

## Grenzgänger aus den mittel- und osteuropäischen EU-Mitgliedstaaten

### Was ändert sich am 1. Mai 2011?

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus den 2004 der Europäischen Union beigetretenen mittel- und osteuropäischen Staaten (Estland, Lettland, Litauen, Ungarn, Polen, Slowenien, Slowakische Republik und Tschechische Republik) können ohne weitere Beschränkungen in Deutschland eine Beschäftigung aufnehmen. Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus Bulgarien und Rumänien gelten die Übergangsregelungen bis maximal zum 1. Januar 2014 weiter.

Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Grenzgänger aus den acht oben genannten Ländern brauchten aufgrund der Übergangsfristen für Deutschland eine Arbeitserlaubnis – EU, die von der Arbeitsverwaltung in der Regel nach einer Vorrangprüfung vergeben wurde. Ab dem 01. Mai 2011 ist keine Arbeitserlaubnis mehr notwendig.

### Wer ist Grenzgänger?

Ein 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** (VO (EG) Nr. 883/2004). Im Folgenden wird nur auf die Beschäftigten und nicht auf die selbstständig Erwerbstätigen eingegangen. Hinweis: Neben dieser Definition des Grenzgängers gibt es in einigen bilateralen Doppelbesteuerungsabkommen eine steuerrechtliche Definition des Grenzgängers bzw. Ausnahmeregelungen, dass Grenzgänger unter bestimmten Voraussetzungen im Wohnstaat steuerpflichtig sind. In den Doppelbesteuerungsabkommen zwischen Deutschland und den oben genannten MOE-Ländern gibt es diese Sonderregelungen jedoch nicht.

### Welches Arbeitsrecht gilt?

Für Grenzgänger gilt grundsätzlich das Arbeitsrecht des Landes, in dem sie arbeiten. Sie haben dieselben Rechte und Pflichten im Betrieb wie einheimische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Hinweis: Gemäß VO (EG) 593/2008 kann auch vereinbart werden, dass ein anderes Arbeitsrecht als das des Arbeitslandes gilt. In diesem Fall müssen aber zwingende Rechtsvorschriften (z.B. Mindestlohn, Arbeitsschutzvorschriften usw.) des Arbeitslandes eingehalten werden.

Einige wichtige Punkte zum Arbeitsverhältnis in Deutschland:

**Ein Arbeitsvertrag** ist Grundlage des Arbeitsverhältnisses. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen.

**Die Probezeit** darf nach Beginn des Arbeitsverhältnisses höchstens 6 Monate dauern und ist Teil des Arbeitsvertrags.

**Die Höhe des Gehalts** ist entweder in den Tarifverträgen geregelt oder wird mit dem Arbeitgeber ausgehandelt. Einen flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohn gibt es in Deutschland nicht. Für bestimmte Tätigkeiten gelten branchenspezifische Mindestlöhne. Diese müssen vom Arbeitgeber eingehalten werden.

**Die werktägliche Arbeitszeit** ist grundsätzlich mit 8 Stunden festgelegt (entspricht bei einer 5-Tage-Woche 40 Stunden pro Woche). Sie kann auf 10 Stunden ausgedehnt werden, sofern innerhalb eines Ausgleichszeitraums von 6 Monaten durchschnittlich 8 Stunden werktäglich nicht überschritten wird. Tarifverträge legen unter Umständen eine niedrigere Arbeitszeit fest.

**Krankheit:** Sind Arbeitnehmer arbeitsunfähig, erhalten sie bis zu 6 Wochen das volle Arbeitsentgelt, wenn das Arbeitsverhältnis mindestens 4 Wochen gedauert hat. Nach diesen 6 Wochen erhalten die Arbeitnehmer Krankengeld von ihrer Krankenkasse. Bei Arbeitsunfällen oder einer Berufskrankheit gelten die gleichen Regeln wie bei Krankheitsfällen. In diesen Fällen erhalten Arbeitnehmer Krankengeld (bzw. Verletztengeld) von der Berufsgenossenschaft.

**Der Urlaubsanspruch** beträgt jährlich bei einer 6-Tage-Woche mindestens 24 Werktage bzw. bei einer 5-Tage-Woche mindestens 20 Werktage, kann auf Grund von Tarifverträgen aber bis zu 6 Wochen betragen. Das Urlaubsentgelt bemisst sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, den der Beschäftigte in den letzten 13 Wochen vor Beginn des Urlaubs erhalten hat. Darüber hinaus ist in einigen Tarifverträgen ein zusätzliches Urlaubsgeld vereinbart.

