

Leitfaden - Arbeiten in einem anderen Mitgliedstaat

EINLEITUNG

Dieser Leitfaden behandelt verschiedene Fragen, die Sie sich je nach Ihrer persönlichen Beschäftigungslage stellen könnten.

Als Bürger eines EU-Mitgliedstaats haben Sie das Recht, in jedem beliebigen Land der EU als abhängig Beschäftigter oder Selbständiger zu arbeiten, auf Stellensuche zu gehen oder Ihren Ruhestand zu verbringen. Sie müssen dabei wie Inländer des jeweiligen Mitgliedstaats behandelt werden. Bestimmte Rechte, die Ihnen aufgrund Ihrer Stellung als EU-Arbeitnehmer zustehen, gelten unter Umständen auch für Ihren Ehepartner und ihre sonstigen Familienmitglieder.

Wichtig: Nach der jüngsten Erweiterung gelten während einer Übergangszeit von bis zu sieben Jahren noch nicht alle Bestimmungen des Gemeinschaftsrechts über die Arbeitnehmerfreizügigkeit für die gesamte erweiterte Union. Während dieser Übergangszeit kann es für Arbeitnehmer aus einigen der Staaten, die der Union in jüngster Zeit beigetreten sind, noch Beschränkungen beim Zugang zum Arbeitsmarkt der 15 „alten“ EU-Länder (EU-15) geben, und umgekehrt können auch Arbeitnehmer aus der EU-15 in einigen neuen EU-Ländern Beschränkungen unterworfen sein (siehe Kapitel V, „Übergangsbestimmungen für die Arbeitnehmerfreizügigkeit“).

NB: Die in diesem Leitfaden verwendeten Ausdrücke „Land“, „Staat“, „Mitgliedsland“ und „Mitgliedstaat“ werden unterschiedslos zur Bezeichnung der Mitgliedstaaten der Europäischen Union (Belgien, Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Italien, Lettland, Litauen, Luxemburg, Malta, die Niederlande, Österreich, Polen, Portugal, Schweden, die Slowakei, Slowenien, Spanien, die Tschechische Republik, Ungarn, das Vereinigte Königreich und Zypern) verwendet. Andere Länder oder Staaten werden als „Drittländer“ oder „Drittstaaten“ bezeichnet. Aufgrund des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) gelten indessen fast alle in diesem Leitfaden genannten Rechte auch in Island, Liechtenstein und Norwegen und können von den Staatsangehörigen dieser Länder, die in einem EU-Land arbeiten, in Anspruch genommen werden.

I. STELLENSUCHE

ZUGANG ZUR BESCHÄFTIGUNG

Für Sie als Angehörigen eines EU-Mitgliedslandes gelten die gleichen Einstellungs voraussetzungen wie für Bürger des Landes, in dem Sie auf Stellensuche sind, und man darf von Ihnen nicht verlangen, dass Sie etwaigen zusätzlichen Anforderungen genügen. Gegebenenfalls haben Sie damit auch den gleichen Anspruch auf bevorzugte Einstellung wie einheimische Arbeitsuchende. Sie können sich somit um jede beliebige offene Stelle in jedem beliebigen Land der Europäischen Union bewerben. Bestimmte Stellen im öffentlichen Dienst, die mit der Ausübung der staatlichen Hoheitsgewalt oder der Wahrnehmung der Interessen des Staates zu tun haben (z. B. die Streitkräfte, Polizei, Justiz, Finanzverwaltung und der diplomatische Dienst), können jedoch Staatsangehörigen des jeweiligen Mitgliedslandes vorbehalten sein.

Damit stehen Ihnen nicht nur sämtliche Stellen in der Privatwirtschaft offen, sondern auch ein Großteil der Stellen im öffentlichen Sektor wie im Gesundheits- und Schulwesen, bei den Leistungen der Daseinsvorsorge (Energie- und Gasversorgung, Post- und Telekommunikationswesen, Rundfunk und Fernsehen, öffentlicher Nah- und Fernverkehr, einschließlich Flug- und Schifffahrtsgesellschaften) sowie in der zivilen Forschung.

Denken Sie bitte daran, dass Ihr Recht auf Zugang zur Beschäftigung in einem anderen Mitgliedstaat der EU den im Zuge der jüngsten EU-Erweiterung vereinbarten Übergangsbestimmungen unterworfen sein könnte (siehe Kapitel V, „Übergangsbestimmungen für die Arbeitnehmerfreizügigkeit“).

ANERKENNUNG IHRER BERUFLICHEN BEFÄHIGUNGSNACHWEISE

Das Grundprinzip ist einfach: Wenn Sie in Ihrem Heimatland für Ihren Beruf qualifiziert sind, dürfen Sie ihn auch in allen anderen Mitgliedstaaten ausüben.

In einigen EU-Mitgliedstaaten ist jedoch der Zugang zu manchen abhängigen oder selbständigen Berufen, den so genannten reglementierten Berufen, vom Erwerb bestimmter Diplome, Titel, Nachweise oder sonstiger Befähigungen abhängig. In solchen Fällen kann sich die volle Anerkennung der eigenen Ausbildung als schwierig erweisen, denn die Ausbildungssysteme und Abschlüsse in den einzelnen Ländern sind zuweilen sehr unterschiedlich.

Daher hat die Europäische Union Regelungen eingeführt, die Ihnen die Anerkennung und Nutzung Ihrer Ausbildung und Ihres Abschlusses in den anderen Mitgliedstaaten ermöglichen.

