



Padborg, 20.12.2012

Grænseoverskridende dansk-tyske projekter

Studie over de særlige forhold i den sociale sikringslovgivning og skattelovgivningen i forbindelse med bilateralt samarbejde

Grenzüberschreitende deutsch-dänische Projekte

Studie zu den sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Besonderheiten bilateraler Zusammenarbeit



Indholdsfortegnelse:

I. Indledning

II. Lovvalg

1. Social sikring

- 1a. Beskæftigelse i én stat**
- 1b. Beskæftigelse i to stater**

2. Skat af lønindkomst

III. Konsekvenser af lovvalget

1. Lovgivning om social sikring

- 1a. Tysk ret**
- 1b. Dansk ret**

2. Skattelovgivning

- 2a. Tyskland**
- 2b. Danmark**

IV. Supplerende information

Inhaltsübersicht:

I. Einleitung

II. Rechtswahl

1. Soziale Sicherung

- 1a. Arbeiten in einem Staat**
- 1b. Arbeiten in zwei Staaten**

2. Lohnsteuer

III. Folgen der Rechtswahl

1. Sozialrecht

- 1a. Deutsches Recht**
- 1b. Dänisches Recht**

2. Steuerrecht

- 2a. Deutschland**
- 2b. Dänemark**

IV. Zusatzinformationen



I. Indledning

I Region Sønderjylland-Schleswig findes der en lang række dansk-tyske projekter. Det drejer sig her om målrettede, tidsbegrænsede projekter i privat eller offentligt regi. Som led i projekterne virker projektpartnerne enten kun i det ene land eller både i Danmark og Tyskland. Især i sidstnævnte tilfælde, hvor der finder projektarbejde sted på begge sider af grænsen, skal man være opmærksom på særlige forhold vedrørende den sociale sikringslovgivning og skattelovgivningen, alt afhængig af om det er den danske eller den tyske, der finder anvendelse. Da det ikke altid er let at foretage denne afgrænsning, skal denne redegørelse hjælpe projektplanlæggerne med at finde frem til det korrekte lovvalg og give eksempler på muligheder for at påvirke valget af de regler, der finder anvendelse. Første del beskæftiger sig med lovgivningen om social sikring, mens anden del omhandler skattelovgivningen. Afslutningsvis forklares de særlige forhold i den danske og tyske lovgivning om social sikring samt skattelovgivning.

II. Lovvalg

1. Social sikring

Den danske og tyske lovgivning om social sikring adskiller sig helt grundlæggende på flere punkter. Begge lande er ganske vist medlem af EU, men i modsætning til andre retsområder bliver EU-medlemsstaternes lovgivning om social sikring ikke tilnærmet hinanden gennem harmonisering. Der finder blot en koordinering af sikringsordningerne sted, så særlige

I. Einleitung

In der Region Sønderjylland-Schleswig gibt es eine Vielzahl deutsch-dänischer Projekte. Bei solchen Projekten handelt es sich um zielgerichtete, zeitlich begrenzte Vorhaben, die unter privater oder öffentlicher Trägerschaft stehen. Die Projektbeteiligten sind im Rahmen der Projekte entweder nur in einem Staat oder sowohl in Deutschland als auch in Dänemark tätig. Besonders im letztgenannten Fall, in dem Projektarbeit auf beiden Seiten der Grenze stattfindet, sind sozialversicherungs- und steuerrechtliche Besonderheiten zu beachten, je nachdem, ob deutsches oder dänisches Recht gilt. Da die Zuordnung nicht immer einfach ist, soll die vorliegende Darstellung Projektplanern bei der korrekten Rechtswahl helfen, wie auch die Möglichkeiten aufzeigen, Einfluss auf Wahl der Rechtsordnung zu nehmen. Im Folgenden widmet sich der erste Teil dem Recht der sozialen Sicherheit, während der zweite Teil das Steuerrecht darstellt. Abschließend werden die Besonderheiten des deutschen und dänischen Sozialversicherungs- und Steuerrechts erklärt.

II. Rechtswahl

1. Soziale Sicherung

Das deutsche und dänische Recht der sozialen Sicherheit unterscheiden sich in mehreren Punkten grundlegend. Zwar gehören beide Staaten der Europäischen Union an, jedoch werden die Sozialrechtssysteme der EU-Mitgliedstaaten im Gegensatz zu anderen Rechtsbereichen nicht durch Harmonisierung einander angeglichen. Es findet lediglich eine



nationale forhold kan vedblive med at bestå, idet ordningerne dog er tilpasset hinanden på en sådan måde, at det ikke bliver til ulempe for arbejdstagere at foretage et grænseoverskridende skift fra det ene sociale system til det andet. De afgørende bestemmelser vedrørende koordineringen af lovgivningen på det sociale område findes i forordning (EF) nr. 883/04 og gennemførelsesforordning (EF) nr. 987/09, der trådte i kraft i 2010. De fagudtryk, der benyttes i det følgende, stammer fra disse regelsæt. Det centrale princip i disse regler er, at kun én stat kan være kompetent i forhold til en arbejdstagers sociale sikring. Det er som regel den stat, hvori beskæftigelsen udøves (det såkaldte beskæftigelsesstatsprincip). Der kan dog være undtagelser fra dette princip, og hvornår det er tilfældet, beskrives i det følgende.

a. Beskæftigelse i én stat

Konstellationerne i dette afsnit omhandler eksempler på mulige tilfælde, hvor en person udelukkende arbejder som arbejdstager i én stat i projektperioden. For at vedkommende har status som arbejdstager, skal der udøves en reel og faktisk beskæftigelse. Beskæftigelse af så lille omfang, at det må betegnes som fuldkommen underordnet og ubetydelig, opfylder ikke arbejdstagerbegrebet.

aa. Bopælen og stedet for udøvelsen af beskæftigelsen er identiske

Eksempel 1: Det dansk-tyske projekt "Produktionsdyr uden grænser" skal

Koordinierung der Systeme statt, so dass die nationalen Besonderheiten fortbestehen können, jedoch so aufeinander abgestimmt, dass sich für Arbeitnehmer ein grenzüberschreitender Wechsel von einem ins andere Sozialsystem nicht nachteilig auswirkt. Maßgebliche Vorschrift der Sozialrechtskoordinierung sind die Verordnung (EG) Nr. 883/04 und die Durchführungsverordnung (EG) Nr. 987/09, die im Jahre 2010 in Kraft getreten sind. Die Fachausdrücke, die nachfolgend benutzt werden, sind diesen Regelwerken entnommen. Zentrales Prinzip dieser Vorschriften ist, dass jeweils nur ein Staat für die soziale Sicherung eines Arbeitnehmers zuständig sein kann. Dies ist in der Regel der Staat, in dem die Beschäftigung ausgeübt wird (sogenanntes Beschäftigungsstaatsprinzip). Von diesem Prinzip kann es jedoch Ausnahmen geben. Wann diese vorliegen, wird im Folgenden dargestellt.

a. Arbeiten in einem Staat

Die beispielhaften Konstellationen in diesem Abschnitt behandeln die möglichen Fälle, in denen eine Person für die Zeit des Projekts ausschließlich in einem Staat als Arbeitnehmer tätig ist. Damit eine Arbeitnehmereigenschaft bejaht werden kann, muss eine tatsächliche und echte Tätigkeit ausgeübt werden. Tätigkeiten, die einen so geringen Umfang haben, dass er sich als völlig untergeordnet und unwesentlich darstellt, erfüllen nicht den Arbeitnehmerbegriff.

aa. Wohnort und Ort der Ausübung der Tätigkeit identisch

Beispiel 1: Das deutsch-dänische Projekt „Nutztiere ohne Grenzen“ soll



gennemføres på en forsøgsanstalt inden for landbruget i Kreis Schleswig-Flensburg, og et til formålet stiftet anpartsselskab efter tysk ret (GmbH) med hjemsted i Slesvig er ansvarlig projektpartner. Den danske statsborger *Jesper Povlsen*, der har bopæl i Flensburg, bliver ansat som projektleder af det tyske anpartsselskab. Er *Jesper Povlsen* omfattet af social sikring i Danmark, da han er dansk statsborger?

Resultat: Nej! I henhold til forordning (EF) nr. 883/04 finder tysk lovgivning om social sikring anvendelse i dette tilfælde, idet både bopælen og stedet for udøvelsen af beskæftigelsen ligger i Tyskland.

<i>Jesper Povlsen</i>	Danmark	Tyskland
Bopælsstat		x
Beskæftigelsesstat		x
Lovvalg (beskæftigelsesstats- princip)		x

I dette eksempel har nationaliteten således ingen indflydelse på lovvalget. Den kan dog få betydning i de tilfælde, hvor Danmarks forbehold over for tredjelande spiller ind. Såkaldte tredjelandstatsborgere (personer, som hverken er statsborgere i en af EU's medlemslande eller i Norge, Island, Liechtenstein eller Schweiz) med bopæl i Tyskland er som grænsearbejdere ikke omfattet af social sikring i Danmark i henhold til forordning (EF) nr. 883/04.

auf einer landwirtschaftlichen Versuchsanstalt im Kreis Schleswig-Flensburg durchgeführt werden. Träger des Projekts ist eine eigens gegründete GmbH mit Sitz in Schleswig (D). Der dänische Staatsangehörige *Jesper Povlsen*, der seinen Wohnsitz in Flensburg (D) hat, wird von der GmbH als Projektleiter eingestellt. Unterfällt *Jesper Povlsen* aufgrund seiner dänischen Staatsangehörigkeit der sozialen Sicherung Dänemarks?

