



06.01.2023

Grænseoverskridende dansk-tyske projekter

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

Grenzüberschreitende deutsch-dänische Projekte

Darstellung 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.

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

Der finder blot en koordinering af sikringsordningerne sted, så særlige nationale forhold kan vedblive med at bestå, idet ordningerne dog er tilpasset hinanden på en sådan måde, at et grænseoverskridende skift fra det ene sociale system til det andet ikke fører til tab af erhvervede rettigheder for arbejdstageren. 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 og som fuldstændig har erstattet forordningerne 1408/71 og 574/72. 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 – Lex Loci Laboris). Der kan dog være undtagelser fra dette princip, og hvornår det er tilfældet, beskrives i det følgende.

a. Beskæftigelse i en 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 et omfang, at beskæftigelsen må betegnes som fuldkommen underordnet og ubetydelig, opfylder ikke arbejdstagerbegrebet.

Harmonisierung einander angeglichen. Es findet lediglich eine Koordinierung der Systeme statt, so dass die nationalen Besonderheiten fortbestehen können, jedoch so aufeinander abgestimmt, dass für Arbeitnehmer ein grenzüberschreitender Wechsel von einem ins andere Sozialsystem nicht zum Verlust von erworbenen Ansprüchen führt. 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 und die die Verordnungen 1408/71 und 574/72 vollständig ersetzt haben. 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 – Lex Loci Laboris). 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

aa. Bopælen og stedet for udøvelsen af beskæftigelsen er identiske

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

Umfang haben, dass sie sich als völlig untergeordnet und unwesentlich darstellen, erfüllen nicht den Arbeitnehmerbegriff.

aa. Wohnort und Ort der Ausübung der Tätigkeit identisch

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

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 reglerne om social sikring i henhold til forordning (EF) nr. 883/04.

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

a) Arbejdsgiveren har hjemsted i beskæftigelsesstaten

Eksempel 2: *Mette Hansen* fra Løgumkloster (DK) skal arbejde for et treårigt projekt, der skal gennemføres i Niebüll i Nordfriesland (D). 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

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 den Regeln zur sozialen Sicherung gemäß der Verordnung (EG) Nr. 883/04.

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

a) Arbeitgeber sitzt im Beschäftigungsstaat

Beispiel 2: *Mette Hansen* aus dem dänischen Løgumkloster soll 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

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 (beskæftigelsesstats- princip)		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

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 (Beschäftigungs- staatprinzip)		x

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

gå til lægen i Danmark. Det kræver dog, at hun får sin tyske sygekasse til at udstede en blanket S1 (tidligere E 106), som hun forelægger hos Udbetaling Danmark – International Sygesikring.

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 Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland (DVKA) i Bonn og Udbetaling Danmark – International Social Sikring, hvis det er til fordel for 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.

sie möchte, kann sie neben den Behandlungsmöglichkeiten in Deutschland auch in Dänemark zum Arzt gehen. Hierfür muss sie sich von der deutschen Krankenkasse eine Urkunde S1 (ehemals E 106) ausstellen lassen, die sie bei Udbetaling Danmark – International Sygesikring vorlegt.

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

Stichwort: Ausnahmevereinbarung

Eine Ausnahmevereinbarung gemäß Art. 16 der VO (EG) Nr. 883/04 kann zwischen Deutschland und Dänemark bzw. der Deutschen Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland (DVKA) in Bonn und Udbetaling Danmark – International Social Sikring geschlossen werden, wenn dies im Interesse bestimmter Personen oder Personengruppen liegt. Es besteht jedoch kein Rechtsanspruch des Betroffenen auf Abschluss einer Ausnahmevereinbarung.

Wäre *Mette Hansen* von einer entsprechenden Ausnahmevereinbarung 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.

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?

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

Der Abschluss einer Ausnahmevereinbarung müsste durch *Mette Hansen* oder ihren Arbeitgeber bei der DVKA beantragt werden. Sollte es zu einer Ausnahmevereinbarung 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 mit der Kommune Tønder abschließt. 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>	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	

<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 dieser gleichgestellten 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.

Apropos: Tjenestemandsoordningen

Artikel 13, stk. 4, i forordning 883/2004 siger:

"En person, der er beskæftiget som tjenestemand i en medlemsstat, og som har en beskæftigelse og/eller en selvstændig virksomhed i en eller flere andre medlemsstater, er underlagt lovgivningen i den medlemsstat, hvori den administrative enhed, der beskæftiger den pågældende, tilhører."