Es gibt zwei Möglichkeiten:

- Ihr Beruf ist in dem Land, in dem Sie arbeiten möchten, nicht reglementiert. In diesem Fall ist eine Anerkennung Ihrer Abschlüsse nicht erforderlich. Dann darf Ihnen die Ausübung des Berufs nicht aus Gründen der Ausbildung oder Befähigung verweigert werden.
- Ihr Beruf ist reglementiert. In diesem Fall gibt es wiederum vier Möglichkeiten:
 - Die Befähigungen für Ihren Beruf sind auf EU-Ebene koordiniert (dies ist bei folgenden Berufen der Fall: Arzt, Krankenpfleger der allgemeinen Pflege, Zahnarzt, Hebamme, Tierarzt, Apotheker und Architekt). In diesem Fall wird der Abschluss, den Sie in Ihrem Heimatland erworben haben, grundsätzlich automatisch anerkannt, so dass Sie in jedem Mitgliedstaat arbeiten können.
 - Falls Sie als Rechtsanwalt in einem Mitgliedstaat tätig sind, können Sie ihre Dienstleistungen unter der in Ihrem Heimatland geführten Berufsbezeichnung gelegentlich auch in einem anderen EU-Mitgliedstaat erbringen, ohne Ihre Befähigung im Vorhinein anerkennen lassen zu müssen. Sie können auch mit Ihrer in Ihrem Heimatland erlangten Befähigung Ihren Beruf in einem anderen Mitgliedstaat ständig ausüben. In beiden Fällen kann das Gastland von Ihnen verlangen, dass Sie im Einvernehmen mit einem bei dem angerufenen Gericht zugelassenen örtlichen Rechtsanwalt handeln, wenn Sie Kunden vor Gericht vertreten. Sie müssen auf jeden Fall die in Ihrem Gastland als auch die in Ihrem Herkunftsland geltenden beruflichen und ethischen Regeln befolgen. Nach drei Jahren ständiger Ausübung Ihres Berufs im Gastland unter der in Ihrem Herkunftsland erlangten Berufsbezeichnung haben Sie, unter

bestimmten Voraussetzungen, das Recht auf Anerkennung Ihrer Berufsbefähigung, ohne den üblich für die Gewährung des Zugangs zu den juristischen Berufen erforderlichen Eignungstest absolvieren zu müssen.

- Im fall der übrigen reglementierten Berufe (Ingenieur, Psychologe etc.) müssen Sie in dem Land, in dem Sie tätig werden wollen, die Anerkennung Ihres Berufsabschlusses beantragen. Die Behörden haben vier Monate Zeit, Ihren Antrag zu bearbeiten. Wird festgestellt, dass Dauer und Inhalt Ihrer Ausbildung erheblich von der entsprechenden Ausbildung im Gastland abweichen, kann von Ihnen verlangt werden, dass Sie Berufserfahrung nachweisen, an einem Anpassungslehrgang teilnehmen oder eine Eignungsprüfung ablegen. Allerdings darf nur eine dieser Zusatzmaßnahmen gefordert werden. Die Anerkennung Ihrer Abschlüsse kann naturgemäß durch die Berücksichtigung Ihrer tatsächlichen Befähigungen und Ihrer gesamten Berufserfahrung erleichtert werden.
- Ferner ist es möglich, dass in dem Land, in dem Sie arbeiten möchten, für Berufe wie Bauberufe, Frisör, Versicherungsvertreter bzw. Versicherungsmakler oder Kaufmann besondere Befähigungen erforderlich sind. In diesem Fall müssen Sie lediglich nachweisen, dass Sie Ihren Beruf über einen bestimmten Zeitraum hinweg als Selbständiger ausgeübt haben. Dieser Zeitraum wird vom Gastland festgelegt und beträgt in den meisten Fällen fünf bis sechs Jahre, kann jedoch auch kürzer ausfallen, falls Sie eine Lehre absolviert oder Ihren Beruf als abhängig Beschäftigter ausgeübt haben. Falls Ihre Berufserfahrung nicht ausreichend ist, können Sie Ihren Beruf erst nach der Anerkennung Ihres Abschlusses im Gastland ausüben.

AUF ARBEITSSUCHE

Wenn Sie arbeitslos sind, haben Sie das Recht, sich „ausreichend lange“ zur Stellensuche in einem anderen EU-Land aufzuhalten. Da die entsprechende Frist noch nicht durch Gemeinschaftsbestimmungen festgelegt ist, bestimmt jeder Mitgliedstaat selbst, wie diese Frist lang sein soll. In den meisten Mitgliedstaaten gilt ein Zeitraum von sechs Monaten, während in einigen EU-Ländern noch ein Zeitraum von drei Monaten gilt. Am besten erkundigen Sie sich bei den Behörden des Mitgliedstaats, in dem Sie arbeiten wollen, nach den genauen Bestimmungen. Auch nach dieser Frist müssen Sie das Land nicht unbedingt verlassen, wenn Sie nachweisen können, dass Sie weiterhin ernsthaft auf Stellensuche sind und begründete Aussichten auf eine Stelle haben, z. B. wenn Sie zu einem Vorstellungsgespräch oder einem Eignungstest eingeladen sind. Sie können sich bei allen Arbeitsämtern und sonstigen Stellenvermittlungen – ungeachtet Ihres Wohnsitzes – als Arbeitssuchender registrieren lassen und haben Anspruch auf die gleichen Hilfen wie einheimische Arbeitssuchende.

Wenn Sie sich im Ausland auf Stellensuche begeben, haben Sie unter bestimmten Voraussetzungen bis zu drei Monate lang Anspruch auf Weiterzahlung der Leistungen, die Sie als Arbeitsloser bereits erhalten. Wenn Sie zum Beispiel in Frankreich eine Arbeitslosenunterstützung empfangen, können Sie diese Unterstützung weiter genießen, während Sie in einem anderen Mitgliedstaat auf Stellensuche sind. Voraussetzung dafür ist, dass Sie vorher mindestens vier Wochen lang beim staatlichen Arbeitsamt (Agence Nationale pour l'Emploi – ANPE) arbeitslos gemeldet waren. Die Agentur stellt Ihnen das Formular E 303 aus, das Sie ausfüllen und bei einem Arbeitsamt in dem Land vorlegen müssen, in dem

Sie sich auf Stellensuche begeben. Sind Sie bei dieser Stellensuche erfolglos, müssen Sie vor Ablauf von drei Monaten wieder nach Frankreich zurück und sich beim Arbeitsamt melden, um Ihren Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung nicht zu verlieren.

