



Ratgeber für Grenzgänger aus Deutschland und Frankreich

Guide pour les frontaliers
d'Allemagne et de France

Arbeitsrecht
Sozialrecht
Steuerrecht



Arbeitskammer des Saarlandes



**Bibliografische Information Der Deutschen Bibliothek**

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar

Herausgeber / éditeur:

Arbeitskammer des Saarlandes, Abteilung Öffentlichkeitsarbeit
Fritz-Dobisch-Straße 6 - 8, D-66111 Saarbrücken
Tel. (06 81) 40 05-0, Fax (06 81) 40 05-411

in Zusammenarbeit mit / en coopération avec:
Le Centre de Ressources et de Documentation des EURES
Transfrontaliers de Lorraine (CRD EURES),
2, rue Augustin Fresnel, F-57082 Metz - Technopôle
Tel. 0033 3 87 20 40 91, Fax 0033 3 87 21 06 88

Bearbeitung / élaboration, auteurs:

Jutta Huwig, Arbeitskammer des Saarlandes
Barbara Köhler, Arbeitskammer des Saarlandes
Céline Laforsch, CRD EURES, F-57082 Metz - Technopôle

Übersetzungen / traductions:

CRD EURES, F-57082 Metz

Redaktion / rédaction:

Harald Schiffer

Titel / titre:

Kurt Heinemann, D-66333 Völklingen

Herstellung / production:

WVD Druck + Neue Medien GmbH, Industriestraße 7-9, 66386 St. Ingbert

11. Auflage / 11ème édition: 106.001 – 118.000

Kostenlos für Mitglieder der Arbeitskammer, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Saarland.
Preis für andere Besteller: 7 € zuzüglich Portokosten.

Gedruckt auf Recyclingpapier



Arbeitskammer des Saarlandes
Mitglied im Umweltpakt Saar



Gemeinsames Vorwort

Viele Arbeitnehmer pendeln täglich über die deutsch-französische Grenze zu ihrer Arbeitsstelle entweder nach Deutschland oder nach Frankreich.

Die Tatsache, dass sie in einem Land der EU wohnen, jedoch in einem anderen Land arbeiten, wirft oft viele Fragen auf.

So zum Beispiel: Wo bin ich sozialversichert? Welchem Recht unterliege ich bezüglich meines Arbeitsvertrages? Wo zahle ich meine Steuern? Wie sind meine Familienangehörigen abgesichert? Welche Leistungen können wir erhalten?

Dieser Ratgeber, der wie seine Vorläufer von der Arbeitskammer des Saarlandes in enger Zusammenarbeit mit dem CRD EURES Lorraine entstanden ist, soll Antworten auf diese Fragen geben und den Grenzgängern bei ihrer Arbeitsplatzwahl über die Grenze hinweg behilflich sein.

Die Broschüre informiert sowohl über die sozial- und arbeitsrechtlichen, als auch über die steuerrechtlichen Bedingungen in beiden Ländern Deutschland und Frankreich.

Zum größtmöglichen Verständnis für alle Grenzgänger ist der Ratgeber zweisprachig, d. h. in deutscher und französischer Sprache verfasst.

Ein ausführlicher Adress-Teil ermöglicht den Grenzgängern Ansprechpartner und individuelle Beratung zuzüglich zur Beratung durch die Arbeitskammer und die EURES-Berater zu finden.

Saarbrücken und Metz, im April 2010

Hans Peter Kurtz

Vorsitzender des Vorstandes

Horst Backes

Hauptgeschäftsführer

Dominique Ronga

Präsidentin des
CRD EURES Lorraine



Vorwort – Avant-popos	3
------------------------------------	---

Allgemeine Einführung – Introduction – générale	9
--	---

Teil I: Grenzgänger, die in Frankreich wohnen und in Deutschland arbeiten

1. Regelungen zur Sozialversicherung in Deutschland	10
--	----

Übersicht über die Beitragsbemessungsgrenzen und Beitragssätze in der deutschen Sozialversicherung	10
---	----

1.1 Gesetzliche Krankenversicherung (und Mutterschaft)	11
---	----

1.1.1 Grundsätzliches.	11
-----------------------------	----

1.1.2 Formalitäten und Verfahrensweisen.	12
---	----

1.1.3 Sachleistungen	13
----------------------------	----

1.1.4 Geldleistungen	13
----------------------------	----

1.2 Gesetzliche Pflegeversicherung	15
---	----

1.2.1 Grundsätzliches.	15
-----------------------------	----

1.2.2 Pflegeleistungen.	15
------------------------------	----

1.3 Gesetzliche Unfallversicherung	17
---	----

1.3.1 Grundsätzliches.	17
-----------------------------	----

1.3.2 Formalitäten	17
--------------------------	----

1.3.3 Sachleistungen	18
----------------------------	----

1.3.4 Geldleistungen	18
----------------------------	----

1.4 Gesetzliche Rentenversicherung	19
---	----

1.4.1 Grundsätzliches.	19
-----------------------------	----

1.4.2 Leistungen.	19
------------------------	----

1.4.3 Gesetzliche Bedingungen der einzelnen Renten	20
--	----

1.4.4 Rente aus mehreren Staaten	24
--	----

1.4.5 Formalitäten	24
--------------------------	----

1.5 Arbeitslosenversicherung der Grenzgänger	25
---	----

1.5.1 Rechtsgrundlage.	25
-----------------------------	----

1.5.2 Die Vollarbeitslosigkeit	25
--------------------------------------	----

1.5.2.1 Wiedereingliederungsplan (Projet personnalisé d'accès à l'emploi PPAAE)	27
--	----

1.5.2.2 Höhe der Arbeitslosenleistung	27
---	----

INHALT – SOMMAIRE



1.5.2.3	Zahlungsmodalitäten	28
1.5.2.4	Zusammentreffen von Arbeitslosengeld und Berufstätigkeit	29
1.5.3	Leistungen bei Erlöschen der Arbeitslosenunterstützung	29
1.5.4	Kurzarbeitergeld	32
1.5.5	Insolvenzgeld	32
1.5.6	Weitere Leistungen der Agentur für Arbeit	33
1.6	Familienleistungen (Kindergeld)	34
1.6.1	Grundsätzliches	34
1.6.2	Formalitäten	34
1.6.3	Höhe des Kindergeldes	35
1.7	Familienleistungen (Elterngeld)	35
1.7.1	Grundsätzliches	35
1.7.2	Höhe des Elterngeldes	36
1.7.3	Bezugszeitraum	36
1.7.4	Elterngeld bei Grenzgängern	36
1.7.5	Formalitäten	37
1.7.6	Elternzeit	37
1.7.6.1	Grundsätzliches	37
1.7.6.2	Elternzeit bei Grenzgängern	37
1.7.6.3	Formalitäten	38
1.8	Sozialleistungen	38
1.8.1	Grundsätzliches	38
1.8.2	Formalitäten	38
1.8.3	Leistungshöhe	39
2.	Regelungen zum Arbeitsrecht in Deutschland	40
2.1	Allgemeine Arbeitsbedingungen	40
2.1.1	Arbeitszeit und Überstunden	40
2.1.2	Teilzeit	40
2.1.3	Geringfügige Beschäftigung (400 €-Jobs)	41
2.1.4	Lohn, Gehalt und Sonderzahlungen	42
2.1.5	Krankheit (Entgeltfortzahlung)	42
2.1.6	Urlaub	43
2.1.7	Feiertage in Deutschland	44
2.1.8	Probezeit	44
2.1.9	Kündigungsfrist	44



2.2	Verträge	45
2.2.1	Arbeitsvertrag	45
2.2.2	Tarifvertrag	46
2.2.3	Betriebsvereinbarung	47
2.3	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	47
2.3.1	Fristgemäße Kündigung	47
2.3.2	Fristlose Kündigung	47
2.3.3	Kündigungsschutz	48
2.3.4	Aufhebungsvertrag	49
2.3.5	Arbeitszeugnis	49
2.4	Durchsetzung von Rechten	49
2.4.1	Geltendmachung von Forderungen beim Arbeitgeber	49
2.4.2	Der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten	49
3.	Die steuerliche Situation der Grenzgänger mit Wohnort in Frankreich	50
3.1	Wer ist Grenzgänger unter steuerlichen Gesichtspunkten?	50
3.2	Vorliegen des Grenzgängerstatus: Besteuerung des Grenzgängers im Wohnsitzland Frankreich	54
3.3	Verlust des Grenzgängerstatus: Besteuerung im Beschäftigungsland Deutschland	58

Teil II: Grenzgänger, die in Deutschland wohnen und in Frankreich arbeiten

1.	Die Sozialversicherung (sécurité sociale) in Frankreich	59
1.1	Kranken- und Mutterschaftsversicherung	61
1.1.1	Allgemeines	61
1.1.2	Pflichtversicherung und Formalitäten	61
1.1.3	Sachleistungen	62

INHALT – SOMMAIRE



1.1.4	Geldleistungen	65
1.1.5	Die Mutterschaftsversicherung	67
1.1.6	Die Elternzeit	69
1.2	Pflegeversicherung	70
1.3	Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten	70
1.3.1	Allgemeines	70
1.3.2	Formalitäten	71
1.3.3	Sachleistungen	71
1.3.4	Geldleistungen	72
1.4	Erwerbsunfähigkeitsrente	73
1.4.1	Die Erwerbsunfähigkeitsrente nach Berufstätigkeit in mehreren Staaten.	73
1.4.2	Formalitäten	74
1.4.3	Die Erwerbsunfähigkeitsrente in Frankreich	75
1.4.4	Die Erwerbsminderungsrente in Deutschland	76
1.5	Arbeitslosenversicherung	77
1.5.1	Anwendbare Gesetzgebung	77
1.5.2	Vollarbeitslosigkeit.	77
1.5.2.1	Voraussetzungen zur Begründung Ihres Anspruchs.	77
1.5.2.2	Formalitäten	77
1.5.2.3	Die Leistung	78
1.5.2.4	Sozialversicherung während des Bezuges von Arbeitslosengeld	79
1.5.3	Teilarbeitslosigkeit	80
1.6	Familienleistungen	81
1.6.1	Grundsätze	81
1.6.2	Formalitäten	81
1.6.3	Leistungen in Frankreich	82
1.7	Rentenversicherung	85
1.7.1	Die Berechnung der zwischenstaatlichen Rente.	85
1.7.2	Formalitäten: Wo muss der Antrag eingereicht werden?	87
1.7.3	Die Rentenversicherung in Frankreich	87
1.7.4	Die Zusatzrente in Frankreich	89



2.	Das französische Arbeitsrecht	90
2.1	Allgemeines	90
2.1.1	Die gesetzliche Arbeitszeit in Frankreich	90
2.1.2	Teilzeitarbeit	91
2.1.3	Gehalt	91
2.1.4	Anspruch auf bezahlten Urlaub	92
2.2	Der Arbeitsvertrag	94
2.2.1	Welche Arbeitsverträge gibt es?	94
2.2.2	Probezeit	96
2.2.3	Tarifverträge und Betriebsordnung	97
2.3	Die Kündigung des Arbeitsvertrages	98
2.3.1	Befristeter oder unbefristeter Arbeitsvertrag?	98
2.3.2	Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses an den Arbeitnehmer zu übergebende Unterlagen	101
2.4	Verfahren im Streitfall	101
3.	Die steuerliche Situation der Grenzgänger mit Wohnsitz in Deutschland	103
3.1	Definition des Grenzgängers nach steuerlichen Gesichtspunkten?	103
3.2	Sie haben Grenzgängerstatus: Besteuerung im Wohnsitzland Deutschland	104
3.3	Verlust bzw. Nicht-Anerkennung des steuerrechtlichen Grenzgängerstatus: Besteuerung im Beschäftigungsland Frankreich	105
	Verzeichnis der Vordrucke (Auszug)	106
	Nützliche Adressen	108



Allgemeine Einführung

Die Verordnung der Europäischen Gemeinschaft für die soziale Sicherheit für Wanderarbeitnehmer (EWG-VO 1408/71) wird ersetzt durch die EWG-VO 883/2004 und deren Durchführungsverordnung 3646/09. Diese Verordnungen treten am 1. Mai 2010 in Kraft. Dieser Ratgeber stützt sich im Wesentlichen auf die Regelungen der EWG-VO 1408/71, was in Bezug auf das Inkrafttreten der Neuregelungen zum 1. Mai 2010 zu beachten ist.

Die neue Regelung definiert den Begriff „Grenzgänger“ im Sozialrecht in folgender Form: „Der Begriff ‚Grenzgänger‘ bezeichnet alle Personen, die eine abhängige oder selbstständige Tätigkeit in einem Mitgliedstaat ausüben und in einem anderen Mitgliedstaat wohnen, in den sie grundsätzlich jeden Tag oder wenigstens einmal pro Woche zurückkehren.“

Im Steuerrecht gibt es keine europäische Regelung, hier ist auf die bilateralen Abkommen zwischen den Ländern abzustellen. Zwischen Deutschland und Frankreich handelt es sich um das Abkommen von 1959 und seine Zusatzabkommen. Diese Abkommen legen fest, in welchem Land man seine Steuern zahlen muss, hauptsächlich die Steuern auf das Einkommen.

Hinweis für die Nutzung der Broschüre

Diese Broschüre ist zweisprachig verfasst. In der einen Hälfte findet man die deutschsprachige Ausgabe des Ratgebers für Grenzgänger aus Deutschland und Frankreich und bei Umdrehen der Broschüre gelangen die Leserinnen und Leser zu der französischsprachigen Ausgabe des Ratgebers. Jede Broschürenhälfte gliedert sich in zwei Teile.

Der erste Teil (mit blauer Kopfleiste gekennzeichnet) informiert über die Regelungen für in Frankreich wohnende und in Deutschland arbeitende Grenzgänger. Im zweiten Teil (mit grauer Kopfleiste) finden sich die rechtlichen Bestimmungen für die Grenzgänger, die in Deutschland wohnen und in Frankreich arbeiten.



Teil I: Grenzgänger, die in Frankreich wohnen und in Deutschland arbeiten

1. Regelungen zur Sozialversicherung in Deutschland

Ein Arbeitnehmer ist in der Regel Mitglied der Sozialversicherung seines Beschäftigungslandes, danach gelten für französische Grenzgänger die sozialrechtlichen Bestimmungen der Bundesrepublik Deutschland. Dies ist in den EWG-Verordnungen 1408/71 und 574/72 geregelt. Sie ersetzen nicht nationales Recht, sondern befassen sich lediglich mit der Harmonisierung der verschiedenen Sozialsysteme, die folgende Bereiche beinhalten:

- Krankenversicherung,
- Pflegeversicherung,
- Rentenversicherung,
- Arbeitslosenversicherung,
- Unfallversicherung,
- Sozialhilfe,
- Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsunfähigkeit,
- Grundsicherung für Arbeitsuchende,
- Familienleistungen.

Beitragsbemessungsgrenzen und Beitragssätze in der deutschen Sozialversicherung 2010:

Krankenversicherung	3.750,00 €/Monat	14,9 % *)
Pflegeversicherung	3.750,00 €/Monat	1,95 % **)
Rentenversicherung	5.500,00 €/Monat	19,9 %
Arbeitslosenversicherung	5.500,00 €/Monat	2,8 %

*) Der Beitragssatz ist für alle gesetzlichen Krankenkassen einheitlich. Hierin sind allerdings die 0,9% Arbeitnehmerbeiträge (für Zahnersatz und Krankengeld) enthalten, gültig ab 1. Juli 2009.

**) Seit dem 1. April 2004 zahlen Rentner den vollen PV-Beitrag (derzeit 1,95% von ihrer Rente) allein. Seit dem 1. Januar 2005 zahlen alle Kinderlose ab dem 23. Lebensjahr einen zusätzlichen Arbeitnehmeranteil von 0,25 %.



Jahresarbeitsentgeltgrenze/Versicherungspflichtgrenze in der Kranken- und Pflegeversicherung	4.162,50 €/Monat
Versicherungspflichtgrenze für PKV-Mitglieder zum 31. Dezember 2002	3.750,00 €/Monat

Abgesehen von den Zusatzbeiträgen zahlen Arbeitnehmer und Arbeitgeber in den gesamten Bereichen der Sozialversicherung die Beiträge je zur Hälfte.

1.1 Gesetzliche Krankenversicherung (und Mutterschaft)

1.1.1 Grundsätzliches

Alle Arbeitnehmer oder Grenzgänger, die bis zu der Höchstgrenze von 4.162,50 € pro Monat (in 2010) verdienen, sind Pflichtmitglieder in der gesetzlichen Krankenversicherung.

Sie können ihre Krankenkasse frei wählen. Übersteigt das Einkommen diesen Betrag, besteht die Möglichkeit, als freiwilliges Mitglied in der Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) versichert zu bleiben oder sich privat zu versichern.

Der Beitragssatz aller gesetzlichen Krankenkassen liegt einheitlich bei 14,9% (seit 1. Juli 2009) von maximal 3.750 € im Monat (ab Januar 2010). Darin enthalten ist der Sonderbeitragssatz der Arbeitnehmer in Höhe von 0,9%. Der Arbeitgeber hat somit nur die Hälfte von 14,0 %, also 7,0 % vom Bruttoentgelt als Beitrag zu zahlen, der Arbeitnehmer hingegen 7,9 %.

Seit dem 1. April 2003 gilt eine besondere Regelung, wenn das aus einer Beschäftigung erzielte Arbeitsentgelt zwischen 400,01 € und 800 € im Monat liegt. Innerhalb dieser so genannten „Gleitzone“ gelten für die entsprechenden Beschäftigungsverhältnisse besondere sozialversicherungsrechtliche Regelungen. Nähere Informationen hierzu erhalten Sie bei Ihrer Krankenkasse oder in den Infoschriften der Arbeitskammer (z. B. die Broschüre „Teilzeitbeschäftigung“).

Der Grenzgänger selbst hat die Möglichkeit, sowohl im Wohn- als auch im Beschäftigungsland Leistungen in Anspruch zu nehmen. Mitversicherte Familienangehörige müssen in der Regel im Wohnland Leistungen nach den dort geltenden Bestimmungen in Anspruch nehmen. Leistungen aus dem Beschäftigungsland müssen vorher beim zuständigen Träger beantragt werden. Dies gilt auch für aus



dem Berufsleben ausgeschiedene Grenzgänger (Rentner, Arbeitslose). Hier entscheidet die Wohnort-Krankenkasse, ob sie Leistungen im Beschäftigungsstaat übernimmt. Durch die neue EWG-Verordnung kann es hierbei zu Erleichterungen kommen.

Allerdings ist zu unterscheiden, ob die Rentner weiterhin noch Mitglied der deutschen Krankenkasse –Verbindungsstelle Ausland sind (z. B. durch den Bezug einer rein deutschen Rente) oder ob sie als Rentner Mitglied der Wohnortkrankenkasse sind, weil sie sowohl vom Beschäftigungsland als auch aus dem Wohnland eine Rente beziehen.

Erstere behalten ihre deutsche KV-Versichertenkarte und können weiterhin Sachleistungen uneingeschränkt in Deutschland erhalten, aber auch Leistungen im Wohnland über das Formular E 121. Die zweite Gruppe kann mit Ausstellung des Formulars E 112 der Wohnortkrankenkasse auch ambulante Gesundheitsleistungen im ehemaligen Beschäftigungsland erhalten.

Hinweis: Am 13. Mai 2003 hat der Europäische Gerichtshof (EuGH, C-385/99) entschieden, dass ambulante Gesundheitsleistungen von jedem EU-Bürger frei in jedem EU-Land in Anspruch genommen werden können, und dass eine Pflicht der jeweiligen nationalen Sozialversicherung besteht, dem Bürger die dafür entstandenen Kosten in der Höhe zu erstatten, wie sie für gleiche Leistungen im jeweiligen Staat des Bürgers zu bezahlen gewesen wären. Wenden Sie sich aber auf jeden Fall vorher an Ihre zuständige Krankenkasse.

1.1.2 Formalitäten und Verfahrensweisen

Als Mitglied einer deutschen Krankenkasse erhält der Grenzgänger von dieser eine Versichertenkarte und die Formulare E 106 für sich und E 109 für Familienangehörige, mit denen er sich bei seiner Wohnort-Krankenkasse einschreiben lassen kann, um auch dort Sachleistungen nach den Vorschriften dieses Landes in Anspruch nehmen zu können.

Die französische Kasse stellt der deutschen Krankenkasse die erbrachten Leistungen in Rechnung. Anders ist es mit den Geldleistungen. Die erbringt der zuständige Träger selbst, d. h. die deutsche Krankenkasse kann beispielsweise das Krankengeld nach Frankreich transferieren.

Häufig gibt es für die französischen Grenzgänger Probleme bei der Beantragung einer Haushaltshilfe bei ihrer deutschen Krankenkasse. Da die Haushaltshilfe nach dem Gesetz eine Sachleistung und keine Geldleistung ist, obwohl es einen festgesetzten Geldbetrag für eine selbstbeschaffte Haushaltshilfe gibt, ist für die Erbringung der Leistung die Caisse d'allocations familiales zuständig, wenn dies in deren Leistungskatalog vorgesehen ist und die Voraussetzungen für die Gewährung erfüllt sind.

KRANKENVERSICHERUNG



1.1.3 Sachleistungen

- a) Krankenbehandlung: ambulante ärztliche und zahnärztliche Behandlung, Versorgung mit Arznei-, Heil- und Hilfsmitteln, Zuschüsse zu den Kosten für Zahnersatz sowie kieferorthopädische Behandlung;
- b) Krankenhauspflege;
- c) Rehabilitation;
- d) häusliche Krankenpflege und Haushaltshilfe;
- e) Maßnahmen zur Früherkennung von Krankheiten: Vorsorgeuntersuchungen für Kinder unter sechs Jahren, Krebsvorsorge für Frauen ab 20. Lebensjahr, für Männer ab dem 40. Lebensjahr;
- f) Sachleistungen bei Mutterschaft: ärztliche Betreuung, Hebammenhilfe, Versorgung mit Arznei-, Verband- und Heilmitteln, Pflege in Entbindungs- oder Krankenanstalten, Hauspflege.