Hver medlemsstat kan frit definere, hvem den anser for at være tjenestemand. Kongeriget Danmark har fastslået, at alle tjenestemænd og offentligt ansatte samt ansatte i statsejede virksomheder, der mindst er finansieret med 50 % af statsmidler, falder ind under denne tjenestemandsoordning.

Forbundsrepublikken Tyskland har besluttet, at alle tjenestemænd og ansatte i alle offentlige institutioner falder ind under ordningen, forudsat at medarbejderen allerede før denne ansættelse var underlagt tysk sociallovgivning. Det eneste, der er af betydning er arbejdsgiverens juridiske

Auch Uwe Jansen würde, wenn sein Arbeitsort nicht wie im Beispielsfall 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.

Stichwort: Beamtenregel

Artikel 13 Absatz (4) der VO 883/2004 bestimmt:

„Eine Person, die in einem Mitgliedstaat als Beamter beschäftigt ist und die eine Beschäftigung und/oder eine selbstständige Erwerbstätigkeit in einem oder mehreren anderen Mitgliedstaaten ausübt, unterliegt den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats, dem die sie beschäftigende Verwaltungseinheit angehört.“

Jedem Mitgliedsstaat ist es überlassen zu definieren, wen er als Beamter betrachtet. Das Königreich Dänemark hat entschieden, dass alle Beamten und öffentlich Angestellten sowie die Angestellten von staatseigenen Firmen, die zu mindestens 50% mit staatlichen Mitteln finanziert sind, unter diese Beamtenregel fallen.

Die Bundesrepublik Deutschland hat entschieden, dass unter die Regel alle Beamten fallen sowie die Angestellten aller öffentlichen Institutionen, sofern der Angestellte bereits vor dieser Anstellung deutschem Sozialversicherungsrecht unterlegen hat. Hierbei kommt es einzig auf die

form. Arbejdsgiverens juridiske form skal udledes af offentlig ret, først da kan medarbejderen falde ind under ordningen.

For disse medarbejdere er det ansættelseslandets forbindelses, der er afgørende, ikke bopælslandets forbindelse.

Personer, der er offentligt ansatte i begge lande, falder ind under de generelle regler i artikel 13 i forordning 883/2005, hvorefter 25 %-reglen bruges til at afgøre, hvor de skal forsikres.

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.

Rechtsform des Arbeitgebers an. Die Rechtsform des Arbeitgebers muss dem öffentlichen Recht entspringen, nur dann kann der Angestellte unter die Regel fallen.

Bei diesen Bediensteten ist es die Verbindungsstelle des Anstellungslandes, die entscheidet, nicht die Verbindungsstelle des Wohnlandes.

Personen, die in beiden Ländern öffentlich bedienstet sind, fallen wieder unter die allgemeinen Regeln des Artikel 13 der VO 883/2005 wonach anhand der 25%-Regel zu prüfen ist, wo sie versichert werden.

Beispiel 4: Zwei private Kindergärten aus Flensburg und Sønderborg 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.

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

(Er Wiebke Müllers arbejdsgiver en offentlig myndighed, f.eks. Stadt Flensburg, gælder tjenestemandsgillen for hende og hun bliver social sikret i Tyskland).

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.*
- *Arbejdstageren må ikke afløse en udstationeret arbejdstager.*

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

(Ist jedoch der Träger des Kindergartens und damit Wiebke Müllers Arbeitgeber öffentlich, z.B. die Stadt Flensburg, fällt sie unter die Beamtenregel und wird in Deutschland versichert.

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.*
- *Der Arbeitnehmer darf keinen entsendeten Arbeitnehmer ablösen.*

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 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 dette tilfælde er det dog tvivlsomt, om *Wiebke Müller* ville have interesse i undtagelsesaftalen, som er en forudsætning herfor. *Wiebke Müller* ville i så fald blive pålagt høj dansk skat og høje tyske sociale bidrag. Dette er den mest mulige uhensigtsmæssige konstellation.

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

Möglich wäre vorliegend auch der Abschluss einer Ausnahmereinbarung (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.

