möglichen Risiken im Zusammenhang mit der Arbeit sorgfältig bewerten. So können neben den physischen Risiken bei der Gemüseernte (z. B. hohe Temperaturen oder Unfälle), auch andere mögliche Risiken bestehen. Im Anschluss an die Risikobewertung müssen spezifische Präventiv- und Schutzmaßnahmen ergriffen werden, und der Arbeitgeber muss ihr die einschlägigen Informationen in einer ihr verständlichen Sprache zur Verfügung stellen.

11.3.4 Weiteres Beispiel einer Saisonarbeiterin, die in zwei Staaten tätig ist

Eine Kellnerin arbeitet 6 Tage pro Monat in Polen, was etwa 20 % der Arbeitszeit während des gesamten Jahres entspricht. Während der Ferien hat sie eine saisonale Beschäftigung in einem Hotel in Deutschland. Am Ende der Ferienzeit kehrt sie zu ihrer Teilzeitstelle in Polen zurück.

Wohnsitzstaat	Polen
Staat der Beschäftigung	Polen (20%) + Deutschland (80%)
Staat, in dem der Arbeitgeber ansässig ist	Polen (20%) + Deutschland (80%)
Staat, dessen Arbeitsrecht anzuwenden ist	Polen + Deutschland; je nach Tätigkeitsort
Staat, dessen Arbeits- und Gesundheitsschutzvorschriften anzuwenden sind	Polen + Deutschland; je nach Tätigkeitsort
Staat, in dem Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen sind	Deutschland
Staat, der für die Leistungen aus der Sozialversicherung zuständig ist	Deutschland; bei Voll-Arbeitslosigkeit Deutschland und/oder Polen gem. Art.65 und Art.64 EG-VO 883/2004 – siehe Abschnitte 5.5.5 und 8.2.4 dieses Leitfadens

Sie ist ebenso wie im vorherigen Beispiel in zwei Mitgliedstaaten tätig. Da jedoch die Tätigkeit in ihrem Wohnsitzstaat Polen mit ca. 20% der Arbeitszeit unterhalb der 25%-Grenze liegt, ist sie in Deutschland versichert. Sie hat deshalb auch dort Anspruch auf Gesundheitsleistungen. Nach ihrer Rückkehr nach Polen kann sie das von der deutschen Krankenkasse ausgestellte PD S1 in Polen registrieren lassen und so eine medizinische Behandlung in Anspruch nehmen, als wäre sie in Polen versichert. In diesem Fall werden Sachleistungen bei Krankheit gemäß den polnischen Rechtsvorschriften gewährt.

Die Kosten für die in Polen erbrachte medizinische Versorgung werden vom deutschen Krankenkversicherungsträger nach den in Polen geltenden Sätzen erstattet.

Die polnische Saisonarbeiterin hat das Recht, unter denselben Bedingungen und mit demselben Vorrang eine Beschäftigung aufzunehmen wie Staatsangehörige in Deutschland. Sobald sie in einem Arbeitsverhältnis steht, unterliegt sie den Gesetzen und Tarifverträgen Deutschlands und muss hinsichtlich der Arbeitsbedingungen, einschließlich der Entlohnung und der Entlassung, wie Inländer*innen behandelt werden.

Der Saison-Arbeitgeber muss alle mit ihrer Arbeit verbundenen möglichen Risiken sorgfältig bewerten. So ist sie bei ihrer Arbeit als Kellnerin einer Vielzahl von Risiken unterschiedlicher Art ausgesetzt, z. B. Ausrutschen und Stolpern, Verbrennungen oder Exposition gegenüber gefährlichen Stoffen. Psychosoziale Risiken wie Stress oder andere Risiken im Zusammenhang mit dem Umgang mit bestimmten Kunden können im Gastgewerbe ebenfalls auftreten. Die Arbeitgeber können die obligatorische Risikobewertung selbst durchführen, mit Hilfe von Online-Tools wie OiRA³¹ durchführen oder eine externe Präventionsdienstleistung damit beauftragen. Im Anschluss an die Gefährdungsbeurteilung müssen spezifische Präventions- und Schutzmaßnahmen ergriffen werden, und der Arbeitgeber muss der polnischen Saisonarbeiterin die entsprechenden verständlichen Informationen zukommen lassen.