1.1.4 Geldleistungen

- a) Im Falle der Arbeitsunfähigkeit oder einer stationären Rehabilitation zahlt der Arbeitgeber nach Vorlage der ärztlichen Bescheinigung für die ersten sechs Wochen den vollen Lohn weiter. Ein Teil der Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit geht zum Arbeitgeber, der andere zur Krankenkasse (**Entgeltfortzahlung**, siehe Abschnitt 2.1.5, Teil I).
- b) Danach erhält der Grenzgänger auf Antrag von seiner deutschen Krankenkasse für maximal 78 Wochen **Krankengeld**, das sich an seinem regelmäßigen Arbeitsentgelt vor Eintritt der Erkrankung bemisst. Innerhalb der 78 Wochen sind die Zeiten der Entgeltfortzahlung sowie Zeiten des Übergangsgeldbezuges des Rentenversicherungsträgers bei medizinischer Reha mit anzurechnen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, der Krankenkasse dazu unverzüglich eine Entgeltbescheinigung zukommen zu lassen. Das Krankengeld beträgt 70 % des Bruttoverdienstes, darf aber 90 % des Nettoverdienstes nicht übersteigen. Von diesem kalendertäglich ausgerechneten und auszuzahlenden Krankengeld gehen die Arbeitnehmeranteile zur Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung ab.

Besonderheit: Grenzgänger sind bei der Berechnung des Krankengeldes so gestellt, als seien sie in Deutschland steuerpflichtig. Das heißt, es erfolgt eine fiktive Nettolohnberechnung. Die Krankenkasse stellt dem Versicherten einen so genannten Auszahlungsschein aus, den dieser von seinem behandelnden Arzt unterschreiben lassen muss. Die Krankenkasse zahlt dann bis zum Ausstellungsdatum dieses Scheines Krankengeld. Bei Folgekrankenscheinen ist ebenso zu verfahren.



Absicherung nach der „Aussteuerung“

Nach dem Beschluss Nr. 205 der Verwaltungskommission für die soziale Sicherheit der Wanderarbeitnehmer hat auch ein Grenzgänger mit Wohnsitz in Frankreich seit dem 1. Juni 2006 einen Anspruch auf Arbeitslosengeld im Beschäftigungsstaat, wenn er nach längerer Erkrankung von seiner Krankenkasse ausgesteuert wird, sein Arbeitsverhältnis jedoch noch besteht und der Rententräger Ansprüche prüft (§ 125 SGB III).

- c) **Krankengeld und Arbeitsfreistellungsanspruch wegen Erkrankung eines Kindes.** Nach § 616 Abs. 1 BGB hat ein Arbeitnehmer gegen seinen Arbeitgeber Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeit, wenn er ein krankes Kind betreut. Das Bundesarbeitsgericht hat diese Freistellung auf fünf Tage pro Kind (bis zu acht Jahren und für die gleiche Erkrankung) begrenzt. Tarifvertragliche Regelungen können darüber hinaus auch einen Anspruch begründen. Außerdem hat der Arbeitnehmer normalerweise Anspruch auf unbezahlte Freistellung gegenüber dem Arbeitgeber und einen Krankengeldanspruch gegenüber der Krankenkasse und zwar für längstens 10 Tage pro Kind und Jahr, begrenzt auf maximal 25 Tage pro Jahr, bei Alleinerziehenden 20 Tage pro Kind und Jahr, begrenzt auf 50 Tage pro Jahr, wenn es nach ärztlichem Attest erforderlich ist, dass ein erkranktes Kind unter 12 Jahren betreut werden muss. Das Krankengeld errechnet sich wie zuvor beschrieben.
- d) Während der **Schutzfristen** (insgesamt 14 Wochen: normalerweise sechs Wochen vor und acht Wochen nach der Geburt, bei Früh- und Mehrlingsgeburten 12 Wochen danach) hat die Versicherte Anspruch auf Freistellung von der Arbeit. Für diese Zeiten erhalten Arbeitnehmerinnen **Mutterschaftsgeld** in Höhe des durchschnittlichen Nettoarbeitsentgelts der letzten drei Monate. Sieben Wochen vor der Entbindung muss eine vom Arzt ausgestellte Bescheinigung über den voraussichtlichen Geburtstermin bei der Krankenkasse vorgelegt werden.

Die Krankenkasse zahlt dann höchstens 13 € für den Kalendertag. Bei einem höheren Arbeitsverdienst zahlt der Arbeitgeber den Differenzbetrag bis zum Nettoentgelt (bei Grenzgängern wird ein fiktives Nettoentgelt zugrunde gelegt).

Für privat- bzw. nicht krankenversicherte Frauen (z.B. geringfügig Beschäftigte) besteht die Möglichkeit, vom Bundesversicherungsamt in Bonn auf Antrag Mutterschaftsgeld bis zu einem Höchstbetrag von 210 € zu erhalten. Seit Januar 2004 ist das einmalige Entbindungsgeld für Frauen, die keinen Anspruch auf das laufende Mutterschaftsgeld hatten, in Höhe von 77 € ersatzlos weggefallen. Ebenso gibt es beim Tod eines Versicherten, seines Ehepartners oder Kindes auch kein Sterbegeld mehr.



Die **kostenfreie Familienversicherung** ist bis zu einem Einkommen von 365 € / Monat (in 2010) möglich bzw. bis zu 400 € im Monat, wenn es sich um eine geringfügige Beschäftigung handelt.

Eine Härtefallgrenze für die vollständige Befreiung von Zuzahlungen bei Arzneikosten besteht bereits seit 2004 nicht mehr. Es gibt stattdessen eine Belastungsgrenze für Fahrtkosten und Zuzahlungen von 2 % im Jahr und eine von 1 % pro Jahr für chronisch Kranke bis zu einem Maximaleinkommen von 45.000,00 €/Jahr (2010). Wird die individuelle Belastungsgrenze überschritten, erfolgt für den Rest des Jahres auf Antrag eine Befreiung von den Zuzahlungen.

Für einen Krankenhausaufenthalt ist eine Zuzahlung von 10 € pro Tag zu leisten und zwar für höchstens 28 Tage pro Kalenderjahr. Ebenso muss pro Quartal eine Praxisgebühr von 10 € gezahlt werden. Dies gilt allerdings erst für Personen ab 18 Jahren. Zuzahlungen auf Arznei-, Verband- und Hilfsmittel betragen 10 % des Preises, mindestens jedoch 5 € und höchstens 10 €.

1.2 Gesetzliche Pflegeversicherung

1.2.1 Grundsätzliches

Bis zur Versicherungspflichtgrenze von 4.162,50 €/Monat (in 2010) ist jeder in der GKV Pflichtversicherte auch Pflichtmitglied bei der seiner Krankenkasse angegliederten Pflegekasse.

Der Beitragssatz zur Pflegeversicherung, der bis zur Beitragsbemessungsgrenze von 3.750,00 € (in 2010) erhoben wird, beträgt 1,95 %, wovon der Arbeitnehmer die Hälfte zu tragen hat. Seit dem 1. Januar 2005 zahlen Kinderlose ab dem 23. Lebensjahr einen zusätzlichen Arbeitnehmeranteil von 0,25 % ihres Einkommens (maximal bis zur Beitragsbemessungsgrenze). Die Pflegeversicherung kennt sowohl Sach- als auch Geldleistungen, die an bestimmte Vorversicherungszeiten geknüpft sind. Seit 1. Juli 2008 wird vorausgesetzt, dass man in den letzten zehn Jahren vor Antragstellung mindestens zwei Jahre Mitglied in der Gesetzlichen Pflegeversicherung (GPV) war. Die Höhe der Leistungen bemisst sich nach der Eingruppierung in Pflegestufen und dem erforderlichen Pflegeaufwand.

1.2.2 Pflegeleistungen

Unter Sachleistung ist die häusliche Pflegehilfe zu verstehen, die durch geeignete Pflegekräfte der Pflegekassen oder Pflegeeinrichtungen erbracht wird.



Die Pflegegeldleistung für eine selbstbeschaffte Pflegehilfe wird durch die Pflegereform zum 1. Juli 2008 stufenweise bis zum Jahr 2012 wie folgt erhöht:

Pflegestufe I	215 € (2008)	225 € (2010)	235 € (2012)
Pflegestufe II	420 € (2008)	430 € (2010)	440 € (2012)
Pflegestufe III	675 € (2008)	685 € (2010)	700 € (2012)

Unter den vielfältigen Leistungen der GPV ist eine Kombination aus Sach- und Geldleistung möglich, auch die Übernahme der Kosten für eine Ersatzpflegekraft in Höhe von 1.432 €/Jahr. Die pflegende Person muss sich bei der zuständigen Pflegekasse (der/des zu Pflegenden mit einer Pflegestufe) als Pflegeperson registrieren lassen.

Diese Pfllegetätigkeit, die mindestens 14 Stunden pro Woche umfassen muss, begründet eine Pflichtmitgliedschaft in der gesetzlichen Rentenversicherung. Die Beiträge trägt allerdings allein die Pflegekasse. Sie richten sich auch nach dem Umfang der Pfllegetätigkeit und der Pflegestufe. Allerdings können Grenzgänger von dieser Regelung nicht profitieren, weil sie nur Gültigkeit für in der Bundesrepublik Deutschland lebende Personen hat.

Die Geldleistungen, die an den Versicherten gezahlt werden, übernimmt der zuständige Träger (deutsche Pflegekasse). Sachleistungen aus der Pflegeversicherung leistet der Wohnortträger (CPAM) nach den dort geltenden Bestimmungen. Seit 1. Januar 2002 ist in Frankreich ein neues Gesetz zur personenbezogenen Pflegebeihilfe (Allocation personnalisée d'autonomie APA) in Kraft, die jedoch nicht mit der deutschen Pflegeversicherung vergleichbar ist.

Zur Pflege von pflegebedürftigen Angehörigen haben Beschäftigte nach dem am 1. Juli 2008 in Kraft getretenen **Pflegezeitgesetz (PflegeZG)** einen Anspruch auf Freistellung von der Arbeit. Dabei ist zu unterscheiden:

Kurzfristige Arbeitsverhinderung: Im Falle einer akut auftretenden Pflegesituation, z. B. nach einem Schlaganfall eines nahen Angehörigen, sieht § 2 Pflegezeitgesetz einen Freistellungsanspruch von bis zu zehn Arbeitstagen vor. Als Anspruchsgrundlage für eine Entgeltfortzahlung kommt für diesen Zeitraum § 616 BGB in Frage, soweit nicht arbeits- oder tarifvertraglich ausgeschlossen, oder eine Vereinbarung, z. B. Arbeitsvertrag oder Betriebsvereinbarung.

Pflegezeit bis zu sechs Monate: Im Falle der Pflegesituation eines nahen Angehörigen haben Arbeitnehmer nach § 3 PflegeZG in Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten einen Anspruch auf unbezahlte Freistellung von der Arbeit bzw. auf Verringerung der Arbeitszeit. Dieser Anspruch muss dem Arbeitgeber spätestens zehn Arbeitstage vor Beginn der Pflegezeit schriftlich angekündigt werden.

UNFALLVERSICHERUNG



Es besteht ein besonderer Kündigungsschutz: Eine Kündigung, die ab dem Zeitpunkt der Ankündigung der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung oder der Inanspruchnahme der Pflegezeit bis zur Beendigung der Freistellungszeit vom Arbeitgeber ausgesprochen wird, ist unwirksam.

Weitere Informationen hierzu können Sie im Infoblatt der Arbeitskammer unter dem Titel „Pflegezeitgesetz“ erhalten.

1.3 Gesetzliche Unfallversicherung

1.3.1 Grundsätzliches

Zuständig für die Unfallversicherung (UV) sind die nach dem Wirtschaftszweig, in dem die Beschäftigung oder Tätigkeit ausgeführt wird, gegliederten Berufsgenossenschaften. Die UV gewährt Schutz während der beruflichen Tätigkeit sowie auf dem Weg zur und von der Arbeit. Sie gewährt bei Arbeitsunfall, Wegeunfall oder Berufskrankheit Geld- und Sachleistungen, damit die Schädigung möglichst wieder beseitigt oder eine Verschlechterung verhütet wird.

In der gesetzlichen Unfallversicherung zahlt **nur** der Arbeitgeber Beiträge. Die Beitragshöhe wird entsprechend der Einstufung des Betriebes in die jeweilige Gefahrenklasse und nach den Lohnaufwendungen des vorangegangenen Jahres festgesetzt.

Die Unfallversicherung kennt auch keine Zuzahlungen, das heißt, dass Versicherte weder bei Medikamenten, Heil- und Hilfsmitteln noch bei Krankenhaus- bzw. Reha-Aufenthalt Zuzahlungen leisten müssen.

Es liegt ein Gesetzesentwurf zur Reformierung der gesetzlichen Unfallversicherung vor.

1.3.2 Formalitäten

Der Arbeitgeber hat jeden Unfall in seinem Betrieb dem zuständigen Versicherungsträger innerhalb von drei Tagen anzuzeigen, wenn durch den Unfall ein im Betrieb Beschäftigter getötet oder mehr als drei Tage arbeitsunfähig wird. Das Gleiche gilt für Wegeunfälle. Bei Berufskrankheiten ist der Arzt verpflichtet, diese unverzüglich anzuzeigen.

Grenzgänger können, wenn sie einen Arbeitsunfall erlitten oder sich eine Berufskrankheit zugezogen haben, Sachleistungen wahlweise in dem Staat erhalten, in dem sie wohnen oder in dem sie beschäftigt waren/sind. Diese Leistungen werden nach den Rechtsvorschriften des jeweiligen Landes gewährt. Den Leistungsanspruch in Frankreich kann der Versicherte geltend machen mit dem Formular E 123, das er über die zuständige Berufsgenossenschaft erhält.



Wichtig allerdings ist, dass französische Grenzgänger, wenn sie denn einen Arbeitsunfall erlitten haben, zunächst im Beschäftigungsland Deutschland einen so genannten niedergelassenen Durchgangsarzt oder einen Klinikarzt aufsuchen, der die Unfallanzeige aufnimmt und dem Unfallversicherungsträger weiterleitet.

1.3.3 Sachleistungen

Diese gewährt der Versicherungsträger des Wohnortes auf Rechnung des zuständigen Trägers. Sie umfassen ärztliche Betreuung, Arznei- und andere Heilmittel, Ausstattung mit orthopädischen Körperersatzstücken oder sonstigen Hilfsmitteln, Pflege, Krankenhausaufenthalt und medizinische Rehabilitation sowie Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben.

1.3.4 Geldleistungen

Diese leistet der zuständige Träger der Unfallversicherung in Deutschland. Für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit durch Arbeitsunfall, Wegeunfall oder Berufskrankheit wird Verletztengeld gezahlt, sofern für diese Zeit weder Lohn noch Krankengeld oder Übergangsgeld gewährt wird (maximal jedoch für 78 Wochen). Das Verletztengeld beträgt 80 % des wegen Arbeitsunfähigkeit entfallenen regelmäßigen Bruttoentgelts, abzüglich der Arbeitnehmerbeiträge zur Renten-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung sowie einer fiktiven Lohnsteuer, höchstens jedoch das entgangene regelmäßige Nettoarbeitsentgelt, das der Grenzgänger erhielte, wenn er in Deutschland wohnen würde.

- a) **Verletztenrente:** Unfallversicherte erhalten Verletztenrente nach Wegfall des Verletztengeldes, sofern die unfallbedingte verminderte Erwerbsfähigkeit über die 26. Woche nach dem Arbeitsunfall hinaus andauert und die Erwerbsminderung mindestens 20 % beträgt. Die Rente entspricht dem Grad der Erwerbsminderung (Teilrente). Bei völligem Verlust der Erwerbsfähigkeit beträgt die Rente zwei Drittel des Jahresarbeitsverdienstes (Vollrente) im Jahr vor dem Eintritt des Leistungsfalles. Mit Zustimmung des Versicherten ist eine Abfindung der Rente möglich.
- b) **Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben:** Sie umfassen die Wiedereingliederung in das Berufsleben und die Umschulung für einen neuen Beruf. Während dieser Maßnahmen wird Übergangsgeld bezahlt. Es errechnet sich aus 80 % des regelmäßigen Arbeitsentgelts (brutto) und beträgt bei Leistungsempfängern mit mindestens einem Kind bzw. einem pflegebedürftigen Partner 75 %, für alle anderen Leistungsempfänger 68 % der Berechnungsgrundlage.
- c) **Leistungen bei Berufskrankheit** in den Fällen, in denen der Betroffene in mehreren Mitgliedstaaten dem gleichen Risiko ausgesetzt gewesen ist: Hat der berufsbedingt erkrankte Grenzgänger nach den Rechtsvorschriften von zwei oder mehreren Mitgliedstaaten eine Tätigkeit ausgeübt, die eine Berufskrank-



heit verursachte, so werden die Leistungen, auf die er oder seine Hinterbliebenen Anspruch haben, ausschließlich nach den Rechtsvorschriften des letzten Mitgliedstaates gewährt, deren Voraussetzungen der Versicherte erfüllt.

- d) **Leistungen bei Tod durch Arbeitsunfall oder Berufskrankheit:** Hier sind folgende Leistungen möglich: Hinterbliebenenrenten, Sterbegeld sowie die Übernahme der Kosten für die Überführung des Verstorbenen an den Ort der Bestattung.
- e) Im Falle der **Pflegebedürftigkeit** infolge eines Versicherungsfalles kann neben der Unfallrente auch ein Pflegegeld gezahlt werden. Des Weiteren können Leistungen zur Hilfe im Haushalt gewährt werden.

1.4 Gesetzliche Rentenversicherung

1.4.1 Grundsätzliches

Die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung liegt bei 5.500 € im Monat (2010). Der Beitragssatz von 19,9 % (2010) wird hälftig von Arbeitnehmer und Arbeitgeber getragen.

Seit dem 1. Januar 2005 gibt es in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht mehr die Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten. Man spricht nunmehr von Versicherten. Aufgrund dieser Organisationsreform untergliedert sich die Gesetzliche Rentenversicherung seit dem 1. Oktober 2005 in die Deutsche Rentenversicherung Bund, die Deutsche Rentenversicherung Regional (z. B. Saarland, Hessen) und die neu formierte Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See. Daneben gibt es aber nach wie vor noch die landwirtschaftlichen Alterskassen.

1.4.2 Leistungen

Die Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung erstrecken sich von der Absicherung der Risiken Krankheit, Erwerbsminderung über die Alterssicherung bis hin zum Tod. Sie werden nur auf Antrag gewährt.

- a) Bei längerer Erkrankung und drohender Erwerbsminderung sieht die Rentenversicherung folgende Leistungen vor:
 - Medizinische Rehabilitation (Heilbehandlung),
 - Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (Umschulung, Hilfen zur Erlangung / Erhaltung des Arbeitsplatzes),
 - Ergänzende Leistungen (Übergangsgeld, Haushaltshilfe),
 - Zeitrenten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit.



- b) Bei den Renten der gesetzlichen Rentenversicherung unterscheidet man zwischen Renten wegen Alters, Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit und Renten wegen Todes. Für die einzelnen Rentenarten (z. B. Altersrente für Frauen, Rente wegen Arbeitslosigkeit und nach Altersteilzeit, Rente für langjährig Versicherte, Rente für schwerbehinderte Menschen, volle und teilweise Erwerbsminderungsrente, Witwen/Witwerrenten, Waisenrenten) gilt es verschiedene Voraussetzungen zu erfüllen: persönliche und versicherungsrechtliche.

1.4.3 Gesetzliche Bedingungen der einzelnen Rentenarten

Die Altersrenten

Durch das **Altersgrenzenneuregelungsgesetz** gibt es Änderungen beim zukünftigen Renteneintrittsalter. Dieses wird stufenweise für die Jahrgänge 1947 bis 1964 von 65 auf 67 angehoben. Ausnahmen wegen Vertrauensschutzregelungen sind individuell beim jeweiligen Rententräger zu erfragen. Für die **Regelaltersrente** ist jedoch nach wie vor eine Wartezeit von 5 Jahren (60 Monaten) erforderlich.

Wer mit Erreichen des 65. Lebensjahres 45 Jahre Wartezeit zur Rentenversicherung nachweisen kann, der bleibt von der Anhebung der Altersgrenze verschont. Auf die Wartezeit von 45 Jahren bei dieser neuen **Altersrente für besonders langjährig Versicherte** werden angerechnet: Pflichtbeiträge aus Zeiten einer Beschäftigung, selbstständigen Tätigkeit, Pflege sowie Zeiten der Erziehung eines Kindes bis zum 10. Lebensjahr.

Die **Altersrente für langjährig Versicherte** wird auch vom Geburtsjahrgang 1949 an stufenweise vom 65. auf das 67. Lebensjahr angehoben, dass bei einem wie bisher frühestmöglichen Rentenbeginn anstatt 7,2 % dann 14,4 % Abschläge für die Jahrgänge ab 1964 hinzunehmen sind. Auch hier gibt es Ausnahmeregelungen, die individuell zu erfragen sind. Die Wartezeit bei dieser Rente beträgt 35 Jahre (420 Monate).

Auch bei der **Altersrente für schwerbehinderte Menschen** beträgt die Wartezeit 35 Jahre. Zusätzlich müssen die Personen, die diese Rente beantragen, einen Grad der Behinderung (GdB) von wenigstens 50 haben. Für Personen, die vor dem 1. Januar 1951 geboren sind, genügt die Feststellung der Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit nach dem geltenden Recht bis 31. Dezember 2000. Diese Rentenart wird für die Geburtsjahrgänge ab 1952 stufenweise von 63 auf 65 Jahre angehoben, so dass auch der frühestmögliche Rentenbeginn dadurch um 2 Jahre von 60 auf 62 verschoben wurde (max. Abschlag von 10,8 %).

Für die **Altersrente für Frauen** und die Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit bleibt es beim abschlagsfreien Eintrittsalter von 65 Jahren, da diese Rentenarten perspektivisch wegfallen. Nur mehr die Jahrgänge bis Dezember 1951 können diese Rente erhalten. Frauen, die bis zu diesem Datum geboren

RENTENVERSICHERUNG



sind und die sonstigen Voraussetzungen (60. Lebensjahr, 15 Jahre Wartezeit und nach dem 40. Lebensjahr wenigstens 121 Pflichtbeitragsmonate) erfüllen, können noch mit dem 60. Lebensjahr die Altersrente für Frauen mit 18 % Abschlag beantragen.