In diesem Fall ist jedoch zu bezweifeln, dass *Wiebke Müller* ein Interesse an der Ausnahmereinbarung hätte, was Voraussetzung für diese ist. *Wiebke Müller* unterläge nämlich der hohen dänischen Besteuerung und den hohen deutschen Sozialabgaben. Dies ist die ungünstigste mögliche Konstellation.

<i>Wiebke Müller</i>	Danmark	Tyskland
Bopælsstat		X
Beskæftigelsesstat	x	
Lovvalg (på grund af beskæftigelsesstats- princippet)	x	
Lovvalg ved udsendelse		X
Lovvalg ved undtagel- sesaftale		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 520,- euro om måneden. (Status: 01.01.2023, med forbehold for løbende ændringer). Minijobbere har som hovedregel pligt til at indbetale til den lovpligtige pensionsforsikring, men der dog er mulighed for at få dispensation.

<i>Wiebke Müller</i>	Dänemark	Deutschland
Wohnstaat		x
Arbeitsstaat	x	
Rechtswahl (aufgrund Beschäftigungs- staatprinzip)	x	
Rechtswahl bei Entsendung		x
Rechtswahl bei Ausnahmeverein- barung		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 520,- Euro verdient werden dürfen (Stand: 01.01.2023, ständiger Änderung unterlegen). Minijobber unterliegen grundsätzlich der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung, jedoch besteht die Möglichkeit, sich hiervon befreien zu lassen.

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.

Minijob behandles som enhver anden beskæftigelse med hensyn til koordinering af social sikring i henhold til EF 883/2004. Med bopæl i Danmark, fører et minijob i Tyskland ikke til ændring af socialsikringen til Tyskland på grund af en undtagelsesaftale, hvis der ikke udføres anden beskæftigelse (pensionist, husmoder, husmand). I alle andre tilfælde er det problematisk.

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

Aufgrund der besonderen sozialversicherungsrechtlichen und steuerlichen Ausgestaltung dieser Beschäftigungsform sollte sie, um sozialversicherungsrechtliche und steuerliche Nachteile zu vermeiden, für Projektmitarbeiter nur nach eingehender vorheriger Beratung gewählt werden.

Minijobs werden im Hinblick auf die Koordinierung der Sozialversicherung gem. EG 883/2004 behandelt wie jede andere Beschäftigung. Bei Wohnort Dänemark führt ein Minijob in Deutschland aufgrund einer Ausnahmereinbarung nicht zu einem Wechsel der Sozialversicherung nach Deutschland, wenn keine andere Beschäftigung ausgeführt wird (Rentner, Hausfrau, Hausmann). In allen anderen Fällen ist er problematisch.

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

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 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.

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 Anstellungsvertrag 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.

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.

<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.

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

<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 Ausnahmereinbarung 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>	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 Jan Krögerens 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.

Specielt tilfælde - Hjemmearbejde

Ved hjemmearbejde gælder de generelle regler for arbejde i flere lande. Hvis arbejdsgiveren har en offentligretlig juridisk form i forordningens såkaldte tjenestemandensregels forstand, er 25 %-reglen for hjemmearbejde uden betydning. "Tjenestemanden" kan arbejde hjemmefra uden begrænsninger,

<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. 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.

Sonderfall Homeoffice

Beim Arbeiten im Homeoffice gelten die allgemeinen Regeln zum Arbeiten in mehreren Ländern. Hat der Arbeitgeber eine Rechtsform öffentlich-rechtlicher Natur im Sinne der sogenannten Beamtenregel der Verordnung, spielt die 25%-Regel für das Arbeiten im Homeoffice keine Rolle. Der „Beamte“ kann unbeschränkt im Homeoffice seine Tätigkeit

uden at det har nogen retsmæssig indflydelse på den gældende sociale sikringslovgivning.

Hvis dette ikke er tilfældet, gælder den normale 25 %-regel.

Ansættelseslandet bestemmer, hvilken arbejdsgiver der skal anses for offentligretlig og er ansvarlig for beslutningen.

Den administrative kommission har udsendt et notat om emnet teleworking, som viser mulighederne for at anvende den nuværende 25 %-regel fleksibelt med henblik på.

Apropos ansvarlige myndigheder

Beslutningen om, hvilke lovbestemmelser der skal anvendes, træffes af "Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung Ausland - DVKA" i Tyskland og af "Udbetaling Danmark - International Social Sikring" i Danmark.