Jeder Stellensuchende und jeder, der in einem anderen Mitgliedstaat Arbeit gefunden hat, kann das gemeinsam von der Europäischen Kommission und den nationalen Arbeitsverwaltungen errichtete EURES-Netz in Anspruch nehmen. Dieses Netz umfasst 450 Euroberater im gesamten Europäischen Wirtschaftsraum, die speziell dafür geschult sind, Interessierte zu informieren und zu beraten und ihnen bei der Stellensuche zu helfen. Diese Euroberater können über die Arbeitsämter erreicht werden.

Schließlich haben Sie das Recht, sich ohne besondere Formalitäten in einen anderen Mitgliedstaat der Union zu begeben, um dort eine abhängige Beschäftigung aufzunehmen. Hierfür benötigen Sie lediglich einen gültigen Personalausweis oder Reisepass. Dieses Recht kann nur aus schwerwiegenden Gründen der öffentlichen Ordnung, Sicherheit oder Gesundheit eingeschränkt werden. Weitere Informationen finden Sie im Merkblatt „Auf Arbeitssuche“.

Denken Sie bitte daran, dass Ihr Recht auf Zugang zur Beschäftigung in einem anderen Mitgliedstaat der EU den im Zuge der jüngsten EU-Erweiterung vereinbarten Übergangsbestimmungen unterworfen sein könnte (siehe Kapitel V, „Übergangsbestimmungen für die Arbeitnehmerfreizügigkeit“).

SCHUTZ PERSONENBEZOGENER DATEN

Bestimmte vom Arbeitgeber, den Behörden oder im Rahmen von Einstellungstests verlangte Informationen können Ihre Privatsphäre berühren. Alle Mitgliedstaaten haben Datenschutzvorschriften erlassen, die sich aber in Umfang und Anwendung unterscheiden können.

Um ein reibungsloses Funktionieren des Binnenmarkts zu ermöglichen, stellt die EU sicher, dass der freie Datenverkehr nicht behindert und gleichzeitig die Privatsphäre der Einzelnen geschützt wird. Zu diesem Zweck hat die EU Vorschriften erlassen, die ein gleiches Datenschutzniveau sowie bestimmte Rechte in der gesamten Union gewährleisten sollen. Diese Vorschriften betreffen auch den Bereich der Datenverarbeitung und elektronischen Kommunikation. Die Rechte umfassen, in erster Linie, den Anspruch auf Auskunft über die Verwendung der Daten, das Widerspruchsrecht und in bestimmten Fällen das Recht, seine Zustimmung zu geben, bevor personenbezogene Daten verarbeitet werden.

Wenn Sie sich näher über die entsprechenden gemeinschaftlichen oder nationalen Vorschriften informieren möchten, wenden Sie sich bitte an die jeweiligen Datenschutzbeauftragten in Ihrem Heimatland.

II. ARBEITNEHMER

AUFENTHALTSRECHT

Wenn Sie in einem anderen EU-Land arbeiten, haben Sie auch das Recht, dort zu wohnen. Falls Sie länger als drei Monate bleiben, wird Ihnen eine Aufenthaltserlaubnis für EU- Bürger ausgestellt.

NEUE BESTIMMUNGEN ÜBER FREIZÜGIGKEIT UND AUFENTHALTSRECHT

Am 29. April 2004 verabschiedeten das Europäische Parlament und der Rat eine Richtlinie zur Aktualisierung der Rechtsvorschriften über Freizügigkeit und Aufenthaltsrecht, durch die den Bürgern die Mobilität in der Europäischen Union erleichtert werden soll. ⁽¹⁾ Die Mitgliedstaaten müssen bis 30. April 2006 alle zur Umsetzung der Richtlinie notwendigen Gesetze, Verordnungen und Verwaltungsbestimmungen in Kraft setzen.

Mit der Richtlinie werden neun frühere Richtlinien, eine Verordnung sowie die einschlägige Rechtsprechung in einem Text zusammengefasst. Das sorgt für mehr Transparenz und erleichtert Bürgern und Verwaltungen die Anwendung der Bestimmungen.

Durch die neue Richtlinie werden Verwaltungsformalitäten abgebaut. EU-Bürger brauchen in dem Mitgliedstaat, in dem sie wohnen, keine Aufenthaltsgenehmigung mehr zu beantragen. Eine einfache Meldung bei den zuständigen Behörden reicht künftig aus. Und auch darauf können die Gastländer, wenn Sie es nicht für notwendig halten, verzichten.

Auch nach der neuen Richtlinie müssen EU-Bürger, die sich in einem anderen Mitgliedstaat niederlassen möchten, dort erwerbstätig sein oder über ausreichende Mittel zur Bestreitung des Lebensunterhalts verfügen. Nach fünf Jahren ununterbrochenen Aufenthalts erhalten die Unionsbürger und ihre Familienangehörigen indessen ein ständiges Aufenthaltsrecht, das an keinerlei Voraussetzungen mehr gebunden ist. In diesem ständigen Aufenthaltsrecht kommt ganz klar ein Konzept der Unionsbürgerschaft zum Ausdruck, das EU-Bürgern, die enge Beziehungen zum Wohnsitzmitgliedstaat aufgebaut haben, mehr Rechte zugesteht.

Durch die Richtlinie soll auch den Familienangehörigen die Freizügigkeit erleichtert werden. So sollen Familienmitglieder, die Drittstaatsangehörige sind, beispielsweise im Fall des Todes des Unionsbürgers, dem gegenüber sie unterhaltsberechtig sind, oder im Fall der Auflösung der Ehe größeren Rechtsschutz genießen.

Schließlich beschneidet die Richtlinie die Befugnis der Mitgliedstaaten, EU-Bürger und ihre Angehörigen, die Daueraufenthaltsrecht genießen, auszuweisen, und verstärkt sie den Schutz von EU-Bürgern, die enge Beziehungen zum Gastland haben, sowie den Schutz von Minderjährigen.