**Kündigung:** In Betrieben mit mehr als 10 Mitarbeitern (ohne Auszubildende) gilt für alle Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate besteht, der allgemeine Kündigungsschutz. In Betrieben, in denen ein Betriebsrat gebildet ist, ist dieser vor jeder Kündigung zu hören. Vom Arbeitgeber sind abhängig von der Dauer des Arbeitsverhältnisses bestimmte Kündigungsfristen einzuhalten. Diese reichen von 1 Monat bis zu 7 Monaten.

Wenn Arbeitnehmer gegen eine Kündigung vorgehen wollen, müssen sie innerhalb von 3 Wochen nach Eingang der Kündigung Klage vor dem deutschen Arbeitsgericht erheben. Gewerkschaftsmitglieder haben Anspruch auf eine kostenlose Rechtsvertretung.



## Wo sind Grenzgänger sozial versichert?

Grundsätzlich sind Grenzgänger in dem Land versichert, in dem sie arbeiten. Die Beiträge in die Systeme der sozialen Sicherheit werden demnach am Arbeitsort nach den dort geltenden Vorschriften entrichtet. Die Leistungen können zum Teil auch am Wohnort in Anspruch genommen werden.

### Sozialversicherungsbeiträge in Deutschland:

Sozialversicherung	Arbeitnehmer	Arbeitgeber
Krankenversicherung	8,2%	7,3%
Pflegeversicherung	0,975%	0,975%
Kinderlose ab 23 Jahren	1,225%	0,975%
Pflegeversicherung in Sachsen	1,475%	0,475%
Kinderlose ab 23 Jahren SAC	1,725%	0,475%
Rentenversicherung	9,8%	9,8%
Arbeitslosenversicherung	1,5%	1,5%

Lesebeispiel: Der abzuführende Betrag für die Arbeitslosenversicherung beträgt für Arbeitnehmer und Arbeitgeber je 1,5% des Bruttoeinkommens.

Weitere Hinweise:

- Einige Krankenkassen erheben Zusatzbeiträge von den Versicherten.
- Liegt das Bruttojahresentgelt über so genannten Beitragsbemessungsgrenzen, wird der Beitrag auf Basis der Beitragsbemessungsgrenze berechnet. (Arbeitslosenversicherung und Rentenversicherung: 67.200 Euro (West) und 57.600 Euro (Ost), Kranken- und Pflegeversicherung 45.900 Euro Jahresbruttoeinkommen).
- Ab einem Jahresbruttoeinkommen von 50.800 Euro entfällt die Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung. Dann ist eine freiwillige Versicherung in der gesetzlichen Krankenkasse oder der Wechsel in die private Krankenversicherung möglich. **ACHTUNG:** Bei einem Wechsel sollte beachtet werden, dass die europäischen **Koordinierungsregelungen für die gesetzlichen, aber nicht unbedingt für die privaten Krankenversicherungen** gelten und dass zusätzliche Kosten z.B. bezüglich der Mitversicherung von Familienangehörigen entstehen können.

### Auf welche sozialen Leistungen besteht Anspruch?

Es gilt, dass Grenzgänger gemäß den Gemeinschaftsbestimmungen der EU in Fragen der sozialen Sicherheit gegenüber Arbeitnehmern, die im gleichen Land wohnen und arbeiten, nicht benachteiligt werden dürfen.

**Bei Krankheit** können Grenzgänger und ihre mitversicherten Angehörigen, die im Erwerbsstaat gesetzlich krankenversichert sind, Sachleistungen am Arbeitsort und im Staat des Wohnsitzes nach den dort geltenden Rechtsvorschriften in Anspruch nehmen (Sachleistungsaushilfe). Dazu muss man für jede versicherte und mitversicherte Person bei der zuständigen Krankenkasse das Formular S1 beantragen. Sachleistungen umfassen z.B. ambulante und stationäre medizinische Behandlung, Heil- und Hilfsmittel. Bei der gesetzlichen Krankenkasse in Deutschland sind nicht-erwerbstätige Familienmitglieder kostenlos mitversichert. Grenzgänger haben nach dem Auslaufen der Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber Anspruch auf die Zahlung von Krankengeld nach den Vorschriften der Krankenversicherung im Versicherungsland.

