



Grenzgänger:innen von Tirol nach Italien, Deutschland bzw. in die Schweiz

Allgemeines

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

Sozialversicherungsrecht

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

Grenzgänger:innen sind normalerweise immer in dem Staat sozialversichert, in dem sie arbeiten. Dieses **Beschäftigungslandprinzip** ist in einer EU-Verordnung (VO 883/04/EG) geregelt. Wenn Dienstnehmer:innen für ausländische Arbeitgeber:innen teilweise in Österreich (zB im Homeoffice) und teilweise im benachbarten Ausland (zB im dortigen Büro) arbeiten, hängt die Sozialversicherungspflicht davon ab, wie viel Prozent der Tätigkeit in Österreich erfolgt. Liegt diese bei zumindest 25%, so wechselt normalerweise die Sozialversicherungspflicht zur Gänze nach Österreich, also in den Wohnortstaat. In diesen Fällen kann jedoch bei Homeoffice bis zu 50% der Arbeitszeit eine Ausnahme beim zuständigen Sozialversicherungsträger vom Arbeitgeber und/oder Arbeitnehmer beantragt werden und die Sozialversicherung im Beschäftigungsstaat (Sitz des Unternehmens/Büros) beibehalten werden.

Im **Krankheitsfall** bzw. bei einem **Unfall** haben Grenzgänger:innen, die in einem EU-Beschäftigungsland (Italien bzw. Deutschland) versichert sind, sowohl in ihrem Wohnsitzland als auch in dem Land, in dem sie arbeiten, Anspruch auf Sachleistungen, können also Ärzte/Ärztinnen bzw. Krankenhäuser in beiden Staaten aufsuchen. Um in Österreich zu einem Arzt/einer Ärztin gehen zu können, müssen sich diese Grenzgänger:innen zuvor bei der Österreichischen Gesundheitskasse

eintragen lassen. Dies erfolgt unter Vorlage des Formulars PD S1 (portables Dokument S1), das vom zuständigen Krankenversicherungsträger im Beschäftigungsstaat (Italien bzw. Deutschland) ausgestellt wird. Geldleistungen, wie beispielsweise Krankengeld, werden nur vom Sozialversicherungsträger des Beschäftigungsstaates ausbezahlt. Der dortige KV-Träger ist daher unverzüglich von der Krankheit zu informieren. Es kann aber eine Vereinbarung zwischen den beiden KV-Trägern geben, dass der Träger im Wohnsitzstaat (ÖGK) auf Kosten des zuständigen KV-Trägers im Beschäftigungsstaat das Krankengeld ausbezahlt. Mitversicherte Familienangehörige von Grenzgänger:innen haben Anspruch auf Krankenversorgung in dem Staat, in dem sie wohnen.

Die **Schweiz** hingegen unterscheidet bei der Krankenversicherung zwischen einer Taggeld- und einer Sachleistungsversicherung (zB für Arztbesuche bzw. Krankenhausaufenthalte). Die Sachleistungsversicherung können Grenzgänger:innen auch in Österreich, sei es als freiwillige Krankenversicherung bei der ÖGK (Kosten: 7,55% des Bruttobezuges), sei es bei einer privaten Krankenversicherung, eingehen. Schließt man eine österreichische Sachleistungsversicherung bei der ÖGK ab, so ist natürlich jeder Arztbesuch in Österreich gedeckt. Weist man eine österreichische Krankenversicherung nach, so kann man an die zuständige Stelle im jeweiligen Kanton ein Gesuch um Befreiung von der Schweizer Versicherungspflicht stellen:

(zentrale Ansprechstelle: Gemeinsame Einrichtung KVG, Industriestrasse 78, 4600 Olten, Schweiz, Tel. +41 (0)32 6253030, E-Mail info@kvg.org).

Versichert man sich in der Schweiz, so gilt für Sachleistungen das oben für die EU-Staaten Gesagte (Formular (PD) S1 – ehemals E 106). Unter www.priminfo.ch kann ein Prämienvergleich der Schweizer Krankenversicherungen vorgenommen werden. Für den Abschluss der Krankenversicherung sind in der Schweiz immer die Arbeitnehmer:innen selbst zuständig! Das wird nicht von den Arbeitgeber:innen geregelt. Eine Taggeldversicherung, die für die Zahlung von Krankengeld zuständig ist, wenn die Entgeltfortzahlungspflichten der Dienstgeber:innen enden, ist nicht verpflichtend, kann aber in einem individuellen Arbeitsvertrag vereinbart oder in einem Gesamtarbeitsvertrag (= Schweizer Kollektivvertrag) vorgeschrieben sein. Eine Vereinbarung mit den Arbeitgeber:innen, wonach die Beiträge zur Krankentaggeldversicherung je zur Hälfte von Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen getragen werden, macht durchaus Sinn, da die Entgeltfortzahlungspflicht der Dienstgeber:innen in der Schweiz bereits nach 3 – 4 Wochen endet. Der Abschluss einer solchen Versicherung ohne Beitragspflicht der Arbeitgeber:innen kommt meist recht teuer.