Ergebnis: Nein! Im vorliegenden Beispiel findet nach der VO (EG) Nr. 883/04 deutsches Sozialversicherungsrecht Anwendung, denn sowohl der Wohnort als auch der Ort der Ausübung der Tätigkeit liegt in Deutschland.

<i>Jesper Povlsen</i>	Dänemark	Deutschland
Wohnstaat		x
Arbeitsstaat		x
Rechtswahl (Beschäftigungs- staatprinzip)		x

Die Staatsangehörigkeit ist somit im vorliegenden Beispiel für die Rechtswahl ohne Bedeutung. Jedoch kann die Staatsangehörigkeit in den Fällen Bedeutung erlangen, in denen der Drittstaatsvorbehalt Dänemarks zum Tragen kommt. Sogenannte Drittstaatsangehörige (Personen, die weder die Staatsangehörigkeit eines Mitgliedstaates der Europäischen Union noch Norwegens, Islands, Liechtensteins oder der Schweiz besitzen) mit Wohnsitz in Deutschland, unterfallen als Grenzgänger nicht der sozialen Sicherung Dänemarks nach der Verordnung (EG) Nr. 883/04.



bb. Bopælen og stedet for udøvelsen af beskæftigelsen er ikke identiske

a) Arbejdsgiveren har hjemsted i beskæftigelsesstaten

Eksempel 2: Pr. 1. februar 2013 skal *Mette Hansen* fra Løgumkloster arbejde for et treårigt projekt, der skal gennemføres i Niebüll i Nordfriesland. Ansvarlig projektpartner er et til formålet stiftet anpartsselskab efter tysk ret (GmbH), som har lejet lokaler til projektet i en tidligere grundskole. *Mette Hansen* beholder sin bolig i Danmark og opsøger arbejdspladsen i Tyskland fem dage om ugen. Er hun socialt sikret i Tyskland?

Resultat: Ja! I eksemplet er *Mette Hansen* i henhold til forordning (EF) nr. 883/04 omfattet af de tyske regler om social sikring, da der i hendes tilfælde er tale om en typisk → *grænsearbejder*, som dagligt vender tilbage til bopælsstaten efter arbejde.

<i>Mette Hansen</i>	Danmark	Tyskland
Bopælsstat	x	
Beskæftigelsesstat		x
Lovvalg (beskæftigelsesstatsprincip)		x

bb. Wohnort und Ort der Ausübung der Tätigkeit sind nicht identisch

a) Arbejgeber sitzt im Beschäftigungsstaat

Beispiel 2: *Mette Hansen* aus dem dänischen Løgumkloster soll ab dem 1. Februar 2013 an einem auf drei Jahre befristeten Projekt mitarbeiten, das im nordfriesischen Niebüll (D) durchgeführt werden soll. Der Projektträger ist eine hierfür gegründete deutsche GmbH, die für das Projekt Räume in einer ehemaligen Grundschule angemietet hat. *Mette Hansen* behält ihre Wohnung in Dänemark und sucht an fünf Tagen der Woche ihren Arbeitsplatz in Deutschland auf. Ist sie in Deutschland sozialversichert?

Ergebnis: Ja! In unserem Beispiel unterliegt *Mette Hansen* nach der VO (EG) Nr. 883/04 deutschen sozialrechtlichen Regeln, denn bei ihr handelt es sich um eine typische → *Grenzgängerin*, die täglich nach Arbeitsende in ihren Wohnstaat zurückkehrt.

<i>Mette Hansen</i>	Dänemark	Deutschland
Wohnstaat	x	
Arbeitsstaat		x
Rechtswahl (Beschäftigungsstaatprinzip)		x



Apropos grænsearbejder:

En ægte grænsearbejder er enhver person, som udøver lønnet beskæftigelse eller selvstændig virksomhed i en medlemsstat, men som er bosat i en anden medlemsstat, hvortil han som hovedregel vender tilbage hver dag eller mindst en gang om ugen. "Grænsependler" og "grænsegænger" er også meget udbredte udtryk i denne forbindelse.

I eksemplet skal anpartsselskabet som arbejdsgiver sørge for, at de sociale sikringsbidrag, der skal trækkes fra lønnen, bliver indbetalt til *Mette Hansens* tyske sygekasse. *Mette Hansen* skal derfor finde sig en sygekasse i Tyskland. Foruden behandlingsmulighederne i Tyskland har hun også mulighed for at gå til lægen i Danmark. Det kræver dog, at hun får sin tyske sygekasse til at udstede en blanket E 106 (eller S1-blanket), som hun forelægger for sin danske kommune.

Der er også mulighed for at indgå en såkaldt → *undtagelsesaftale*.

Apropos undtagelsesaftale:

I henhold til artikel 16 i forordning (EF) nr. 883/04 kan der indgås en undtagelsesaftale mellem Danmark og Tyskland eller mellem henholdsvis Pensionsstyrelsen og Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland (DVKA) i Bonn, hvis det er til fordel for

Stichwort: Grenzgänger

Echter Grenzgänger ist eine Person, die in einem Mitgliedstaat eine Beschäftigung oder eine selbständige Erwerbstätigkeit ausübt und in einem anderen Mitgliedstaat wohnt, in den sie in der Regel täglich, mindestens jedoch einmal wöchentlich zurückkehrt. Auch gebräuchlich sind die Ausdrücke „Grenzpendler“ und „Grenzarbeiter“.

Der Projektträger als Arbeitgeber hat im Beispielsfall dafür zu sorgen, dass die vom Gehalt abzuziehenden Sozialversicherungsbeiträge an die deutsche Krankenkasse von *Mette Hansen* abgeführt werden. *Mette Hansen* muss sich daher eine Krankenkasse in Deutschland suchen. Wenn sie möchte, kann sie neben den Behandlungsmöglichkeiten in Deutschland auch in Dänemark zum Arzt gehen. Hierfür muss sie sich von der deutschen Krankenkasse ein E106-Formular (bzw. Vordruck S1) ausstellen lassen, das sie bei ihrer dänischen Kommune vorlegt.

Möglich ist jedoch auch, eine sogenannte → *Ausnahmereinbarung* zu treffen.

Stichwort: Ausnahmereinbarung

Eine Ausnahmereinbarung gemäß Art. 16 der VO (EG) Nr. 883/04 kann zwischen Deutschland und Dänemark bzw. der Deutschen Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland (DVKA) in Bonn und Pensionsstyrelsen in København geschlossen werden, wenn



visse personer eller visse personkategorier. Den pågældende har dog ikke noget retskrav på indgåelse af en undtagelsesaftale.

Hvis *Mette Hansen* var omfattet af en sådan undtagelsesaftale, ville hun fortsat være dækket under dansk lovgivning og ikke være omfattet af pligten til at være tilsluttet de tyske sikringsordninger. For at kunne indgå en sådan aftale, ville hun dog skulle gøre en særlig interesse gældende, da der er tale om en undtagelse, hvilket også fremgår af selve ordet.

Mette Hansen eller hendes arbejdsgiver ville skulle søge om indgåelse af en undtagelsesaftale hos DVKA. Hvis der bliver indgået en sådan aftale, ville *Mette Hansen* få udleveret en A1-blanket, og med den ville hun i tilfælde af en eventuel kontrol kunne dokumentere, at hun helt berettiget ikke er socialt sikret i Tyskland, selv om hun arbejder i landet.

b) Arbejdsgiveren har hjemsted i bopælsstaten

Eksempel 3: Tønder Kommune og Kreis Nordfriesland planlægger et toårigt kulturprojekt. Projektet skal finde sted i Husum i lejede kontorlokaler. Der ansættes to medarbejdere, som skal gennemføre projektet, nemlig *Uwe Jansen*, der bor i Leck i Nordfriesland og *Morten Pedersen*, der bor i Tinglev og dagligt pendler mellem bopælen og Husum. *Uwe Jansen* ansættes i Kreis Nordfriesland på en tidsbegrænset aftale i projektperioden, mens *Morten Pedersen* indgår en ansættelsesaftale med Tønder Kommune. Er begge projektmedarbejdere socialforsikringspligtige i Tyskland?

dies im Interesse bestimmter Personen oder Personengruppen liegt. Es besteht jedoch kein Rechtsanspruch des Betroffenen auf Abschluss einer Ausnahmereinbarung.

Wäre *Mette Hansen* von einer entsprechenden Ausnahmereinbarung erfasst, verbliebe sie unter der Geltung der dänischen Rechtsvorschriften und würde nicht von der deutschen Sozialversicherungspflicht erfasst. Sie müsste für den Abschluss einer solchen Vereinbarung aber ein besonderes Interesse geltend machen können. Denn es handelt sich, wie der Begriff bereits deutlich macht, um eine Ausnahme.