ANERKENNUNG IHRER BERUFLICHEN BEFÄHIGUNGSNACHWEISE

ARBEITSBEDINGUNGEN

Hinsichtlich Bezahlung, Entlassung, beruflicher Wiedereingliederung oder Wiederbeschäftigung bei Arbeitslosigkeit sowie Sicherheit und Gesundheitsschutz am

Arbeitsplatz gelten für Sie die gleichen Bedingungen wie für die Angehörigen des Landes, in dem Sie arbeiten. Auch die Vorschriften über die Gleichstellung von Mann und Frau in Bezug auf Stellenvergabe, Bezahlung, Weiterbildung, beruflichen Aufstieg, Arbeitsbedingungen und Sozialversicherung gelten für Sie in gleichem Maße.

KOLLEKTIVE WAHRNEHMUNG DER ARBEITNEHMERRECHTE

Sie können sich einer Gewerkschaft Ihrer Wahl anschließen und sich unter den gleichen Bedingungen wie einheimische Beschäftigte gewerkschaftlich betätigen. Sie können somit an den Wahlen zu den Arbeitnehmervertretungen teilnehmen und auch in ein solches Gremium gewählt werden: Sie genießen die gleichen Rechte und den gleichen Schutz wie inländische Arbeitnehmervetreter.

SOZIALVERSICHERUNG

Das einschlägige Gemeinschaftsrecht soll die einzelstaatlichen Systeme der sozialen Sicherheit nicht harmonisieren, sondern koordinieren. Es geht im Grunde darum zu gewährleisten, dass Sie bei einer Sozialversicherung angemeldet sind und Ihre Ansprüche (z. B. auf eine Altersversorgung) gewahrt bleiben, unabhängig davon, wo Sie arbeiten.

Sie sind grundsätzlich in dem Land sozialversichert, in dem Sie arbeiten. Sie und unter bestimmten Umständen auch Ihre Familienangehörigen haben Anspruch auf die gleichen Sozialversicherungsleistungen wie die Einheimischen. Diese Rechtsansprüche betreffen Leistungen bei Krankheit und Mutterschaft (Sach- und Geldleistungen), Invalidität, Arbeitsunfall, Berufskrankheit, Tod und Arbeitslosigkeit sowie Alters- und Hinterbliebenenrenten und Familienleistungen. Sie müssen auch die gleichen Beiträge wie Inländer entrichten.

Sozialhilfe, freiwillige Rentenversicherung und Vorruhestandsgelder werden vom Gemeinschaftsrecht nicht erfasst.

Für bestimmte Personengruppen gibt es besondere Regelungen:

- Grenzgänger: Arbeitnehmer, die in einem Mitgliedstaat arbeiten und in einem anderen wohnen und mindestens einmal wöchentlich nach Hause fahren, fallen unter besondere Regelungen betreffend Krankenversicherung und Arbeitslosengeld.
- Arbeitnehmer, die von ihrem Arbeitgeber für eine gewisse Zeit in einen anderen Mitgliedstaat entsandt werden, um dort zu arbeiten, können unter bestimmten Voraussetzungen für begrenzte Zeit in dem Mitgliedstaat sozialversichert bleiben, in dem sie normalerweise arbeiten.

Die Beitrags- oder Berufsausübungszeiten (im Sinne der Sozialversicherung) in anderen Mitgliedstaaten werden bei der Berechnung Ihrer Ansprüche auf Sozialversicherungsleistungen in dem Land, in dem Sie erwerbstätig sind, berücksichtigt. Für Beamte und Beschäftigte im öffentlichen Dienst, die einer besonderen Sozialversicherung angeschlossen sind, gelten spezielle Bestimmungen. Ihre Alters-, Arbeitsunfähigkeits- oder Hinterbliebenenrente wird Ihnen unabhängig davon ausgezahlt, in welchem Mitgliedsland der Union Sie Ihren Wohnsitz nehmen.

Sie sollten sich an Ihre Sozialversicherungsträger wenden, um eventuelle Besonderheiten Ihrer persönlichen oder familiären Situation zu besprechen. Die Gemeinschaftsvorschriften

zur Koordinierung der Sozialversicherungssysteme der Mitgliedstaaten werden in zwei von der Kommission veröffentlichten Broschüren erklärt.

SOZIALLEISTUNGEN

Sobald Sie im Gastland eine Stelle antreten, stehen Ihnen und Ihren Familienangehörigen die gleichen Sozialleistungen zu wie Inländern. Diese dürfen Ihnen nicht unter Hinweis auf Staatsangehörigkeit, Wohnsitz oder andere diskriminierende Bedingungen verweigert werden. So haben Sie z. B. Anspruch auf ein zinsloses Darlehen bei Geburt eines Kindes oder auf ein Mindesteinkommen, wenn solche Leistungen für Inländer vorgesehen sind. Sie haben ebenfalls die gleichen Ansprüche auf Wohnraum (z. B. Zugang zu Sozialwohnungen). Die Sozialleistungen werden von den Mitgliedstaaten festgelegt und können sich daher von einem Land zum anderen unterscheiden. Sie sollten sich deshalb an die zuständigen Behörden des Landes wenden, in dem Sie arbeiten, um genaue Informationen über die in diesem Land gewährten Sozialleistungen einzuholen.

STEUERN

Wenn Sie in einem anderen Mitgliedstaat arbeiten und Ihren Wohnsitz in diesen Staat verlegen, werden Sie dort auch steuerlich ansässig und somit „unbeschränkt steuerpflichtig“. Die Definition der „steuerlichen Ansässigkeit“ (des steuerlichen Wohnsitzes) ist von Mitgliedstaat zu Mitgliedstaat verschieden. Bei der Festlegung Ihres steuerlichen Wohnsitzes sind sowohl die Vorschriften des Staates maßgeblich, in den Sie Ihren Wohnsitz verlegen, als auch die Vorschriften Ihres Herkunftslandes.