Bei der **Rente wegen Arbeitslosigkeit und nach Altersteilzeit** wurde das Renteneintrittsalter seit 2006 stufenweise für die Jahrgänge von 1946 bis 1948 von 60 auf 63 angehoben. Hierbei gibt es auch unter bestimmten Umständen Vertrauensschutzregelungen (die eine Rente mit 60 und mit 18 % Abschlag weiterhin ermöglichen), die individuell beim Rententräger abzuklären sind.

Die **Altersrente für langjährig unter Tage beschäftigte Bergleute** wird ebenfalls ab dem Jahrgang 1952 schrittweise vom 60. auf das 62. Lebensjahr angehoben. Ältere Bergleute wie auch diejenigen, die Vertrauensschutz genießen (d. h. Anpassungsgeld oder Knappschaftsausgleichleistung bezogen haben) haben weiterhin noch mit 60 Jahren Anspruch auf diese Rente.

Achtung: Alle vorgezogenen Altersrenten werden nur gezahlt, wenn bestimmte Hinzuverdienstgrenzen eingehalten werden. Diese sind individuell in Ihrem Rentenbescheid nachzulesen. Ab dem Erreichen der Regelaltersgrenze darf unbegrenzt hinzuverdient werden.

Neben den zuvor beschriebenen Altersrenten gibt es in der gesetzlichen Rentenversicherung in Deutschland noch die Erwerbsminderungsrenten und die Hinterbliebenenrenten.

Die Erwerbsminderungsrenten

Es gilt folgende Definition: „Erwerbsgemindert sind Versicherte, die wegen Krankheit oder Behinderung auf nicht absehbare Zeit außerstande sind, unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes mindestens sechs Stunden täglich (teilweise Erwerbsminderung) oder 3 Stunden täglich (volle Erwerbsminderung) erwerbstätig zu sein“¹. Versicherte, die berufsunfähig sind, haben zudem auch Anspruch auf eine teilweise Erwerbsminderungsrente. Als berufsunfähig gelten Versicherte, die vor dem 2. Januar 1961 geboren sind und eine abgeschlossene Berufsausbildung nachweisen können, wenn sie nicht mehr in der Lage sind, ihren erlernten Beruf und eine ihnen zumutbare Tätigkeit wenigstens 6 Stunden täglich auszuüben.

Anspruchsvoraussetzungen

Um in Deutschland Anspruch auf eine Erwerbsminderungsrente zu haben, muss der Versicherte nachweisen, dass er in den letzten fünf Jahren vor Eintritt der Erwerbsminderung 36 Monate lang Rentenversicherungsbeiträge geleistet hat.

¹ §43 SGB VI Sozialgesetzbuch



Darüber hinaus muss der Versicherte eine Wartezeit (Versicherungszeit) von fünf Jahren nachweisen. Diese Renten werden auch nur geleistet, wenn die maßgeblichen Hinzuverdienstgrenzen eingehalten werden. Diese liegen bei der vollen Erwerbsminderungsrente seit dem 1. Januar 2008 bei 400 € / Monat (Geringfügigkeitsgrenze), bei der teilweisen Erwerbsminderungsrente bzw. bei Inanspruchnahme von Teilrenten werden die Grenzen individuell und unter anderem nach dem Verdienst der letzten 3 Jahre vor Rentenbeginn ermittelt (im Rentenbescheid nachzulesen).

Durch die Änderungen zur Rente mit 67 hat sich auch bei den Erwerbsminderungsrenten das abschlagsfreie Rentenalter nach hinten verschoben und zwar vom 63. auf das 65. Lebensjahr (stufenweise bei einem Rentenbeginn ab 2012). Bis zum Jahr 2023 bleiben diejenigen von der Anhebung verschont, die bei Rentenbeginn 35 Pflichtbeitragsjahre nachweisen können. Ab 2024 braucht man mindestens 40 Pflichtbeitragsjahre für den Vertrauensschutz.

Berechnung und Höhe der Rente

Die Erwerbsminderungsrenten errechnen sich aus dem bis zum Leistungsfall (Datum des Eintritts der Erwerbsminderung) im Rentenkonto gespeicherten Zeiten plus einer Hinzurechnungszeit (in Monaten) bis zum 60. Lebensjahr, ermittelt aus dem Durchschnitt der bisherigen monatlichen Rentenanwartschaften. Allerdings haben diese Renten einen Abschlag von monatlich 0,3 %, wenn Sie vor dem 63. Lebensjahr beansprucht werden, höchstens jedoch 10,8 %.

Dauer der Rente

Die Erwerbsminderungsrenten werden in der Regel nur mehr befristet gewährt (längstens für drei Jahre bei erstmaliger Bewilligung). Es ist anzuraten, spätestens vier Monate vor Ablauf der befristeten Rente einen Weitergewährungsantrag zu stellen, wonach der Rententräger über das weitere Vorliegen der Voraussetzungen entscheidet und die Rente weiter gewährt oder nicht. Nach maximal neun Jahren der Befristung wegen medizinischer Ursachen ist die Zeitrente in eine Dauerrente umzuwandeln. Diejenigen Zeitrenten, die nicht allein nur aus gesundheitlichen Gründen sondern auch wegen der Verschlossenheit des Arbeitsmarktes gewährt werden (so genannte Arbeitsmarktrenten) können beliebig oft befristet werden, wenn es der Arbeitsmarkt erfordert.

Die Hinterbliebenenrenten

Auch bei den Hinterbliebenenrenten gibt es Auswirkungen der Reform auf das Lebensalter. Das für den Bezug der **großen Witwen- bzw. Witwerrente** notwendige Lebensalter von 45 Jahren als eine Voraussetzung wird stufenweise von 2012 an beginnend (abhängig vom Todesjahr des Versicherten) vom 45. auf das 47. Lebensjahr (Todesjahr 2029) angehoben.

RENTENVERSICHERUNG



Sind die Voraussetzungen für die große Witwenrente nicht gegeben, so kann gegebenenfalls die **kleine Witwenrente/Witwerrente** zum Tragen kommen, die allerdings auf 2 Jahre befristet ist. Es gibt jedoch noch Ausnahmen, die beim Rententräger individuell zu erfragen sind.

Bei den Witwen- und Waisenrenten (**Voll- und Halbwaisenrente**), die einen bestimmten Prozentsatz der Versichertenrente betragen, gibt es Freibeträge, bis zu deren Höhe der Rentenberechtigte Einkommen erzielen kann, ohne dass sich die Rente kürzt oder gar ganz wegfällt. Diese liegen seit 1. Juli 2009 bei 718,08 € /Monat für Witwen/Witwer zuzüglich 152,32 € /Monat für jedes waisenrentenberechtigtes Kind und bei 478,72 € /Monat für Waisen.

Rentenhöhe

Die Rente berechnet sich nach folgender Formel:

$$\text{PEP} (= \text{EP} \times \text{ZF}) \times \text{RAF} \times \text{AR} = \text{Bruttomonatsrente}$$

PEP: Persönliche Entgeltpunkte sind Entgeltpunkte, die errechnet werden, indem der eigene Jahresverdienst ins Verhältnis zum Durchschnittsverdienst aller Versicherten in dem entsprechendem Jahr gesetzt wird. Ist dieser gleich hoch, so erhält man für dieses Jahr einen Entgeltpunkt (Wert: 27,20 €/Wert seit Juli 2009). Die Entgeltpunkte (EP) aller Versicherungsjahre werden addiert und mit dem Zugangsfaktor (ZF) multipliziert. Der Zugangsfaktor drückt den regulären oder den vorgezogenen Rentenbeginn aus. Er beträgt bei Renten ohne Abschlag 1, er verringert sich pro Monat des vorzeitig möglichen Rentenbezugs um 0,0003.

RAF: Rentenartfaktor, er drückt die Rentenart aus. Altersrenten haben z. B. den RAF 1, die teilweise Erwerbsminderungsrente den RAF 0,5, Witwenrenten den RAF 0,55 usw.

AR: Aktueller Rentenwert, das ist der Betrag, der einer monatlichen Altersrente entspricht, wenn für ein Jahr Beiträge wie im Durchschnitt aller Versicherten gezahlt worden sind: aktuell 27,20 €/West (wird in der Regel jedes Jahr im Juli angepasst).

Beispiel

Ein Versicherter beantragt aktuell mit 65 Jahren abschlagsfrei seine Regelaltersrente nach 45 Jahren Beschäftigung in Höhe des Durchschnittsverdienst aller in der BRD abhängig Beschäftigten.

$$45 (45 \times 1) \times 1 \times 27,20 \text{ €} = 1.224,00 \text{ €} \text{ (Bruttomonatsrente)}$$

Von dieser Rente sind noch der individuelle hälftige Krankenversicherungsbeitrag bei versicherungspflichtigen Rentnern abzuführen, sowie der volle Pflegeversicherungsbeitrag und der Sonderbeitragsatz in der gesetzlichen Krankenversicherung. Alles zusammen beträgt im Durchschnitt gut 10 %. So kommt man in o.g. Beispiel auf eine Nettorente von ca. 1.101,60 €.



1.4.4 Rente aus mehreren Staaten

Für die Erfüllung der Wartezeit werden Beitragszeiten in verschiedenen EU-Staaten zusammengezählt. Reichen die Voraussetzungen in mehreren Staaten für eine eigene Rente aus, zahlt jedes Land nach seinen innerstaatlichen Vorschriften die Rente an den Versicherten aus.

Bei einer Versicherungszeit von mindestens einem Jahr in einem europäischen Land zahlt das entsprechende Land seinen Rentenanteil selbst aus (Ausnahme Frankreich: dort reicht bereits ein Trimester). Bei geringeren Versicherungszeiten übernimmt das zweite Beschäftigungsland die Entschädigung des niedrigeren Rentenanspruchs aus dem anderen Land mit. Dies ist auch der Fall, wenn in einem Land lediglich Zeiten der Arbeitslosigkeit vorliegen. Für die Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten bei der Rente aus Deutschland ist es normalerweise erforderlich, dass die Kinder im Bereich der Bundesrepublik erzogen werden. Es gibt aber auch Ausnahmen.

In Frankreich wohnende Grenzgänger, die wegen **Elternzeit** eine versicherungspflichtige Beschäftigung unterbrechen, können für die Zeit, in der sie aus Deutschland Elterngeld erhalten, jedoch Pflichtbeitragszeiten zur deutschen Rentenversicherung geltend machen.

Wer keine Elterngeldleistungen bezieht, kann sich diese Zeiten der Kindererziehung vom Rentenversicherungsträger des Wohnlandes als Beitragszeiten anerkennen lassen (in Frankreich vier Trimester pro Kind). Sie finden weitere Informationen über das französische Rentenversicherungssystem im zweiten Teil unter Punkt 1.7.3.

1.4.5 Formalitäten

Renten werden grundsätzlich nur auf Antrag gewährt, daher ist zu raten, mindestens drei Monate vor dem möglichen Rentenbeginn diesen Antrag zu stellen. Grenzgänger stellen den Rentenanspruch beim zuständigen Versicherungsträger ihres Heimatlandes. Liegen Versicherungszeiten aus mehreren Ländern vor, wird automatisch das zwischenstaatliche Rentenverfahren eingeleitet.

Da jedes Land nach seinen Vorschriften die Rente zahlt, kann es passieren, dass z. B. in Frankreich mit 60 Jahren die Rente gezahlt wird, während in Deutschland erst mit dem 65. Lebensjahr die Rente gewährt wird.

Achtung: Der Invaliditätsrente aus Frankreich liegen andere Kriterien zugrunde als der Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit in Deutschland. Das heißt, wer in Frankreich Anspruch auf eine Invaliditätsrente hat, muss nicht unbedingt die Voraussetzungen für eine Erwerbsminderungsrente aus Deutschland erfüllen.

Mit welcher Rentenhöhe der Einzelne zu einem bestimmten Zeitpunkt rechnen kann, ist beim jeweiligen Rentenversicherungsträger in einer Rentenauskunft zu erfragen.



1.5 Arbeitslosenversicherung der Grenzgänger

1.5.1 Rechtsgrundlage

Ein Grenzgänger, also derjenige, der in einem anderen als seinem Wohnsitzland arbeitet, jedoch in der Regel täglich, mindestens jedoch einmal wöchentlich dorthin zurückkehrt, hat ausschließlich in seinem Wohnsitzland nach der Gesetzgebung dieses Landes Anspruch auf Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung, so als ob er während seiner letzten Berufstätigkeit dort gearbeitet hätte.

Es sind zwei Arten der Arbeitslosigkeit zu unterscheiden:

- Sie gelten als „**vollarbeitslos**“, wenn Ihr Arbeitsvertrag definitiv beendet ist. Sie haben dann Anspruch auf Leistungen der Arbeitslosenversicherung in Ihrem Wohnsitzland, in Ihrem Fall in Frankreich.
- Sie gelten als „**teilarbeitslos**“, wenn Sie infolge einer Einschränkung oder Einstellung der Tätigkeit Ihres Betriebs nicht mehr arbeiten (z. B. witterungsbedingte Arbeitsunterbrechungen im Baugewerbe, konjunkturelle Arbeitslosigkeit), aber Ihr Arbeitsvertrag mit dem Arbeitgeber aufrechterhalten bleibt. In diesem Fall haben Sie Anspruch auf Leistungen des zuständigen Trägers in Ihrem Beschäftigungsstaat, d.h. in Deutschland.

1.5.2 Die Vollarbeitslosigkeit

Der Grenzgänger muss sich bei der Pôle-Emploi ab dem ersten Tag der Arbeitslosigkeit anmelden. Das Formular E 301 ist nicht zwingend erforderlich um sich bei der Pôle-Emploi anzumelden: es ist aber notwendig, um Arbeitslosengeld erhalten zu können (allocation d'aide au retour à l'emploi: ARE). Das Formular E 301 bekommen Sie bei der Agentur für Arbeit, nach Einreichung der durch den Arbeitgeber ausgefüllten Arbeitsbescheinigung (dieses Formular erhalten Sie auch bei der Agentur für Arbeit).

Um Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung beziehen zu können, müssen auch mehrere Voraussetzungen erfüllt sein: Man muss

- als arbeitsuchend eingeschrieben sein, und aktiv einen neuen Arbeitsplatz suchen,
- verfügbar und fähig sein, eine Beschäftigung auszuüben,
- unter 60 Jahre alt sein. Wenn Sie aber 60 oder älter sind, und nicht genügend Beitragsjahre für die volle Altersrente nachweisen können, haben Sie Anspruch auf bestimmte Leistungen bis zum 65. Lebensjahr.
- die letzte berufliche Tätigkeit nicht von sich aus aufgegeben haben bzw. nur aus folgenden Gründen:
 - Entlassung (auch bei grobem oder schwerwiegendem Fehlverhalten),
 - Aufhebung des Arbeitsvertrages aus wirtschaftlichen Gründen,



- anerkannte vertragliche Kündigung,
- Beendigung eines befristeten Arbeitsverhältnisses,
- Kündigung durch den Arbeitnehmer aus einem der im Folgenden als gerechtfertigt angesehenen Gründe (vgl. das Anwendungsabkommen n°14 zum Arbeitslosengeld, um die vollständige Liste zu kennen):
 - Änderung des Wohnsitzes des Partners wegen Arbeitsplatzwechsels,
 - freiwillige Kündigung eines Contrat Emploi Solidarité², eines Contrat d'insertion par activité³, eines Contrat Emploi Jeunes⁴ oder eines Contrat d'orientation⁵ zwecks Aufnahme einer neuen Beschäftigung oder Beginn einer Ausbildung,
 - Ausbleiben von Lohnzahlungen für geleistete Arbeitszeiten, vorausgesetzt der Betroffene kann eine einstweilige Verfügung vorweisen, wodurch ihm eine Anzahlung auf ausstehende Lohnzahlungen gewährt wird,
 - Kündigung durch den Arbeitnehmer aufgrund einer möglicherweise strafbaren Handlung, deren Opfer der Arbeitnehmer bei der Ausübung seines Arbeitsverhältnisses nach dessen Aussage geworden sein soll, vorausgesetzt er kann nachweisen, dass er bei der Staatsanwaltschaft dagegen Klage erhoben hat (wegen Gewalttätigkeiten, Vergewaltigung, etc...),
 - Kündigung von Seiten des Arbeitnehmers während einer höchstens 91 Tage dauernden Probezeit auf einer Arbeitsstelle, die nach einer Entlassung oder nach Beendigung eines befristeten Arbeitsvertrages ohne als arbeitsuchend gemeldet zu sein, begonnen wurde,
 - Kündigung durch den Arbeitnehmer zur Aufnahme einer unbefristeten nichtselbstständigen Tätigkeit mit zunächst erfolgter Einstellung, danach aber Abbruch der Probezeit durch den Arbeitgeber vor Ablauf der 91 Tage, vorausgesetzt der Arbeitnehmer kann drei Jahre ununterbrochene Mitgliedschaft bei einem oder mehreren Trägern der Arbeitslosenversicherung nachweisen;
- einen Wohnsitz in Frankreich für die gesamte Dauer der Arbeitslosigkeit nachweisen,
- eine vorherige Beschäftigungszeit nachweisen, von der wiederum die Leistungsdauer abhängt (siehe Abschnitt „Dauer der Arbeitslosenversicherung“).

² Instrument der Arbeitsmarktpolitik für Personengruppen, die Probleme haben, eine Beschäftigung zu finden

³ Förderung der beruflichen Wiedereingliederung

⁴ Spezieller Beschäftigungsvertrag für junge Arbeitslose zwischen 18 und 26 Jahren

⁵ Förderung der Berufsorientierung

ARBEITSLOSENGELD



Ein Arbeitsuchender, dessen Kündigung nicht als gerechtfertigt angesehen wird, hat unter Umständen Anspruch auf Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung ab dem 4. Monat nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wenn er alle Anspruchsvoraussetzungen erfüllt und er glaubhaft machen kann, dass er sich aktiv um einen Arbeitsplatz bemüht hat und gegebenenfalls auch kurzfristige Arbeitsverhältnisse angenommen hat. Der Betroffene muss ausdrücklich um die neuerliche Prüfung seiner Anspruchsberechtigung nachsuchen.

Eine besondere Aufmerksamkeit gilt hierbei dem so genannten Aufhebungsvertrag in Deutschland (Beendigung des Arbeitsvertrages mit gegenseitigem Einverständnis). Die Pôle-Emploi erkennt den Aufhebungsvertrag, sofern er nicht aus wirtschaftlichen Gründen geschlossen wurde, nicht als wichtigen Grund für eine berechtigte Beendigung des Arbeitsverhältnisses an.

1.5.2.1 Wiedereingliederungsplan (Projet personnalisé d'accès à l'emploi PPAE)

- Wenn der Arbeitnehmer sich bei der Pôle-Emploi anmeldet, vereinbart er mit einem Pôle-Emploi Berater einen Wiedereingliederungsplan. Im Wiedereingliederungsplan ist die Ausbildung des Arbeitnehmers genannt, sowie seine Befähigung, Kenntnisse und Fertigkeiten, Angebote, die diese Kriterien erfüllen, die Ausbildung, die ihm helfen soll, einen Job zu finden und Hilfe zur Mobilität.

Der PPAE bestimmt auch, was ein vernünftiges Arbeitsangebot (**Offre raisonnable d'emploi, ORE**) ist: dazu gehören die Art und die Charakteristiken der gesuchten Arbeit oder der gesuchten Arbeiter, die bevorzugte geographische Zone und der erwartete Lohn. Diese Bestandteile sind frei von den beiden Parteien zu bestimmen. Nach einer gewissen Frist verändern sich die Bestandteile, die das vernünftige Arbeitsangebot ausmachen:

- Nach einer Anmeldung von drei Monaten ist ein ORE ein Arbeitsangebot, das 95 % des vorher erzielten Bruttobemessungsentgelts (salaire brut journalier de référence) garantieren wird.
- Nach einer Anmeldung von 6 Monaten ist ein ORE ein Arbeitsangebot, das zu 85% des vorher erzielten Bruttobemessungsentgelts garantieren wird und bei dem die Hin- und Rückfahrt zwischen Arbeitsplatz und Wohnsitz eine Stunde nicht überschreitet.
- Nach einer Anmeldung von 12 Monaten ist ein ORE ein Arbeitsangebot, das von der Höhe her der Lohnersatzleistung entspricht und bei dem die Hin- und Rückfahrt zwischen Arbeitsplatz und Wohnsitz eine Stunde nicht überschreitet.

1.5.2.2 Höhe der Arbeitslosenleistung

Zur Ermittlung Ihres Arbeitslosengeldes wird das Bruttoentgelt der letzten 12 Kalendermonate vor dem letzten bezahlten Arbeitstag in einem anderen Mitglieds-



land der Europäischen Union herangezogen (maximal bis zum 4-fachen der Beitragsbemessungsgrenze in der Sozialversicherung pro Monat).

Diese Leistung wird während der Anspruchsdauer regelmäßig bezahlt und umfasst folgende Beträge:

- Entweder die Summe aus einem anteiligen Betrag in Höhe von 40,4 % des Bemessungsentgelts (brutto) und einem Fixbetrag von 10,93 € (1. Juli 2009), oder
- 57,4 % des Bemessungsentgelts (brutto), sollte sich diese Rechengrundlage als vorteilhafter erweisen.

In jedem Fall erhalten Sie bei vollem Anspruch mindestens 26,66 € pro Tag, wenn Sie vorher in Vollzeit gearbeitet haben. Der Höchstsatz liegt bei 75 % des von der Pôle-Emploi festgelegten täglichen Bruttobemessungsentgelts.

1.5.2.3 Zahlungsmodalitäten

- **Zahlungsbeginn:** die Zahlung bekommen Sie nicht direkt nach Ihrer Anmeldung bei der Pôle-Emploi. Es gibt so genannte **Karenzfristen** in folgenden Situationen:
 - bei Zahlung von Urlaubsentschädigungen oder
 - bei Abfindungen, die höher sind als die bei Kündigungen gesetzlich festgelegten Summen in Frankreich. Maximal ruht jedoch der Anspruch 75 Tage.