Der Abschluss einer Ausnahmereinbarung müsste durch *Mette Hansen* oder ihren Arbeitgeber bei der DVKA beantragt werden. Sollte es zu einer Ausnahmereinbarung kommen, erhielte *Mette Hansen* eine Bescheinigung A1. Damit könnte sie bei einer eventuellen Kontrolle nachweisen, dass sie – obwohl sie in Deutschland arbeitet – berechtigterweise über keine deutsche Sozialversicherung verfügt.

b) Arbeitgeber im Wohnstaat

Beispiel 3: Die Kommune Tønder (DK) und der Kreis Nordfriesland (D) planen ein zweijähriges Projekt im Kulturbereich. Das Projekt soll in Husum (D) in dort angemieteten Büroräumen stattfinden. Für die Durchführung des Projekts werden zwei Mitarbeiter eingestellt: *Uwe Jansen*, der im nordfriesischen Leck (D) wohnt, sowie *Morten Pedersen*, der in Tinglev (DK) lebt und täglich zwischen seinem Wohnort und Husum pendelt. *Uwe Jansen* wird befristet für die Zeit des Projekts beim Kreis Nordfriesland angestellt, während *Morten Pedersen* einen Arbeitsvertrag



Resultat: Nej! *Uwe Jansen* er helt uproblematisk omfattet af tysk social sikring, da bopælen og arbejdsstedet er beliggende i Tyskland.

<i>Uwe Jansen</i>	Danmark	Tyskland
Bopælsstat		x
Beskæftigelsesstat		x
Lovvalg		x

Morten Pedersen er derimod fortsat omfattet af social sikring i Danmark, da han falder ind under den såkaldte tjenestemandsoordning. En tjenestemand er omfattet af lovgivningen i den stat, i hvis forvaltning han er ansat. Det følger af lovgivningen i den medlemsstat, i hvis forvaltning vedkommende er ansat, om han betragtes som tjenestemand eller dermed ligestillet. Ifølge dansk fortolkning er enhver, der arbejder for en offentlig dansk arbejdsgiver, omfattet af dansk lovgivning om social sikring.

<i>Morten Pedersen</i>	Danmark	Tyskland
Bopælsstat	x	
Beskæftigelsesstat		x
Lovvalg (pga. undtagelse: tjenestemandsoordning)	x	

mit der Kommune Tønder afsluttes. Sind beide Projektmitarbeiter in Deutschland sozialversicherungspflichtig?

Ergebnis: Nein! *Uwe Jansen* unterliegt unproblematisch der deutschen sozialen Sicherung, da Wohn- und Arbeitsort in Deutschland liegen.

<i>Uwe Jansen</i>	Dänemark	Deutschland
Wohnstaat		x
Arbeitsstaat		x
Rechtswahl		x

Morten Pedersen hingegen unterliegt weiterhin der sozialen Sicherung Dänemarks. Grund hierfür ist, dass er unter die sogenannte Beamtenregelung fällt. Ein Beamter unterliegt dem Recht des Staates, bei dessen Behörde er beschäftigt ist. Es bestimmt sich nach dem Recht des Mitgliedstaates der beschäftigenden Behörde, ob jemand als Beamter oder eine diesem gleichgestellte Person anzusehen ist. Nach dänischer Auslegung ist jeder, der für einen öffentlichen dänischen Arbeitgeber arbeitet, dem dänischen Recht der sozialen Sicherung unterworfen.

<i>Morten Pedersen</i>	Dänemark	Deutschland
Wohnstaat	x	
Arbeitsstaat		x
Rechtswahl (wegen Ausnahme: Beamtenregelung)	x	



Uwe Jansen ville også være omfattet af tjenestemandsoordningen og dermed fortsat være socialt sikret i Tyskland, hvis hans arbejdssted ikke lå i Husum som i eksemplet, men i Danmark. Han er ganske vist ansat i Kreis Nordfriesland og dermed hos et offentligt organ og har ifølge tysk ret ikke tjenestemandstatus, men ved beskæftigelse i udlandet betragtes han som ligestillet med en tjenestemand.

Eksempel 4: To private børnehaver fra Flensburg og Sønderborg har fået tilskud til et treårigt projekt. I den forbindelse ansætter børnehaven i Flensburg, som er økonomiske tovholder i projektet, pædagogen *Wiebke Müller*, der bor i Tarp. I praksis gennemføres projektet dog i Sønderborg, hvorfor *Wiebke Müller* lejer et møbleret værelse i Sønderborg i projektperioden og kun vender tilbage til sin bolig i Tarp i weekenderne. Kan *Wiebke Müller* stadigvæk være socialt sikret i Tyskland?

Resultat: I dette eksempel har *Wiebke Müller* som grænsearbejder en arbejdsgiver i Tyskland, men arbejdssted i Danmark. Da man først og fremmest skal tage hensyn til beskæftigelsesstedet, er *Wiebke Müller* omfattet af dansk social sikring.

Som endnu en undtagelse fra beskæftigelsesstatsprincippet er en såkaldt → *udsendelse* af hendes tyske arbejdsgiver også en mulighed.

Auch *Uwe Jansen* würde, wenn sein Arbeitsort nicht wie im Beispielfall in Husum, sondern in Dänemark läge, der Beamtenregelung unterfallen und damit in Deutschland sozialversichert bleiben. Zwar ist er beim Kreis Nordfriesland und damit bei einer öffentlich-rechtlichen Körperschaft angestellt und nach deutschem Recht nicht verbeamtet, jedoch gilt er bei einer Auslandstätigkeit als eine einem Beamten gleichgestellte Person.

Beispiel 4: Zwei private Kindergärten aus Flensburg und Sønderborg (DK) haben einen Zuschuss für ein dreijähriges Projekt erhalten. Hierfür wird eigens eine Pädagogin, *Wiebke Müller*, eingestellt, die im deutschen Tarp wohnt und vom Kindergarten in Flensburg angestellt wird, da dieser die finanzielle Federführung im Projekt hat. Praktisch durchgeführt wird das Projekt jedoch in Sønderborg, so dass *Wiebke Müller* sich für die Zeit des Projekts ein möbliertes Zimmer in Sønderborg mietet und jeweils nur an den Wochenenden ihre Wohnung in Tarp aufsucht. Kann *Wiebke Müller* in Deutschland sozialversichert bleiben?

Ergebnis: Vorliegend hat *Wiebke Müller* als Grenzgängerin einen Arbeitgeber in Deutschland, jedoch ihren Arbeitsort in Dänemark. Da in erster Linie auf den Ort der Beschäftigung abzustellen ist, unterliegt *Wiebke Müller* der dänischen sozialen Sicherung.

Möglich ist jedoch auch – als weitere Ausnahme vom Beschäftigungsstaatsprinzip – eine sogenannte → *Entsendung* durch ihren deutschen Arbeitgeber.



Apropos udsendelse:

Bliver en arbejdstager formelt udsendt til udlandet af arbejdsgiveren, kan arbejdstageren fortsat være socialt sikret i den stat, den pågældende udstationeres fra.

En udsendelse er dog knyttet til visse betingelser:

- *Arbejdsgiveren skal normalt udøve sin virksomhed i den stat, der udstationeres fra.*
- *Arbejdstageren skal rejse til udlandet for arbejdsgiverens regning og dér fortsat være underlagt hans ret til at lede og fordele arbejdet.*
- *En udsendelse skal være tidsbegrænset og varigheden må i alt ikke overstige 24 måneder.*
- *Umiddelbart før udsendelsen skal arbejdstageren have været omfattet af lovgivningen om social sikring i den stat, den pågældende udstationeres fra.*

Da børnehaveprojektet er treårigt og således overstiger de 24 måneder, kommer muligheden for at blive udsendt således ikke i betragtning.

Men havde tidsrammen muliggjort en udsendelse, ville arbejdsgiveren skulle ansøge herom hos *Wiebke Müllers* lovpligtige sygekasse eller den lovpligtige pensionsforsikring, hvis hun var privat forsikret. Hvis udsendelsen blev godkendt, ville *Wiebke Müller* få udleveret en A1-blanket (se ovenfor). Desuden ville den tyske institution skulle underrette Pensionsstyrelsen om

Stichwort: Entsendung

Wird ein Arbeitnehmer von einem Arbeitgeber förmlich ins Ausland entsendet, kann der Arbeitnehmer weiter unter der sozialen Sicherung des Staates verbleiben, aus dem er entsendet wird.

Das Vorliegen einer Entsendung ist jedoch an bestimmte Voraussetzungen geknüpft:

- *Der Arbeitgeber, muss in dem Staat, aus dem entsendet wird, gewöhnlich tätig sein.*
- *Der Arbeitnehmer muss auf Rechnung des Arbeitgebers ins Ausland gehen und dort weiterhin dessen Weisungsrecht unterliegen.*
- *Eine Entsendung muss zeitlich begrenzt sein und darf insgesamt 24 Monate nicht überschreiten.*
- *Der Arbeitnehmer muss unmittelbar vor der Entsendung den Rechtsvorschriften der sozialen Sicherung des Entsendestaates unterlegen haben.*

Aufgrund der dreijährigen und damit 24 Monate übersteigenden Projektdauer des Kindergartenprojektes scheidet die Möglichkeit einer Entsendung aus.

