

GrenzgängerInnen von Tirol nach Italien, Deutschland bzw. in die Schweiz

Allgemeines

Das Europarecht räumt jedem/r EU-BürgerIn 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-BürgerInnen in der Schweiz.

Sozialversicherungsrecht

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

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

Im **Krankheitsfall** bzw. bei einem **Unfall** haben GrenzgängerInnen, die in einem EU-Beschäftigungsland (Italien bzw. Deutschland) versichert sind, sowohl in ihrem Wohnsitzland als auch in dem Land, in dem sie arbeiten, Anspruch auf Sachleistungen, können also Ärzte bzw. Krankenhäuser in beiden Staaten aufsuchen. Um in Österreich zu einem Arzt gehen zu können, müssen sich diese GrenzgängerInnen zuvor bei der Tiroler Gebietskrankenkasse eintragen lassen. Dies erfolgt unter Vorlage des Formulars 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 (TGKK) auf Kosten des zuständigen KV-Trägers im Beschäftigungsstaat das Krankengeld ausbezahlt. Mitversicherte Familienangehörige eines Grenzgängers/einer Grenzgängerin haben Anspruch auf Kranken-Versorgung in dem Staat, in dem sie wohnen.

Die **Schweiz** hingegen unterscheidet bei der Krankenversicherung zwischen einer Taggeld- und einer Sachleistungsversicherung (z.B. für Arztbesuche bzw. Krankenhausaufenthalte). Die Sachleistungsversicherung kann der/die Grenzgänger/in auch in Österreich, sei es als freiwillige Krankenversicherung bei der

TGKK (Kosten: ca. 7,5% des Bruttobezuges), sei es bei einer privaten Krankenversicherung, eingehen. Schließt man eine österreichische Sachleistungsversicherung bei der TGKK ab, so ist natürlich jeder Arztbesuch in Österreich gedeckt. Weist man eine österreichische Krankenversicherung nach, so kann man an die zuständige Stelle im jeweiligen Kanton ein Gesuch um Befreiung von der Schweizer Versicherungspflicht stellen (zentrale Ansprechstelle: Gemeinsame Einrichtung KVG, Gibelinstrasse 25, CH-4503 Solothurn, Tel. +41 (0)32 6253030, Email info@kvq.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 ist in der Schweiz immer der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin selbst zuständig! Das wird nicht vom Arbeitgeber geregelt. Eine Taggeldversicherung, die für die Zahlung von Krankengeld zuständig ist, wenn die Entgeltfortzahlungspflichten des Dienstgebers enden, ist nicht verpflichtend, kann aber in einem individuellen Arbeitsvertrag vereinbart oder in einem Gesamtarbeitsvertrag (=Schweizer Kollektivvertrag) vorgeschrieben sein. Eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber, wonach die Beiträge zur Krankentaggeldversicherung je zur Hälfte von ArbeitnehmerIn und Arbeitgeber getragen werden, macht durchaus Sinn, da die Entgeltfortzahlungspflicht des Dienstgebers in der Schweiz bereits nach 3 - 4 Wochen endet. Der Abschluss einer solchen Versicherung ohne Beitragspflicht des Arbeitgebers kommt meist recht teuer.

Werden GrenzgängerInnen **arbeitslos**, so haben sie nicht im Beschäftigungsstaat, sondern in ihrem Wohnsitzstaat Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung. GrenzgängerInnen erhalten somit nach den österreichischen Rechtsvorschriften Arbeitslosengeld, als ob sie in Österreich beschäftigt gewesen wären. Als Bemessungsgrundlage wird jenes Gehalt herangezogen, das die GrenzgängerInnen im Beschäftigungsstaat bezogen haben. Sie benötigen jedoch das Formular PD U1 (ehemals E 301) zur Vorlage beim AMS, das die Arbeitsmarktverwaltung des Beschäftigungsstaates ausstellt. GrenzgängerInnen 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 GrenzgängerInnen. Der/die Arbeitnehmer/in ist im Beschäftigungsstaat pensionsversichert und bekommt, falls er/sie länger als ein Jahr im Ausland arbeitet, bei Pensionsantritt eine Teilpension aus Italien, Deutschland bzw. der Schweiz. Für die Berechnung der Anwartschaft für eine österreichische Teilpension werden die im Ausland zugebrachten Zeiten jedoch zur Gänze anerkannt sowie auch Italien, Deutschland bzw. die Schweiz die österreichischen Zeiten zur Berechnung ihrer Teilpension anrechnen. Bei Pensionsantritt werden dem/der Arbeitnehmer/in 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 zur Gänze übernommen und der/die Arbeitnehmer/in erhält seine 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