11.3.5 Nicht-EU-Saisonarbeiter*innen mit Wohnsitz in einem Drittstaat, die in einem Mitgliedstaat beschäftigt sind

Eine marokkanische Staatsangehörige (Nicht-EU-Staat) findet in Frankreich eine Saisonarbeit in der Landwirtschaft für 6 Monate. Sie beantragt und erhält eine Erlaubnis für Saisonarbeit im EU-Mitgliedstaat Frankreich. Um dort als Saisonarbeiterin zu arbeiten, zieht sie vorübergehend nach Frankreich.

Wohnsitzstaat	Marokko
Staat der Saisonbeschäftigung	Frankreich
Staat, in dem der Arbeitgeber ansässig ist	Frankreich
Staat, dessen Arbeitsrecht anzuwenden ist	Frankreich
Staat, dessen Arbeits- und Gesundheitsschutzvorschriften anzuwenden sind	Frankreich
Staat, in dem Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen sind	Frankreich
Staat, der für die Leistungen aus der Sozialversicherung zuständig ist	Frankreich

Gemäß den Gleichbehandlungsbestimmungen der Richtlinie (Artikel 23) unterliegt die Marokkanerin den Gesetzen und Tarifverträgen Frankreichs und muss hinsichtlich der Arbeitsbedingungen, einschließlich des Arbeitsentgelts und der Entlassung, wie französische Staatsangehörige behandelt werden. Sie hat auch das Recht auf Zugang zu den in den französischen Rechtsvorschriften vorgesehenen Leistungen bei Krankheit, Invalidität und Arbeitsunfällen sowie auf steuerliche Vergünstigungen wie französische Staatsangehörige. Allerdings können die Mitgliedstaaten die Gleichbehandlung in begrenztem Umfang einschränken, indem sie z. B. Familienleistungen und Leistungen bei Arbeitslosigkeit ausschließen. – Frankreich hat jedoch die in Artikel 23 Absatz 2 der Richtlinie 2014/36/EU vorgesehenen möglichen Einschränkungen der Gleichbehandlung nicht umgesetzt.

31 OiRA ist eine Online-Plattform, die von der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) entwickelt wurde, um die Gefährdungsbeurteilung insbesondere in kleinen Unternehmen zu erleichtern. Sie bietet kostenlose und branchenspezifische Lösungen, um Arbeitgeber durch die vorgeschriebene Gefährdungsbeurteilung zu führen. Weitere Informationen finden Sie unter: <https://oiraproject.eu/en> sowie https://oiraproject.eu/en/oiraproject-tools?text=&field_sector_category%5B1193%5D=1193&sort=date

Wie in den vorangegangenen Beispielen ist der französische Arbeitgeber verpflichtet, die Gesundheit und Sicherheit der Saisonarbeiterin in allen mit der Arbeit verbundenen Aspekten zu gewährleisten. Dazu gehören die Vorbeugung gegen alle berufsbedingten Risiken und die Bereitstellung von Informationen und Schulungen, die an die Arbeit angepasst sind, sowie die Bereitstellung der erforderlichen Ausrüstung.

Darüber hinaus hat sie insbesondere folgende Rechte:

- ▶ Zugang zu Mechanismen zur Einreichung von Beschwerden gegen ihren Arbeitgeber direkt oder über einen Dritten einzureichen, Schutz vor Entlassung als Reaktion auf ihre Beschwerde in gleicher Weise wie inländische Arbeitnehmer*innen (Art.25 Richtlinie 2014/36/EU),
- ▶ schriftliche Informationen über ihre Rechte und Pflichten (Art.11 Richtlinie 2014/36/EU),
- ▶ Gleichbehandlung mit inländischen Arbeitnehmer*innen in Bezug auf den Zugang zu Beratungsdiensten der Arbeitsverwaltungen für Saisonarbeit (Art.23 Richtlinie 2014/36/EU).

Kapitel 12: Rentner*innen im Ausland

12.1 WER ZÄHLT ZU DEN „RENTNER*INNEN IM AUSLAND“?

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

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

Oder um eine ehemalige belgische Grenzgängerin, die eine belgische und niederländische Rente bezieht.