Wäre eine Entsendung jedoch aufgrund des zeitlichen Rahmens möglich gewesen, hätte der Arbeitgeber diese bei der gesetzlichen Krankenkasse von *Wiebke Müller* bzw. – im Falle einer privaten Versicherung – bei der gesetzlichen Rentenversicherung beantragen müssen. Bei Genehmigung der Entsendung erhielte *Wiebke Müller* eine Bescheinigung A1 (siehe



udsendelsen.

Der kunne også have været indgået en undtagelsesaftale (se ovenfor). Da projektet på forhånd er begrænset til tre år og *Wiebke Müller* derfor formodentlig ikke permanent vil være omfattet af de danske sikringsordninger, kunne noget tale for at vælge den mulighed.

<i>Wiebke Müller</i>	Danmark	Tyskland
Bopælsstat		x
Beskæftigelsesstat	x	
Lovvalg (på grund af beskæftigelsesstatsprincippet)	x	
Lovvalg ved udsendelse		x
Lovvalg ved undtagelsesaftale		x

c) Minijob

I Tyskland kan et ansættelsesforhold i forbindelse med et projekt også aftales som et såkaldt minijob, og det er også muligt at udsende en minijobber til Danmark.

Som minijobber må man tjene op til 450,- euro om måneden, og man har

oben). Zusätzlich hätte der deutsche Träger den dänischen Träger Pensionstyrelsen von der Entsendung zu unterrichten.

Möglich wäre vorliegend auch der Abschluss einer Ausnahmevereinbarung (siehe oben). Hierfür könnte sprechen, dass das Projekt von vornherein auf drei Jahre begrenzt ist und daher absehbar, dass *Wiebke Müller* nicht dauerhaft dem dänischen Sozialsystem unterfallen wird.

<i>Wiebke Müller</i>	Dänemark	Deutschland
Wohnstaat		x
Arbeitsstaat	x	
Rechtswahl (aufgrund Beschäftigungsstaatprinzip)	x	
Rechtswahl bei Entsendung		x
Rechtswahl bei Ausnahmevereinbarung		x

c) Besonderheit Minijob

In Deutschland ist es auch möglich, eine Anstellung im Rahmen eines Projekts als Minijob bzw. geringfügige Beschäftigung auszugestalten. Möglich ist auch, einen Minijobber nach Dänemark zu entsenden.

Ein Minijob ist eine Beschäftigung, bei der monatlich bis zu 450,- Euro



hidtil været fritaget for forpligtelsen til at skulle betale bidrag til social sikring ved denne form for beskæftigelse. Men fra den 1.1.2013 har minijobbere som hovedregel også pligt til at indbetale til den lovpligtige pensionsforsikring, idet der dog er mulighed for at få dispensation herfor.

På grund af de særlige forhold, der gør sig gældende i forhold til den sociale sikring for denne beskæftigelsesforms vedkommende, bør den kun vælges for projektmedarbejdere med bopæl i Danmark efter indgående forudgående rådgivning, så man undgår ulemper.

b. Beskæftigelse i to stater

Der foreligger et andet særligt forhold, når projektmedarbejdere arbejder både i Danmark og Tyskland.

Eksempel 5: En kulturforening i Aabenraa og et kulturcenter i Flensburg, der er organiseret som et anpartsselskab efter tysk ret (GmbH), får bevilget midler til et grænseoverskridende projekt fra Den Europæiske Regionalfond. Begge projektpartnere ansætter hver en arbejdstager i den etårige projektperiode. *Henning Jensen*, der bor i Aabenraa, bliver ansat som projektleder af den danske kulturforening. *Jan Kröger*, der er kunstpædagog og bosiddende i Schafflund, bliver ansat som projektassistent af anpartsselskabet i Flensburg. I *Henning Jensens* ansættelsesaftale bliver det fastlagt, at han skal varetage administrative opgaver i Aabenraa syv timer om ugen og arbejde 30 timer i kulturcentret i Flensburg. *Jan Kröger*, der skal arbejde 30 timer om ugen, skal i henhold til sin ansættelsesaftale arbejde fem timer om ugen i Aabenraa og resten af tiden i Flensburg. Begge

verdient werden dürfen. Solche Beschäftigungen waren bisher sozialversicherungsfrei. Ab dem 01.01.2013 unterliegen jedoch auch Minijobber grundsätzlich der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung, jedoch besteht die Möglichkeit, sich hiervon befreien zu lassen.

Aufgrund der besonderen sozialversicherungsrechtlichen Ausgestaltung dieser Beschäftigungsform sollte sie, um sozialversicherungsrechtliche Nachteile zu vermeiden, für Projektmitarbeiter mit Wohnsitz in Dänemark nur nach eingehender vorheriger Beratung gewählt werden.

b. Arbeiten in zwei Staaten

Eine weitere Besonderheit ergibt sich, wenn Projektmitarbeiter sowohl in Deutschland als auch in Dänemark tätig sind.

Beispiel 5: Einem Kulturverein in Aabenraa (DK) und einem als GmbH organisierten Kulturzentrum in Flensburg werden Mittel aus dem Europäischen Regionalfond für ein grenzüberschreitendes Projekt bewilligt. Beide Projektträger stellen für die einjährige Laufzeit jeweils einen Arbeitnehmer ein. *Henning Jensen*, der in Aabenraa lebt, wird beim dortigen Kulturverein als Projektleiter eingestellt. Der im deutschen Schafflund ansässige Kunstpädagoge *Jan Kröger* wird als Projektassistent bei der Flensburger GmbH angestellt. Im Arbeitsvertrag von *Henning Jensen* wird festgehalten, dass er sieben Arbeitsstunden in der Woche in Aabenraa administrative Aufgaben wahrzunehmen hat und 30 Stunden im Flensburger Kulturzentrum tätig sein wird. *Jan Kröger*, der dreißig Stunden in der Woche arbeiten wird, hat gemäß seinem



projektmedarbejdere får samme timeløn, uafhængigt af deres respektive beskæftigelsessted. Er begge, da de arbejder i to lande, omfattet af både dansk og tysk social sikring?

Resultat: Nej! Selv om der er tale om to arbejdssteder, kan kun én stat være kompetent i forhold til social sikring.

Henning Jensen arbejder 30 timer og dermed knap 81 % af arbejdstiden i Tyskland. Dermed udøver han pr. definition ikke en væsentlig del af beskæftigelsen i bopælsstaten Danmark. Hvis beskæftigelsen i bopælsstaten ved en samlet vurdering af arbejdstid og løn udgør en andel under 25 %, lægges der til grund, at der kun udøves en uvæsentlig beskæftigelse i denne stat. I et sådant tilfælde er arbejdstageren ikke omfattet af social sikring i bopælsstaten, men i den anden beskæftigelsesstat.

Man skal være opmærksom på, at beregningen af de 25 % kan blive vanskelig, når timelønningerne - i modsætning til i eksemplet - ikke er identiske for beskæftigelse i ind- og udland. I sådanne tilfælde kan de ligestillede beregningskriterier som arbejdstid og løn nemlig føre til forskellige resultater uafhængigt af hinanden.

Anstillingsvertrag fünf Stunden in der Woche in Aabenraa zu arbeiten und den Rest der Zeit in Flensburg. Beide Projektmitarbeiter haben einen einheitlichen Stundenlohn, unabhängig von ihrem jeweiligen Beschäftigungsort. Unterfallen beide, da sie in zwei Ländern arbeiten, sowohl der sozialen Sicherung Deutschlands als auch Dänemarks?

Ergebnis: Nein! Obwohl jeweils zwei Arbeitsorte vorliegen, kann immer nur ein Staat für die soziale Sicherung zuständig sein.

Henning Jensen arbeitet 30 Stunden und damit knapp 81% seiner Arbeitszeit in Deutschland. Damit übt er per Definition keinen wesentlichen Teil seiner Tätigkeit in seinem Wohnort Dänemark aus. Unterschreitet eine Tätigkeit im Wohnstaat bei einer Gesamtbetrachtung von Arbeitszeit und -lohn einen Anteil von 25%, wird davon ausgegangen, dass in diesem Staat lediglich eine unwesentliche Tätigkeit ausgeübt wird. In einem solchen Fall unterliegt der Arbeitnehmer nicht der sozialen Sicherung des Wohnstaates, sondern des anderen Beschäftigungsstaates.

Zu beachten ist, dass die Berechnung der 25% dann schwierig werden kann, wenn – anders als im Beispielfall – die Stundenlöhne von In- und Auslandstätigkeit nicht identisch sind. Denn in solchen Fällen können die gleichrangigen Berechnungskriterien Arbeitszeit und Arbeitslohn unabhängig von einander zu unterschiedlichen Ergebnissen führen.



<i>Henning Jensen</i>	Danmark	Tyskland
Bopælsstat	x	
Beskæftigelsesstat	19 % (= < 25 %)	81 %
Lovvalg (pga. 25 %-reglen ved beskæftigelse i to lande)		x

For fortsat at kunne være omfattet af dansk lovgivning, ville en udsendelse eller en undtagelsesaftale også være en mulighed (se ovenfor).

Jan Kröger derimod udøver knap 83 % af sin samlede arbejdstid og dermed en væsentlig del af sin beskæftigelse i bopælsstaten Tyskland. Han er derfor socialt sikret i Tyskland, og ikke i Danmark.