In jedem Fall wird allerdings immer eine Wartezeit von 7 Tagen selbst nach Ende einer Karenzfrist angewendet.

- **Zahlungsdauer:** Seit dem 1. April 2009 müssen alle Arbeitsuchenden wenigstens vier Monate (122 Tage, also 610 Stunden) in den letzten 28 Monaten vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses versichert gewesen sein (Vergleich: Übereinkommen zur Arbeitslosenversicherung vom 19. Februar 2009).

Die neue Regelung über die Arbeitslosenversicherung sieht vor, dass jeder gearbeitete Tag auch als ein entschädigter Tag gilt. Die Zahlungsdauer beträgt mindestens vier Monate und höchstens 24 Monate. Nur Personen, die 50 Jahre und älter sind, haben Anspruch auf 36 Monate Arbeitslosengeld.

Ausnahme: Eine einmalige Prämie von 500 € wurde eingeführt für unfreiwillig arbeitslos gewordene Beschäftigte zwischen dem 1. April 2008 und dem 31. März 2009. Die Prämie wird an Personen ausgezahlt, die in einem bestimmten Zeitraum zwei Monate gearbeitet haben oder 305 Arbeitsstunden nachweisen können. Zögern Sie nicht, ihre Pôle-Emploi oder die EURES-Berater der öffentlichen Arbeitsverwaltung zu kontaktieren, um einen möglichen Rechtsanspruch zu prüfen (siehe nützliche Adressen).

ARBEITSLOSENGELD



■ Zahlungsende:

- wenn der Betroffene seine Anspruchsdauer erschöpft hat,
- wenn der Betroffene nicht mehr bei der Pôle-Emploi eingeschrieben ist,
- ab dem Tag, an dem der Betroffene wieder eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufnimmt (außer reduzierte Beschäftigung),
- wenn der Betroffene beeinträchtigt ist durch Krankheit, Mutterschaft, Arbeitsunfall (ob er Leistungen erhält oder nicht, ist hier irrelevant),
- wenn der Betroffene Leistungen wie „l'allocation de présence parentale, de l'allocation parentale d'éducation ou du complément du libre choix d'activité“ erhält,
- wenn der Betroffene vom Erwerb des Arbeitslosengelds durch Verwaltungsentscheidung oder durch die Agentur für Arbeit ausgeschlossen ist,
- wenn der Betroffene Anspruch auf Vollrente hat.

1.5.2.4 Zusammentreffen von Arbeitslosengeld und Berufstätigkeit

Unter gewissen Voraussetzungen kann das Arbeitslosengeld neben einer nicht-selbstständigen oder selbstständigen Tätigkeit, einer Teilzeit- oder auch nur gelegentlichen beruflichen Tätigkeit, sowohl in Frankreich als auch im Ausland bezahlt werden. In jedem Fall muss die Tätigkeit regelmäßig gemeldet und nachgewiesen sein. Sollten Sie noch Fragen haben, können Sie diese an die Pôle-Emploi-Berater richten (siehe nützliche Adressen.)

1.5.3 Leistungen bei Erlöschen der Arbeitslosenunterstützung

Unter gewissen Voraussetzungen können die Arbeitsuchenden, die die Anspruchsvoraussetzungen auf Leistung aus der Arbeitslosenversicherung nicht oder nicht mehr erfüllen, andere Leistungen beziehen:

- **Die spezifische Solidaritätsbeihilfe:** Die Arbeitsuchenden, die ihren Anspruch auf private oder öffentliche Arbeitslosenunterstützung ausgeschöpft haben, haben Anspruch auf eine so genannte spezifische Solidaritätsbeihilfe (**ASS**⁶). Die Personen, die älter als 50 Jahre alt und arbeitsfähig sind, und die vielmehr die ASS als das Arbeitslosengeld (ARE⁷) genießen möchten, können einen Antrag bei dem Pôle-Emploi-Berater stellen.

Um Anspruch auf diese Beihilfe zu haben, muss ein Betroffener folgende Voraussetzungen erfüllen:

- Er muss arbeitsuchend gemeldet sein.

⁶ Allocation de solidarité spécifique

⁷ Allocation d'aide au retour à l'emploi



- Er muss in den vergangenen 10 Jahren vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses, das den Anspruch auf die letzte Arbeitslosenunterstützung begründet hat, 5 Jahre nicht selbstständige Berufstätigkeit nachweisen.
- Die monatlichen Einkünfte dürfen nicht höher als 70-mal den vollen Prozentsatz für Alleinstehende und nicht höher als 110-mal den vollen Prozentsatz für ein Ehepaar sein.
- Er muss unter 60 Jahre alt sein oder weniger als 160 Versicherungsquartale nachweisen. (In diesen Fall können Sie die ASS beanspruchen, bis Sie die 160 Versicherungsquartale erfüllen oder bis Sie 65 Jahre alt sind).

Die ASS ist für einen Zeitraum von sechs Monaten, bei Personen, die 55 Jahre und älter sind und von der Arbeitssuche entbunden sind, für einen Zeitraum von einem Jahr zu bewilligen. Sollten Sie noch Fragen haben, können Sie diese den Pôle-Emploi-Beratern stellen.

- **Die differenzielle Wiedereingliederungshilfe (ADR⁸):** Diese Hilfe ist vorgesehen, um Personen schnell wieder einzugliedern, auch wenn die Arbeit geringer als die Vorarbeit entlohnt ist. Zwei Empfangsberechtigtenkategorien können diese Hilfe genießen: einerseits die Personen, die älter als 50 Jahre alt sind und andererseits die Empfangsberechtigten, die nicht älter als 50 Jahre alt sind, die aber seit über 12 Monaten (andauernd oder unstetig) zu entschädigen sind.

Um Anspruch auf diese Beihilfe zu haben, muss ein Betroffener folgende Voraussetzungen erfüllen:

- Er muss eine nichtselbstständige Arbeit wieder ausüben (Im Fall eines befristeten Arbeitsvertrages soll eine Frist von mindestens 30 Tagen gewahrt sein).
- Er muss diese neue Arbeit in einem anderen Unternehmen als dem vorherigen ausüben.
- Der Arbeitslohn der neuen Arbeit muss weniger als 85 % des Stundenlohns der vorangegangenen Arbeit sein.
- Diese Beihilfe kann nicht zeitgleich mit der Übernahme- oder Unternehmensgründungshilfe gezahlt werden und die Personen, die während des Arbeitslosengeldbezugs weiterarbeiten, können diese Hilfe auch nicht beanspruchen.

- **Das aktive Solidaritätseinkommen (RSA⁹):** Diese Beihilfe ersetzt das Mindesteingliederungseinkommen (RMI¹⁰) und die Elternteilsbeihilfe für Alleinerziehende (API¹¹) seit dem 1. Juni 2009. Sie wird von der CAF¹² gezahlt. Anspruchsberechtigte sind:
- Personen mit Wohnsitz in Frankreich,

⁸ Aide différentielle de reclassement

⁹ Revenu de solidarité active

¹⁰ Revenu minimum d'insertion

¹¹ Allocation de parent isolé

¹² Caisse d'allocation familiale

ARBEITSLOSENGELD

- Personen, die älter als 25 Jahre alt sind. Das Alter von 25 Jahren spielt keine Rolle für den Fall, dass die Person ein Kind oder bereits ein oder mehrere unterhaltspflichtige Kinder hat.
- Personen, deren Einkommen unter einem Mindesteinkommen liegt.

Die ehemaligen Empfangsberechtigten des RMI erhalten die aktive Solidaritätsbeihilfe.

Anzahl Kinder	Höchstbeihilfebetrug 2009	
	Alleinstehende	Paar
0	454,63 €	681,95 €
1	681,95 €	818,34 €
2	818,34 €	954,73 €
Jedes weitere Kind	Plus 181,85 €	Plus 181,85 €

Um zu überprüfen, ob Sie das RSA beanspruchen können, haben Sie die Möglichkeit, einen „RSA Test“ im www.caf.fr durchzuführen. Sie können sich auch auf der Internetseite www.rsa.gouv.fr informieren.

- **Die Übernahme- oder Unternehmensgründungshilfe (ARCE¹³):** Für den Fall der Übernahme- oder Unternehmensgründungshilfe, können Sie eine Hilfe der Pôle-Emploi beanspruchen, unter Vorbehalt, dass Sie auch die ACCRE¹⁴ (Hilfe für die Arbeitsuchende, die ein Unternehmen gründen oder übernehmen) bezogen haben. Einerseits können Sie als Arbeitslosengeldempfänger auf Ihren Anspruch verzichten, um die ARCE zu erhalten. Andererseits können Arbeitslose bis 50 Jahre ihren Anspruch auf Arbeitslosengeld bis maximal 15 Monate ausschöpfen, über 50-Jährige behalten ihren kompletten Arbeitslosengeldanspruch. Denn diese Beihilfe ist nicht mit der differenziellen Wiedereingliederungshilfe kumulierbar.
- **Die vorläufige Erwartungshilfe (ATA¹⁵):** Diese Beihilfe wird Asylbewerbern oder bestimmten Personen, die ohne Arbeit sind, bewilligt. Der Arbeitsuchende muss in die Liste der Arbeitsuchenden eingetragen sein und er muss arbeitsfähig sein. Anspruchsberechtigte sind Personen, deren Einkommen unter dem Mindesteinkommen des RSA (siehe oben) liegt. Diese Beihilfe ersetzt die Eingliederungsbeihilfe.

¹³ Aide à la reprise ou à la création d'entreprise

¹⁴ Aide aux demandeurs d'emploi créant ou reprenant une entreprise

¹⁵ Allocation temporaire d'attente



- **Arbeitslosenhilfe für ältere Arbeitnehmer (AER¹⁶):** Diese Beihilfe wird zum 1. Januar 2010 abgeschafft. Sie wurde Arbeitslosen gewährt, die vor Erreichen des 60. Lebensjahres mindestens 160 von der Rentenversicherung anerkannte Versicherungsquartale nachweisen können und bestimmte Einkommensvoraussetzungen erfüllen. Personen, die diese Beihilfe zum Wegfalldatum noch beziehen, behalten diese bis zur Ausschöpfung ihres Anspruchs.

Nähere Einzelheiten erhalten Sie auf den Internetseiten www.pole-emploi.fr und <http://demandeur-emploi.assedic.fr/info-de/rubrique/399/votre-allocation>.

Achtung: Bezieher von Arbeitslosengeld in Frankreich haben aber auch die Möglichkeit, sich bei der Agentur für Arbeit arbeitsuchend zu melden. Die Arbeit-suchendmeldung in Deutschland hat Bedeutung für die Voraussetzung zur Beantragung bzw. Verlängerung eines Schwerbehindertenausweises als Bedingung für die Altersrente für schwerbehinderte Menschen. Sinnvoll ist es auch, wenn man in Deutschland wieder eine Arbeitsstelle finden möchte.

1.5.4 Kurzarbeitergeld

Für den Fall der vom Arbeitgeber beantragten Kurzarbeit erhält der in Frankreich wohnende Grenzgänger aus Deutschland **Kurzarbeitergeld (KUG)**. Es beträgt für Arbeitnehmer mit mindestens einem Kind (im Sinne der Einkommensteuergesetzes) 67 %, für alle übrigen Arbeitnehmer 60 % des durch den Arbeitsausfall entgangenen Nettolohns. Bei Grenzgängern wird der Nettolohn fiktiv berechnet. Bei Nachweis der Voraussetzungen ist die Fiktivbesteuerung auch nach Lohnsteuerklasse III möglich. Hierzu bedarf es eines „gesonderten Antrags“. Ausführliche Informationen zum Kurzarbeitergeld erhalten Sie in den Merkblätter der Nummern 8 bei der Agentur für Arbeit und im Infoblatt der Arbeitskammer mit dem Titel „Kurzarbeit, Kurzarbeitergeld“.

1.5.5 Insolvenzgeld

Im Falle eines eingetretenen Insolvenzereignisses und Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers zahlt die Agentur für Arbeit auch den Grenzgängern auf Antrag für maximal 3 Monate vor Eröffnung des Insolvenzverfahrens als Ausgleich für entgangene Lohnforderungen das so genannte **Insolvenzgeld**.

Achtung: Der Antrag muss innerhalb von 2 Monaten nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens gestellt werden.

Auch hier wird bei der Berechnung des Insolvenzgeldes eine Fiktivbesteuerung bei Grenzgängern vorgenommen (analog dem KUG).

¹⁶ Allocation équivalent retraite

WEITERE LEISTUNGEN



Für Ansprüche aus der Zeit nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens besteht für die Grenzgänger die Möglichkeit bei noch bestehendem Arbeitsverhältnis Arbeitslosengeld bei der Agentur für Arbeit zu beantragen (nach Beschluss Nr. 205 der Verwaltungskommission). Nach Kündigung durch den Insolvenzverwalter hat der Grenzgänger die Möglichkeit Arbeitslosengeld in seinem Wohnland Frankreich zu beantragen. Befindet er sich noch in der Kündigungsfrist, so muss er dem Pôle-Emploi nachweisen, dass er gegen den Insolvenzverwalter eine Lohnklage angestrebt hat, um Arbeitslosengeld erhalten zu können.

1.5.6 Weitere Leistungen der Agentur für Arbeit

Eine weitere Leistung der Agentur für Arbeit, die auch Grenzgänger beanspruchen können, ist das **Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung**. Es gelten die Vorschriften wie beim Arbeitslosengeld und es muss sich um eine anerkannte Weiterbildungsmaßnahme handeln.

In witterungsabhängigen Branchen können Arbeitnehmer für Arbeitsausfälle, die nicht durch Arbeitszeitguthaben ausgeglichen werden können, von der Agentur für Arbeit **Winterausfallgeld** erhalten. Dieses wird zuerst aus einer Umlage der Bauarbeitgeber finanziert, anschließend aus Beitragsmitteln. Für die Höhe der Berechnung des Winterausfallgeldes gelten die Vorschriften für das Kurzarbeitergeld entsprechend.

Für Arbeitnehmer, die länger krank sind und Krankengeld von ihrer Krankenkasse erhalten, zählt die Zeit des Krankengeldbezugs für die Anwartschaft auf Arbeitslosengeld mit. Ebenfalls führt eine volle Erwerbsminderungsrente auf Zeit seit dem Jahr 2003 zu einer erneuten Anwartschaftszeit auf Arbeitslosengeld nach Einstellung der Rentenzahlung, wenn unmittelbar vor der Rentengewährung Pflichtbeitragszeiten zur Arbeitslosenversicherung vorgelegen haben.

Seit dem 1. Januar 2005 hat mit der Reform zu Hartz IV das Arbeitslosengeld II die frühere Arbeitslosenhilfe ersetzt. Während die Arbeitslosenhilfe sich nach dem Arbeitsentgelt bemessen hat und gleichzeitig auch Bedürftigkeit geprüft wurde, bemisst sich das Arbeitslosengeld II individuell nach Bedarf und Regelsätzen, ähnlich der Sozialhilfe.

Die Regelungen zum Arbeitslosengeld II (SGB II) gelten normalerweise nicht mehr für in Frankreich wohnende Grenzgänger. Bedingung hierfür ist der gewöhnliche Aufenthalt in der Bundesrepublik Deutschland (weitere Infos siehe unter Punkt 1.8 in Teil I). Es gibt allerdings eine Ausnahme und zwar für den Fall, dass in Deutschland noch ein Arbeitsverhältnis besteht, wodurch das Wohnland Frankreich keine Arbeitslosenleistungen zahlt.



1.6 Familienleistungen (Kindergeld)

1.6.1 Grundsätzliches

Kindergeld gibt es in Deutschland ab dem ersten Kind (im Gegensatz zu Frankreich). Kinder werden im Sinne des Gesetzes auch berücksichtigt, wenn es sich um Stiefkinder, Pflegekinder, Enkel oder Geschwister handelt, die der Berechtigte in seinen Haushalt aufgenommen hat.

Allgemein wird Kindergeld bis zum 18. Lebensjahr des Kindes gewährt. Es kann darüber hinaus gezahlt werden unter folgenden Voraussetzungen:

- bis zum 21. Lebensjahr, wenn das Kind ohne Arbeitsplatz ist,
- bis zum 25. Lebensjahr, wenn das Kind sich in Schul- oder Berufsausbildung befindet oder in einer so genannten Übergangszeit zwischen Ausbildungsabschnitten ohne Ausbildungsplatz ist, bzw. ein freiwilliges soziales oder ökologisches Jahr absolviert,
- geleistete Pflichtdienste (Wehr- oder Zivildienst) können den Bezugszeitraum um diese Zeitspanne verlängern.

Es gibt noch eine **Übergangsregelung** für die Geburtenjahrgänge bis 1981, die Kindergeld noch bis zum 27. Lebensjahr erhalten können, die Jahrgänge ab 1982 nur noch bis zum 26. Lebensjahr und die Jahrgänge ab 1983 nur noch bis zum 25. Lebensjahr, evtl. verlängert durch Zeiten von Wehr- und Zivildienst.

Erwerbsunfähige behinderte Kinder erhalten Kindergeld unbegrenzt, wenn die Behinderung vor dem 25. bzw. 27. Lebensjahr eingetreten war. Um Kindergeld erhalten zu können, darf die Einkommensgrenze der Kinder 8.004 € ab Jahr 2010 (7.680 € im Jahr 2009) nicht überschreiten. Diese Grenze kann höher sein, wenn erhöhte Werbungskosten und die gesetzliche Sozialversicherung nachgewiesen werden. Weiter Informationen erhalten Sie in der AK-Broschüre „Kindergeld und Kinderzuschlag“.

1.6.2 Formalitäten

Die Anträge für das Kindergeld sind über den Arbeitgeber an die Familienkasse bei der regional zuständigen Arbeitsagentur zu richten, die mit der Auszahlung des Kindergeldes beauftragt ist. Bei Beschäftigten des öffentlichen Dienstes zahlt der Arbeitgeber das Kindergeld direkt aus.

Auch französische Grenzgänger können in Deutschland Kindergeld beantragen. Es ist auch von der Höhe her günstiger, abgesehen von der Tatsache, dass in Frankreich erst ab dem zweiten Kind Kindergeld ausgezahlt wird. Allerdings folgt eine Prüfung, welches Land vorrangig leistungs verpflichtet ist. Je nachdem erfolgt die Zahlung komplett aus Deutschland oder es kommt lediglich zur Zahlung eines Differenzbetrages.

FAMILIENLEISTUNGEN



1.6.3 Höhe des Kindergeldes

Die Höhe des Kindergeldes bestimmt sich nach der Reihenfolge der Geburten und ist unabhängig vom Familieneinkommen. Seit dem Jahr 2010 gibt es:

für das erste Kind	monatlich	184 €
für das zweite Kind	monatlich	184 €
für das dritte Kind	monatlich	190 €
ab dem vierten Kind	monatlich	215 €

Weitergehende Informationen zum Kindergeld erhalten Sie in der AK-Broschüre „Kindergeld und Kinderzuschlag“.

1.7 Familienleistungen (Elterngeld)

1.7.1 Grundsätzliches

Seit dem 1. Januar 2007 ersetzt das Elterngeld das frühere Erziehungsgeld. Für die Zeit zwischen dem 1. Januar 2007 und dem 31. Dezember 2008 gab es ein Übergangsrecht, denn die Regelungen über das Erziehungsgeld galten ja noch bis Ende 2008 weiter.

Seit 2009 allerdings gibt es nur noch die Leistung Elterngeld.

Grundsätzlich Anspruch auf Elterngeld hat, wer

- seinen Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland hat,
- mit seinem Kind in einem Haushalt lebt,
- dieses Kind selbst betreut und erzieht und
- keine oder eine geringere Erwerbstätigkeit als 30 Stunden pro Woche ausübt.

Das Gesetz lässt von diesen Voraussetzungen einige Ausnahmen zu, insbesondere sind Ehegatten, Lebenspartner und annehmende Eltern bezugsberechtigt, sofern diese die sonstigen Voraussetzungen erfüllen.

Erfüllen mehrere Personen (z. B. beide Elternteile) die Anspruchsvoraussetzungen, so haben sie die Wahl, wer von ihnen welche Monatsbeträge beansprucht. Dies ist im Antrag verbindlich festzulegen.



1.7.2 Höhe des Elterngeldes

Das Elterngeld wird unabhängig von der Höhe der Einkünfte der Eltern gewährt unter der Bedingung, dass einer von beiden seine Berufstätigkeit unterbricht oder den Stundenumfang reduziert. Das Elterngeld wird in Höhe von 67% des Durchschnittseinkommens der letzten 12 Monate vor der Geburt gewährt (netto). Dabei beträgt die Leistung mindestens 300 € und höchstens 1.800 € pro Monat. Bei mehreren Kindern wird das Elterngeld unter bestimmten Voraussetzungen anteilig erhöht. Lag das Durchschnittseinkommen unter 1.000 € pro Monat, so erhöht sich das Elterngeld prozentual.

Zu beachten ist allerdings, dass bestimmte Leistungen, wie das Mutterschaftsgeld oder ähnliche Leistungen aus dem Ausland, auf die Höhe des Elterngeldes angerechnet werden. Bei anderen Sozialleistungen, wie z. B. dem ALG II bleibt das Elterngeld bis zu 300 € im Monat als Einkommen unberücksichtigt.

1.7.3 Bezugszeitraum

Elterngeld kann für die Dauer von zwölf Monaten gewährt werden. Für zwei weitere Monate kann Elterngeld beansprucht werden, wenn der andere Elternteil für diese Zeit sein Einkommen durch Verringerung seiner Arbeitszeit reduziert (Partnermonate). Der Bezugszeitraum kann auf die doppelte Zeit gestreckt werden, wenn das Elterngeld monatlich nur zur Hälfte in Anspruch genommen wird. Bezogen werden kann die Leistung grundsätzlich vom Tag der Geburt bis zur Vollendung des 14. Lebensmonates des Kindes.

1.7.4 Elterngeld bei Grenzgängern

Auch französische Grenzgänger haben durch ihre Beschäftigung in Deutschland die Möglichkeit Elterngeld zu beantragen. Hätten Sie zeitgleich auch Anspruch auf vergleichbare Leistungen des Wohnlandes, so wird geprüft, welches Land vorrangig zuständig ist. Dies ist wichtig für die Ermittlung der Leistungshöhe in beiden Ländern. Dies gilt auch für in Frankreich Beschäftigte und in Deutschland wohnende Grenzgänger.