12.2 BESONDERE BESTIMMUNGEN FÜR RENTNER*INNEN IN DER 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 11, Absatz 3, litt. e EG-VO 883/2004 sozialversichert im Wohnstaat (lex loci domicilii).

12.2.1 Sachleistungsanspruch im Wohnstaat

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 „Doppel-Rentner“ Kranken- und Pflegeversichert in Deutschland. Der „Doppel-Rentner“ hat Anspruch auf die deutschen Sach- und Geldleistungen. Er zahlt gemäß 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.

12.2.2 Kein Sachleistungsanspruch im Wohnstaat**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.

Dieser „Einzel-Rentner“ 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 bei Vaterschaft einzubehalten hat, kann diese Beiträge, die nach den 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 Rentner 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*), wenn sich dieser Mitgliedstaat dafür entschieden hat und in Anhang IV EG-VO 883/2004 (*Mehr Rechte für Rentner, die in den zuständigen Mitgliedstaat zurückkehren*) aufgeführt ist.

Beispiele

- ▶ Ein „Einzel-Rentner“ – mit einer deutschen Rente – wohnhaft in Spanien, darf ohne Zustimmung die deutschen Sachleistungen in Deutschland beanspruchen. Deutschland ist aufgeführt in Anhang IV.
- ▶ Eine „Einzel-Rentnerin“ – mit einer finnischen Rente – wohnhaft in Spanien, darf nicht ohne Zustimmung die finnischen Sachleistungen in Finnland beanspruchen. Finnland ist nicht aufgeführt in Anhang IV EG-Verordnung 883/2004.

Bei ehemaligen Grenzgänger*innen wird Artikel 28 EG-Verordnung 883/2004 (*Besondere Vorschriften für Grenzgänger in Rente*; siehe Abschnitt 12.2.4 dieses Leitfadens) angewendet.

12.2.3 Aufenthalt von Rentner*innen im zuständigen Mitgliedstaat

Nach Artikel 27 EG-VO 883/2004 haben Grenzgänger*innen, die nur aus dem zuständigen Mitgliedstaat (dem ehemaligen Beschäftigungsstaat) Rente beziehen, während des Aufenthalts in dem zuständigen Mitgliedstaat ohne Zustimmung Anspruch auf Sachleistungen, wenn sich der zuständige Mitgliedstaat dafür entschieden hat und in Anhang IV aufgeführt.

Beispiele

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

12.2.4 Besondere Vorschriften für Grenzgänger*innen in Rente

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. Zuvor hat er 5 Jahre in Frankreich gearbeitet. Er wird erwerbsunfähig und hat (nach Prüfung durch den französischen und durch den deutschen Versicherungsträger) Anspruch auf eine deutsche und eine französische Invaliditätsrente (pro-rata). Er hat Anspruch auf die französischen und auf die deutschen Krankensachleistungen, weil sowohl Frankreich als auch Deutschland in Anhang V aufgeführt sind.

- ▶ Eine Grenzgängerin wohnt in den Niederlanden und arbeitet 10 Jahre in Deutschland. Zuvor hat sie 5 Jahre in den Niederlanden gearbeitet. Sie wird erwerbsunfähig und hat (nach Prüfung durch den niederländischen und durch den deutschen Versicherungsträger) Anspruch auf eine deutsche und auf eine niederländische Erwerbsminderungsrente (pro-rata). Sie hat keinen Anspruch auf die deutschen Krankensachleistungen, weil zwar Deutschland, aber nicht die Niederlande in Anhang V aufgeführt sind.

12.2.5 Zusammentreffen von Geld- und Sachleistungen bei Pflegebedürftigkeit

Bezieht ein/e Rentner*in eine ausländische Geldleistung bei Pflegebedürftigkeit und gleichzeitig eine, für denselben Zweck vorgesehene 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*).

12.2.6 Besondere Hinweise zur deutschen Pflegeversicherung

Die Pflegeversicherung wurde in Deutschland 1995 als eigenständiger Zweig der Sozialversicherung eingeführt und ist somit deren „fünfte Säule“. Die deutsche Pflegeversicherung dient zur Absicherung des Risikos, pflegebedürftig zu werden, und ist für alle gesetzlich und privat Versicherten verpflichtend. Alle, die gesetzlich krankenversichert sind, sind automatisch in der gesetzlichen Pflegeversicherung versichert. Privat Krankenversicherte müssen eine private Pflegeversicherung abschließen.