<i>Jan Kröger</i>	Danmark	Tyskland
Bopælsstat		x
Beskæftigelsesstat	17 %	83 % (= > 25 %)
Lovvalg (pga. 25 %-reglen ved beskæftigelse i to lande)		x

Beregningen skal foretages af den kompetente institution i bopælsstaten, som arbejdstageren skal underrette om sine aktiviteter i to lande - for Henning Jensens vedkommende er det Pensionsstyrelsen i København og for

<i>Henning Jensen</i>	Dänemark	Deutschland
Wohnstaat	x	
Arbeitsstaat	19% (= < 25%)	81%
Rechtswahl (wegen 25%- Regelung bei Arbeiten in zwei Ländern)		x

Um weiterhin den dänischen Regelungen unterliegen zu können, wäre auch eine Entsendung oder eine Ausnahmevereinbarung möglich (siehe oben).

Jan Kröger hingegen übt knapp 83% seiner gesamten Arbeitszeit und damit einen wesentlichen Teil seiner Tätigkeit in seinem Wohnstaat Deutschland aus. Er ist folglich in Deutschland und nicht in Dänemark sozialversichert.

<i>Jan Kröger</i>	Dänemark	Deutschland
Wohnstaat		x
Arbeitsstaat	17%	83% (= > 25%)
Rechtswahl (wegen 25%- Regelung bei Arbeiten in zwei Ländern)		x

Vorzunehmen ist die Berechnung vom zuständigen Träger im Wohnstaat, den der Arbeitnehmer von seiner Beschäftigung in zwei Ländern zu unterrichten hat – für Henning Jensen ist dies Pensionsstyrelsen in



Jan Krögers vedkommende er det DVKA. På grundlag af disse fastsættelser afgør de respektive institutioner, hvilken lovgivning de to arbejdstagere er omfattet af. Fastlæggelsen er foreløbig og oplyses institutionen i nabolandet og den pågældende. Hvis der er enighed mellem institutionerne, bliver fastlæggelsen endelig efter to måneder.

2. Skat af lønindkomst

Ved grænseoverskridende beskæftigelse er det ikke kun i den sociale sikringslovgivning, der gør sig særlige forhold gældende, men også i skattelovgivningen. For at undgå beskatning i både bopælsstaten og beskæftigelsesstaten, fastlægges det i dobbeltbeskatningsoverenskomsten (DBO) mellem Danmark og Tyskland, hvilken stat der må beskatte indkomsten.

Udøver en projektmedarbejder varigt en beskæftigelse i nabolandet, beskattes han dér. En grænsependler, der f.eks. bor i Tyskland og arbejder i Danmark under et projekt, skal således betale skat af lønnen i Danmark. Han er ganske vist stadigvæk fuldt skattepligtig i Tyskland, men skal ikke svare yderligere skat af den løn, der allerede er beskattet i Danmark. Den skat, der er betalt i Danmark, modregnes således i Tyskland. Skattepligten i bopælsstaten Tyskland gælder dog fortsat for eventuelle indtægter fra arv, gaver, udlejning, bortforpagtning og renter af investeret kapital.

Men hvis en projektmedarbejder f.eks. af sin tyske arbejdsgiver i

København og für Jan Kröger die DVKA. Auf Grundlage dieser Feststellungen legen die jeweiligen Träger fest, welchen Rechtsvorschriften beide unterliegen. Die Festlegung ist vorläufig und wird dem Träger des Nachbarlandes und dem Betroffenen bekanntgegeben. Sollte es keine Unstimmigkeiten zwischen den Trägern geben, wird die Festlegung nach zwei Monaten endgültig.

2. Lohnsteuer

Nicht nur sozialversicherungsrechtlich, sondern auch steuerrechtlich gibt es Besonderheiten bei grenzüberschreitender Beschäftigung. Damit es nicht zu einer Besteuerung sowohl im Wohnstaat als auch im Beschäftigungsstaat kommt, legt das zwischen Deutschland und Dänemark geschlossene Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) fest, welcher Staat besteuern darf.

Übt ein Projektmitarbeiter eine Tätigkeit im Nachbarland dauerhaft aus, wird er dort besteuert. Ein Grenzpendler, der z.B. während eines Projekts in Deutschland wohnt und in Dänemark arbeitet, muss somit in Dänemark an das dänische Finanzamt SKAT Steuern auf seinen Arbeitslohn zahlen. In Deutschland ist er zwar weiterhin unbeschränkt steuerpflichtig, muss aber auf seinen bereits in Dänemark versteuerten Lohn keine weiteren Steuerabgaben entrichten. Die in Dänemark gezahlte Steuer wird somit in Deutschland angerechnet. Der Steuerpflicht im Wohnstaat Deutschland unterliegen jedoch weiterhin eventuelle dortige Einnahmen aus Erbschaften, Schenkungen, Vermietung, Verpachtung oder Kapitalzinsen.

Wenn ein Projektmitarbeiter jedoch z.B. von seinem deutschen



bopælsstaten bliver sendt til Danmark og beskæftigelsen i udlandet ikke overstiger et vist antal dage (183) pr. kalenderår, skal han derimod beskattes sin løn fuldt ud i Tyskland. Det er dog en betingelse, at arbejdstageren ikke modtager lønnen fra et fast driftssted, som arbejdsgiveren har i Danmark. Der hersker dog uenighed mellem Danmark og Tyskland om, hvorvidt det kun er de rene arbejdsdage eller alle dage under opholdet, der skal indgå i beregningen.

Eksempel 6: Før projektstarten i Niebüll vil *Mette Hansen* (se eksempel 2) gerne vide, om hun på grund af bopælen i Løgumkloster fortsat er indkomstskattepligtig i Danmark.

Resultat: *Mette Hansen* arbejder som grænsearbejder udelukkende i Tyskland for en tysk arbejdsgiver. Hun skal derfor betale skat af indkomsten i Tyskland. På grund af den dansk-tyske DBO behøver hun til gengæld ikke at svare yderligere lønkat i Danmark. Her gælder dog et progressionsforbehold.

Eksempel 7: Projektet "Masser af sol", der beskæftiger sig med udnyttelse af solvarme i grænselandet, gennemføres af to naturfredningsforeninger. Den danske projektpartner har hjemsted i Gråsten, og den tyske partner kommer fra Ellund lige syd for grænsen. Projektet løber over to år og skal gennemføres på en forsøgsmark i nærheden af Rinkenæs. *Georg Schröder*, der bor i Rendsburg, ansættes på fuld tid af den danske forening og pendler dagligt mellem Rendsburg og Rinkenæs. *Tim Müller*, der bor i Flensburg, ansættes af den tyske projektpartner og pendler ligeledes dagligt. Han skal dog kun være tilknyttet projektet i de første tre måneder for at installere det nødvendige tekniske udstyr. Lønnen kommer direkte fra projektpartneren i

Arbeitgeber im Wohnstaat nach Dänemark geschickt wird und seine Auslandstätigkeit eine bestimmte Anzahl von Tagen (183) pro Kalenderjahr nicht überschreitet, muss er seinen Lohn hingegen gänzlich in Deutschland versteuern. Voraussetzung ist jedoch, dass der Arbeitnehmer seinen Lohn nicht von einer Betriebsstätte erhält, die sein Arbeitgeber in Dänemark unterhält. Strittig ist bei der Berechnung jedoch zwischen Deutschland und Dänemark, ob nur die reinen Arbeitstage oder alle Tage des Aufenthalts zu berücksichtigen sind.

Beispiel 6: *Mette Hansen* (siehe Beispielfall Nr. 2) möchte vor Beginn ihres Projekts in Niebüll wissen, ob sie aufgrund ihres Wohnsitzes in Løgumkloster weiterhin in Dänemark lohnsteuerpflichtig ist.

Ergebnis: *Mette Hansen* arbeitet als Grenzgängerin ausschließlich in Deutschland für einen deutschen Arbeitgeber. Sie muss daher in Deutschland auf ihr Einkommen Steuern zahlen. Im Gegenzug braucht sie in Dänemark aufgrund des deutsch-dänischen DBA keine zusätzliche Lohnsteuer zu entrichten. Jedoch gilt der Progressionsvorbehalt.

Beispiel 7: Das Projekt "Sonne satt", das sich der Nutzung der Solarenergie im Grenzland widmet, wird von zwei Naturschutzvereinen durchgeführt. Der dänische Projektpartner sitzt in Gråsten (DK), der deutsche Partner im südlich der Grenze gelegenen Ellund (D). Das Projekt hat eine Laufzeit von zwei Jahren und soll auf einem Versuchsfeld in der Nähe von Rinkenæs (DK) durchgeführt werden. *Georg Schröder*, der in Rendsburg (D) wohnt, wird vom dänischen Verein in Vollzeit angestellt und pendelt täglich zwischen Rendsburg und Rinkenæs. *Tim Müller*, der in Flensburg wohnt, wird vom deutschen Projektpartner angestellt und pendelt ebenfalls täglich. Er soll jedoch nur in den ersten drei Monaten



Ellund. I hvilket land skal de to projektmedarbejdere betale skat?