Werden Grenzgänger:innen **arbeitslos**, so haben sie nicht im Beschäftigungsstaat, sondern in ihrem Wohnsitzstaat Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung. Grenzgänger:innen erhalten somit nach den österreichischen Rechtsvorschriften Arbeitslosengeld, als ob sie in Österreich beschäftigt gewesen wären. Als Bemessungsgrundlage wird jenes Gehalt herangezogen, das die Grenzgänger:innen im Beschäftigungsstaat bezogen haben. Sie benötigen jedoch das Formular PD U1

(ehemals E 301) zur Vorlage beim AMS, das die Arbeitsmarktverwaltung des Beschäftigungsstaates ausstellt. Grenzgänger:innen können sich aber auch zusätzlich der Arbeitsmarktverwaltung des Beschäftigungsstaates zur Verfügung stellen, wenn sie weiterhin jenseits der Grenze vermittelt werden möchten. Geldleistungen aus der Arbeitslosenversicherung gibt es aber nur vom Wohnortstaat.

Im Bereich der **Pensionsversicherung** gibt es keine besonderen Vorschriften für Grenzgänger:innen. Die Arbeitnehmer:innen sind im Beschäftigungsstaat pensionsversichert und bekommen, falls sie länger als ein Jahr im Ausland arbeiten, bei Pensionsantritt eine Teilpension aus Italien, Deutschland bzw. der Schweiz. Für die Berechnung der Anwartschaft für eine österreichische Teilpension werden die im Ausland zugebrachten Zeiten jedoch zur Gänze anerkannt, so wie auch Italien, Deutschland bzw. die Schweiz die österreichischen Zeiten zur Berechnung ihrer Teilpension anrechnen. Bei Pensionsantritt werden den Arbeitnehmer:innen dann anteilig nach der jeweiligen Beschäftigungsdauer eine Teilpension von Österreich und eine vom Ausland ausbezahlt.

Dauert die Beschäftigung im Ausland kürzer als ein Jahr, so wird diese Zeit in Österreich von der österreichischen Pensionsversicherungsanstalt übernommen und die Arbeitnehmer:innen erhalten ihre gesamte Pension von Österreich.

Der Anspruch auf **Familienleistungen**, wie die Familienbeihilfe oder das Kinderbetreuungsgeld, richtet sich nach den Rechtsvorschriften des Beschäftigungsstaates, als ob die Familienangehörigen in diesem Staat wohnten. Haben jedoch die in

Österreich wohnhaften Kinder über den anderen Elternteil, der in Österreich arbeitet, bereits Anspruch auf diese Leistungen im Wohnortstaat, so hat der Beschäftigungsstaat (Italien, Deutschland bzw. die Schweiz) nur noch die Differenz zu zahlen, falls dessen Familienleistung die Höhe der Österreichischen übersteigt. Wenn im

Wohnortstaat der Kinder kein Elternteil berufstätig ist, muss dieser Staat seine Familienleistungen trotzdem zur Gänze bzw. teilweise bezahlen, sofern es im Beschäftigungsstaat der Eltern keine oder nur geringere gleichartige Familienleistungen gibt. Zusammenfassend kann man sagen, dass grundsätzlich das Beschäftigungslandprinzip gilt, jedoch höhere Leistungen am Wohnort der Kinder (der nicht auch Beschäftigungsstaat eines Elternteiles ist) durch Kompensationszahlungen des Wohnsitzstaates ausgeglichen werden. Die Kinder profitieren somit immer von den höchsten Leistungen.

Steuerrecht

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

Die genauen Regelungen finden sich in den jeweiligen Doppelbesteuerungsabkommen zwischen Österreich und **Deutschland** bzw. **Italien**. Zu beachten ist, dass in der steuerrechtlichen Definition mit **Italien** nur jene Arbeitnehmer:innen Grenzgänger:innenstatus besitzen, die täglich nach Hause zurückkehren, während Wochenpendler:innen im steuerrechtlichen Sinn nicht mehr als Grenzgänger:innen gelten und daher im Beschäftigungsstaat steuerpflichtig sind. Für Grenzgänger:innen von und nach **Deutschland** wurde im Jahr 2024 eine neue Definition eingeführt, wonach es ausreicht, in der Grenzzone zu arbeiten und zu wohnen. Dies ermöglicht die Beibehaltung des Grenzgängerstatus auch bei Homeoffice-Lösungen ohne dass ein tägliches Passieren der Grenze notwendig wird. Zudem werden maximal 45 Tage pro Jahr (und max. 20% der Arbeitstage) pro Jahr geduldet, an denen Grenzgänger:innen außerhalb der Grenzzone tätig werden (zB auf Dienstreisen).