Dadurch, dass das neue Elterngeld von der Höhe her den Charakter einer Lohnersatzleistung hat (im Gegensatz zum früheren Erziehungsgeld), kann man in vielen Fällen davon ausgehen, dass diese Leistung innerhalb der Großregion Saar-Lor-Lux die höchste Familienleistung ist. Es ist bei Antragstellung jedoch zu prüfen, ob sie ganz von Deutschland zu zahlen ist oder nur als Differenzbetrag zu Leistungsansprüchen aus Frankreich. In letzterem Fall wären Anträge in beiden Ländern zu stellen.

Achtung: Es ist noch anzumerken, dass es bei der Berechnung des Elterngeldes bei Grenzgängern zu einer fiktiven Nettoberechnung kommt, d. h. neben den Sozialabgaben werden auch Steuern vom Bruttobetrag abgezogen.



1.7.5 Formalitäten

Grundsätzlich muss der Antrag von allen Personen, die bezugsberechtigt sind, unterschrieben werden. Zu beachten ist dabei, dass das Elterngeld nur rückwirkend für die letzten drei Monate vor Antragstellung gezahlt wird. Ratsam ist es daher, den Antrag gleich nach der Geburt zu stellen.

Ist Deutschland für die Zahlung des Elterngeldes nachrangig, so muss der Grenzgänger bei dessen Beantragung einen Nachweis über die Höhe der entsprechenden und auch bezogenen Leistung aus dem vorrangig zuständigen Land (Frankreich) vorlegen bzw. bei Nichtbezug eine Bestätigung darüber, damit die Elterngeldstelle die volle Leistung oder in ersterem Fall nur den Differenzbetrag errechnen und auszahlen kann.

Das Elterngeld muss schriftlich beantragt werden – je nach Bundesland – bei:

Für das Saarland:

Landesamt für Soziales,
Gesundheit und Verbraucherschutz
Elterngeldstelle
Hochstraße 67
66115 Saarbrücken
Telefon: 0681 / 9978-0
www.lsgv.saarland.de

Für Rheinland Pfalz:

Landesamt für Soziales,
Jugend und Versorgung
Dienstgebäude Mainz
Rheinallee 97 -101
55118 Mainz
Telefon: 06131 / 967-0
www.lsjv.de

1.7.6 Elternzeit

1.7.6.1 Grundsätzliches

Anspruch auf Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) in Deutschland bis maximal zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes ist gegeben, wenn

- ein Arbeitsverhältnis besteht,
- der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin mit dem Kind in einem gemeinsamen Haushalt lebt,
- Berechtigte das Kind (überwiegend) selbst betreuen und
- Berechtigte während der Elternzeit nicht oder nicht mehr als 30 Stunden pro Woche arbeiten.

1.7.6.2 Elternzeit bei Grenzgängern

Grenzgänger von Frankreich nach Deutschland haben ebenfalls Anspruch auf Elternzeit nach dem BEEG. Möchte jedoch ein in Deutschland wohnhafter, aber in Frankreich erwerbstätiger Elternteil deutsches Elterngeld in Anspruch nehmen, so kann sich die Frage ergeben, ob sein ausländischer Arbeitgeber verpflichtet ist, ihn wegen der Möglichkeit des Elterngeldbezuges von der Arbeit freizustellen



und ihm Elternzeit zu gewähren. Dem ist nicht so, denn ein ausländischer Arbeitgeber unterliegt nicht deutschen Rechtsvorschriften, wie z. B. dem BEEG. Gegebenenfalls muss der Grenzgänger versuchen, mit seinem Arbeitgeber individuell eine Unterbrechung der Erwerbstätigkeit oder Verringerung der Arbeitszeit auf maximal 30 Wochenstunden zu vereinbaren.

1.7.6.3 Formalitäten

Die Elternzeit muss schriftlich beim Arbeitgeber angemeldet werden. Dies muss 7 Wochen vor Beginn der Elternzeit sein, gleich ob sie unmittelbar nach Geburt bzw. Mutterschutz oder zu einem späteren Zeitpunkt beginnt. Im Antrag muss gleichzeitig erklärt werden, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren die Elternzeit genommen werden soll. Weitere Informationen zu diesem Thema sind in der entsprechenden Broschüre bzw. dem Infoblatt der Arbeitskammer zu entnehmen.

1.8 Sozialleistungen

1.8.1 Grundsätzliches

Jeder in der Bundesrepublik Deutschland lebende Bürger hat einen Anspruch auf Hilfe zum Lebensunterhalt, wenn seine finanzielle Grundlage nicht ausreicht, um seinen Lebensunterhalt zu bestreiten.

Das heißt mit anderen Worten, der Bedarf des Einzelnen und seiner Familie wird ermittelt und seinem Einkommen gegenübergestellt. Besteht eine Differenz, so haben erwerbsfähige Hilfebedürftige und ihre Familie Anspruch auf **Arbeitslosengeld II** nach den Regelungen des SGB II (Grundsicherung für Arbeitsuchende).

Handelt es sich bei den Bedürftigen um Personen von 65 Jahren und älter bzw. um dauerhaft voll Erwerbsgeminderte, so haben diese Personen Anspruch auf Leistungen nach dem SGB XII (**Sozialhilfe, Grundsicherung**). Ausgenommen vorgenanntem Personenkreis können alle anderen Personen unter bestimmten Voraussetzungen und im Bedarfsfall Wohngeld in Form von Mietzuschuss (bei Mietwohnungen) bzw. Lastenzuschuss (bei Eigenheim) nach dem Wohngeldgesetz erhalten.

1.8.2 Formalitäten

Anträge für Leistungen nach dem SGB II werden bei der zuständigen Arbeitsgemeinschaft (ARGE) der Arbeitsagentur am Wohnort bzw. bei der kommunalen Arbeitsförderung im Landkreis St. Wendel gestellt. Die Wohngeldstellen, bei denen der Antrag auf Lohnzuschuss gestellt werden muss, sind häufig bei den Landkreisen bzw. dem Stadtverband untergebracht. Unterschiedlich ist, dass die Sozialhilfe aus dem Haushalt der Landkreise und das Wohngeld vom Land ausgezahlt wird.

FAMILIENLEISTUNGEN

Die Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung nach dem SGB XII ist ebenfalls wie die Sozialhilfe bei den Sozialämtern zu beantragen.



Da diese Leistungen nur an Personen, die in der Bundesrepublik Deutschland wohnen, ausgezahlt werden können, haben Grenzländer mit Wohnsitz in Frankreich keinen Anspruch auf diese Leistungen. Sie müssen sich im Bedarfsfall an die zuständigen Stellen in ihrem Wohnland wenden.

1.8.3 Leistungshöhe

Die Höhe der einzelnen Sozialleistungen wird individuell nach Bedarf und nach Regelsätzen ermittelt. Die monatlich pauschalierten Regelleistungen (RL) belaufen sich aktuell (seit Juli 2009), wie in folgender Tabelle dargestellt:

Tabelle: Arbeitslosengeld II / Sozialgeld

Monatliche pauschalierte Regelleistungen (RL)				
Berechtigte				
Allein- stehende Allein- erziehende Volljährige mit minder- jährigem Partner	Partner wenn beide volljährig sind	Kinder im 15. Lebensjahr Sonstige erwerbsfähige Personen Personen unter 25 Jahren, die ohne Zustimmung des kommunalen Trägers umziehen	Kinder ab Beginn des 7. Lebens- jahres bis zur Vollendung des 14. Lebens- jahres	Kinder bis zur Vollendung des 6. Lebens- jahres
100 % 359 €	Je 90 % 323 €	80 % 287 €	70 % 251 €	60 % 215 €

Bei der Bedarfsermittlung werden die Kosten für eine angemessene Unterkunft (KdU) bzw. noch Mehrbedarfe für Alleinerziehende, Schwangere und bestimmte kranke und behinderte Menschen mitberücksichtigt. Nähere Auskunft darüber erhalten Sie bei den entsprechenden Ämtern sowie in der Broschüre „Arbeitslosengeld II, Sozialgeld, Sozialhilfe“ und dem Faltblatt „Wohngeld“ sowie direkt bei der Beratungsabteilung der Arbeitskammer.



2. Regelungen zum Arbeitsrecht in Deutschland

2.1 Allgemeine Arbeitsbedingungen

2.1.1 Arbeitszeit und Überstunden

Die Arbeitszeit sollte genau im Arbeitsvertrag festgelegt sein. Meistens ist die wöchentliche Arbeitszeit angegeben. Es kann aber auch die monatliche Arbeitszeit oder die Jahresarbeitszeit sein. Im Arbeitszeitgesetz ist geregelt, dass die wöchentliche Arbeitszeit bei einer Sechs-Tage-Woche in der Regel 48 Stunden umfassen kann. Sie kann gegebenenfalls auf bis zu 60 Stunden ausgedehnt werden.



Um Konflikten mit dem Arbeitgeber aus dem Wege zu gehen, ist es ratsam, eine Überstundenregelung im Arbeitsvertrag zu treffen und zwar insoweit, wenn Überstunden anfallen, wie diese dann abgegolten werden, entweder durch Freizeit oder durch Auszahlung.

Der Umfang der täglichen Arbeitszeit sowie das grundsätzliche Arbeitsverbot an Sonn- und Feiertagen sind in Deutschland gesetzlich geregelt. Nach den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) darf an einzelnen Werktagen grundsätzlich nicht länger als acht Stunden gearbeitet werden. Eine Verlängerung der Arbeitszeit auf höchstens zehn Stunden täglich ist nur erlaubt, wenn binnen eines gewissen Ausgleichszeitraums durchschnittlich acht Stunden erreicht werden. Spätestens nach sechs Stunden Arbeit muss eine Ruhepause von wenigstens 30 Minuten eingelegt werden. Bei Arbeitszeiten bis zu neun Stunden ist insgesamt eine Pause von 45 Minuten einzuhalten. Ausnahmen zu diesen Grundsätzen sind nach Gesetz, Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen zulässig.

2.1.2 Teilzeit

Die gesetzliche regelmäßige Arbeitszeit ist, wie oben schon besprochen, der Acht-Stunden-Tag und damit die Sechs-Tage-Woche, so dass 48 Stunden für eine Vollzeitbeschäftigung angesetzt sind. Unter Vollzeit kann aber auch die 40-Stunden-Woche verstanden werden, wenn im Betrieb nur an fünf Tagen pro Woche acht Stunden gearbeitet wird oder aber noch weniger, wenn der Tarifvertrag dementsprechend Regelungen vorsieht. Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer sind solche, die unterhalb dieser wöchentlichen Vollarbeitszeit beschäftigt werden. Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer dürfen nicht benachteiligt werden, weder bei der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, noch beim Urlaub, noch bei sonstigen Regelungen.

ARBEITSZEIT



Teilzeitananspruch

Mit dem Teilzeit- und Befristungsgesetz hat der Gesetzgeber die Möglichkeit eingeführt, die Arbeitszeit zu verringern. Allerdings muss der entsprechende Betrieb mindestens 15 Arbeitnehmer beschäftigen und das Arbeitsverhältnis muss länger als sechs Monate bestanden haben. Arbeitnehmer stellen drei Monate vor dem Zeitpunkt, zu dem sie die Stundenzahl verringern möchten, bei ihrem Arbeitgeber einen Antrag. Darin sollte natürlich auch die gewünschte Verteilung der reduzierten Arbeitszeit aufgeführt sein. Im Anschluss sollten Arbeitnehmer und Arbeitgeber sich zusammensetzen und den Antrag besprechen.

Es gibt drei mögliche Resultate:

- 1.) Man einigt sich.
- 2.) Es kommt zu keiner Einigung bis zu einem Monat vor Beginn, dann gilt die gewünschte Verteilung der reduzierten Arbeitszeit als genehmigt.
- 3.) Der Arbeitgeber lehnt den Antrag ab. Dies muss dann schriftlich erfolgen. Allerdings müssen betriebliche Gründe für die Ablehnung vorliegen. Das wären z. B. Sicherheit im Betrieb, unverhältnismäßig hohe Kosten für den Arbeitgeber. Erst nach zwei Jahren kann der Arbeitnehmer wieder einen neuen Antrag stellen.

2.1.3 Geringfügige Beschäftigung (400 €-Jobs)

Geringfügige Beschäftigungen sind Jobs, die mit nicht mehr als 400 € im Monat entlohnt werden. Kurzfristige Beschäftigungen sind auf zwei Monate oder 50 Arbeitstage im Kalenderjahr beschränkt. Hierbei gibt es allerdings keine Verdienstgrenze und es werden keine Sozialversicherungs- bzw. Pauschalbeiträge fällig. Bei den 400 €-Jobs zahlt der Arbeitgeber eine Pauschalabgabe von ca. 30 % an die Mini-Job-Zentrale der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See, darin sind 15 % Rentenversicherung, 13 % Krankenversicherung und 2 % Pauschalsteuern enthalten. Der Arbeitnehmer zahlt grundsätzlich keine Beiträge.

Bei **Minijobs im Haushalt** müssen Arbeitgeber nur eine geringere Pauschalabgabe leisten, nämlich insgesamt 14,27 %, davon jeweils 5 % zur Kranken- und Rentenversicherung, 1,6 % zur gesetzlichen Unfallversicherung, 0,67 % Umlagen nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (für Krankheit und Mutterschaft) und 2 % Pauschalsteuern.

Achtung: Eine geringfügige Beschäftigung neben einer sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung bleibt sozialversicherungsfrei. Von der Arbeitslosenversicherung sind geringfügig Beschäftigte beitragsfrei gestellt.

Bezieher von Arbeitslosengeld dürfen weiterhin nur weniger als 15 Stunden wöchentlich arbeiten, um den Leistungsanspruch nicht zu verlieren. Seit dem 1. Januar 2008 dürfen auch Bezieher von vorgezogenen Altersrenten bzw. vollen



Erwerbsminderungsrenten bis zur Geringfügigkeitsgrenze von 400 € im Monat verdienen, ohne dass es Auswirkungen auf die Rentenhöhe hat. Die für die Rentenversicherung abgeführten 15 % des Arbeitgebers erlauben nur einen geringen Rentenanspruch. Wer als geringfügig Beschäftigter den Pauschalbetrag des Arbeitgebers freiwillig auf den regulären Beitragssatz in der gesetzlichen Rentenversicherung von 19,9 % (2010) aufstocken möchte, um Pflichtbeiträge zu erwerben, der muss derzeit 4,9 % seines Verdienstes (mindestens jedoch von 155 €) zahlen. Das sind mindestens 7,60 € für den Arbeitnehmer und 23,25 € für den Arbeitgeber. Bei Minijobs im Haushalt würde der Arbeitnehmeranteil mindestens 23,10 € betragen (gültig für 2010).

Durch die Zuzahlung erwerben geringfügig Beschäftigte neben einer etwas höheren Altersrente die vollen Leistungsansprüche in der Rentenversicherung, z. B. bei Rehabilitationen oder im Falle der Erwerbsminderung. Auch bei der geringfügigen Beschäftigung gelten die allgemeinen Regelungen des Arbeitsrechts wie z. B. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Feiertagsbezahlung und Urlaubsrecht. Weitere Regelungen enthält das Faltblatt „Minijobs und Gleitzonenjobs“ der Arbeitskammer.

2.1.4 Lohn, Gehalt und Sonderzahlungen

In Deutschland gibt es keinen gesetzlich festgelegten Mindestlohn (Ausnahme: Bauwirtschaft, Reinigungsgewerbe, neu auch Wach- und Sicherheitsdienst). Im Arbeitsvertrag oder Tarifvertrag finden sich die Entlohnungsregelungen. Es gibt bei der Gehaltsgestaltung sehr unterschiedliche Möglichkeiten. Oft wird ein Stundenlohn vereinbart. Es gibt jedoch auch die Möglichkeit, Akkordlohn und Fixgehalt mit Provisionen zu vereinbaren. Unter Sonderzahlung versteht man Zahlungen, die zusätzlich zu diesem normalen Monatsgehalt geleistet werden. Das sind z. B. Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, Jubiläumszulagen. Solche Zahlungen werden meist durch Tarifvertrag oder Arbeitsvertrag vereinbart.

Achtung: Gewöhnlich wird der Lohn als Bruttolohn vereinbart.



Dabei sollte man beachten, dass gegebenenfalls Rückzahlungsverpflichtungen im Arbeits- oder Tarifvertrag bestehen, die zum Tragen kommen, wenn man zu einem bestimmten Zeitpunkt aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

2.1.5 Krankheit (Entgeltfortzahlung)

Im Krankheitsfall besteht in Deutschland der vergleichsweise umfassendste Schutz für Arbeitnehmer. Nach den Vorschriften des Entgeltfortzahlungsgesetzes haben Arbeitnehmer, die mindestens seit vier Wochen ununterbrochen im Betrieb beschäftigt sind, für jede krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit, die keine Fortsetzungserkrankung ist, Anspruch auf Entgeltfortzahlung für mindestens sechs Wochen.

ARBEITSZEIT UND URLAUB

Bei Fortsetzungserkrankungen, also wenn eine Krankheit immer und immer wieder auftaucht, etwa durch chronische Erkrankungen, muss ein Unterbrechungszeitraum von mindestens sechs Monaten vorliegen, bzw. muss seit der ersten Arbeitsunfähigkeit und dem Eintritt der erneuten Arbeitsunfähigkeit ein Zeitraum von mindestens zwölf Monaten vergangen sein.

Wichtig ist also, dass man grundsätzlich sechs Wochen Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber hat.

2.1.6 Urlaub

Das **Bundesurlaubsgesetz** (BUrlG) regelt in Deutschland den gesetzlich zwingend zu zahlenden Mindesturlaubsanspruch, der 24 Werktage beträgt. In vielen Tarif- und Arbeitsverträgen werden aber höhere Urlaubsansprüche vereinbart. Die Teilzeitbeschäftigten haben wie die Vollzeitbeschäftigten auch einen Mindesturlaub von 24 Werktagen (vier Wochen pro Jahr). Teilzeitbeschäftigte können den Urlaub auch in Arbeitstagen berechnen.

Beispiel

Frau Meyer arbeitet an drei Tagen die Woche. Ihr Urlaubsanspruch berechnet sich wie folgt: Anzahl der Arbeitstage pro Woche mal vier: $3 \times 4 = 12$ Arbeitstage/Jahr.

Gesetzlicher Zusatzurlaub existiert für Jugendliche und schwerbehinderte Menschen in den entsprechenden Gesetzen. Das Urlaubsjahr ist grundsätzlich das Kalenderjahr. Der Urlaub muss daher bis zum Jahresende genommen werden und kann nur in Ausnahmefällen zeitlich begrenzt übertragen werden. Nach neuerer Rechtsprechung verfällt der Urlaubsanspruch in gesetzlicher Höhe nicht, wenn er wegen Krankheit oder Erwerbsminderung im Urlaubsjahr bzw. Übertragungszeitraum nicht genommen werden kann. Anspruch auf vollen Jahresurlaub haben nur Arbeitnehmer, deren Beschäftigung bereits sechs Monate andauert. Davor besteht lediglich ein Anspruch auf entsprechenden Teilurlaub. Es gibt verschiedene Zahlungen, die im Zusammenhang mit Urlaub entstehen.

Urlaubsentgelt: Das Urlaubsentgelt ist die Bezahlung während des Urlaubs, Lohn oder Gehalt werden weiter gezahlt.

Urlaubsgeld: Das Urlaubsgeld ist meist eine tarifliche oder arbeitsvertragliche Regelung, die zusätzlich zum monatlichen Gehalt gezahlt wird, bzw. im Urlaub noch als zusätzliche Leistung gewährt wird.

Urlaubsabgeltung: Die Urlaubsabgeltung erhält ein Arbeitnehmer, wenn er aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet und der Jahresurlaub noch nicht ganz genommen wurde.

Achtung: Verweigert der Arbeitgeber den beantragten Urlaub und man beurlaubt sich selbst ohne Genehmigung des Arbeitgebers, dann kann dieses Verhalten zur fristlosen Kündigung führen.



2.1.7 Feiertage in Deutschland

Die Feiertage der Bundesländer Saarland, Rheinland-Pfalz und Baden-Württemberg sind in der folgenden Tabelle dargestellt. Wenn wegen eines Feiertages die Arbeit ausfällt, zahlt der Arbeitgeber grundsätzlich den Lohn für diesen Tag, so als hätte man gearbeitet.

Feiertage	Saarland	Rheinland-Pfalz	Baden-Württemberg
Neujahr	●	●	●
Karfreitag	●	●	●
Ostermontag	●	●	●
1. Mai	●	●	●
Christi Himmelfahrt	●	●	●
Pfingstmontag	●	●	●
3. Oktober	●	●	●
1. Weihnachtsfeiertag	●	●	●
2. Weihnachtsfeiertag	●	●	●
Heilige Drei Könige			●
Fronleichnam	●	●	●
Maria Himmelfahrt	●		
Reformationstag			
Allerheiligen	●	●	●
Buß- und Betttag			
Zahl der Feiertage insgesamt	12	11	12
● = gesetzlicher Feiertag			

2.1.8 Probezeit

Die Probezeit in Deutschland beträgt bis zu sechs Monate. Innerhalb der Probezeit kann mit einer Kündigungsfrist von zwei Wochen gekündigt werden. Das ist die gesetzliche Kündigungsfrist. Von dieser Frist kann abgewichen werden durch Tarifvertrag oder Arbeitsvertrag.

2.1.9 Kündigungsfrist

Nach der Probezeit beträgt die gesetzliche Grundkündigungsfrist vier Wochen zum 15. oder zum Ende des Kalendermonats. Diese hat der Arbeitnehmer zu beachten, es sei denn, es ergäbe sich aus dem Tarifvertrag oder Arbeitsvertrag eine andere Kündigungsfrist. Dabei ist zu beachten, dass die gesetzlichen Kündigungsfristen für den Arbeitgeber sich entsprechend der Betriebszugehörigkeit verlängern.