Resultat: *Georg Schröder* skal betale skat af sin indkomst som projektleder i Danmark. På grund af DBO er han fritaget for yderligere beskatning af lønnen i Tyskland. Her gælder dog et progressionsforbehold.

Tim Müller er omfattet af den såkaldte 183-dages-regel. Han arbejder kun i Danmark i tre måneder og således mindre end 183 dage. Lønnen udbetales af arbejdsgiveren, som har hjemsted i Tyskland. Han skal beskattes af indkomsten fra denne beskæftigelse i Tyskland.

III. Konsekvenser af lovvalget

1. Lovgivning om social sikring

a. Tysk ret

Medarbejdere fra Danmark, der ansættes i Tyskland, arbejder her på andre socialretlige vilkår end i Danmark.

aa. Arbejdsløshedsforsikring

I modsætning til i Danmark, hvor det er frivilligt, om man vil være medlem af en a-kasse, indbetales der i Tyskland et bidrag på 3,0 % af den

am Projekt samarbejde, um die erforderlichen technischen Gerätschaften aufzubauen. Seinen Lohn bezieht er direkt vom Ellunder Projektpartner. In welchem Land müssen die beiden Projektmitarbeiter ihre Steuern zahlen?

Ergebnis: *Georg Schröder* hat in Dänemark auf sein Einkommen als Projektleiter Steuern zu zahlen. In Deutschland ist er aufgrund des DBA von der zusätzlichen Versteuerung seines Arbeitslohns befreit. Es gilt jedoch der Progressionsvorbehalt.

Tim Müller fällt unter die sogenannte 183-Tage-Regel. Er arbeitet nur drei Monate und somit weniger als 183 Tage in Dänemark. Seinen Lohn erhält er von seinem in Deutschland sitzenden Arbeitgeber. Er muss das Einkommen aus dieser Tätigkeit in Deutschland versteuern.

III. Folgen der Rechtswahl

1. Sozialrecht

a. Deutsches Recht

Mitarbeiter aus Dänemark, die in Deutschland angestellt werden, arbeiten dort zu anderen sozialrechtlichen Bedingungen als in Dänemark.

aa. Arbeitslosenversicherung

Im Gegensatz zu Dänemark, wo die Mitgliedschaft in einer Arbeitslosenversicherung freiwillig ist, werden in Deutschland Beiträge in



bidragspligtige bruttoløn. Arbejdstager og arbejdsgiver betaler hver 1,5 %. Arbejdstageren behøver ikke selv at sørge for indbetalingen, idet den løn, han får udbetalt, allerede er fratrukket bidragene til sociale sikringsordninger.

Hvis en projektmedarbejder fra Danmark har arbejdet som grænsearbejder i Tyskland under et projekt, skal han henvende sig til sin a-kasse eller jobcentret i den kommune, hvor han bor, når projektet er slut, medmindre han finder anden beskæftigelse umiddelbart efter projektets ophør. Han skal desuden melde sig ind i en a-kasse for at kunne oppebære dagpenge i Danmark. For at få de tyske beskæftigelsesperioder anerkendt i Danmark, så han har ret til dagpenge, når minimumsforsikringsperioden er opfyldt, skal han melde sig ind i a-kassen inden otte uger efter beskæftigelsens ophør.

Det er a-kassens opgave at tage kontakt til den tyske arbejdsformidling ved ansøgerens tidligere beskæftigelsessted for at få dokumenteret forsikringsperioderne. Ansøgeren kan dog også selv skride til handling og få attesteret perioderne i form af en blanket PD U1 hos Agentur für Arbeit på det tidligere beskæftigelsessted i Tyskland og forelægge dokumentet for a-kassen.

Ud over at melde sig ledig i Danmark, kan den ledige også melde sig arbejdssøgende hos Agentur für Arbeit i Tyskland. Den ledige sorterer dog generelt fortsat under den danske arbejdsformidling, men får fra nu af også arbejdstilbud fra Tyskland. Men dagpengene modtager han fortsat udelukkende fra Danmark.

Höhe von 3,0 % des beitragspflichtigen Bruttoentgelts abgeführt. Arbeitnehmer und Arbeitgeber zahlen jeweils 1,5 %. Der Arbeitnehmer muss sich nicht selbst um die Zahlung kümmern, sondern erhält ein um die Sozialabgaben gekürztes Arbeitsentgelt ausgezahlt.

War ein Projektmitarbeiter aus Dänemark während eines Projekts als Grenzgänger in Deutschland tätig, muss er sich nach Projektbeendigung bei der A-Kasse bzw. beim Jobcenter der Kommune seines dänischen Wohnorts melden, falls er im unmittelbaren Anschluss keine anderweitige Beschäftigung findet. Er muss zudem einer A-Kasse beitreten, um in Dänemark Arbeitslosengeld ("dagpenge") beziehen zu können. Damit die deutschen Beschäftigungszeiten in Dänemark anerkannt werden, so dass bei Erreichen der Mindestversicherungszeit ein Anspruch auf dänisches Arbeitslosengeld besteht, muss der A-Kassenbeitritt innerhalb von acht Wochen nach Beendigung der Tätigkeit erfolgen.

Es ist Aufgabe der A-Kasse, mit der deutschen Arbeitsverwaltung am ehemaligen Beschäftigungsort des Antragstellers in Verbindung zu treten, um die Versicherungszeiten dokumentieren zu lassen. Der Antragsteller kann jedoch auch selbst aktiv werden und sich die Zeiten in Form eines PDU1-Vordrucks bei der Agentur für Arbeit am einstigen Beschäftigungsort in Deutschland bestätigen lassen, um dieses Dokument der A-Kasse vorzulegen.

Der Arbeitslose kann sich zusätzlich zur Meldung in Dänemark auch bei der Agentur für Arbeit in Deutschland arbeitssuchend melden. Zwar verbleibt es bei der generellen Zuständigkeit der dänischen Arbeitsverwaltung, jedoch wird der Arbeitslose fortan auch mit Arbeitsangeboten aus Deutschland versorgt. Arbeitslosengeld erhält er



bb. Pensionsforsikring

Bidraget til den lovpligtige pensionsforsikring udgør pr. 1. januar 2013 18,9 % af bruttolønnen. Arbejdstager og arbejdsgiver skal ligeledes hver betale halvdelen af dette bidrag.

cc. Sygesikring

Hver måned får arbejdstageren trukket 8,2 % i bruttolønnen til den lovpligtige sygeforsikring. Arbejdsgiverens andel udgør 7,3 %.

Den forsikrede får udleveret et sygesikringskort fra den tyske sygekasse, som giver vedkommende ret til lægebehandling i Tyskland. Frem til udgangen af 2012 skulle man betale 10,- euro i standardgebyr pr. kvartal for at besøge læge eller tandlæge. Gebyret er dog afskaffet pr. 1. januar 2013.

Er grænsearbejderen gift og/eller har børn, gælder følgende: Hvis ægtefællen til den i Tyskland forsikrede arbejdstager har erhvervsmæssig beskæftigelse i Danmark, er ægtefællen og børnene omfattet af social sikring i Danmark. Har grænsearbejderens ægtefælle derimod ikke erhvervsmæssig beskæftigelse, er hans familiemedlemmer ligeledes forsikret i Tyskland og kan få lægebehandling her. Som grænsearbejder har den forsikrede og hans familiemedlemmer også mulighed for at få lægebehandling i bopælsstaten Danmark. Det kræver dog, at han får sin

aber weiterhin ausschließlich aus Dänemark.

bb. Rentenversicherung

Der Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung beträgt seit dem 1. Januar 2013 18,9 % des Bruttolohns. Dieser Beitrag ist ebenfalls vom Arbeitnehmer und Arbeitgeber hälftig zu tragen.

cc. Krankenversicherung

Monatlich werden dem Arbeitnehmer 8,2 % des Bruttolohns für die gesetzliche Krankenversicherung abgezogen. Der Arbeitgeberanteil beträgt 7,3 %.

Der Versicherte erhält von der deutschen Krankenkasse eine Versichertenkarte, mit der er in Deutschland medizinische Behandlungen in Anspruch nehmen kann. Noch bis zum Ende des Jahres 2012 musste er pro Kalendervierteljahr 10,- Euro Praxisgebühr zahlen. Diese Gebühr gibt es seit dem 1. Januar 2013 nicht mehr.

Ist der Grenzgänger verheiratet und/oder hat Kinder, gilt Folgendes: Falls der Ehegatte des in Deutschland versicherten Arbeitnehmers in Dänemark berufstätig ist, unterliegen der Ehegatte und die Kinder der sozialen Sicherung Dänemarks. Ist der Ehegatte des Grenzgängers hingegen nicht erwerbstätig, sind seine Familienangehörigen ebenfalls in Deutschland versichert und können sich dort medizinisch behandeln lassen. Als Grenzgänger hat der Versicherte auch die Möglichkeit, sich und seine Familienangehörigen im Wohnstaat Dänemark medizinisch behandeln zu



lovpligtige sygekasse i Tyskland til at udstede en blanket E 106 (eller en S1-blanket), som han forelægger for sin danske hjemkommune. Den udsteder så et dansk gult sundhedskort, som giver dem ret til lægebehandling i Danmark.