Die Mitgliedstaaten der EU haben untereinander bilaterale Besteuerungsabkommen abgeschlossen, deren Ziel insbesondere die Vermeidung der Doppelbesteuerung von Personen mit Einkünften aus verschiedenen Ländern ist. In diesen bilateralen Besteuerungsabkommen wird das Recht auf die Besteuerung verschiedener Arten von Einkünften zwischen dem Gastland und dem Herkunftsland aufgeteilt. Dank dieser Abkommen lässt sich auch bestimmen, wo sich der steuerliche Wohnsitz einer Person befindet, wenn sie nach den jeweiligen Rechtsvorschriften sowohl im Aufnahmeland als auch im Herkunftsland steuerpflichtig wäre. Bilaterale Abkommen legen fest, welches dieser beiden Länder verpflichtet ist, die internationale Doppelbesteuerung aufzuheben, und welche Methode dabei anzuwenden ist (z. B. Anrechnungsverfahren oder Freistellungsmethode). „Unbeschränkt Steuerpflichtige“ eines Mitgliedstaats müssen dort normalerweise die Gesamtheit ihrer Einkünfte angeben. Im Fall eines doppelten Wohnsitzes muss die Steuererklärung in beiden Ländern abgegeben werden. Sie unterliegen dort gegebenenfalls auch anderen Steuern wie der Erbschafts- und Vermögenssteuer. Wenn Sie in einem anderen Mitgliedstaat arbeiten, werden Löhne und Gehälter im Allgemeinen in dem Staat besteuert, in dem Sie arbeiten, auch wenn Sie Ihren steuerlichen Wohnsitz in Ihrem Herkunftsland beibehalten. Allerdings müssen dabei die Bestimmungen der zwischen den Mitgliedstaaten geschlossenen Besteuerungsabkommen beachtet werden, z. B. die besonderen Regelungen für Grenzgänger. Einkünfte aus einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst werden im Grundsatz im Herkunftsland besteuert.

Die Vorschriften über die Einkommenssteuer sowie die Erbschafts- und Vermögenssteuer sind auf Gemeinschaftsebene nicht harmonisiert. Daher können diese Steuern von einem Staat zum anderen erhebliche Unterschiede aufweisen, insbesondere hinsichtlich der Steuersätze.

Im Allgemeinen gilt, dass die nationalen Steuervorschriften den Grundsatz der Nichtdiskriminierung von Staatsangehörigen anderer Mitgliedstaaten beachten müssen, die

sich hinsichtlich der Besteuerung in derselben Lage wie die Einheimischen befinden. Freizügigkeit bedeutet ferner, dass Arbeitnehmer, die in einem anderen Mitgliedstaat wohnen als dem, in dem fast ihr gesamtes Einkommen besteuert wird, bei der Besteuerung von dem Staat, der die Steuern erhebt, gleich behandelt werden müssen wie die dort ansässigen Personen. Dies gilt sowohl für die Einkommenssteuer als auch für steuerliche Vergünstigungen. Über die Anwendung dieses Grundsatzes hat der Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften bereits mehrere Urteile gefällt.

Sie können sich an die betreffenden Steuerbehörden wenden, um in Erfahrung zu bringen, in welchem Land und zu welchem Steuersatz Ihr Lohn oder Gehalt und Ihre sonstigen Einkünfte zu versteuern sind. Es ist sinnvoll, dass Sie sich nicht nur bei geeigneten Beratern oder den Steuerbehörden im Land Ihres künftigen Wohnsitzes, sondern auch im Land Ihres derzeitigen Wohnsitzes erkundigen; diese Stellen können Ihnen auch Auskunft über etwaige noch zu erledigende Formalitäten geben. So können Sie sicherstellen, dass Ihre berufliche, persönliche und familiäre Situation berücksichtigt wird.

IHRE FAMILIE

Ihre Familienangehörigen dürfen Sie ungeachtet ihrer Staatsangehörigkeit in das Land, in dem Sie arbeiten, begleiten oder Ihnen dorthin folgen. Dies gilt nicht nur für Ihren Ehepartner und Ihre Kinder (die unterhaltsberechtigter oder unter 21 Jahre alt sind), sondern auch für Ihre Eltern und Schwiegereltern, falls Sie für deren Unterhalt aufkommen. Bezüglich weiterer Familienmitglieder ist das Land, in dem Sie arbeiten, gehalten, die Aufnahme zu erleichtern.

Die Sie begleitenden Familienangehörigen erhalten eine Aufenthaltserlaubnis von gleicher Gültigkeitsdauer wie die Ihre. Ehepartner und Kinder dürfen überdies im Gastland uneingeschränkt arbeiten.

Familienangehörige haben Anspruch auf Zugang zu der im Gastland angebotenen Allgemein- und Berufsbildung. Ihre Kinder haben dabei Anspruch auf die gleichen Stipendien wie Einheimische. Nähere Informationen zur Bildung finden Sie in den entsprechenden Merkblättern zu den nationalen Bildungssystemen.

Für Familienmitglieder, die Angehörige von Nicht-EU-Ländern sind, kann das Beschäftigungsland je nach Staatsangehörigkeit ein Einreisevisum vorschreiben. Dieses Visum wird kostenlos und ohne überflüssige Formalitäten von den zuständigen Konsularbehörden ausgestellt.

ENTSENDUNG DURCH DEN ARBEITGEBER IN EIN ANDERES LAND DER EUROPÄISCHEN UNION

Arbeitnehmer, die von ihrem Arbeitgeber für einen begrenzten Zeitraum in einen anderen Mitgliedstaat entsandt werden, um dort zu arbeiten, verfügen über ganz bestimmte Rechte.

Bei einem Entsendezeitraum von über einem Monat muss Ihr Arbeitgeber Sie vor Ihrer Abreise schriftlich über Ihre Arbeits- und Entlohnungsbedingungen während des Auslandsaufenthalts informieren.