ARBEITSVERTRAG



Betriebszugehörigkeit	Kündigungsfrist
2 Jahre	1 Monat zum Monatsende
5 Jahre	2 Monate zum Monatsende
8 Jahre	3 Monate zum Monatsende
10 Jahre	4 Monate zum Monatsende
12 Jahre	5 Monate zum Monatsende
15 Jahre	6 Monate zum Monatsende
20 Jahre	7 Monate zum Monatsende

Bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer im Betrieb sind nach § 622 BGB nur die Zeiten ab Vollendung des 25. Lebensjahres zu berücksichtigen. Diese Regelung steht derzeit auf dem Prüfstand. Es ist nach aktueller Rechtsprechung davon auszugehen, dass diese Regelung zukünftig keine Gültigkeit mehr hat, somit alle Zeiten im Betrieb unabhängig vom Alter zählen.

Kündigt der Arbeitnehmer dagegen selbst, gilt unabhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit die gesetzliche Kündigungsfrist von vier Wochen zum 15. oder Monatsende, wenn die gesetzlichen Kündigungsfristen angewendet werden. Es gilt ggf. eine andere Kündigungsfrist, wenn dies arbeitsvertraglich oder tarifvertraglich vereinbart wurde.

2.2 Verträge

2.2.1 Arbeitsvertrag

Es gibt verschiedene Arten von Arbeitsverträgen. Es gibt befristete und unbefristete, Leiharbeitsverträge, Telearbeitsverträge usw. Der **unbefristete Arbeitsvertrag** muss nicht schriftlich abgeschlossen werden. Er kann auch mündlich abgeschlossen werden, aber nach dem Nachweisgesetz sollte der Arbeitgeber innerhalb von vier Wochen ein Schriftstück ausstellen, in dem die wesentlichen Arbeitsvertragsbedingungen aufgelistet sind. Dieses Schriftstück ist nur vom Arbeitgeber zu unterschreiben. Inhalt dieses Schriftstücks sollte sein:

- a) der Name und die Anschrift der Vertragsparteien,
- b) der Zeitpunkt und Beginn des Arbeitsverhältnisses; bei befristeten Arbeitsverhältnissen die vorgesehene Dauer des Arbeitsverhältnisses,
- c) der Arbeitsort oder falls der Arbeitnehmer nicht nur im bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, ein Hinweis darauf, dass der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten einsetzbar ist,
- d) eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit,



- e) die Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts, einschließlich der Zuschläge, Zulagen, Prämien, Sonderzahlungen sowie andere Bestandteile des Lohns und deren Fälligkeit,
- f) die vereinbarte Arbeitszeit,
- g) die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,
- h) die Fristen der Kündigung des Arbeitsverhältnisses,
- i) ein in allgemeiner Form geltender Hinweis auf Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen und Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind.

Befristung:

Es besteht die Möglichkeit, befristete Arbeitsverträge abzuschließen, die schriftlich erfolgen müssen. Es gibt zwei Arten von Befristungen:

1. Befristungen mit einem wichtigen **sachlichen Grund**. Der Arbeitgeber muss einen Grund haben, weshalb der Arbeitsvertrag befristet ist. Dieser Grund sollte im Arbeitsvertrag aufgeführt werden. Ein sachlicher Grund ist z. B. die Krankheitsvertretung, die Elternzeitvertretung, das Probearbeitsverhältnis.
2. Es gibt eine zweite Alternative bei befristeten Arbeitsverträgen, und zwar die Befristung ohne sachlichen Grund (**Zeitbefristungen**). Bedingung ist allerdings, dass die Befristung insgesamt nicht über zwei Jahre hinausgeht und der Vertrag darf maximal dreimal verlängert werden, so dass es sich insgesamt um vier Zeiträume handelt. Es ist darauf zu achten, dass eine Befristung unzulässig ist, wenn bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis mit derselben Firma bestanden hat. Wenn Sie also jemals bei der Firma beschäftigt waren, können Sie nicht nochmals ohne sachlichen Grund befristet eingestellt werden.
3. Bei Zeitbefristungen gibt es seit dem 1. Januar 2004 eine Neuregelung: In den ersten vier Jahren nach einer Unternehmensgründung ist eine Befristung ohne Sachgrund bis zu vier Jahren zulässig. Innerhalb dieser vier Jahre kann der Arbeitsvertrag mehrfach verlängert werden.



Bei befristeten Arbeitsverträgen kann man innerhalb von drei Wochen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor dem Arbeitsgericht klagen.

2.2.2 Tarifvertrag

Ein Tarifvertrag kommt zur Anwendung, wenn beide Vertragsparteien, also Arbeitnehmer und Arbeitgeber tarifgebunden sind, d. h. der Arbeitgeber in dem Arbeitgeberverband und der Arbeitnehmer in der Gewerkschaft organisiert ist. Bei großen Branchen, z. B. Groß- und Außenhandel, sollen gleiche Arbeitsbedin-

KÜNDIGUNG



gungen herrschen, deshalb kann das jeweilige Arbeitsministerium eines Bundeslandes spezielle Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklären.

Dies hat zur Folge, dass z. B. alle Arbeitnehmer derselben Branche bei derselben Eingruppierung den gleichen Stundenlohn erhalten. Die Arbeitgeber müssen alle allgemeinverbindlichen Tarifverträge anwenden, unabhängig von der Verbandszugehörigkeit. Darüber hinaus ist ein Tarifvertrag anwendbar, wenn man dies im Arbeitsvertrag vereinbart hat.

2.2.3 Betriebsvereinbarung

Betriebsvereinbarungen sind Verträge zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, die sich unmittelbar auf das einzelne Arbeitsverhältnis auswirken.

2.3 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, ein Arbeitsverhältnis zu beenden. Das sind:

- 1.) Die **fristgemäße Kündigung**, also die Kündigung mit Einhaltung einer bestimmten Frist.
- 2.) Darüber hinaus gibt es die Möglichkeit der **fristlosen Kündigung**, d. h. eine Kündigung aus wichtigem Grund. Es ist dem Arbeitgeber oder dem Arbeitnehmer nicht mehr zumutbar, in diesem Arbeitsverhältnis weiterhin bis zum Ende der Kündigungsfrist zu bleiben.
- 3.) Es gibt auch die Möglichkeit, einvernehmlich das Arbeitsverhältnis aufzuheben, durch einen schriftlichen **Aufhebungsvertrag**.
- 4.) Außerdem endet das Arbeitsverhältnis mit dem **Tod des Arbeitnehmers**.



Je nach Art der Beendigung können die sozialrechtlichen Folgen unterschiedlich sein.

2.3.1 Fristgemäße Kündigung

Kündigungen müssen schriftlich erfolgen, sonst sind sie unwirksam. Die Kündigungsfristen sind geregelt im Arbeitsvertrag oder im Tarifvertrag. Die gesetzlichen Kündigungsfristen betragen 4 Wochen zum 15. oder zum Ende des Kalendermonats. Die möglicherweise längeren Arbeitgeberfristen sind jeweils gestaffelt in der Tabelle unter Punkt 2.1.9 nachzulesen. Darüber hinaus muss man aber immer den Arbeitsvertrag oder Tarifvertrag beachten, denn hier können andere Fristen geregelt sein, sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer.

2.3.2 Fristlose Kündigung

Ein wichtiger Kündigungsgrund seitens des Arbeitgebers wäre z.B., wenn ein Arbeitnehmer, obwohl er keinen genehmigten Urlaub hat, einfach in Urlaub fährt. Der Arbeitnehmer hat einen wichtigen Grund zur fristlosen Kündigung, wenn



zwei Monate kein Gehalt gezahlt worden ist und der Arbeitgeber sich weigert, dieses Gehalt trotz schriftlicher Aufforderung zu zahlen (siehe dazu auch das Infoblatt der Arbeitskammer zu „Arbeitnehmerrechte bei Zahlungsschwierigkeiten und Insolvenz des Arbeitgebers“).

2.3.3 Kündigungsschutz

Arbeitnehmer, die vor dem 1. Januar 2004 beschäftigt waren, haben Kündigungsschutz, wenn sie schon länger als sechs Monate bei einem Arbeitgeber arbeiten, der mehr als fünf Arbeitnehmer beschäftigt hat. Hierbei zählen Auszubildende nicht mit. Teilzeitkräfte werden bei einer Wochenarbeitszeit bis zu 20 Stunden mit der Hälfte und bis zu 30 Stunden zu drei Vierteln berücksichtigt.

Beispiel

Wenn ein Betrieb zum Beispiel vier Ganztags- und zwei Halbtagskräfte (2 x 0,5) beschäftigt, dann besteht kein Kündigungsschutz, da nach dem Berechnungsmodus des Kündigungsschutzgesetzes nicht mehr als fünf Arbeitsplätze vorhanden sind.

Neuregelung beim Kündigungsschutz:

Für Arbeitsverhältnisse, die nach dem 1. Januar 2004 abgeschlossen wurden, besteht für die Arbeitnehmer Kündigungsschutz erst, wenn die Betriebszugehörigkeit länger als sechs Monate andauert und der Betrieb mehr als 10 Beschäftigte hat. Hierbei zählen Auszubildende nicht mit. Teilzeitkräfte werden bei einer Wochenarbeitszeit bis zu 20 Stunden mit der Hälfte und bis zu 30 Stunden zu drei Vierteln berücksichtigt.

Liegen die Voraussetzungen des Kündigungsschutzes vor, kommen als Kündigungsgründe in Betracht:

- **Betriebsbedingte Gründe** (z. B. Umsatzrückgang). Hier stets zu beachten: Sozialauswahl (Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Unterhaltspflichten usw.).

Abfindung: Nach § 1 a Kündigungsschutzgesetz (KschG), kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer bei Ausspruch einer betriebsbedingten Kündigung eine Abfindung anbieten und gleichzeitig zur Bedingung machen, dass der Arbeitnehmer die dreiwöchige Klagefrist verstreichen lässt. Nach § 1 a Abs. 2 KschG beträgt die Höhe der Abfindung 0,5 Brutto-Monatsverdienste für jedes Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses. Ein Zeitraum von mehr als sechs Monaten ist auf ein volles Jahr aufzurunden.

- **Personenbedingte Gründe** (häufig: Krankheit).
- **Verhaltensbedingte Gründe**, z. B. wiederholtes Zuspätkommen. Hier ist grundsätzlich vorherige Abmahnung erforderlich.

Geltendmachung des Kündigungsschutzes: Die Klagefrist von drei Wochen gilt seit dem 1. Januar 2004 für grundsätzlich sämtliche Kündigungsklagen, auch

DURCHSETZUNG VON RECHTEN



wenn die Kündigung gegen ein Gesetz, z. B. Mutterschutzgesetz verstößt. Anders ist es, wenn die Kündigungsfrist nicht eingehalten ist. Hier hat man auch noch nach Ablauf der drei Wochen die Möglichkeit zur Klageeinreichung.

2.3.4 Aufhebungsvertrag

Ein Aufhebungsvertrag ist ein schriftlicher Vertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, in dem einvernehmlich das Arbeitsverhältnis zu einem bestimmten Termin aufgelöst wird.

2.3.5 Arbeitszeugnis

Ein Arbeitszeugnis ist zwingend vorgeschrieben. Ein solches Zeugnis enthält die Beschäftigungsdauer und die Art der Tätigkeit (einfaches Zeugnis). Auf Verlangen des Arbeitnehmers kann das Arbeitsverhältnis auf Leistung und Führung ausgeweitet werden (qualifiziertes Zeugnis).

2.4 Durchsetzung von Rechten

2.4.1 Geltendmachung von Forderungen beim Arbeitgeber

Die Forderungen sollten schriftlich per Übergabe-Einschreiben mit Rückschein geltend gemacht werden, wobei eine Frist zur Erfüllung zu setzen ist. Verjährungsfristen bzw. Verfallfristen müssen beachtet werden. Diese können sich aus dem Arbeitsvertrag, dem Tarifvertrag oder dem Gesetz ergeben. Sollte die Forderung bis zur gesetzten Frist nicht erfüllt werden, bleibt nur der Weg zu den Arbeitsgerichten.

2.4.2 Der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten

In der ersten Instanz benötigen Sie keinen Rechtsbeistand. Trotzdem ist es ratsam, bei rechtlich schwierigen Sachverhalten einen Rechtsbeistand durch die Gewerkschaft oder durch einen Rechtsanwalt einzuschalten. Wenn die Klage erhoben ist, kommt es zur Güteverhandlung, in der der Richter dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber einen Kompromissvorschlag unterbreitet, nachdem die Sache rechtlich erörtert worden ist.

Wird der Einigungsvorschlag angenommen, kommt es zum gerichtlichen Vergleich. Hierbei entfällt die Gerichtsgebühr. Kommt der Einigungsvorschlag nicht zu Stande, wird ein Kammertermin angesetzt. Der Richter und zwei Laienrichter entscheiden dann über die Sache. Dann werden die Kosten entsprechend dem Streitwert festgesetzt.

Es kommt zu einem Urteil. Dagegen ist gegebenenfalls Berufung beim Landesarbeitsgericht möglich. Gegen dieses Urteil ist gegebenenfalls eine Revision zum Bundesarbeitsgericht möglich.

Tipp

Zu vielen Themen des Sozial- und Arbeitsrechts hat die Arbeitskammer Infofaltblätter erstellt, die über die Internetseite: www.arbeitskammer.de herunterzuladen sind. Bisher sind folgende 10 Falblätter, die für Grenzgänger interessant sein können, in die französische Sprache übersetzt worden:

- Arbeitsverträge nach dem Nachweisgesetz
- Arbeitszeitgesetz
- Elterngeld und Elternzeit
- Entgeltfortzahlung an Feiertagen und im Krankheitsfall
- Freistellung bei Erkrankung von Kindern
- Geringfügige Beschäftigung (Minijobs und Gleitzonejobs)
- Gratifikationen
- Kündigungsfristen, Kündigungsschutz
- Urlaub
- Zahlungsschwierigkeiten oder Insolvenz des Arbeitgebers

3. Die steuerliche Situation der Grenzgänger mit Wohnort in Frankreich

3.1 Wer ist Grenzgänger unter steuerlichen Gesichtspunkten?

Um den steuerlichen Status eines französischen Grenzgängers zu erhalten, müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein (Artikel 13 Doppelbesteuerungsabkommen, DBA):

Es darf sich ausschließlich nur um Arbeitnehmer handeln, die

- in einer Gemeinde der Departements Haut-Rhin (68), Bas-Rhin (67) oder Moselle (57) wohnen,
- in einer Entfernung von 30 km Luftlinie ab Grenze in Deutschland arbeiten (z. B. im gesamten Saarland, in Teilen von Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz),
- grundsätzlich täglich an ihren Wohnort zurückkehren,
- die Freistellung von der deutschen Lohnsteuer (Formular 5011) beim deutschen Finanzamt beantragen und die Freistellungsbescheinigung dem deutschen Arbeitgeber vorlegen.

45-TAGE-REGELUNG



Ausnahme: Die vom Staat oder einer **juristischen Person öffentlichen Rechts** gezahlten Gehälter sind im Beschäftigungsland (Deutschland) steuerpflichtig, sofern der Bezieher die deutsche Staatsangehörigkeit besitzt. Besitzt er nur die französische Staatsangehörigkeit, ist die Einkommensteuer im Wohnsitzland zu entrichten.

Beispiel

Ein Arbeitnehmer mit der deutschen Staatsangehörigkeit zieht nach Frankreich. Er pendelt täglich zu seiner Arbeitsstätte an die Universität Saarbrücken. Obwohl die Voraussetzungen als Grenzgänger vorliegen, muss die Besteuerung in Deutschland erfolgen, weil der Arbeitgeber eine juristische Person des öffentlichen Rechts ist.

Leiharbeitnehmer: Leiharbeitnehmer können keine Freistellungsbescheinigung erhalten, weshalb der in der Grenzregion arbeitende Leiharbeitnehmer zunächst seine Steuern im Beschäftigungsland entrichtet. Er hat jedoch die Möglichkeit, diesen Nachteil auszugleichen, indem er einen Antrag auf Rückerstattung der in Deutschland gezahlten Steuern stellt.

Verlust des Grenzgängerstatus: Die 45-Tage-Regelung

In der Verständigungsvereinbarung (vom 3. April 2006) mit der französischen Steuerverwaltung wurde festgelegt: Es ist derjenige Grenzgänger, der in der Grenzzone seinen Wohnsitz hat und in der Grenzzone des anderen Staates arbeitet und regelmäßig an seinen Wohnsitz zurückkehrt und ausschließlich im Wohnsitzstaat versteuert wird.

Gelingt es einem Arbeitnehmer nicht, arbeitstäglich an seinen Wohnsitz zurückzukehren oder ist er z. B. im Vertrieb beschäftigt und an Orten außerhalb der Grenzzone tätig, dann geht die Grenzgängereigenschaft nicht verloren, wenn:

- der Arbeitnehmer während des ganzen Kalenderjahres in der Grenzzone beschäftigt ist und in dieser Zeit höchstens an 45 Arbeitstagen nicht zum Wohnsitz zurückkehrt oder außerhalb der Grenzzone für seinen Arbeitgeber tätig ist oder
- falls der Arbeitnehmer nicht während des ganzen Kalenderjahres in der Grenzzone beschäftigt ist – die Tage der Nichtrückkehr oder der Tätigkeit außerhalb der Grenzzone 20 % der gesamten Arbeitstage im Rahmen des Arbeitsverhältnisses (der Arbeitsverhältnisse) nicht übersteigen, jedoch in keinem Fall mehr als 45 Tage im Kalenderjahr betragen.

Tätigkeiten in der **Grenzzone** des Ansässigkeitsstaates des Arbeitnehmers gelten als innerhalb der Grenzzone ausgeübt.

Als Arbeitstage gelten die vertraglich vereinbarten Arbeitstage (Kalendertage abzüglich der Tage, an denen der Arbeitnehmer laut Arbeitsvertrag nicht zu Arbei-



ten verpflichtet ist, wie z.B. Urlaubstage, Wochenendtage, gesetzliche Feiertage) sowie alle weiteren Tage, an denen der Arbeitnehmer seine Tätigkeit ausübt. Daneben gelten auch Krankheitstage nicht als Tage der Nichtrückkehr.

Ein Nichtrückkehrtag ist nicht schon deshalb anzunehmen, weil sich die Arbeitszeit des Arbeitnehmers bedingt durch die Anfangszeiten oder durch die Dauer der Arbeitszeit über mehr als einen Kalendertag erstreckt (z. B. bei Schichtarbeitern oder Personal mit Nachtdiensten).

Beispiele

Ausgangssachverhalt: Ein Grenzgänger hat seinen Wohnsitz in Straßburg (französisches Grenzgebiet). Sein gewöhnlicher Arbeitsort liegt in Kehl (deutsches Grenzgebiet).

Fallbeispiel 1: Der Arbeitnehmer verlässt seinen Wohnsitz am Montagmorgen und begibt sich an seinen gewöhnlichen Arbeitsort im Grenzgebiet. Er verlässt dann dienstlich das Grenzgebiet. Am Abend kehrt er an seinen Arbeitsort im Grenzgebiet und anschließend an seinen Wohnsitz zurück.

Der Grenzgänger verrichtet auch im Grenzgebiet dienstliche Tätigkeiten. Er ist damit nicht den ganzen Arbeitstag außerhalb des Grenzgebietes beschäftigt. Dieser Tag zählt nicht zu den Nichtrückkehrtagen.

Fallbeispiel 2: Der Grenzgänger verlässt seinen Wohnsitz am Montagmorgen und begibt sich an seinen gewöhnlichen Arbeitsort im Grenzgebiet. Er verlässt dann dienstlich das Grenzgebiet. Am Abend kehrt er direkt an seinen Wohnsitz zurück.

Lösung wie im Fallbeispiel 1.

Fallbeispiel 3: Der Arbeitnehmer verlässt seinen Wohnsitz am Montagmorgen und begibt sich direkt an seinen Arbeitsort außerhalb des Grenzgebiets. Nach seinem Arbeitstag kehrt er am Abend direkt an seinen Wohnsitz zurück.

Der Arbeitnehmer ist den ganzen Arbeitstag außerhalb der Grenzzone beschäftigt. Damit zählt ein Tag zu der 45-Tage-Regelung.

Fallbeispiel 4: Der Arbeitnehmer übt seine Tätigkeit nachts zwischen 20.00 Uhr und 4.00 Uhr morgens aus. Er verlässt seinen Wohnsitz am Montagabend, begibt sich an seinen gewöhnlichen Arbeitsort im Grenzgebiet und verlässt dann dienstlich das Grenzgebiet. Am Dienstagmorgen kehrt er an seinen Arbeitsort im Grenzgebiet und anschließend an seinen Wohnsitz zurück.

45-TAGE-REGELUNG



Da der Grenzgänger im Grenzgebiet dienstliche Tätigkeiten verrichtet, ist er keinen ganzen Arbeitstag außerhalb des Grenzgebietes beschäftigt. Es ist damit kein Tag zu den Nichtrückkehrtagen zu zählen. Unbeachtlich ist das Erstrecken der Arbeitszeit auf zwei Kalendertage.

Fallbeispiel 5: Der Arbeitnehmer übt seine Tätigkeit nachts zwischen 20.00 Uhr und 4.00 Uhr morgens aus. Er verlässt seinen Wohnsitz am Montagabend und begibt sich direkt an einen Arbeitsort außerhalb des Grenzgebiets. Am Dienstagmorgen kehrt er direkt an seinen Wohnsitz zurück.

Der Arbeitnehmer ist den ganzen Arbeitstag außerhalb der Grenzzone beschäftigt. Es ist damit ein Tag zu der 45-Tage-Regelung zu zählen. Die Arbeitszeit an zwei Kalendertagen führt zu keiner Erhöhung der zu zählenden Tage.

Fallbeispiel 6: Der Arbeitnehmer verlässt seinen Wohnsitz am Montagmorgen und begibt sich an seinen gewöhnlichen Arbeitsort im Grenzgebiet. Er verlässt dann dienstlich für mehrere Tage das Grenzgebiet. Am Donnerstagabend kehrt er an seinen Wohnsitz zurück.

Bei mehrtägigen Dienstreisen sind sämtliche Dienstreisetage, sofern es sich bei diesen um Arbeitstage handelt, als Tage im Sinne der 45-Tage-Regelung zu zählen (hier: vier Tage). Zu vernachlässigen ist, dass der Arbeitnehmer vor Antritt seiner mehrtägigen Dienstreise in der Grenzzone dienstliche Tätigkeiten verrichtet hat.