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 og hvordan man undgår dobbeltbeskatning.

verrichten, ohne dass dies Auswirkungen auf die anzuwendenden Rechtsvorschriften zur Sozialversicherung hat.

Ist dies nicht der Fall, gilt ganz normal die 25% Regel. Das Anstellungsland bestimmt, welcher Arbeitgeber als öffentlich-rechtlich anzusehen ist und ist für die Entscheidung zuständig.

Die Verwaltungskommission hat eine Note zum Thema Teleworking herausgegeben, die die Möglichkeiten aufzeigt, im Rahmen der geltenden 25%-Regel diese flexibel anzuwenden.

Stichwort zuständige Behörden

Die Entscheidung darüber, welche Rechtsvorschriften anzuwenden sind, trifft in Deutschland die „Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung Ausland – DVKA“ und in Dänemark „Udbetaling Danmark – International Social Sikring“

2. Einkommensteuer / 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 und wie eine Doppelbesteuerung vermieden wird.



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 til Skattestyrelsen. Han er ganske vist stadigvæk fuldt skattepligtig i Tyskland, men skal ikke betale yderligere skat af den løn, der allerede er beskattet i Danmark. Lønnen, som er optjent i Danmark, er skattefri i Tyskland. Skattepligten i bopælsstaten Tyskland gælder dog fortsat for eventuelle indtægter fra arv, gaver, udlejning, bortforpagtning og renter af investeret kapital. Den danske arbejds løn er underlagt progressionsforbeholdet.

Men hvis en projektmedarbejder f.eks. af sin tyske arbejdsgiver i 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. Der medregnes kun arbejdsdage til at bestemme de 183 dage, der gælder kalenderåret.

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 Skattestyrelsen 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. Der in Dänemark verdiente Arbeitslohn wird in Deutschland von der Steuer freigestellt. Der Steuerpflicht im Wohnstaat Deutschland unterliegen jedoch weiterhin eventuelle dortige Einnahmen aus Erbschaften, Schenkungen, Vermietung, Verpachtung oder Kapitalzinsen. Der dänische Arbeitslohn unterliegt dem Progressionsvorbehalt.

Wenn ein Projektmitarbeiter jedoch z.B. von seinem deutschen 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. Bei der Ermittlung der 183 Tage werden nur Arbeitstage herangezogen, es gilt das Kalenderjahr.

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

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

Resultat: *Georg Schröder* skal betale skat af sin indkomst som projektleder i Danmark. På grund af DBA er han fritaget for yderligere beskatning af lønnen i Tyskland, men 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 beskatte indkomsten fra denne beskæftigelse i Tyskland.

Offentligt ansatte/tjenestemænd

Eksempel 8: Nils Petersen er kun tysk statsborger og arbejder i et kulturprojekt i Aabenraa kommune og Flensborg by. Han bor i Tyskland og er ansat hos Aabenraa Kommune. Projektarbejdet foregår dels i Padborg hvor projektet har sit sæde og dels i Flensborg. I hvilket land skal Nils Petersen betale indkomstskat?

Hans kollega Mogens Jespersen er kun dansk statsborger og bosat i Flensborg. Han er ligeledes ansat hos Aabenraa Kommune. Ligesom sin kollega Nils Petersen udfører han hovedparten af sit arbejde i Padborg, men af og til også i Flensborg. Hvor skal Mogens Jespersen betale indkomstskat?

Resultat: Nils Petersen skal betale indkomstskat i Tyskland og Danmark, fordi han modtager sin løn fra en offentlig kasse, og ikke er dansk statsborger. Han skal dele sin løn i forhold til arbejdstiden i det respektive land. Mogens

Ergebnis: *Georg Schröder* hat in Dänemark auf sein Einkommen als Projektleiter Steuern zu zahlen. In Deutschland ist sein Gehalt aufgrund des DBA von der Steuer freigestellt, doch gilt 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.