Als pflegebedürftig gelten Personen, die voraussichtlich für mindestens sechs Monate in ihrer selbstständigen Lebensführung oder seinen Fähigkeiten derart beeinträchtigt sind, dass sie pflegerische Unterstützung benötigen. Die Pflegekasse gewährt Pflegeleistungen nur auf Antrag. Die konkrete Höhe der Leistungen richtet sich nach der Schwere der Pflegebedürftigkeit. Um diesen Pflegegrad zu ermitteln, besucht ein*e Gutachter*in des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung (MDK) die/den Pflegebedürftige/n zu Hause und beurteilt den Hilfebedarf. Im Ausland erfolgt diese Begutachtung gegebenenfalls durch einen Vertragspartner des MDK. Anhand des Gutachtens legt die Pflegeversicherung den Pflegegrad fest.

Die Pflegeversicherung gewährt sowohl Sachleistungen als auch Geldleistungen. Unter Sachleistung ist die häusliche Pflegehilfe zu verstehen, die durch einen Vertragspartner der Pflegekasse erbracht wird (z.B. ambulanter Pflegedienst). Pflegebedürftige, die ihren Hilfebedarf selbst in geeigneter Weise und geeigneter Umgebung sicherstellen möchten (z.B. durch Angehörige, Nachbar*innen oder sonstige ehrenamtliche Personen), können anstelle der häuslichen Pflegehilfe ein monatliches Pflegegeld erhalten. Die Höhe dieser Geldleistung richtet sich nach dem Grad der Pflegebedürftigkeit.

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) entschied im Fall Molenaar³², dass die deutsche gesetzliche Pflegeversicherung in den Geltungsbereich der europäischen Verordnung zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit fällt und dass das Pflegegeld eine Geldleistung darstellt. Der zuständige Versicherungsträger muss Geldleistungen gemäß den Koordinierungsregelungen auch dann erbringen, wenn der/die Versicherte im Ausland wohnt. Mobile Arbeitnehmer*innen haben also grundsätzlich Anspruch auf das deutsche Pflegegeld. Sachleistungen hingegen muss der Träger des Wohnorts nach dessen Bestimmungen gewähren.

WICHTIG: Voraussetzung für den Anspruch auf Pflegegeld ist, dass die betroffene Person weiterhin in Deutschland gesetzlich kranken- und pflegeversichert sind. Wenn sie aber auch eine Rente vom ausländischen Wohnstaat bezieht, muss sie in die dortige Krankenversicherung wechseln (Art. 11 Abs. 3e EG-VO 883/2004). Mobile Arbeitnehmer*innen sollten sich deshalb zur Wahrung Ihrer Ansprüche rechtzeitig vorher beraten lassen!

12.3 ANSPRÜCHE AUS DER BETRIEBLICHEN ALTERSVORSORGE

Die Richtlinie 98/49/EG „zur Wahrung ergänzender Rentenansprüche von Arbeitnehmern und Selbstständigen, die innerhalb der Europäischen Gemeinschaft zu- und abwandern“, war ein erster Schritt zur Beseitigung der Hindernisse für die Freizügigkeit im Hinblick auf ergänzende Rentenleistungen. Die wichtigsten Bestimmungen lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- ▶ Die erworbenen Rentensprüche einer Person, die aus einem System ausscheidet, weil sie sich in ein anderes EU-Land begibt, müssen in demselben Maße gewahrt bleiben wie die Ansprüche einer Person, die in ein und demselben EU-Land verbleibt.
- ▶ Die Begünstigten eines Zusatzrentensystems sind dazu berechtigt, ihre Bezüge in einem anderen Mitgliedstaat ausgezahlt zu bekommen.