Grundsätzlich bleiben Sie in Ihrem Herkunftsland sozialversichert (siehe oben). Hinsichtlich der Einkommenssteuer sehen die zwischen den EU-Mitgliedstaaten geschlossenen Besteuerungsabkommen im Allgemeinen vor, dass das Gehalt einer abgeordneten Person

unter gewissen genau festgelegten Bedingungen weiterhin in dem Land besteuert wird, in dem diese Person ihren gewöhnlichen Aufenthalt hat. Eine der Bedingungen ist, dass sich der Arbeitnehmer im Laufe von zwölf Monaten (gewöhnlich über einen Zeitraum von zwölf aufeinander folgenden Monaten) höchstens 183 Tage in dem Mitgliedstaat aufhält, in den er entsandt wird. Eine weitere Bedingung ist, dass das an den Arbeitnehmer gezahlte Gehalt nicht von einem im Gastland lebenden oder dauerhaft ansässigen Arbeitgeber gezahlt oder getragen wird.

Weitere Einzelheiten erhalten Sie gegebenenfalls von den Steuerbehörden der betroffenen Mitgliedstaaten (siehe auch oben den Abschnitt „Steuern“).

GRENZGÄNGER

Grenzgänger, also Personen, die in einem Mitgliedstaat wohnen, aber in einem anderen arbeiten und mindestens einmal wöchentlich nach Hause fahren, haben die gleichen Rechte wie die einheimischen Arbeitnehmer des Landes, in dem sie arbeiten, insbesondere was den Zugang zur Beschäftigung, die Arbeitsbedingungen und die Sozialleistungen betrifft.

Je nach den zwischen den betroffenen Mitgliedstaaten geschlossenen Besteuerungsabkommen wird das Gehalt von Grenzgängern entweder in einem der Länder oder in beiden Ländern besteuert. Im letzteren Fall werden die in einem Land entrichteten Steuern bei der Berechnung des im anderen Land ausständigen Betrags berücksichtigt.

III. SELBSTÄNDIGE

Selbständige, d. h. nicht abhängig Beschäftigte, haben das Recht, eine gewerbliche Tätigkeit in einem anderen Mitgliedstaat der Union befristet oder unbefristet auszuüben.

NIEDERLASSUNGSRECHT

Sie können sich zum Zweck einer industriellen Aktivität oder Handelstätigkeit oder zur Ausübung einer gewerblichen oder beruflichen Tätigkeit auf Dauer in einem anderen Land niederlassen, indem Sie entweder

- den Schwerpunkt Ihrer persönlichen, beruflichen oder gewerblichen Interessen dorthin verlegen bzw. dort neu aufbauen oder
- im Ausland eine feste Zweigniederlassung errichten.

In beiden Fällen unterliegen Sie bezüglich der Ausübung Ihrer Tätigkeit den gleichen Vorschriften wie Inländer.

DIENSTLEISTUNGSFREIHEIT

Auch ohne sich ständig niederzulassen, haben Sie grundsätzlich Anspruch auf Anerkennung Ihrer Eignung als Dienstleistungsanbieter in allen Ländern der Union, sofern Sie die Berufs- und Standesregeln in Ihrem Herkunftsland einhalten. Sie dürfen sich also zur Erbringung Ihrer Dienstleistung zu Ihren Kunden in anderen Mitgliedstaaten begeben oder können Ihre Dienstleistung von Ihrer Niederlassung aus erbringen, ohne dafür ins Ausland zu fahren (z. B. Beratung oder Durchführung von Studien und Nutzung von Fax, Post oder Telefon zu Kommunikationszwecken).

Je nachdem, ob Sie sich ständig niederlassen oder nicht, gelten für Sie (analog) die bereits oben im Abschnitt „Arbeitnehmer“ beschriebenen gleichen Bedingungen betreffend Aufenthaltsrecht, Sozialleistungen und Vorrechte.

An dieser Stelle ist jedoch anzumerken, dass Österreich und Deutschland nach dem Beitrittsvertrag von 2003 das Recht haben, in bestimmten heiklen Bereichen Übergangsbestimmungen zur Beschränkung der grenzüberschreitenden Erbringung von Dienstleistungen anzuwenden (siehe Kapitel V, „Übergangsbestimmungen für die Arbeitnehmerfreizügigkeit“).

AUFENTHALTSRECHT

Genauso wie abhängig Beschäftigte haben auch Selbständige, die in einem anderen Land der EU arbeiten, das Recht dort zu wohnen. Bei einem Aufenthalt von mehr als drei Monaten erhalten Sie eine Aufenthaltserlaubnis für EU-Bürger. Künftig wird eine einfache Meldung bei den zuständigen Behörden ausreichen (weitere Informationen zum Aufenthaltsrecht können Sie dem Abschnitt „Neue Bestimmungen über Freizügigkeit und Aufenthaltsrecht“ in Kapitel II entnehmen).

ANERKENNUNG IHRER BERUFLICHEN BEFÄHIGUNGSNACHWEISE

Für die Anerkennung der beruflichen Befähigungsnachweise gelten für Selbständige die gleichen Grundsätze wie für abhängig Beschäftigte (siehe „Anerkennung Ihrer beruflichen Befähigungsnachweise“ in Kapitel „Stellensuche“).

Bei einigen selbständigen Berufen wie Bauberufen, Frisör, Versicherungsvertreter oder -makler und Kaufmann sind in einigen Ländern unter Umständen besondere Befähigungen erforderlich. In diesem Fall müssen Sie nachweisen, dass Sie Ihren Beruf über einen bestimmten Zeitraum hinweg als Selbständiger ausgeübt haben. Dieser Zeitraum wird von der EU festgelegt und beträgt im Allgemeinen fünf bis sechs Jahre.

Ist Ihr Beruf in dem Land, in dem Sie arbeiten möchten, nicht reglementiert, ist keine Anerkennung Ihrer Abschlüsse erforderlich. Dann darf Ihnen die Ausübung des Berufs in diesem Land nicht aus Gründen der Ausbildung oder Befähigung verweigert werden.

SOZIALVERSICHERUNG

Je nachdem, ob Sie sich in einem anderen Mitgliedstaat beruflich niederlassen und dort Ihren Wohnsitz nehmen oder Ihre Dienstleistungen von Ihrem Heimatland aus erbringen, gelten für Sie bei der Sozialversicherung analog die gleichen Grundsätze wie für abhängig Beschäftigte in der gleichen Situation.