Zur Vorlage bei Arbeitgeber:innen müssen Grenzgänger:innen eine **Grenzgängerbescheinigung** beim Finanzamt des Wohnortes einholen. Der Antrag ist mit dem Formular *Verf61*

(<http://formulare.bmf.gv.at/service/formulare/inter-Steuern/pdfs/9999/Verf61.pdf>), dem Arbeitsvertrag, einem Reisepass und dem Meldezettel vorzunehmen. Aufgrund dieser Grenzgängerbescheinigung erfolgt keine Besteuerung in Italien bzw. Deutschland und den Arbeitnehmer:innen wird der Bruttolohn abzüglich der Sozialversicherungsbeiträge ausbezahlt. Die Grenzgänger:innen müssen daher am Beginn des Folgejahres eine Arbeitnehmer:innenveranlagung (*Formular L 1*) unter Beilage entweder des von den Arbeitgeber:innen ausgefüllten *Formulares L 17* oder des von den Grenzgänger:innen selbst ausgefüllten *Formulares L 1i* beim Finanzamt in Österreich einreichen und hier die österreichische Lohnsteuer abführen. Im Zuge der Beantragung der Grenzgängerbescheinigung nimmt das österreichische Finanzamt bereits eine vorläufige Berechnung der Steuerbelastung vor und schreibt diese quartalsweise vor.

(L17: <http://formulare.bmf.gv.at/service/formulare/Inter-Steuern/pdfs/9999/L17.pdf>)

(L1i: https://service.bmf.gv.at/service/anwend/formulare/show_mast.asp?s=L1i).

Bei der **Arbeitnehmer:innenveranlagung** ist zu beachten, dass Sonderzahlungen, die im Ausland empfangen wurden, nicht in das steuerpflichtige Einkommen eingerechnet werden, da sie sonst voll besteuert würden. **Sonderzahlungen** (zB Weihnachts- und Urlaubsgeld) sollten daher getrennt ausgewiesen werden, da sie in Österreich begünstigt nur mit 6% besteuert sind. Sind im Ausland keine

Sonderzahlungen vorgesehen, so macht es steuerlich Sinn, mit den Arbeitgeber:innen auszuhandeln, das vereinbarte Jahreseinkommen nicht 12 Mal, sondern 14 Mal (inkl. Sonderzahlungen) auszahlen zu lassen. Schließlich sollte auf das Geltendmachen der **Pendlerpauschale** nicht vergessen werden.

Im Doppelbesteuerungsabkommen mit der **Schweiz** wurde diese Grenzgänger:innenregelung gestrichen, was dazu führt, dass die Steuern primär immer in der Schweiz durch die dortigen Dienstgeber:innen abgeführt werden. Ist die Steuerbelastung in Österreich höher – was in der Regel der Fall ist – dann sind die Grenzgänger:innen zusätzlich verpflichtet, auch beim österreichischen Finanzamt eine Arbeitnehmer:innenveranlagung abzugeben. Die bereits in der Schweiz gezahlte Steuer wird jedoch vom österreichischen Finanzamt auf die österreichische Einkommenssteuer angerechnet, sodass hier nur mehr die Differenz zu zahlen ist. Es ist zu beachten, dass die österreichische Steuerbelastung insbesondere bei höheren Einkommen deutlich über der Schweizer Einkommenssteuer liegt und es hier zu teils erheblichen Nachzahlungen kommen kann.

Arbeitsrecht

Arbeitet man als österreichische Grenzgänger:innen im Ausland, so wird normalerweise dem Dienstverhältnis mit den ausländischen Arbeitgeber:innen auch ausländisches Arbeitsrecht zugrunde gelegt.

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

Grundsätzlich besteht die Möglichkeit beim Ausverhandeln des Arbeitsvertrages österreichisches Arbeitsrecht und einen österreichischen Gerichtsstand zu vereinbaren. Ob die ausländischen Arbeitgeber:innen jedoch auf eine solche Forderung eingehen, bleibt fraglich. Sollte tatsächlich österreichisches Arbeitsrecht ausdrücklich vereinbart werden, so ist dies unbedingt im Dienstvertrag festzuhalten. Dies ändert aber nichts daran, dass für die Arbeitnehmer:innen günstigere Regelungen des Beschäftigungslandes (Deutschland, Italien oder Schweiz) aufgrund des Günstigkeitsprinzips weiterhin bestehen bleiben.

Eine Diskriminierung von Österreicher:innen gegenüber Italiener:innen, Deutschen oder Schweizer:innen ist aufgrund des Europarechts sowie aufgrund eines bilateralen Abkommens mit der Schweiz weder hinsichtlich des Zuganges zum jeweiligen Arbeitsmarkt noch hinsichtlich sonstiger Arbeitsbedingungen, zB in Bezug auf das Entgelt, erlaubt. Zudem schreibt das Europarecht vor, dass allen Arbeitnehmer:innen binnen 30 Tagen nach Dienstantritt ein Dienstzettel von den Arbeitgeber:innen auszustellen ist.