På bagsiden af det tyske sygesikringskort finder man ofte EU-sygesikringskortet, som den forsikrede kan benytte ved udlandsophold. I andre EU-lande har han dog kun ret til sådanne behandlinger, som under hensyntagen til opholdets varighed er nødvendige af lægelige grunde. Det drejer sig her om ydelser, som ikke kan udsættes, til vedkommende vender hjem.

dd. Plejeforsikring

Projektmedarbejderen får trukket 1,025 % i bruttolønnen til plejeforsikringen om måneden. Barnløse skal desuden betale et tillæg på 0,25 % og betaler således i alt 1,275 %. Arbejdsgiverens andel udgør ligeledes 1,025 %.

ee. Ulykkesforsikring

I Tyskland dækker ulykkesforsikringsanstalterne i tilfælde af ulykker indtrådt på arbejdspladsen eller på vej til og fra arbejde samt ved erhvervsbetingede sygdomme. Arbejdsgiveren skal afholde forsikringsbidragene alene.

lassen. Dazu lässt er sich von seiner gesetzlichen Krankenkasse in Deutschland ein E106-Formular (bzw. Vordruck S1) ausstellen, das er der dänischen Heimatkommune vorlegt. Diese stellt dann eine dänische „Gelbe Krankenversicherungskarte“ aus, mit der in Dänemark ärztliche Behandlungen in Anspruch genommen werden können.

Auf der Rückseite der deutschen Versichertenkarte befindet sich oftmals die Europäische Krankenversicherungskarte, die der Versicherte bei Auslandsaufenthalten verwenden kann. Im europäischen Ausland kann er jedoch nur solche Behandlungen in Anspruch nehmen, die unter Berücksichtigung der jeweiligen Aufenthaltsdauer medizinisch notwendig sind. Dies sind Leistungen, die nicht bis zur Rückkehr aufgeschoben werden können.

dd. Pflegeversicherung

Dem Projektmitarbeiter werden monatlich 1,025 % vom Bruttolohn für die Pflegeversicherung abgezogen. Kinderlose müssen zudem einen Beitragszuschlag von 0,25 % und somit insgesamt 1,275 % zahlen. Der Arbeitgeberanteil beträgt ebenfalls 1,025 %.

ee. Unfallversicherung

In Deutschland bieten die Berufsgenossenschaften Versicherungsschutz bei Arbeits- und Wegeunfällen sowie bei Berufskrankheiten. Die Versicherungsbeiträge hat der Arbeitgeber allein zu tragen.



b. Dansk ret

aa. Arbejdsløshedsforsikring

Hvor arbejdsløshedsforsikringen er en obligatorisk forsikring i Tyskland, kan arbejdstagere i Danmark frit vælge, om de ønsker at forsikre sig mod ledighed ved at melde sig ind i en a-kasse. En projektmedarbejder, der arbejder i Danmark som grænsearbejder, må selv afveje, om det er hensigtsmæssigt for ham at forsikre sig mod denne risiko. Som tidligere grænsearbejder modtager han dagpenge i Tyskland, uanset om han er medlem af en a-kasse eller ej, da de danske beskæftigelsesperioder bliver medregnet som forsikringsperioder i Tyskland. Det er dog en betingelse, at han i to år før ansøgning om dagpenge har været beskæftiget i Danmark i mindst tolv måneder, hvis han ikke også kan trække på tyske bidragsperioder.

Agentur für Arbeit skal kontakte a-kassen eller, hvis den ledige ikke er medlem af en sådan, til Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering i København for at få projektmedarbejderens beskæftigelsesperioder verificeret. Den ledige projektmedarbejder kan dog også vælge selv at henvende sig til den danske myndighed og få perioderne attesteret på en blanket PD U1, som han så forelægger Agentur für Arbeit dér, hvor han bor.

Han kan endvidere melde sig ledig på jobcentret i den kommune, hvor hans seneste arbejdsgiver havde hjemsted, hvis han også ønsker at arbejde i Danmark i fremtiden og blive formidlet af jobcentret her. Det fritager ham

b. Dänisches Recht

aa. Arbeitslosenversicherung

Während die Arbeitslosenversicherung in Deutschland eine Pflichtversicherung ist, steht es Arbeitnehmern in Dänemark frei, sich durch Beitritt zu einer A-Kasse gegen Arbeitslosigkeit zu versichern. Ein Projektmitarbeiter, der als Grenzpendler in Dänemark tätig ist, muss selbst abwägen, ob es für ihn sinnvoll ist, sich gegen dieses Risiko zu versichern. Als ehemaliger Grenzgänger erhält er unabhängig von einer A-Kassen-Mitgliedschaft Arbeitslosengeld in Deutschland, da die dänischen Beschäftigungszeiten in Deutschland als Versicherungszeiten angerechnet werden. Voraussetzung ist jedoch, dass er in den zwei Jahren vor der Antragstellung mindestens zwölf Monate in Dänemark beschäftigt war, falls er nicht zusätzlich auf deutsche Beitragszeiten zurückgreifen kann.

Die Agentur für Arbeit muss sich an die A-Kasse oder – bei Nichtmitgliedschaft des Arbeitslosen – an die Behörde Styrelse for Fastholdelse og Rekruttering in København wenden, um sich die Beschäftigungszeiten des Projektmitarbeiters bestätigen zu lassen. Es steht dem arbeitslos gewordenem Projektmitarbeiter jedoch frei, sich selbst an die dänische Behörde zu wenden, um sich die Zeiten auf einem sogenannten PDU1-Vordruck bescheinigen zu lassen, dass er dann der Agentur für Arbeit seines Wohnorts vorlegt.

Zusätzlich kann er sich auch beim Jobcenter der Kommune seiner letzten Beschäftigung arbeitssuchend melden, falls er auch zukünftig in Dänemark arbeiten möchte und Vermittlungen durch das dortige



dog ikke fra hans forpligtelser over for Agentur für Arbeit, og han er stadigvæk underkastet arbejdsformidlingens anvisninger.

Tre måneder før projektets afslutning skal projektmedarbejderen informere Agentur für Arbeit om den forestående ledighed, hvis han ikke er sikret beskæftigelse i umiddelbar forlængelse heraf.

Der skal skelnes mellem fuldtidsledighed og midlertidig ledighed. I tilfælde af midlertidig ledighed (f.eks. på grund af vejrlig eller arbejdsfordeling) er Danmark fortsat kompetent, hvorfor den danske a-kasse skal udrede dagpenge, hvis den ledige altså er medlem af en a-kasse.

bb. Pensionsforsikring

I beskæftigelsesperioden optjener projektmedarbejderen ret til dansk folkepension, som dog er meget lav, hvorfor man også har tillægspensionen ATP, som fuldtidsansatte arbejdstagere i øjeblikket skal indbetale 90,00 kr. og arbejdsgivere 180,00 kr. til om måneden. Hos offentlige arbejdsgivere varierer ATP-bidraget efter overenskomsten. Nogle danske virksomheder tilbyder også firmapensioner.

cc. Sygesikring

I Danmark betaler arbejdstagere ikke sygesikringsbidrag, da det statslige

Jobcenter wünscht. Hierdurch wird er jedoch nicht von seinen Verpflichtungen gegenüber der Agentur für Arbeit frei, sondern ist weiterhin deren Weisungen unterworfen.

Drei Monate vor Projektende muss der Projektmitarbeiter seine bevorstehende Arbeitslosigkeit der Agentur für Arbeit bekanntgeben, sofern keine zeitlich lückenlose Anschlussbeschäftigung gesichert ist.

Es ist zu unterscheiden zwischen dauernder und vorübergehender Arbeitslosigkeit. Bei vorübergehendem Beschäftigungswegfall (wie z. B. Schlechtwetter oder Kurzarbeit) verbleibt die Zuständigkeit in Dänemark, so dass – Mitgliedschaft vorausgesetzt – die dänische A-Kasse Lohnersatzleistungen zu gewähren hat.

bb. Rentenversicherung

Für die Zeit seiner Beschäftigung erwirbt der Projektmitarbeiter Anwartschaften auf die dänische Volksrente (Folkepension). Die Folkepension ist jedoch sehr niedrig, daher gibt es eine Zusatzrentenversicherung (ATP), für die Arbeitnehmer in Vollzeit derzeit monatlich 90,00 DKR und Arbeitgeber 180,00 DKR abzuführen haben. Bei einem öffentlichen Arbeitgeber variiert die Höhe des ATP-Beitrags tarifvertragsbedingt. Einige dänische Unternehmen bieten zusätzliche Betriebsrenten an.

cc. Krankenversicherung

In Dänemark zahlen Arbeitnehmer keine Krankenversicherungsbeiträge,



social- og sundhedsvæsen er skattefinansieret. Projektmedarbejderne får udleveret et gult sundhedskort, som giver dem ret til sundhedsydelser i Danmark. Projektmedarbejderne kan også gå til lægen i Tyskland. Her må de dog få den kompetente kommune til at udstede en blanket E 106 (eller S1-blanket), som de så forelægger den lovpligtige tyske sygekasse. De får da et tysk sygesikringskort, som de benytter til tyske lægebesøg.