**Bei Pflegebedürftigkeit** erhalten Grenzgänger Sachleistungen über die Sachleistungsaushilfe (siehe oben). Pflegegeldleistungen erhalten sie im Bedarfsfall von der deutschen Pflegeversicherung. Voraussetzung für den Anspruch ist, dass der Grenzgänger in den letzten zehn Jahren vor Antragstellung zwei Jahre in die Pflegekasse als Mitglied eingezahlt hat oder familienversichert war.

**Arbeitsunfälle, Wegeunfälle und Berufskrankheiten** von Grenzgängern sind durch ihren Arbeitgeber im Beschäftigungsland pflichtversichert. Die Beiträge werden vom Arbeitgeber entrichtet. Die Anerkennung als Versicherungsfall und die Höhe der Geldleistungen richten sich nach den gültigen Vorschriften im Beschäftigungsstaat. Die Behandlung kann auch am Wohnort erfolgen und richtet sich dann nach den Rechtsvorschriften des Wohnsitzlandes.

**Familienleistungen** erhalten Familien, bis die Kinder selbst für ihren Unterhalt sorgen können. 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, wie z.B. das deutsche Elterngeld. Grenzgänger haben grundsätzlich in dem Land, in dem sie beschäftigt sind, Anspruch auf Familienleistungen. In ihrem Wohnland können je nach Familiensituation und Tätigkeit des anderen Elternteils ebenfalls Ansprüche bestehen. Im EU-Koordinationsrecht für soziale Sicherheit (EG-VO 883/2004, Kapitel 8) ist geregelt, welche Ansprüche wo entstehen und welches Land bei der Zahlung der Familienleistungen vorrangig zuständig ist.

**Bei Arbeitslosigkeit** erhalten Grenzgänger Arbeitslosengeld von der Arbeitslosenversicherung des Staates, in dem sie wohnen. Als Nachweis der ausländischen Versicherungszeiten benötigen Grenzgänger bei der Antragstellung im Wohnsitzland die im Beschäftigungsstaat von der Arbeitsverwaltung ausgestellte Bescheinigung U1. Reicht für den Anspruch auf Arbeitslosengeld die Versicherungszeit im Land der letzten Beschäftigung nicht aus, dann werden vorhandene weitere Versicherungszeiten in einem anderen Land mit berücksichtigt. Es gelten die Anspruchsvoraussetzungen des Wohnsitzstaates. Grenzgänger haben das Recht, sich neben der Arbeitsverwaltung im Wohnsitzland auch der Arbeitsverwaltung im letzten Beschäftigungsland zur Arbeitsuche zur Verfügung zu stellen.

**Rente** erhalten Grenzgänger aus allen Ländern, in denen sie länger als ein Jahr Beiträge gezahlt haben. Aus jedem dieser Länder erhalten sie eine Teilrente, für deren Berechnung die Beiträge und Versicherungszeiten zugrunde gelegt werden. Kürzere Zeiten als 12 Monate werden im Wohnland oder einem anderen Beschäftigungsland mitberücksichtigt. Für jede Teilrente gelten die Anspruchsvoraussetzungen des Landes, dessen Versicherungsträger die Rente gewährt. Der zuständige Versicherungsträger am Wohnsitz leitet auf Antrag das Verfahren mit den Versicherungsträgern der anderen Staaten ein. (Formulare: Serie P = pensions)

**Steuern** werden in der Regel am Arbeitsort erhoben. Um eine Doppelbesteuerung zu vermeiden, existieren zwischenstaatliche Doppelbesteuerungsabkommen zwischen den Ländern. Es wird empfohlen, im Einzelfall ausführliche Informationen bei den Finanzämtern oder Finanzministerien einzuholen.

### Wo gibt es weitere Informationen?

Gewerkschaftsmitglieder erhalten Informations- und Beratungsleistungen bei ihrer Gewerkschaft. Gewerkschaftliche EURES-Berater informieren und beraten in den Grenzübereichen. <http://ec.europa.eu/eures/> Informationen und Kontakte im Dreiländereck Deutschland-Polen-Tschechien unter [www.eures-triregio.eu](http://www.eures-triregio.eu)

### Haftungsausschluss:

Diese Broschüre enthält allgemeine Informationen zur Orientierung. Für die Richtigkeit aller Angaben kann keine Gewähr übernommen werden und es können keine Rechtsansprüche abgeleitet werden.