Die **Richtlinie 2014/50/EU** über Mindestvorschriften zur Erhöhung der Mobilität von Arbeitnehmern zwischen den Mitgliedstaaten durch Verbesserung des Erwerbs und der Wahrung von Zusatzrentenansprüchen musste von den Mitgliedstaaten bis zum 21.05.2018 in innerstaatliches Recht umgesetzt werden. Durch sie werden folgende Mindestvorschriften zur Sicherung von Renten- und Pensionsansprüchen mobiler Arbeitnehmer*innen festgelegt:

1. Erwerb

- ▶ Rentenanwartschaften aus einem Beschäftigungsverhältnis gelten spätestens nach einer Beschäftigungsdauer von drei Jahren als unwiderruflich erworben („unverfallbar“).
- ▶ Die Eigenbeiträge der Arbeitnehmer*innen können nicht verloren gehen. Demnach sind ihnen, wenn sie aus einem Alterssicherungssystem ausscheiden, bevor ihre Ansprüche unverfallbar sind, die geleisteten Eigenbeiträge zurückzuerstatten.
- ▶ Wird für den Erwerb unverfallbarer Rentenanwartschaften ein Mindestalter vorgeschrieben, so darf dieses nicht höher als 21 Jahre sein.

2. Wahrung

- ▶ Scheiden Arbeitnehmer*innen aus einem Alterssicherungssystem aus, haben sie Anspruch darauf, dass ihre unverfallbaren Rentenanwartschaften im System verbleiben, sofern sie nicht einer Kapitalauszahlung zustimmen.
- ▶ Die Wahrung der Ansprüche ausgeschiedener Arbeitnehmer*innen muss angemessen im Vergleich zur Wahrung der Ansprüche noch aktiver Arbeitnehmer*innen sein. Die Methode zur Wahrung von Ansprüchen kann je nach System unterschiedlich sein. So kann die Anpassung des Wertes erworbener Rentenanwartschaften in Abhängigkeit von folgenden Parametern erfolgen: Inflationsrate oder Lohnniveau (insbesondere bei leistungsorientierten Systemen)
- ▶ Im Rahmen des Zusatzrentensystems erzielte Kapitalrendite (insbesondere bei beitragsorientierten Systemen)

3. Auskünfte

- ▶ Arbeitnehmer*innen haben Anspruch darauf zu erfahren, welche Auswirkungen eine eventuelle Mobilität auf ihre Renten- und Pensionsansprüche haben könnte.

- ▶ Ehemalige Arbeitnehmer*innen und ihre Hinterbliebenen (sofern das System auch Leistungen der Hinterbliebenenversorgung umfasst) müssen über den Wert und die Behandlung ihrer Ansprüche informiert werden.

Die Richtlinie gilt für Arbeitnehmer*innen, die zwischen den EU-Ländern zu- und abwandern. Die Mitgliedsstaaten können die Regeln jedoch auch auf Arbeitnehmer*innen ausdehnen, die innerhalb ihres eigenen Landes den Arbeitsplatz wechseln.

Die Richtlinie erstreckt sich nicht auf die Übertragbarkeit ergänzender Rentenansprüche, d.h. die Möglichkeit, erworbene Rentenansprüche bei beruflicher Mobilität in ein neues System übertragen zu lassen.

12.4 BESTEUERUNG VON RENTNER*INNEN IM AUSLAND

Rentner*innen, die eine ausländische Invaliditäts- oder Altersrente erhalten, müssen für diese Renten laut Artikel 18 des OECD-Musterabkommens in ihrem Wohnstaat Steuern zahlen. Einige bilaterale Steuerabkommen sehen jedoch die Besteuerung durch den Quellen- oder Kassenstaat vor.

Beamtenpensionen werden laut Artikel 19 des OECD-Musterabkommens durch den Quellen- oder Kassenstaat besteuert.

Betriebsrenten (Zusatzversorgung) usw. werden meistens im Wohnstaat besteuert.

In jedem Fall empfiehlt es sich, die jeweiligen Doppelbesteuerungsabkommen hinsichtlich der Besteuerung der verschiedenen Ruhegehälter zu überprüfen. Dort ist auch festgelegt, welche Methode zur Vermeidung einer Doppelbesteuerung angewandt wird (Freistellungsmethode oder Anrechnungsmethode; siehe Abschnitt 7.3 dieses Leitfadens).