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

Die genauen Regelungen finden sich in den jeweiligen Doppelbesteuerungsabkommen zwischen Österreich und **Deutschland** bzw. **Italien**. Zu beachten ist, dass in der steuerrechtlichen Definition nur jene ArbeitnehmerInnen Grenzgänger-Status besitzen, die täglich nach Hause zurückkehren, während Wochenpendler im steuerrechtlichen Sinn nicht mehr als GrenzgängerInnen gelten und daher im Beschäftigungsstaat steuerpflichtig sind. In der Finanzpraxis werden 45 Tage pro Jahr geduldet, an denen der/die Grenzgänger/in nicht täglich an seinen Wohnsitz zurückkehren muss.

Zur Vorlage beim Arbeitgeber muss der/die Grenzgänger/in eine **Grenzgängerbescheinigung** beim Finanzamt des Wohnortes einholen. Der Antrag ist mit dem Formular *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 dem/der Arbeitnehmer/in wird der Bruttolohn abzüglich der Sozialversicherungsbeiträge ausbezahlt. Der/Die Grenzgänger/in muss daher am Beginn des Folgejahres eine Arbeitnehmerveranlagung (*Formular L 1*) unter Beilage entweder des vom Arbeitgeber ausgefüllten *Formulares L 17* oder des von dem/der Grenzgänger/in selbst ausgefüllten *Formulares L1i* beim Finanzamt in Österreich einreichen und hier die österreichische Lohnsteuer abführen. Im Zuge der Beantragung der Grenzgängerbescheinigung nimmt das österr. 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 **Arbeitnehmerveranlagung** ist zu beachten, dass Sonderzahlungen, die im Ausland empfangen wurden, nicht in das steuerpflichtige Einkommen eingerechnet

werden, da sie sonst voll besteuert würden. **Sonderzahlungen** (z.B. 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 dem Arbeitgeber 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 Grenzgängerregelung gestrichen, was dazu führt, dass die Steuern primär immer in der Schweiz durch den dortigen Dienstgeber abgeführt werden. Ist die Steuerbelastung in Österreich höher - was in der Regel der Fall ist - dann ist der/die Grenzgänger/in zusätzlich verpflichtet, auch beim österreichischen Finanzamt eine Arbeitnehmerveranlagung abzugeben. Die bereits in der Schweiz gezahlte Steuer wird jedoch vom österr. Finanzamt auf die österreichische Einkommensteuer 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 österreichischer Grenzgänger im Ausland, so wird normalerweise dem Dienstverhältnis mit dem ausländischen Arbeitgeber auch ausländisches Arbeitsrecht zugrunde gelegt.

Hierbei ist zu beachten, dass nicht nur deutsches, italienisches oder Schweizer Recht gilt, sondern Ansprüche des/der Arbeitnehmers/in 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 der ausländische Arbeitgeber jedoch auf eine solche Forderung eingeht, bleibt fraglich. Sollte tatsächlich österreichisches Arbeitsrecht ausdrücklich vereinbart werden, so ist dies unbedingt im Dienstvertrag festzuhalten. Dies ändert aber nichts daran, dass für den/die Arbeitnehmer/in günstigere Regelungen des Beschäftigungslandes (Deutschland, Italien oder Schweiz) aufgrund des Günstigkeitsprinzips weiterhin bestehen bleiben.

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