Fallbeispiel 7: Der Arbeitnehmer verlässt seinen Wohnsitz am Donnerstagmorgen, begibt sich an seinen gewöhnlichen Arbeitsort und verlässt dann dienstlich für mehrere Tage das Grenzgebiet. Am folgenden Dienstag kehrt er an seinen Wohnsitz zurück. Der Sonnabend und der Sonntag stellen gemäß Arbeitsvertrag keine Arbeitstage für den Arbeitnehmer dar. Jedoch muss der Arbeitnehmer während seiner Dienstreise auf Anordnung seines Arbeitgebers an dem Sonnabend arbeiten.

Bei mehrtägigen Dienstreisen sind sämtliche Dienstreisetage, sofern es sich bei diesen um Arbeitstage handelt, als Tage im Sinne der Nichtrückkehrtage zu zählen. Da der Arbeitnehmer auch an dem Sonnabend arbeiten muss, wird auch dieser Tag als Nichtrückkehrtag gewertet. In diesem Fall sind damit fünf Tage zu zählen.



3.2 Vorliegen des Grenzgängerstatus: Besteuerung des Grenzgängers im Wohnsitzland Frankreich

Die steuerliche Behandlung von Grenzgängern ist in den deutsch-französischen Doppelbesteuerungsabkommen vom Juli 1959 und vom September 1989 sowie im Zusatzabkommen vom 20. Oktober 2001 geregelt. In diesem Abkommen ist festgelegt, dass das Besteuerungsrecht für Grenzgänger dem Wohnsitzstaat zusteht. Ausgenommen ist die Beschäftigung als Leiharbeitnehmer. Diese werden in beiden Ländern besteuert und haben Anspruch auf eine Steuergutschrift im Wohnsitzstaat.

Zur Durchführung der Grenzgänger-Regelung sind, wenn alle vorgenannten Voraussetzungen erfüllt sind, folgende Schritte notwendig:

- a) Anmeldung bei der Mairie bzw. Hotel de Ville (Einwohnermeldeamt). Hierzu ist die Abmeldebescheinigung von Deutschland notwendig, da Frankreich nur einen Wohnsitz kennt. Die Mairie stellt eine Carte d'Entrée bzw. eine Certification de Domicile aus.
- b) In dem zweisprachigen Vordruck N 5011, der als Antrag zur Erteilung einer Freistellungsbescheinigung in dreifacher Ausfertigung sowohl von dem deutschen als auch von dem französischen Finanzamt (Trésor Public oder Centre des Impôts, CDI) für Grenzgänger (travailleurs frontaliers) ausgegeben wird, sind der Name und die Anschrift des Arbeitgebers im Tätigkeitsstaat, der Beginn der Beschäftigung innerhalb der Grenzzone und der Wohnsitz im Grenzgebiet, zu dem der Grenzgänger arbeitstäglich zurückkehrt, einzutragen. Jede Wohnsitzveränderung ist dem Finanzamt mitzuteilen. Der Arbeitgeber trägt weitere Daten ein, wie Bruttolohn und Sozialversicherungsbeiträge.
- c) Nachdem Arbeitgeber und Arbeitnehmer den Antrag in dreifacher Ausfertigung unterschrieben haben, wird das Formular dem zuständigen Wohnsitzfinanzamt in Frankreich (Centre des Impôts, CDI) vorgelegt, damit eine Überprüfung erfolgt und der Stempel (cachet du service) durch die französische Behörde erteilt werden kann. Eine Ausfertigung, die Nr. 1 des Antrages, bleibt bei der französischen Behörde.
- d) Die abgestempelte Nr. 2 des Antrages wird dem deutschen Betriebsstättenfinanzamt vorgelegt, damit die Überprüfung und die Erteilung der Freistellungsbescheinigung erfolgen kann. Die Nr. 3 verbleibt bei dem Grenzgänger.
- e) Ab diesem Moment braucht der Arbeitgeber keine Lohnsteuer mehr für den betreffenden Arbeitnehmer einzubehalten. Liegt der Beschäftigungsort des Arbeitnehmers im Grenzgebiet des einen Staates und sein Wohnsitz im Grenz-

BESTEuerung



staat mit einer Steuer belastet. Jedoch stellt das Finanzamt keine amtliche Freistellungsbescheinigung an die Zeitarbeitgeber aus, weswegen die Zeitarbeiter, die auch Grenzgänger sind, im Beschäftigungsland versteuert werden. Trotzdem können die Betroffenen ihre Lage ausgleichen und die Rückerstattung der in Deutschland entrichteten Steuern beantragen.



Weitere Informationen zu Erhalt bzw. Erneuerung dieser Freistellungsbescheinigung erhalten Sie beim zuständigen Finanzamt.

Die **Einkommensteuer** (Impôt sur le revenu des personnes physiques IRPP) wird auf das Jahreseinkommen natürlicher Personen gerechnet. Neben den in Geld zufließenden Einnahmen, den so genannten Löhnen und Gehältern (salaires) zählen zu den Arbeitnehmereinkünften auch andere Rechte und Zuwendungen in Naturalien (avantage en nature), wie z. B. private Pkw-Nutzung, Essenszuschüsse usw. Das Jahreseinkommen ergibt sich aus der Zusammenrechnung der realisierten Einkünfte des Steuerpflichtigen und seiner Ehefrau einschließlich der Einkünfte der abhängigen Kinder. Mit Hilfe der Familienquotienten (quotient familial) wird die Leistungsfähigkeit des Steuerpflichtigen berücksichtigt, indem das Einkommen durch die Anzahl der Familienmitglieder, der so genannten „parts“, dividiert wird.

Der so genannte Familienquotient errechnet sich wie folgt:

Alleinstehende	1,0
Nichtverheiratete mit einem Kind	2,0
Nichtverheiratete mit zwei Kindern	2,5
Nichtverheiratete mit drei Kindern	3,5
Verheiratete ohne Kinder	2,0
Verheiratete mit einem Kind	2,5
Verheiratete mit zwei Kindern	3,0
Verheiratete mit drei Kindern	4,0

Vom Bruttolohn zuzüglich Sachbezüge können alle Sozialversicherungsbeiträge (cotisations de sécurité sociale) abgezogen werden, die auf dem Gehaltszettel (fiche de paye) stehen sowie auch die privaten Krankenversicherungsbeiträge. Das heißt, dass nach derzeit geltendem Recht und einem angenommenen Krankenversicherungssatz von 14,9 % (seit 1. Juli 2009), im Rahmen der Beitragsbemessungsgrenzen (BBMG) ein Abzug des Arbeitnehmeranteils von rund 20,52 % möglich ist (siehe nachfolgendes Berechnungsbeispiel).

Von dem verbleibenden Betrag, dem so genannten Bruttobetrag, der in der nachfolgenden Berechnung mit 100 % gesetzt wird, können entweder 10 % für Werbungskosten, jedoch höchstbegrenzt, oder die tatsächlichen Werbungskosten, die frais réels, abgezogen werden.

Beispiel

Bruttolohn	100,00 %
./. Sozialversicherungsbeiträge (cotisation pour la sécurité social)	20,52 %
Bruttobetrag	79,48 %
./. Werbungskosten	7,95 %
frais réels	<u>71,53 %</u>

Zu den tatsächlichen Werbungskosten gehören z. B.

- die Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte bis zu einer täglichen Entfernung (Distanz) von nicht mehr als 40 km für den Hin- und Rückweg. Die Zahl, mit der multipliziert wird, entnimmt man der „Carte grise“ (d. h. der Kfz-Zulassung in Frankreich),
- Aufwendungen der doppelten Haushaltsführung,
- Umzugskosten (frais de déménagement), wenn sie in direktem Zusammenhang mit einem Arbeitsplatzwechsel stehen bzw. wenn der Umzug durch einen Standortwechsel des Unternehmens bedingt ist,
- Kosten für Fachliteratur und Weiterbildung (frais d'études, de formation et de documentation),
- Kosten für Gewerkschaftsbeiträge,
- Kosten für Arbeitskleidung, wie blaue Kittel (bleus de travail) und z. B. Spezialschuhe (chaussures spéciales) und die Reinigung (blanchissage) dieser Güter.

Dies ist nur eine unvollständige Aufzählung, weitere Angaben erfragen Sie bei dem zuständigen Finanzamt. Die Kosten müssen alle mit der Abgabe der Einkommensteuererklärung nachgewiesen werden. Hierzu sind Kopien der Belege einzureichen (Justification des frais réels).

Steuerabzugsbeträge (Crédits d'impôt)

In Frankreich bietet das Steuerrecht die Möglichkeit Steuervergünstigungen als Abzugsbeträge direkt von der Einkommensteuer abzuziehen.

Hierzu zählen insbesondere:

- Spenden an Organisationen, die Personen helfen, die in Schwierigkeiten geraten sind. Es können 75 % von maximal 495,00 € (= 371,00 €) abgezogen werden;
- Beiträge an Gewerkschaften, Kammern und Verbände,
- pauschale Abzugsbeträge für Kinder, die weiterführende Schulen besuchen,

BESTEuerung



- Kinderbetreuungskosten für Kinder, die bis zum Ende des betroffenen Steuerjahres jünger als 7 Jahre sind, unter bestimmten Voraussetzungen,
- Kosten für eine Haushaltshilfe,
- Zinsen zur Finanzierung des Studiums,
- Kosten für Energiesparmaßnahmen,
- Zinsen, die mit der Finanzierung des Hauptwohnsitzes im Zusammenhang stehen.

Dies ist nur eine Aufzählung, die entsprechenden Voraussetzungen müssen natürlich zuerst überprüft werden.

Allgemeines

Für das Kalenderjahr 2009 ist folgender Einkommensteuertarif anwendbar:

Steuersatz in %	Einkommen in €	
0,0		bis 5.852
5,5	über 5.852	bis 11.673
14	über 11.673	bis 25.926
30	über 25.926	bis 69.505
danach 40	über 69.505	

Grenzgänger mit Arbeitsstätte in Deutschland müssen jedes Kalenderjahr die in Deutschland erzielten Einkünfte auf ihrer Einkommensteuer-Erklärung (Vordruck 2042) und zusätzlich auf dem Vordruck 2047 = Déclaration des revenus encaissés à l'étranger, (Erklärung über ausländische Einkünfte) abgeben. Je zwei Einzelerklärungen bis zum Datum der Heirat, dann eine gemeinsame Erklärung. Der Abgabetermin für Grenzgänger ist auf den 31. Mai verschoben.

Dieser Tag gilt als der allerletzte Abgabetermin und sollte nicht überschritten werden. Bei verspäteter Abgabe wird ein Zuschlag auf die Einkommensteuer in Höhe von 10 % erhoben (majoration). Ende Juli ergehen in ganz Frankreich die Einkommensteuer-Bescheide und am 15. September des Jahres müssen alle Steuerpflichtige ihre Einkommensteuer-Nachzahlung leisten.

Die am 15. Februar und 15. Mai des Jahres geleisteten Vorauszahlungen werden angerechnet. Auf Antrag kann eine monatliche Abführung der Vorauszahlungen erfolgen.

Die **Verjährungsfrist** beträgt drei Jahre nach Ablauf des Veranlagungszeitraums (z. B. 2007 verjährt am 31. Dezember 2010) und verlängert sich bei Steuerhinterziehung oder fahrlässiger Steuerverkürzung auf 10 Jahre. Die Einspruchsfrist ist vor Ablauf des zweiten Jahres nach dem Ergehen des Steuerbescheides möglich. Der Steuerbescheid für die Einkünfte 2007 ergehen in 2008. Somit läuft die Einspruchsfrist bis zum 31. Dezember 2010.



Diese Ausführungen zur Besteuerung der Arbeitnehmer-Einkünfte in Frankreich sollen einen kurzen Überblick geben, weitere detaillierte Einzelheiten erfragen Sie bei dem französischen Finanzamt bzw. beim Steuerberater.

3.3 Verlust des Grenzgängerstatus: Besteuerung im Beschäftigungsland Deutschland

Der Grenzgänger, der während des ganzen Jahres in der Grenzzone beschäftigt ist und während dieser Zeit an mehr als 45 Tagen nicht zum Wohnort zurückkehrt oder außerhalb der Grenzzone tätig ist, verliert seine Grenzgängereigenschaft. Das Jahressteuergesetz 1996 hat die Grenzpendlerregelung (§ 50 Abs. 4 Einkommensteuergesetz, EStG) in erweiterter Form in § 1 Abs. 3 EStG eingeführt.

Danach werden Personen, die im Inland weder Wohnsitz noch einen gewöhnlichen Aufenthalt haben, auf Antrag weitgehend wie unbeschränkt einkommensteuerpflichtige Personen besteuert, deren Angehörige im Ausland leben. Voraussetzung ist, dass mindestens 90 % ihrer Einkünfte der deutschen Einkommensteuer unterliegen oder die nicht der deutschen Einkommensteuer unterliegenden Einkünfte nicht mehr als 7.664 € im Kalenderjahr 2008 (in 2009 = 7.834 € und in 2010 = 8.004 €) betragen. Weitere Voraussetzung ist, dass die nicht der deutschen Einkommensteuer unterliegenden Einkünfte durch eine Bescheinigung der zuständigen ausländischen Steuerbehörde nachgewiesen werden.

Handelt es sich bei dem Steuerpflichtigen um Staatsangehörige eines Mitgliedstaates der Europäischen Union (EU) oder eines Staates, auf den das Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) anwendbar ist, so kommen für sie Steuererleichterungen in Betracht, die unbeschränkt einkommensteuerpflichtigen Personen gewährt werden.

Hierzu gehören zum Beispiel: Anwendung des Realsplittings (§ 10 Abs. 1 Nr. 1 EStG), Zusammenveranlagung mit Anwendung des Splitting-Verfahrens (§§ 26, 26b EStG).



Da diese Regelungen sehr viele Ausnahmen enthalten, ist es ratsam, im Einzelfall einen Experten der steuerberatenden Berufe zu befragen.



Guide pour les frontaliers d'Allemagne et de France

Ratgeber für Grenzgänger aus Deutschland und Frankreich

Teil II: Grenzgänger, die in Deutschland wohnen und in Frankreich arbeiten

Sozialrechtlich – nicht aber steuerrechtlich – unterliegt der Grenzgänger der Sozialversicherungsgesetzgebung seines Beschäftigungslandes.

Daher unterliegt ein Grenzgänger, der in Frankreich wohnt und in Deutschland arbeitet, der deutschen Gesetzgebung, während ein Grenzgänger mit Wohnsitz in Deutschland und Arbeitsplatz in Frankreich an die französische Gesetzgebung gebunden ist.

1. Die Sozialversicherung (sécurité sociale) in Frankreich

In der nachfolgenden Tabelle sind die seit dem 1. Juli 2009 geltenden Sozialabgabensätze aufgeführt.

Beitragsart	Gesamtsatz	Arbeitgeberanteil	Arbeitnehmeranteil	Berechnungsgrundlage
Krankenversicherung - Solidarität	13,55 %	12,80 %	0,75 %	Gesamteinkommen Gesamteinkommen
	15,15 % (Elsass-Moselle)	12,80 %	2,35 %	
Rentenversicherung mit Beitragsbemessungsgrenze	14,95 %	8,30 %	6,65 %	Monatsbemessungsgrenze 2.859 €



RATGEBER GRENZGÄNGER

Beitragsart	Gesamtsatz	Arbeitgeberanteil	Arbeitnehmeranteil	Berechnungsgrundlage
Rentenversicherung ohne Beitragsbemessungsgrenze	1,70 %	1,60 %	0,10 %	Gesamteinkommen
Kindergeld	5,40 %	5,40 %	–	Gesamteinkommen
Nationaler Wohnungsfonds (FNAL) - alle Unternehmen	0,10 %	0,10 %	–	Bemessungsgrenze
- Unternehmen mit über 9 Beschäftigten	0,40 %	0,40 %	–	2.859 €
Arbeitsunfälle		Satz variiert je nach Unternehmen	Satz variiert je nach Unternehmen	Gesamteinkommen
CSG-Sozialsteuer - abzugsfähig - nicht abzugsfähig			5,10 % 2,90 %	97% des Bruttogesamteinkommens
CRDS-Abgabe		0,30 %		Gesamteinkommen
Arbeitslosigkeit	6,40 %	4 %	2,40 %	Jahresbemessungsgrenze 11.436 €
AGS-Sicherungsfonds	0,30 %	0,30 %		Jahresbemessungsgrenze 11.436 €
Vorsorgeabgabe (Unternehmen mit über 9 Beschäftigten)	8 %	8 %		Auf Arbeitgeberbeitrag

Was sich zum 1. Januar 2009 geändert hat:

- Die Bemessungsgrenze der Sozialversicherung wurde um 3,1 % von 2.773 auf 2.859 € erhöht.
- Die ursprünglich geplante Aufstockung des Rentenversicherungsbeitrags wurde verschoben.
- Die jährliche APEC-Pauschale (nur für leitende Angestellte) wurde von 19,97 € auf 20,58 € angehoben.

KRANKENVERSICHERUNG



Arbeitgeber und Arbeitnehmer zahlen in Frankreich ebenfalls **Beiträge für eine Zusatzrente**, deren Sätze je nach Stellung (leitende Angestellte / einfache Angestellte) und Höhe des Gehalts variieren.

1.1 Kranken- und Mutterschaftsversicherung

1.1.1 Allgemeines

Die CPAM (Caisse Primaire d'Assurance Maladie) ist zuständig für die Gewährung der Sach- und Geldleistungen der französischen Kranken- und Mutterschaftsversicherung (siehe hierzu Adressen im Anhang).

In der Krankenversicherung werden grundsätzlich zwei Arten von Leistungen unterschieden:

Sachleistungen: Hierbei handelt es sich um medizinische Leistungen, wie sie vom Gesetzgeber vorgesehen und von der jeweiligen Einrichtung zu erbringen sind (zahnärztliche sowie ärztliche Behandlungen, Krankenhausaufenthalt, Medikamente, usw.).

Geldleistungen: Hier handelt es sich um Zahlungen, die bei Arbeitsunfähigkeit geleistet werden.

Für die Inanspruchnahme von **Sachleistungen** haben Sie als Grenzgänger die Wahl zwischen einer Behandlung in Deutschland und einer Behandlung in Frankreich, vorausgesetzt die unten beschriebenen Formvorschriften wurden eingehalten. In diesem Fall erhalten Sie die Leistungen entsprechend der Gesetzgebung des Landes, in dem die medizinische Versorgung erbracht wird. Dies bedeutet, dass Medikamente, Verbandsmittel, Brillen, Kleingeräte, Laboranalysen und -untersuchungen nur in dem Land in Anspruch genommen werden können, in dem sie verordnet wurden. Ihre Familienangehörigen haben Anspruch auf medizinische Leistungen in ihrem Wohnsitzland. Sie können sich nur in Notfällen oder nach vorheriger Genehmigung durch die zuständige Behörde des Beschäftigungslandes in Frankreich behandeln lassen.

Die bei einer Arbeitsunfähigkeit infolge einer Krankheit oder eines nicht berufsbedingten Unfalls fälligen **Geldleistungen** werden von der zuständigen Einrichtung des Arbeitslandes (Caisse de maladie) ausgezahlt, sofern die nachstehenden Bedingungen erfüllt sind.

1.1.2 Pflichtversicherung und Formalitäten

Wenn Sie ausschließlich in Frankreich eine unselbstständige Tätigkeit ausüben, muss Ihr Arbeitgeber Sie bei der URSSAF (Beitragseinzugsstelle des allgemeinen Sozialversicherungssystems) anmelden. Die Anmeldung erfolgt in Form einer einmaligen Einstellungserklärung.



Sollten Sie noch nicht bei einer französischen CPAM-Ortskrankenkasse registriert sein, sind Sie selbst verpflichtet, sich bei der an Ihrem Arbeitsort ansässigen Krankenkasse anzumelden, da Sie Ihren Wohnsitz außerhalb Frankreichs haben. Ansonsten erfolgt Ihre Anmeldung automatisch im Anschluss an die Ihres Arbeitgebers.

Sie brauchen in jedem Fall eine Versichertenkarte mit einer lebenslänglichen Versicherungsnummer und Sie erhalten eine so genannte „Carte Vitale“ (elektronische Gesundheitskarte). Sie sind darüber hinaus verpflichtet, sich beim entsprechenden Träger an Ihrem Wohnort zu melden, um Anspruch auf Sachleistungen (medizinische Leistungen) für sich und Ihre Familienangehörigen in Ihrem Wohnsitzland zu erhalten.

Bitte nehmen Sie diese Anmeldung – für sich selbst und für Ihre Familienmitglieder, die gemeinsam mit Ihnen im selben Land leben – anhand des Vordrucks **E 106** oder – für Ihre Familienmitglieder, die in einem anderen Land wohnen – anhand des Vordrucks **E 109** vor. Die Formulare erhalten Sie beim zuständigen Träger in Frankreich.

Anders als in Deutschland ist der Anspruch auf Sach- und Geldleistungen in Frankreich an Arbeits- und Wartezeiten gebunden. Damit Ihre Arbeits- und Versicherungszeiten im Land Ihrer letzten Mitgliedschaft von der CPAM berücksichtigt werden, müssen Sie zur Begründung Ihrer Anwartschaft das Formular **E 104** (Bescheinigung über die Zusammenrechnung der Versicherungs-, Beschäftigungs- oder Wohnzeiten) einreichen. Dieses wird vom zuständigen Träger im Land der letzten Arbeitstätigkeit ausgestellt.

1.1.3 Sachleistungen

In Frankreich besteht freie Arztwahl. Allerdings gibt es hierbei seit Einführung des Konzepts des behandelnden Arztes („médecin traitant“) einige Abstriche:

Die Wahl des Arztes: Mit dem Gesundheitsreformgesetz vom 13. August 2004 wurde der Begriff des „behandelnden Arztes“ eingeführt. Seit dem 1. Januar 2006 kann die Erstattung von medizinischen Leistungen gekürzt werden (Erstattungssatz 30 %, siehe Bescheid des Uncam-Krankenkassenverbandes vom 21. Januar 2009), wenn der Versicherte ohne Überweisung durch seinen behandelnden Arzt direkt einen Facharzt aufsucht. Behandlungen außerhalb des so genannten Behandlungsschemas werden in geringerem Maße erstattet. Für die von Ihrem behandelnden Arzt koordinierten Behandlungen haben Sie Anspruch auf einen Erstattungssatz von 70 %.