Öffentlich Angestellte / Beamte

Beispiel 8: Nils Petersen ist nur deutscher Staatsbürger und arbeitet in einem Kulturprojekt der Kommune Aabenraa und der Stadt Flensburg. Er wohnt in Deutschland und ist bei der Kommune Aabenraa angestellt. Die Projektarbeit findet teils am Sitz der Projektleitung in Padborg und teils in Flensburg statt. In welchem Land muss Nils Petersen Lohnsteuer zahlen? Sein Kollege Mogens Jespersen ist nur dänischer Staatsbürger mit Wohnsitz in Flensburg. Auch er ist bei der Kommune Aabenraa angestellt. Er führt wie sein Kollege Nils Petersen die Arbeit meist in Padborg aus, gelegentlich aber auch in Flensburg. Wo muss Mogens Jespersen Lohnsteuer bezahlen?

Ergebnis: Nils Petersen muss Lohnsteuer in Deutschland und Dänemark zahlen, da er sein Gehalt aus einer öffentlichen Kasse bezieht und nicht dänischer Staatsbürger ist. Er muss sein Gehalt aufteilen im Verhältnis zur

Jespersen skal dog betale skat af hele sin løn i Danmark, fordi han er dansk statsborger.

Eksempel 9:

Mogens Jespersen bor i Danmark og er ansat hos Aabenraa Kommune. Nils Petersen er ansat hos Stadt Flensburg og bor i Tyskland. Projektet foregår på skift på tysk og dansk side. Hvor skal de to betale skat af deres løn?

Resultat: Mogens Jespersen skal betale skat af sin løn i Danmark, fordi han er dansk statsborger, er ansat hos Aabenraa Kommune og bor i Danmark. Det samme gælder omvendt for Nils Petersen, der skal betale skat af sin løn i Tyskland.

Apropos statsborgerskab

Statsborgerskab spiller en rolle ved beskatningen af offentlige lønninger, når man arbejder i to lande. Se artikel 19, stk. 1, i den tysk-danske dobbeltbeskatningsoverenskomst.

Særlig tilfælde hjemmearbejde

Hjemmearbejdspladsen er derimod ikke andet end at arbejde i bopælslandet. Ved anvendelse af den tysk-danske DBA artikel 19 beskattes den løn, der kan henføres til hjemmearbejde i bopælslandet, medmindre du er

Arbejdszeit im jeweiligen Land. Mogens Jespersen muss jedoch sein Gehalt komplett in Dänemark versteuern, da er dänischer Staatsbürger ist.

Beispiel 9:

Mogens Jespersen wohnt in Dänemark und ist in Aabenraa Kommune angestellt. Nils Petersen ist bei der Stadt Flensburg angestellt und wohnt in Deutschland. Das Projekt findet im Wechsel auf deutscher und dänischer Seite statt. Wo müssen beide ihr Gehalt versteuern?

Ergebnis: Mogens Jespersen muss sein Gehalt in Dänemark versteuern, da er dänischer Staatsbürger ist, bei der Kommune Aabenraa angestellt ist und in Dänemark wohnt. Das gleiche gilt umgekehrt für Nils Petersen, der sein Gehalt in Deutschland versteuern muss.

Stichwort Staatsbürgerschaft

Bei der Besteuerung von Gehältern aus öffentlichen Kassen spielt die Staatsbürgerschaft eine Rolle, wenn man in zwei Ländern arbeitet. Siehe hierzu Artikel 19 Absatz (1) des deutsch-dänischen Doppelbesteuerungsabkommens

Sonderfall Homeoffice

Das Homeoffice ist wiederum nichts Anderes als Arbeiten im Wohnland. Bei der Anwendung des Artikel 19 des deutsch-dänischen DBA's wird das Gehalt, das auf das Arbeiten im Homeoffice entfällt, im Wohnland

statsborger i arbejdslandet. Kun denne ene nationalitet tages i betragtning, ingen andre nationaliteter.

Særlige forhold minijob med bopæl i Danmark

Personer med bopæl i Danmark skal betale skat af indkomsten fra et minijob fra Tyskland i Danmark. Dette følger af dobbeltbeskatningsoverenskomstens såkaldte fallback-bestemmelse i artikel 24, punkt 3.

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 2,6 % (status 1.01.2023) af den bidragspligtige bruttoløn. Arbejdstager og arbejdsgiver betaler hver 1, %. Arbejdstageren behøver ikke selv at sørge for indbetalingen, idet den løn, han får udbetalt, allerede er fratrukket bidragene til sociale sikringsordninger.

besteuert es sei denn, man hat die Staatsangehörigkeit des Arbeitslandes. Dabei wird nur diese eine Staatsangehörigkeit betrachtet, keine eventuellen weiteren.