SOZIALLEISTUNGEN

Bei den Sozialleistungen gelten für Selbständige analog die gleichen Grundsätze wie für abhängig Beschäftigte.

STEUERN

Einkünfte aus gewerblicher, industrieller oder freiberuflicher Tätigkeit werden grundsätzlich in dem Staat besteuert, in dem Sie Ihren „steuerlichen Wohnsitz“ haben (siehe Abschnitt „Steuern“ unter dem Kapitel „Arbeitnehmer“).

Wenn Sie allerdings im Falle einer gewerblichen oder industriellen Tätigkeit eine Betriebsstätte oder als Freiberufler eine feste Einrichtung in einem anderen Staat unterhalten, sind Ihre auf diese Betriebsstätte oder feste Einrichtung bezogenen Einkünfte auch dort steuerpflichtig.

IV. AUSSCHEIDEN AUS DEM ERWERBSLEBEN

Sie können sich auch nach Ausscheiden aus dem Arbeitsleben in dem Land, in dem Sie gearbeitet haben, weiter aufhalten (Verbleiberecht), sofern eine der folgenden Situationen auf Sie zutrifft:

- Sie haben das Renten- oder Vorruhestandsalter erreicht, waren im Gastland in den 12 Vormonaten beschäftigt (oder unfreiwillig arbeitslos) und hatten länger als drei Jahre in diesem Land Ihren festen Wohnsitz. Sehen die gesetzlichen Bestimmungen des Wohnsitzstaates keinen Rentenanspruch für bestimmte Selbständige vor, so gilt diese Altersvoraussetzung mit 65 Jahren als erfüllt.
- Sie sind während Ihres Berufslebens auf Dauer arbeitsunfähig geworden. In diesem Fall müssen Sie vor Eintritt der Erwerbsunfähigkeit mindestens zwei Jahre lang im Gastland gearbeitet und gewohnt haben. Haben Sie jedoch aufgrund Ihrer Erwerbsunfähigkeit Anspruch auf eine Rente von einer Einrichtung dieses Landes, genießen Sie Verbleiberecht, auch wenn Sie nur eine Woche in diesem Land gewohnt oder gearbeitet haben.

Sie haben zwei Jahre Zeit, Ihr Verbleiberecht geltend zu machen. Sie genießen dann weiterhin dieselbe rechtliche Gleichstellung wie während der Zeit Ihrer Berufstätigkeit, z. B. in Bezug auf Wohnung, Sozialleistungen und Ausbildung der Kinder.

Das Verbleiberecht gilt auch für Ihre Familienmitglieder, die sich im Gastland aufhalten. Es bleibt ihnen auch im Falle Ihres Todes erhalten. Sollten Sie vor Erwerb des Verbleiberechts sterben, kann Ihre Familie im Land bleiben, sofern mindestens eine der folgenden Voraussetzungen erfüllt ist:

- wenn Sie bis zu Ihrem Tod mindestens zwei Jahre in diesem Land gearbeitet und gewohnt haben;
- wenn der Tod auf einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit zurückzuführen ist;
- wenn Ihr Ehepartner ursprünglich Staatsangehöriger des Gastlandes war und diese Staatsangehörigkeit lediglich aufgrund der Eheschließung verlor.

V. ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN FÜR DIE ARBEITNEHMERFREIZÜGIGKEIT

Der Zugang der aus Estland, Lettland, Litauen, Polen, der Slowakei, Slowenien, der Tschechischen Republik und Ungarn stammenden Arbeitnehmer zum Arbeitsmarkt der übrigen Mitgliedstaaten (EU-15) unterliegt Übergangsbestimmungen, die im Vertrag zum EU-Beitritt dieser Länder niedergelegt sind.

In den ersten zwei Jahren nach Beitritt wird dieser Zugang von der nationalen Rechtslage und Politik der „alten“ Mitgliedstaaten (EU-15) abhängen. In Praxis bedeutet dies, dass ein Arbeitnehmer aus einem der oben genannten neuen Mitgliedstaaten mit höchster Wahrscheinlichkeit um eine Arbeitsbewilligung ansuchen wird müssen.

Nach Ablauf von zwei Jahren können die nationalen Maßnahmen für einen Zeitraum von drei Jahren verlängert werden. Danach kann ein „alter“ Mitgliedstaat die Genehmigung zur Fortsetzung seiner nationalen Maßnahmen erhalten, allerdings nur dann, falls er ernsthafte Verzerrungen seines Arbeitsmarkts nachweisen kann.

Die Übergangsbestimmungen können insgesamt bis zu sieben Jahre lang angewandt werden, wobei eine Verlängerung dieser Frist ausgeschlossen ist.

Arbeitnehmern aus den Mitgliedstaaten, die der EU am 1. Mai 2004 beigetreten sind und auf die sich die Übergangsbestimmungen beziehen, muss vor Arbeitnehmern aus Drittländern Vorzug eingeräumt werden. Sobald ein Arbeitnehmer Zugang zum Arbeitsmarkt erlangt hat, genießt er das Recht auf Gleichstellung mit Inländern.

Mitgliedstaaten, die der EU am 1. Mai 2004 beigetreten sind und deren Angehörige in einem der Länder der EU-15 Beschränkungen unterliegen, können für die aus diesem Land der EU-15 stammenden Arbeitnehmer reziprok dieselben Beschränkungen aufstellen.

Der Vertrag über den Beitritt von Zypern enthält keine Beschränkungen bezüglich der Arbeitnehmerfreizügigkeit. Was Malta anbelangt, gibt es nur die Möglichkeit, sich auf eine Schutzklausel zu berufen.

Schließlich können Österreich und Deutschland gemäß dem Beitrittsvertrag von 2003 Übergangsbestimmungen für die grenzüberschreitende Erbringung von Dienstleistungen in bestimmten heiklen Bereichen wie Bauwesen und Industriereinigung anwenden.