TEIL III: Informationsquellen



Teil III: Informationsquellen

Website der Europäischen Union: https://european-union.europa.eu/index_de

Verträge der Europäischen Union: <https://eur-lex.europa.eu/collection/eu-law/treaties/treaties-force.html>

Juristische Quellen:

EU-Recht und EU-Rechtsprechung: <https://eur-lex.europa.eu/homepage.html>

Gerichtshof der Europäischen Union: <https://curia.europa.eu/>

Zusammenfassungen der EU-Gesetzgebung zur Beschäftigung und Sozialpolitik:

<https://eur-lex.europa.eu/content/summaries/summary-17-expanded-content.html>

Labour Law Research Network: <http://www.labourlawresearch.net/>

Europäische Arbeitsbehörde (European Labour Authority ELA):

<https://www.ela.europa.eu/en>

EURES-Portal: https://ec.europa.eu/eures/public/index_en

Seit seiner Einrichtung 1994 ist EURES ein europäisches Kooperationsnetzwerk von Arbeitsvermittlungen zur Förderung der Freizügigkeit von Arbeitnehmern. Das Netzwerk hat sich immer dafür eingesetzt, sicherzustellen, dass die Bürger Europas trotz Sprachbarrieren, kultureller Unterschiede, bürokratischer Hürden, unterschiedlicher Arbeitsgesetzgebung und fehlender europaweiter Anerkennung von Bildungsabschlüssen die gleichen Vorteile genießen können.

Aufenthaltsrecht:

https://europa.eu/youreurope/citizens/residence/residence-rights/index_de.htm

https://europa.eu/youreurope/citizens/residence/residence-rights/index_en.htm

Berufsqualifikationen, Aus- und Weiterbildung:

https://europa.eu/youreurope/citizens/work/professional-qualifications//index_de.htm

<https://europa.eu/europass/en>

Leben, Arbeit, Studium in der Europäischen Union:

https://european-union.europa.eu/live-work-study_de

https://european-union.europa.eu/live-work-study/working-eu_de

https://ec.europa.eu/eures/public/living-and-working_de

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=de&catId=1172>

https://europa.eu/youreurope/citizens/work/index_de.htm

https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/index_de.htm

Informationen zu den sozialen Sicherungssystemen in der Europäischen Union:

Verordnung (EG) 883/2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:02004R0883-20190731&from=DE>

Verordnung (EG) 987/2009 zur Festlegung der Modalitäten für die Durchführung der Verordnung (EG) Nr. 883/2004:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:02009R0987-20180101&from=DE>

<https://www.missoc.org/>

MISSOC, das „Gegenseitige Informationssystem für soziale Sicherheit“ wurde 1990 als Instrument für einen kontinuierlichen und umfassenden Austausch von Informationen über den sozialen Schutz zwischen den Mitgliedstaaten der Europäischen Union geschaffen. Die Datenbank enthält Informationen über die sozialen Sicherungssysteme und deren Organisation in den 27 Mitgliedstaaten der Europäischen Union, in den drei Staaten des Europäischen Wirtschaftsraums – Island, Liechtenstein und Norwegen – sowie im Vereinigten Königreich (bis Juli 2019) und in der Schweiz.

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1098&langId=de>

MoveS ist ein Netz unabhängiger Experten im Bereich der Mobilität innerhalb der EU. Die Abkürzung „MoveS“ steht für Free Movement of Workers and Social Security Coordination (Arbeitnehmerfreizügigkeit und Koordinierung der sozialen Sicherheit). Das Netz wird von der Europäischen Kommission finanziert. Es erstreckt sich auf die 27 EU-Länder sowie Island, Liechtenstein, Norwegen und die Schweiz.

<https://ec.europa.eu/solvit/>

SOLVIT ist ein kostenloser Dienst der nationalen Behörden in allen EU-Ländern sowie Island, Liechtenstein und Norwegen. SOLVIT kann helfen, wenn:

- ▶ Ihre Rechte als EU-Bürger/-in oder Unternehmen von Behörden in einem anderen EU-Land verletzt werden und
- ▶ Sie den Fall noch nicht vor Gericht gebracht haben (wenn Sie bisher nur eine Verwaltungsbeschwerde eingereicht haben, kann SOLVIT tätig werden).

Steuern in Europa

https://taxation-customs.ec.europa.eu/treaties-avoidance-double-taxation-concluded-member-states_en

OECD-Musterabkommen zur Vermeidung von Doppelbesteuerung

(Model Tax Convention on Income and on Capital: Condensed Version 2017)

English:

<https://www.oecd.org/berlin/publikationen/oecd-musterabkommenzurvermeidungvondoppelbesteuerung.htm>