Besonderheit Minijob bei Wohnsitz Dänemark

Personen mit Wohnsitz in Dänemark müssen die Einnahmen aus einem Minijob aus Deutschland in Dänemark versteuern. Dies ergibt sich aus der sogenannten Rückfallklausel des Doppelbesteuerungsabkommens in Artikel 24 Satz (3).

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 Höhe von 2,6% (Stand 01.01.2023) des beitragspflichtigen Bruttoentgelts abgeführt. Arbeitnehmer und Arbeitgeber zahlen jeweils die Hälfte. Der Arbeitnehmer muss sich nicht selbst um die Zahlung kümmern, sondern erhält ein um die Sozialabgaben gekürztes Arbeitsentgelt ausgezahlt.



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.

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

bb. Pensionsforsikring

Bidraget til den lovpligtige pensionsforsikring udgør 18,6 % (Status 01.01.2023) af bruttolønnen. Arbejdstager og arbejdsgiver skal ligeledes hver betale halvdelen af dette bidrag. Den tyske pensionsforsikring er den tyske pendant til Dansk Folkepension og ATP.

cc. Sygesikring

Bidraget til sygesikringen består af det lovpligtige bidrag og et tillægsbidrag, som hver sygekasse selv kan fastsætte. Det lovpligtige bidrag er 14,6 % (Status 01.01.2023). Ekstra bidraget er i gennemsnit på 1,3 % (Status 01.01.2023). Arbejdsgiver og arbejdstager betaler hver halvdelen af det samlede sygesikringsbidrag.

Den forsikrede får udleveret et sygesikringskort fra den tyske sygekasse, som giver vedkommende ret til lægebehandling i Tyskland.

Er grænsearbejderen gift og/eller har børn, gælder følgende: Hvis ægtefællen til den i Tyskland forsikrede arbejdstager har erhvervs-mæssig beskæftigelse i Danmark, er ægtefællen og børnene omfattet af social sikring i Danmark. Har grænsearbejderens ægtefælle derimod ikke

Arbeitsangeboten aus Deutschland versorgt. Arbeitslosengeld erhält er aber weiterhin ausschließlich aus Dänemark.

bb. Rentenversicherung

Der Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung beträgt 18,6 % (Stand 01.01.2023) des Bruttolohns. Dieser Beitrag ist ebenfalls vom Arbeitnehmer und Arbeitgeber hälftig zu tragen. Die deutsche Rentenversicherung ist das deutsche Pendant zur dänischen Folkepension und ATP.

cc. Krankenversicherung

Der Beitrag zur Krankenversicherung besteht aus dem gesetzlichen Beitrag und einem Zusatzbeitrag, den jede Krankenkasse selbst festlegen darf. Der gesetzliche Beitrag beträgt 14,6% (Stand 01.01.2023). Der Zusatzbeitrag beträgt im Durchschnitt 1,3% (Stand 01.01,2023). Der gesamte Krankenkassenbeitrag ist von Arbeitgeber und Arbeitnehmer jeweils zur Hälfte zu tragen.

Der Versicherte erhält von der deutschen Krankenkasse eine Versichertenkarte, mit der er in Deutschland medizinische Behandlungen in Anspruch nehmen kann.

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

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 lovpligtige sygekasse i Tyskland til at udstede en S1-blanket), som han forelægger Udbetaling Danmark – International Sygesikring. Her udstedes så et dansk "særligt sundhedskort", som giver dem ret til lægebehandling i Danmark. (Status 1.11 2022: Alle i Danmark modtager et sundhedskort, også selvom der ikke fremvises S1 fra en tysk sygekasse.)

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.

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 lassen. Dazu lässt er sich von seiner gesetzlichen Krankenkasse in Deutschland eine Urkunde S1 ausstellen, die er der dänischen Behörde „Udbetaling Danmark – International Sygesikring“ vorlegt. Diese stellt dann eine dänische „Besondere Krankenversicherungskarte“ aus, mit der in Dänemark ärztliche Behandlungen in Anspruch genommen werden können. (Stand 01.01.2023: Alle in Dänemark erhalten eine Versichertenkarte, auch wenn kein S1 einer deutschen Krankenkasse vorgelegt wird.)