På bagsiden af det tyske sygesikringskort befinder EU-sygesikringskortet sig ganske vist ofte, men det må ikke benyttes ved ophold i andre EU-lande. Til udlandsophold skal der søges særskilt om et EU-sygesikringskort hos den danske kommune, da den som kompetent institution skal afholde udgifterne i forbindelse med behandlinger i udlandet, og ikke den tyske sygekasse. I nogle lande anderkendes det gule sundhedskort også, som har den fordel, at de tilbudte forsikringsydelser i det enkelte tilfælde kan være mere omfattende end kataloget af ydelser under EU-sygesikringskortet. Det må dog afklares med den respektive danske kommune forud for udlandsophold.

dd. Plejeforsikring

På grund af det skattefinansierede sundhedssystem skal en arbejdstager heller ikke betale bidrag til plejeforsikringen i Danmark.

da die staatliche Gesundheitsfürsorge über Steuereinnahmen finanziert wird. Die Projektmitarbeiter erhalten eine sogenannte "Gelbe Krankenversicherungskarte", mit der Gesundheitsleistungen in Dänemark in Anspruch genommen werden können. Die Projektmitarbeiter können auch in Deutschland zum Arzt gehen. Hierfür müssen sie sich aber von der zuständigen Kommune ein E106-Formular (bzw. Vordruck S1) ausstellen lassen, das sie der deutschen gesetzlichen Krankenkasse vorlegen. Sie erhalten dann eine deutsche Versichertenkarte, die sie wie gewohnt für ihre deutschen Arztbesuche verwenden.

Zwar befindet sich auf der Rückseite der deutschen Versichertenkarte oftmals auch die Europäische Krankenversichertenkarte, jedoch darf diese bei Aufenthalten im EU-Ausland nicht verwendet werden. Für Auslandsaufenthalte muss separat eine Europäische Krankenversichertenkarte bei der dänischen Kommune beantragt werden, da diese als zuständiger Träger und nicht die deutsche Krankenkasse für die Kosten von Auslandsbehandlungen aufkommt. In einigen Ländern wird auch die "Gelbe Krankenversicherungskarte" anerkannt, die den Vorteil hat, dass die angebotenen Versicherungsleistungen im Einzelfall umfangreicher sein können als der Leistungskatalog der Europäischen Krankenversicherungskarte. Dies ist jeweils im Vorfeld von Auslandsaufenthalten mit der zuständigen dänischen Kommune abzuklären.

dd. Pflegeversicherung

In Dänemark muss ein Arbeitnehmer aufgrund des steuerfinanzierten Gesundheitssystems auch keine Pflegeversicherungsbeiträge zahlen.



ee. Ulykkesforsikring

En arbejdstager, der er omfattet af social sikring i Danmark, modtager i tilfælde af arbejdsulykker ydelser fra den private danske ulykkesforsikring, som hans arbejdsgiver skal forsikre ham hos. Arbejdsgiveren skal anmelde en arbejdsulykke, og Arbejdsskadestyrelsen koordinerer afviklingen. For grænsearbejderes vedkommende er det generelt Berufsgenossenschaft für Transport und Verkehrswirtschaft i Duisburg, der står for den videre sagsbehandling i Tyskland.

Til forskel fra tysk ret betragtes ulykker, der sker på vej til og fra arbejde, ikke som arbejdsulykker i Danmark. For også at være dækket ved sådanne ulykker, skal der tegnes en privat ulykkesforsikring. Generelt kan det kun tilrådes alle arbejdstagere at tegne en tilstrækkelig privat ulykkesforsikring.

2. Skat

a. Tyskland

I Tyskland indbetales skatten direkte til skattemyndighederne af arbejdsgiveren. Ved skatteårets udgang kan arbejdstageren via selvangivelsen anmode om en årsopgørelse. I mange tilfælde er man forpligtet til at indsende selvangivelse, og der kan gøres ligningsmæssige fradrag, særudgifter eller ekstraordinære udgifter gældende. I et løbende skatteår har man også ret til fradrag, men det bør danske grænsependlere kun benytte sig af efter forudgående rådgivning.

ee. Unfallversicherung

Ein in Dänemark der sozialen Sicherung unterliegender Arbeitnehmer erhält bei Arbeitsunfällen Leistungen von der privaten dänischen Unfallversicherung, bei der sein Arbeitgeber ihn zu versichern hat. Ein Arbeitsunfall ist vom Arbeitgeber zu melden. Die Behörde Arbeitsskadestyrelsen koordiniert die Abwicklung. Für die Weiterbehandlung in Deutschland ist für Grenzpendler generell die Berufsgenossenschaft für Transport und Verkehrswirtschaft in Duisburg zuständig.

Im Unterschied zum deutschen Recht gelten in Dänemark Unfälle auf dem Weg zur Arbeit nicht als Arbeitsunfälle. Um auch bei solchen Unfällen Versicherungsschutz zu haben, ist eine private Unfallversicherung abzuschließen. Generell ist allen Arbeitnehmern eine ausreichende private Unfallversicherung zu empfehlen.

2. Steuern

a. Deutschland

Steuern werden in Deutschland direkt vom Arbeitgeber an das Finanzamt abgeführt. Nach Ablauf des Steuerjahres kann der Arbeitnehmer im Rahmen seiner Steuererklärung den Lohnsteuerjahresausgleich beantragen. In vielen Fällen besteht eine Pflicht zur Abgabe einer Steuererklärung. Werbungskosten, Sonderausgaben oder außergewöhnliche Belastungen können geltend machen. Auch im laufenden Steuerjahr können Freibeträge in Anspruch genommen werden,



b. Danmark

I Danmark indbetaler arbejdsgiveren også arbejdstagerens skat af lønindkomst direkte til SKAT. Ved skatteårets udgang modtager arbejdstageren en skatteopgørelse i sin elektroniske skattemappe. Inden for en bestemt frist kan han nedbringe sin skat ved f.eks. at gøre befordringsfradrag og fradrag for fagligt kontingent eller bidrag til a-kassen gældende.

Hvis man er omfattet af grænsegængerordningen, hvor 75 % af indkomsten i et kalenderår skal være tjent i Danmark, kan man blive behandlet som en fuldt skattepligtig og også trække underholdsbidrag og rentekomkostninger fra i skat.

I Danmark er det mere udbredt end i Tyskland at gøre fradrag gældende i det løbende skatteår, så det månedlige skattebeløb bliver mindre.

IV. Supplerende information

Oplysningerne i denne redegørelse er ikke udtømmende, men skal give læserne et indblik i de vigtigste konstellationer i forhold til lovvalg og introducere dem til den danske og tyske sociale sikringslovgivning samt skattelovgivning. Man kan finde yderligere information på www.region.dk, www.region.de og www.pendlerinfo.org. Infocentret under Regionskontoret i

jedoch sollten dänische Grenzpendler diese nur nach vorhergehender Beratung in Anspruch nehmen.

b. Dänemark

Auch in Dänemark führt der Arbeitgeber die vom Arbeitnehmer zu zahlende Lohnsteuer direkt an das Finanzamt ab. Nach Ablauf des Steuerjahres erhält der Arbeitnehmer einen Steuerbescheid in seiner elektronischen Steuermappe. Innerhalb einer bestimmten Frist kann er seine Steuerschuld um Werbungskosten wie z. B. Arbeitswegstrecke, Gewerkschaftsbeiträge und A-Kassen-Beiträge mindern.

Wenn man der Grenzgängerregelung unterfällt – 75% der Einkünfte des Kalenderjahres müssen in Dänemark erwirtschaftet sein –, kann man wie ein unbeschränkt Steuerpflichtiger behandelt werden und auch Unterhaltszahlungen und Schuldzinsen steuermindernd gelten machen.

In Dänemark ist es verbreiteter als in Deutschland, bereits im laufenden Steuerjahr Freibeträge geltend zu machen, die sich mindernd auf die monatliche Steuer auswirken.

IV. Ergänzende Informationen

Die in diesem Papier enthaltenen Informationen sind nicht abschließend, sondern sollen den Leser mit den wichtigsten Rechtswahlkonstellationen vertraut machen sowie einen Einstieg in das deutsche und dänische Sozialversicherungs- und Steuerrecht bieten. Weiterführende Informationen lassen sich unter www.region.de bzw. www.region.dk und



Pontifex-Brobygger gennemføres organisatorisk af Stadt Flensburg som leadpartner samt Beskæftigelsesregion Syddanmark. Projektet bliver støttet af INTERREG 4A Syddanmark-Schleswig-K.E.R.N. med EU-midler fra den Europæiske Fond for Regional Udvikling.
Pontifex-Brückenbauer wird getragen von der Stadt Flensburg als Leadpartner und der Beskæftigelsesregion Syddanmark. Das Projekt wird gefördert durch INTERREG 4A Syddanmark-Schleswig-K.E.R.N. aus EU-Mitteln des Europäischen Fonds für Regionale Entwicklung.

European Union
European Regional
Development Fund
Investing in your future



Region Sønderjylland-Schleswig tilbyder endvidere omfattende rådgivning i grænsependlerspørgsmål.

unter www.pendlerinfo.org finden. Das Infocenter des Regionskontors der Region Sønderjylland-Schleswig bietet zudem umfassende Beratung zu Grenzpendlerfragen an.