VI. WIE SIE IHRE RECHTE DURCHSETZEN KÖNNEN

Bei Rechtsstreitigkeiten mit Ihrem Arbeitgeber verfügen Sie als Arbeitnehmer über Möglichkeiten zur Verteidigung Ihrer Rechte. In allen Mitgliedstaaten gibt es Gerichte, die auf Streitfälle dieser Art spezialisiert sind. In vielen Fällen bieten Ihnen auch Gewerkschaften und Verbände rechtliche Beratung und Unterstützung an. Wenn Sie der Ansicht sind, dass eine nationale, regionale oder lokale Behörde Ihre Rechte nicht korrekt auslegt oder anwendet oder dass Sie bzw. Ihre Familienangehörigen benachteiligt werden, können Sie dagegen eine Beschwerde einlegen. Wenn Sie mit der Antwort nicht zufrieden sind, können Sie weitere Schritte unternehmen, um Ihre Rechte geltend zu machen.

Zunächst mag es sinnvoll sein, eine persönliche Beratung im Hinblick auf Ihre Rechte als EU-Bürger in Anspruch zu nehmen. Hierfür steht Ihnen der Citizens Signpost Service (Wegweiserdienst für Bürger) zur Verfügung, ein schneller und effektiver Beratungsdienst, der kostenlose Auskünfte in allen Amtssprachen der Europäischen Union erteilt. Die Rechtsexperten des Dienstes geben Ihnen praktische Informationen und beraten Sie über Ihre Rechte und können Sie an die Stelle auf europäischer oder einzelstaatlicher Ebene verweisen, die Ihnen bei Ihrem Anliegen am ehesten helfen kann.

Weitere Informationen über den Wegweiserdienst für Bürger finden Sie auf dieser Website: http://ec.europa.eu/citizensrights/front_end/index_de.htm

Wir raten Ihnen, sich zuerst an die betreffende Behörde zu wenden. Falls Sie dann noch immer nicht zufrieden sind, können Sie weitere Schritte veranlassen.

Ist Ihr Problem grenzübergreifender Natur, können Sie sich an Ihre nationale SOLVIT-Stelle wenden. SOLVIT ist ein Netz aus nationalen, von der Europäischen Kommission eingerichteten und überwachten Problemlösungsstellen. SOLVIT behandelt grenzübergreifende Probleme, die durch eine fehlerhafte Anwendung der EU-Gesetzgebung durch öffentliche Behörden verursacht werden. Die SOLVIT-Dienststellen versuchen, innerhalb von zehn Wochen kostenlos eine praktische Lösung anzubieten. Informationen darüber, wie Sie sich mit Ihrem Problem an SOLVIT wenden können, finden Sie unter http://europa.eu.int/solvit/site/index_de.htm.

Darüber hinaus steht es Ihnen frei, ein formelles Verfahren auf einzelstaatlicher Ebene anzustrengen. Die einzelstaatlichen Gerichte haben die nötigen Befugnisse, um zu gewährleisten, dass die auf Gemeinschaftsrecht beruhenden Rechte beachtet werden und, sofern erforderlich, dafür zu sorgen, dass diesen entgegenstehende einzelstaatliche Bestimmungen nicht angewandt werden. Gegebenenfalls können sie Ihnen auch das Recht auf Entschädigung zusprechen.

Darüber hinaus gibt es Möglichkeiten, Ihren Fall formell auf Gemeinschaftsebene zur Sprache zu bringen.

So können Sie z. B. Beschwerde bei der Europäischen Kommission einreichen (siehe http://ec.europa.eu/community_law/complaints/form/). Wird Ihre Beschwerde als begründet anerkannt, kann sich die Kommission mit den zuständigen einzelstaatlichen Stellen in Verbindung setzen und von diesen eine Erklärung verlangen bzw. sie auffordern, den Verstoß gegen das Gemeinschaftsrecht abzustellen. Erhält die Kommission keine zufrieden stellende Antwort, kann sie gegen das betreffende Land ein Vertragsverletzungsverfahren einleiten, das gegebenenfalls in einer Klage vor dem Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften mündet. Bitte bedenken Sie, dass ein solches Verfahren unter Umständen lange dauern kann und Sie möglicherweise Ihr Problem viel schneller über das SOLVIT-Netz lösen können.

Sie können sich auch mit einer Petition an das Europäische Parlament wenden (siehe <http://www.europarl.europa.eu/parliament/public/petition/submit.do?language=DE>) oder mit Ihrer Beschwerde an einen Abgeordneten des Europäischen Parlaments herantreten, der an die Kommission und den Rat Anfragen richten kann. Die Antworten auf diese Anfragen werden veröffentlicht.

Letztlich steht es Ihnen frei, sich auch an den Europäischen Bürgerbeauftragten zu wenden (siehe <http://www.ombudsman.europa.eu/home/de/default.htm>), aber nur mit Beschwerden über Unzulänglichkeiten und Mängel bei der Arbeit der Organe (z. B. des Europäischen Parlaments, des Rates oder der Europäischen Kommission) oder der dezentralen Einrichtungen der Gemeinschaft (z. B. der Europäischen Stiftung für Berufsbildung). Für Beschwerden über die Tätigkeit einzelstaatlicher oder lokaler Behörden ist der Europäische Bürgerbeauftragte nicht zuständig.

¹ Richtlinie 2004/38/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 über das Recht der Unionsbürger und ihrer Familienangehörigen, sich im Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten frei zu bewegen und aufzuhalten, zur Änderung der Verordnung (EWG) Nr. 1612/68 und zur Aufhebung der Richtlinien 64/221/EWG, 68/360/EWG, 72/194/EWG, 73/148/EWG, 75/34/EWG, 75/35/EWG, 90/364/EWG, 90/365/EWG und 93/96/EWG. Amtsblatt L 158 vom 30. April 2004 (Berichtigung im Amtsblatt L 229 vom 29. Juni 2004 veröffentlicht).

Quelle: http://ec.europa.eu/youreurope/nav/en/citizens/services/eu-guide/working/index_de.html