Auf der Rückseite der deutschen Versichertenkarte befindet sich oftmals die Europäische Krankenversichertenkarte, die der Versicherte bei Auslandsaufhalten 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. Plejeforsikring

Bidraget til den lovpligtige plejeforsikring udgør 3,05 % af bruttolønnen (Status 1.10.2022). Barnløse skal også betale et bidragstillæg på 0,35 % (med undtagelse af Freistaat Sachsen). Arbejdsgiver og arbejdstager betaler hver halvdelen af bidraget til plejeforsikringen, og barnløstillægget betales af arbejdstageren alene.

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.

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 grænsependler modtager han dagpenge i Tyskland, uanset om han er medlem af en a-kassen, da de danske ansættelsesperioder i Tyskland tæller med som forsikringsperioder. Dette forudsætter dog, at han har være

dd. Pflegeversicherung

Der Beitrag zur gesetzlichen Pflegeversicherung beträgt 3,05% des Bruttolohns (Stand 01.10.2022). Kinderlose müssen zudem einen Beitragszuschlag von 0,35 % zahlen (Ausnahme Freistaat Sachsen). Der Beitrag zur Pflegeversicherung wird von Arbeitgeber und Arbeitnehmer jeweils zur Hälfte getragen, der Kinderlosen-Zuschlag vom Arbeitnehmer alleine.

ee. Unfallversicherung

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

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



beskæftiget i mindst tolv måneder i de to år forud ansøgningen om dagpenge, når tyske og danske ansættelsesperioder lægges sammen.

Agentur für Arbeit skal kontakte a-kassen eller – hvis den ledige ikke er medlem – Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) for at få bekræftet projektmedarbejderens ansættelsestider. 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 der, 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 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

Antragstellung mindestens zwölf Monate beschäftigt war, deutsche und dänische Beschäftigungszeiten zusammengerechnet.

Die Agentur für Arbeit muss sich an die A-Kasse oder – bei Nichtmitgliedschaft des Arbeitslosen – an die Behörde Styrelse for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) wenden, um sich die Beschäftigungszeiten des Projektmitarbeiters bestätigen zu lassen. Es steht dem arbeitslos gewordenen 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 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.



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. Der er også en obligatorisk supplerende pensionsforsikring for arbejdstagere (ATP – Arbejdsmarkedets Tillægspension), hvor fuldtidsansatte arbejdstagere skal betale omkring 95,00 kr. pr. måned og arbejdsgivere omkring 190,00 kr. (Status 01.01.2023). 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 social- og sundhedsvæsen er skattefinansieret. Projektmedarbejderne modtager et dansk sygesikringskort "Det Særlige Sundhedskort", som de kan bruge sundhedsydelser med i Danmark. Projektmedarbejderne kan også gå til lægen i Tyskland. Samtidig med det gule sygesikringskort ansøges og udstedes attesten S1 (tidligere E 106), som fremvises til det tyske, lovpligtige sygekasse. De får så et tysk sygesikringskort, som de benytter til tyske lægebesøg.

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). Weiterhin gibt es eine für Arbeitnehmer obligatorische Zusatzrentenversicherung (ATP – Arbejdsmarkedets Tillægspension), für die Arbeitnehmer in Vollzeit monatlich rund 95,00 DKR und Arbeitgeber rund 190,00 DKR (Stand 01.01.2023) 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, da die staatliche Gesundheitsfürsorge über Steuereinnahmen finanziert wird. Die Projektmitarbeiter erhalten eine dänische Krankenversicherungskarte „Det Særlige Sundhedskort“, mit der Gesundheitsleistungen in Dänemark in Anspruch genommen werden können. Die Projektmitarbeiter können auch in Deutschland zum Arzt gehen. Gleichzeitig mit der gelben Krankenversicherungskarte wird die Urkunde S1 (ehemals E 106) beantragt und ausgestellt, die sie der deutschen gesetzlichen Krankenkasse vorlegen. Sie erhalten dann eine



Selvom EU-sygesikringskortet ofte findes på bagsiden af det tyske sygesikringskort, er det ugyldigt. Til udlandsophold skal der søges særskilt om et EU-sygesikringskort hos Udbetaling Danmark, da den som kompetent institution skal afholde udgifterne i forbindelse med behandlinger i udlandet, og ikke den tyske sygekasse. I nogle nordiske 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. De berørte skal informere sig selv på forhånd.

dd. Plejeforsikring

På grund af det skattefinansierede sundhedssystem skal en arbejdstager heller ikke betale bidrag til plejeforsikringen i Danmark. Plejeydelser betragtes som sygedagpenge i europæisk lovgivning, da der ikke er et særskilte regler på dette område.

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 ist diese ungültig. Für Auslandsaufenthalte muss separat eine Europäische Krankenversichertenkarte bei Udbetaling Danmark – International Sygesikring“ beantragt werden, da diese als zuständiger Träger und nicht die deutsche Krankenkasse für die Kosten von Auslandsbehandlungen aufkommt. In einigen nordischen 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. Hier müssen sich Betroffene im Vorfeld informieren.

dd. Pflegeversicherung

In Dänemark muss ein Arbeitnehmer aufgrund des steuerfinanzierten Gesundheitssystems auch keine Pflegeversicherungsbeiträge zahlen. Pflegeleistung gelten im Europäischen Recht als Leistungen bei Krankheit, da für sie kein eigener Regelungsbereich existiert.

ee. Ulykkesforsikring

En arbejdstager, der er omfattet af social sikring i Danmark, modtager i tilfælde af arbejdsulykker ydelser fra den obligatoriske private danske ulykkesforsikring, som hans arbejdsgiver skal forsikre ham hos.

Arbejdsgiveren skal anmelde en arbejdsulykke, og Arbejdsskadestyrelsen koordinerer afviklingen. Myndigheden Arbejdsmarkedets Erhvervssikring - AES koordinerer afviklingen. For grænsependlere er forbindelseskontoret - DGUA, deutsche Gesetzliche Unfallversicherung Ausland - generelt ansvarlig for den videre behandling i Tyskland. Her har man videregivet opgaven til BG ETEM, Berufsgenossenschaft Energie, Textil, Elektro Medienerzeugnisse.

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 lønskatten 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

ee. Unfallversicherung

Ein in Dänemark der sozialen Sicherung unterliegender Arbeitnehmer erhält bei Arbeitsunfällen Leistungen von der obligatorischen privaten dänischen Unfallversicherung, bei der sein Arbeitgeber ihn zu versichern hat. Ein Arbeitsunfall ist vom Arbeitgeber zu melden. Die Behörde Arbeitsmarkedets Erhvervssikring – AES koordiniert die Abwicklung. Für die Weiterbehandlung in Deutschland ist für Grenzpendler generell die Verbindungsstelle - DGUA, Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung Ausland- zuständig. Diese hat die Aufgabe der BG ETEM, Berufsgenossenschaft Energie, Textil, Elektro Medienerzeugnisse, übertragen

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

Die Lohnsteuer wird 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

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. Grænsependlere med bopæl i Danmark er kun begrænset skattepligtige i Tyskland, det vil sige kun af den indkomst, der er optjent, mens de fysisk opholdt sig i Tyskland. Der er mulighed for at søge om ubegrænset skattepligt, hvis visse kriterier er opfyldt.

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 skal være skattepligtig i Danmark i et kalenderår, kan man blive sidestillet som fuldt skattepligtig og også trække underholdsbidrag og renteomkostninger fra i skat.

Pflicht zur Abgabe einer Steuererklärung. Werbungskosten, Sonderausgaben oder außergewöhnliche Belastungen können geltend machen. Auch im laufenden Steuerjahr können Freibeträge in Anspruch genommen werden, jedoch sollten dänische Grenzpendler diese nur nach vorhergehender Beratung in Anspruch nehmen. Grenzpendler mit Wohnsitz Dänemark sind in Deutschland nur beschränkt steuerpflichtig, d.h. nur mit dem Einkommen, das bei physischer Anwesenheit in Deutschland verdient wird. Es besteht die Möglichkeit der unbeschränkten Steuerpflicht auf Antrag, wenn gewisse Kriterien erfüllt sind.

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 steuerbar sein –, kann man wie ein unbeschränkt Steuerpflichtiger behandelt werden und auch Unterhaltszahlungen und Schuldzinsen steuermindernd gelten machen.



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.pendlerinfo.org. Infocentret under Regionskontoret i Region Sønderjylland-Schleswig tilbyder endvidere omfattende rådgivning i grænsependlerspørgsmål.

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