Erstattungen innerhalb des Schemas koordinierter Behandlungen

KRANKENVERSICHERUNG



Praxisgebühren bei behandelnden Ärzten – mit Ausnahme des „régime local“
Alsace- Moselle (gültig zum 1. Juli 2007)

Konsultierter Arzt	Preis	Erstattungs- grundlage	Erstattungs- satz	Erstatteter Betrag
Allgemeinarzt Sektor 1	22 €	22 €	70 %	14,40 €
Allgemeinarzt Sektor 2	Freie Gebühren	22 €	70 %	14,40 €
Facharzt Sektor 1	25 €	25 €	70 %	16,50 €
Facharzt Sektor 2	Freie Gebühren	23 €	70 %	15,10 €
Psychiater Neuro- psychiater Neurologe Sektor 1	37 €	37 €	70 %	24,90 €
Psychiater Neuro- psychiater Neurologe Sektor 2	Freie Gebühren	34,30 €	70 %	23,01 €

Das Prinzip des behandelnden Arztes gilt für alle Versicherten ab dem 16. Lebensjahr. Seit dem 1. Juli 2005 gibt es zudem ein neues, an die koordinierten Behandlungen angepasstes Krankenblatt. Der Patient hat ungeachtet dessen auch weiterhin die Möglichkeit, den behandelnden Arzt zu wechseln, muss dies aber seiner Krankenkasse melden.

Seit dem 1. Januar 2006 haben alle Versicherten mit geringem Einkommen, die nicht über eine CMU-Zusatzversicherung verfügen, Anspruch auf Freistellung von den Kosten in Höhe des Erstattungssatzes der Krankenversicherung. Diese Form der Zahlungserleichterung gilt in jedem Falle für sämtliche medizinischen Leistungen im Rahmen der vom behandelnden Arzt verordneten Behandlung. Seit Einführung der **CMU-Krankenversicherung** für Geringverdiener (Caisse maladie universelle) besteht Anspruch auf Sachleistungen unmittelbar und automatisch gegen Nachweis eines festen und regelmäßigen Wohnsitzes in Frankreich seit mindestens drei Monaten. Die Mitgliedschaft in der Krankenversicherung auf der Grundlage dieses Kriteriums gilt nur dann, wenn der Versicherte keinen Anspruch auf Krankenversicherung wegen einer anderen Mitgliedschaft, insbesondere durch die Ausübung einer beruflichen Tätigkeit hat.



Im letztgenannten Falle unterliegt der Anspruch auf Sachleistungen bestimmten Voraussetzungen in Bezug auf die Arbeits- und Anwartschaftszeit. Maßgebend für die Beurteilung der Anspruchsberechtigung ist der Tag, an dem die Behandlung erfolgt, für die ein Sachleistungsantrag gestellt wird. Es sei nochmals darauf hingewiesen, dass Grenzgänger anhand des Vordrucks **E 104** ihre erworbenen Arbeits- und Versicherungszeiten im Land ihrer letzten Mitgliedschaft nachweisen können.

Aufrechterhaltung von Ansprüchen: Personen, die ihren Wohnsitz nicht in Frankreich haben und ihren Sozialversicherungsstatus verlieren (insbesondere durch Auflösung des Arbeitsvertrags), behalten für einen Zeitraum von 12 Monaten ihre Ansprüche auf Sachleistungen im Rahmen der Kranken- und Mutterschaftsversicherung.

Sachleistungen umfassen die Deckung folgender Kosten:

- Kosten für allgemein- und fachärztliche Behandlungen,
- Kosten für zahnärztliche Behandlungen und Zahnprothesen,
- Kosten für Arzneimittel, Laboranalysen und -untersuchungen (nebst Kosten für ärztlich verordnete Empfängnisverhütungsmittel), Kosten für Hilfsmittel,
- Kosten für Krankenhausaufenthalte und Behandlungen in Kurkliniken sowie Kosten im Zusammenhang mit einer Abtreibung,
- Kosten einer funktionellen Rehabilitation sowie einer beruflichen Umschulung oder Ausbildung,
- Kosten eines chirurgischen Eingriffes,
- Transportkosten,
- Kosten im Zusammenhang mit bestimmten Impfungen.

Das „ticket modérateur“ – die Selbstbeteiligung:

Die Selbstbeteiligung kann jedoch durch eine Zusatzkasse, eine „Mutuelle“, übernommen werden, in die freiwillige Beiträge eingezahlt werden können. Es steht dem Versicherten frei, Beiträge in die Mutuelle einzuzahlen. Allerdings muss darauf hingewiesen werden, dass Grenzgänger mit Wohnsitz im Departement Alsace - Moselle und Arbeitsplatz in Deutschland einer Sonderregelung, dem so genannten „régime local“, unterliegen.

Beteiligung zu Lasten der Versicherten

Pauschalanteil von 1 Euro

Sie tragen einen Pauschalanteil von 1 € pro Arztbesuch oder ärztliche Leistung, bei einer Obergrenze von 50 € pro Person und Jahr.

KRANKENVERSICHERUNG



Von dieser Pflichtbeteiligung freigestellt sind:

- Personen unter 18 Jahren,
- Schwangere ab dem 7. Schwangerschaftsmonat,
- Versicherte der Zusatzversicherung für Geringverdiener,
- Personen ohne Versicherungsschutz mit Anspruch auf staatliche medizinische Versorgung, „Aide - médicale de l'Etat“.

Seit dem **1. Januar 2008** wird für Medikamentenpackungen, paramedizinische Leistungen und Sanitärtransporte eine **Selbstbeteiligung** erhoben. Sie ist **auf 50 € pro Jahr begrenzt**.

Die Selbstbeteiligung ist der Betrag, der von den Erstattungen Ihrer Krankenkasse abgezogen wird. Die Höhe der Selbstbeteiligung beträgt seit 1. Januar 2008:

- 50 Cent pro Medikamentenpackung
(oder andere Verpackungseinheit: Flakon z. B.);
- 50 Cent pro paramedizinische Einheit;
- 2 € pro Krankentransport.

Weitere Informationen finden Sie unter www.ameli.fr / Rubrik /Ce qui est à votre charge et /Combien serez-vous remboursés ?

1.1.4 Geldleistungen

Wie bereits erwähnt, ist der Anspruch auf Geldleistungen an Arbeits- und Versicherungszeiten gebunden. Bitte halten Sie sich zur Anerkennung der in einem anderen Land geleisteten Arbeitszeiten an die vorgenannten Voraussetzungen für die Gewährung von Sachleistungen.

Um im Krankheitsfall **Krankengeld** zu erhalten, müssen Sie einerseits Ihren Arbeitgeber binnen zwei Tagen (48 Stunden) und andererseits den zuständigen Krankenversicherungsträger im Arbeitsland unterrichten.

Zudem stellt Ihnen Ihr Arzt eine dreiteilige Arbeitsunfähigkeitsmeldung aus, die Sie vollständig ausfüllen und innerhalb von zwei Tagen an folgende Empfänger übermitteln müssen:

- Teil 1 und 2 an die medizinische Kontrollstelle Ihrer Krankenkasse;
- Teil 3 an Ihren Arbeitgeber oder an Ihr Pôle-Emploi-Büro, falls Sie Arbeitslosengeld beziehen.

Bei **Verlängerung** der ursprünglichen Arbeitsunfähigkeit müssen während der beiden Tage nach der Verlängerung dieselben Formalitäten erledigt werden. Das Krankengeld wird nach **Ablauf einer Karenzfrist von drei Tagen** nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit gewährt, es sei denn, dass die Arbeitsaufnahme zwischen zwei Arbeitsunfähigkeitszeiten nicht länger als 48 Stunden dauerte, oder dass die



aufeinander folgenden Arbeitsunterbrechungen durch eine langfristige Erkrankung bedingt sind, oder dass die Krankheit während einer Entschädigungsphase gemäß der Arbeitsunfallgesetzgebung auftritt. Ihr Unternehmen kann die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall vorsehen, auf diese Möglichkeit wird in den meisten Tarifverträgen hingewiesen.

Die administrative Überprüfung oder medizinische Kontrolluntersuchung des Versicherten obliegt dann dem örtlich zuständigen Träger, der für die CPAM die Arbeitsunfähigkeit feststellt. Die Krankenkasse hat allerdings die Möglichkeit, den versicherten Arbeitnehmer durch einen Arzt ihrer Wahl untersuchen zu lassen. Die CPAM benachrichtigt ihrerseits den Arbeitnehmer und die deutsche Krankenkasse von der Entscheidung über die Gewährung von Geldleistungen durch Ausfüllen des Formulars **E 117**. Eine etwaige Ablehnung wird dem Arbeitnehmer mit Kopie an die deutsche Krankenkasse mitgeteilt.

Während der Arbeitsunfähigkeit erhält der Arbeitnehmer Krankengeld von der Sozialversicherung: Das Krankengeld wird bis zu einer von der Sozialversicherung festgelegten Obergrenze gezahlt. Dieser Wert wird alljährlich per Dekret neu festgelegt. Der monatliche Höchstbetrag wurde für 2009 auf 2.859 € festgelegt.

Dauer und Höhe der Entschädigungszahlung durch die Sozialversicherung

Seit dem 1. Januar 2009 beläuft sich die Höhe des Krankengeldes in der Regel auf die Hälfte des Tagesgrundverdienstes, bezogen auf das Bruttoeinkommen bis zur Bemessungsgrenze, das in den drei der Arbeitsunfähigkeit vorausgehenden Monaten (Durchschnitt der letzten 90 Tage) erzielt wurde, wobei die Jahresbemessungsgrenze der Sozialversicherung nicht überschritten werden darf: in der Regel höchstens 47,65 € pro Tag, nach dem 31. Tag der Arbeitsunfähigkeit bei einem Arbeitnehmer mit drei unterhaltspflichtigen Kindern höchstens 63,53 € pro Tag.

Die Höchstdauer des täglichen Krankengeldes (Ausnahme: eine längerfristige Erkrankung, die als solche übernommen wird) für eine oder mehrere Arbeitsunfähigkeitszeiten wurde auf 360 Tage pro Dreijahreszeitraum – ausgehend von den Daten der Arbeitsunterbrechnung und Arbeitswiederaufnahme – festgelegt.

Seit dem 1. Januar 2006 gibt es ab dem 7. Monat keine Anhebung des Krankengeldes mehr. Diese Erhöhung betrifft nur noch Personen, die zu diesem Zeitpunkt bereits seit sieben Monaten eine Entschädigung erhielten und deren Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit unbefristet verlängert wurde.

Besonderheit des im Elsass und im Departement Moselle geltenden lokalen Rechts: Der Arbeitgeber zahlt im Krankheitsfall den Lohn weiter, wobei das Krankengeld auf den fortgezahlten Lohn angerechnet wird, so dass der Arbeitgeber lediglich den Differenzbetrag zwischen Krankengeld und Lohn zahlen muss. Darüber hinaus gibt es in der Region Elsass-Moselle **keine Karenzzeit** und keinerlei Lohnneinbuße, weil der volle Lohn ab dem ersten Krankheitstag weitergezahlt

MUTTERSCHAFTSVERSICHERUNG



wird. Der volle Lohn wird allerdings nur dann ausbezahlt, wenn die Dauer der Krankschreibung „relativ kurz ist“. Krankengeld ist einkommenssteuerpflichtig. Es werden darauf keine Sozialversicherungsbeiträge erhoben, allerdings fallen Beiträge für die CSG und die CRDS an.

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an die CPAM oder sehen Sie auf folgender Internet-Seite nach: www.ameli.com

1.1.5 Die Mutterschaftsversicherung

In der Mutterschaftsversicherung gelten für den Anspruch auf Sachleistungen die gleichen Bedingungen wie in der Krankenversicherung. Die Voraussetzungen für die Gewährung von Sach- und Geldleistungen werden entweder zu Beginn der Schwangerschaft oder zu Beginn des Mutterschutzes beurteilt.

Die **Mutterschaftsversicherung** deckt im Falle einer Schwangerschaft während einer festgelegten Frist sämtliche medizinischen Leistungen, Arzneimittelkosten sowie die Kosten laborärztlicher Analysen und Untersuchungen, die Kosten von Hilfsmitteln oder stationärer Behandlung, unabhängig davon, ob sie im Zusammenhang mit der Schwangerschaft, der Entbindung oder den Folgen der Entbindung stehen (100%ige Kostenübernahme). Diese vollständige Kostenübernahme durch die Mutterschaftsversicherung beginnt vier Monate vor dem errechneten Geburtstermin und endet zwölf Tage nach der Entbindung (seit dem 1. Januar 2005 geltender Zeitraum). Siehe hierzu auch Dekret Nr. 2004-1455 vom 23. Dezember 2004 über die Festlegung der Dauer der Mutterschaftsversicherungszeit. Es gibt insgesamt sieben obligatorische Schwangerschaftsvorsorgetermine.

Bei einer **Frühgeburt** bis zu vier Monate vor dem erwarteten Geburtstermin beginnt der Mutterschutz mit der Entbindung und endet zwölf Wochen nach der Entbindung.

Die Dauer des Mutterschaftsurlaubs: Die schwangere Beschäftigte hat das Recht, für den Zeitraum von sechs Wochen vor dem voraussichtlichen Entbindungstermin bis zehn Wochen danach ihr Arbeitsverhältnis zu unterbrechen. Ab dem 3. Kind stehen schwangeren Beschäftigten 26 Wochen Urlaub zu (8 Wochen vor und 18 Wochen nach dem voraussichtlichen Termin), sofern sie – oder ihr Haushalt – bereits 2 unterhaltspflichtige Kinder versorgt oder sie bereits mindestens zwei lebensfähige Kinder zur Welt gebracht hat.

Im Falle von Mehrlingsgeburten: Bei der Geburt von Zwillingen beginnt der Mutterschaftsurlaub zwölf Wochen vor dem errechneten Geburtstermin und endet 22 Wochen nach der Entbindung. Die zwölf Wochen Mutterschaftsurlaub können um vier Wochen verlängert werden, wobei sich die 22 Wochen im Anschluss an die Entbindung dann um die gleiche Wochenzahl verringern. Bei der Geburt von drei Kindern oder mehr beginnt der Mutterschaftsurlaub 24 Wochen vor dem errechneten Entbindungstermin und endet 22 Wochen nach der Entbindung.



Flexible Inanspruchnahme des Mutterschutzes seit dem 7. März 2007: Es ist nunmehr möglich, einen Teil des Mutterschutzes aufzuschieben. Künftige Mütter können so um maximal drei Wochen den Beginn des Mutterschutzes aufschieben. Dieser Zeitraum wird dem zehnwöchigen Mutterschaftsurlaub gutgeschrieben. Dieser Urlaubsaufschub ist ein Recht der Arbeitnehmerinnen, das die Arbeitgeber nicht außer Kraft setzen können. Die Arbeitnehmerinnen sind lediglich verpflichtet, zur Stützung ihres Antrags ein ärztliches Attest vorzulegen, das den reibungslosen Verlauf der Schwangerschaft bestätigt. Dementsprechend können Arbeitnehmerinnen, die den zusätzlichen „pathologischen“ Schwangerschaftsurlaub in Anspruch nehmen, den Antritt ihres Urlaubs nicht aufschieben.

Um während des Mutterschaftsurlaubs Anspruch auf Mutterschaftsgeld zu haben, müssen Sie folgende Nachweise erbringen:

- Sie müssen am errechneten Entbindungstermin zehn Monate Sozialversicherungsbeiträge gezahlt haben.
- Darüber hinaus müssen Sie während der letzten drei Monate vor Beginn der Schwangerschaft oder vor Beginn des Mutterschutzes mindestens 200 Arbeitsstunden abgeleistet haben, oder
- während der letzten sechs Monate vor Beginn der Schwangerschaft oder vor Beginn des Mutterschutzes Beiträge auf ein Einkommen gezahlt haben, das wenigstens 1.015-mal der Höhe des SMIC-Stundenlohns (gesetzlicher Mindestlohn) entspricht.

Sie müssen eine Arbeitsunterbrechung von mindestens acht Wochen einhalten. Das Tagegeld, das im Rahmen des Mutterschutzes von der Krankenkasse gezahlt wird, entspricht dem Tagesgrundverdienst auf der Basis des Durchschnitts der letzten drei Monate vor dem Mutterschutz. Das Einkommen ist beitragspflichtig, abzüglich der Arbeitnehmerpflichtbeiträge und der CSG, und wird in die monatliche Bemessungsgrenze der Sozialversicherung eingerechnet, d. h. 2.859 € am 1. Januar 2009. Der Höchstbetrag (zum 1. Januar 2009) des Mutterschaftsgeldes beträgt:

- 74,97 € pro Tag in der Region Elsass und im Departement Moselle;
- 76,54 € pro Tag in den anderen Departements;
- das Mutterschaftsgeld beträgt mindestens 8,55 € pro Kalendertag.

Gibt es Sonderurlaub für den Vater?

Der Vaterschaftsurlaub wurde in Frankreich zum 1. Januar 2002 eingeführt. Der Vater kann seine Arbeit für eine Zeitdauer von maximal 11 Kalendertagen unterbrechen, was allerdings am Stück erfolgen muss. Im Falle von Mehrlingsgeburten kann dieser Urlaub bis 18 Tage dauern. Der Arbeitnehmer muss seinen Arbeitgeber mit Einschreiben wenigstens einen Monat vor der beabsichtigten Urlaubsnahme

ELTERNZEIT



me informieren. Der Vaterschaftsurlaub muss im Zeitraum von 4 Monaten nach der Geburt des Kindes genommen werden. Der Vaterschaftsurlaub sowie die 3 Tage Sonderurlaub vom Arbeitgeber für die Geburt können aufeinanderfolgen.

Die Lohnersatzleistungen werden von der CPAM ausbezahlt. Diese entsprechen dem Nettoentgelt abzüglich der Sozialabgaben und der CSG (allgemeine Sozialabgabe). Nur diejenigen Personen, die in Frankreich ihre berufliche Tätigkeit ausüben, haben Anspruch auf den Vaterschaftsurlaub.

1.1.6 Die Elternzeit

Jeder Arbeitnehmer, der mindestens ein Jahr im Unternehmen arbeitet, kann diesen unbezahlten Urlaub bei der Geburt oder der Adoption eines unter 16-jährigen Kindes nehmen. Vater und/oder Mutter können sich gleichzeitig oder nacheinander für diesen Elternurlaub entscheiden. Der Arbeitsvertrag wird während dieser Zeit nicht aufgelöst, er ruht wie z.B. während einer krankheitsbedingten Abwesenheit.

Dauer des Elternurlaubs:

- Bei Geburt eines Kindes: 1 Jahr verlängerbar zweimal, mit einer Höchstdauer von 3 Jahren.
- Bei Adoption eines Kindes vor dessen 3. Geburtstag: der Elternurlaub endet nach Ablauf von drei Jahren.
- Bei Adoption eines Kindes zwischen 3 und 16 Jahren: 1 Jahr ab dessen Aufnahme in den Haushalt.

Ist das Kind krank, verunfallt oder leidet es an einer schweren Behinderung, kann der Elternurlaub um ein Jahr verlängert werden. Im Falle einer zweiten Geburt während des Elternurlaubs für ein erstes Kind, muss der Beginn des zweiten Elternurlaubs ab dem Ende des Mutterschaftsurlaubs errechnet werden, auf den die Arbeitnehmerin Anspruch gehabt hätte, wenn sie wegen des ersten Kindes nicht im Elternurlaub gewesen wäre.

Formalitäten:

Einen Monat vor Ende des Mutterschafts- oder Adoptionsurlaubs muss die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer beim Arbeitgeber den Elternurlaub mittels Einschreiben mit Rückantwortschein beantragen. Aus dem Schreiben müssen der Beginn sowie die gewünschte Dauer des Elternurlaubs hervorgehen.

Bezieht sich der Antrag nicht unmittelbar auf die Zeit nach dem Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub, liegt die Anzeigefrist gegenüber dem Arbeitgeber bei 2 Monaten vor Beginn des Elternurlaubs oder der Teilzeitarbeit wegen Elternurlaubs.

**Kündigung durch Arbeitgeber während des Elternurlaubs:**

Der Arbeitsvertrag ruht während des Elternurlaubs, aber dies ist kein Hinderungsgrund für eine Kündigung aus einem vom Elternurlaub völlig unabhängigen Grund. Jedoch ist es absolut verboten, eine Arbeitnehmerin während des Elternurlaubs zu entlassen, wenn bei ihr eine ärztlich festgestellte Schwangerschaft vorliegt.

Die Rückkehr zum Arbeitsplatz:

Nach Ende des Elternurlaubs kehrt die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer wieder an den vorherigen oder einen ähnlichen Arbeitsplatz mit einem entsprechenden Arbeitsentgelt zurück. Ansprüche auf Sach- und Geldleistungen aus der Krankenversicherung, Mutterschaftsversicherung, Invaliden- und Todesfallversicherung bleiben über 12 Monate bestehen.

Die Dauer des Elternurlaubs wird zur Hälfte in die Berechnung der Betriebszugehörigkeit eingerechnet. Urlaubsanspruch besteht nicht.

Rückkehr zum Arbeitsplatz vor Ende des Elternurlaubs:

Bei erheblichem Rückgang des Familieneinkommens oder bei Tod des Kindes kann die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer einen Antrag auf vorzeitige Rückkehr an den Arbeitsplatz stellen. Dazu muss die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer einen Monat vor beabsichtigter Wiederaufnahme der Tätigkeit dem Arbeitgeber einen begründeten Antrag per Einschreiben mit Rückantwortschein zusenden. Die Rückkehr erfordert die Zustimmung des Arbeitgebers.

1.2 Pflegeversicherung

Im Gegensatz zu Deutschland gibt es in Frankreich keine Pflegeversicherung. Aber Verhandlungen sind im Gange, um diese Versicherung in Frankreich einzuführen.

1.3 Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten

1.3.1 Allgemeines

Die CPAM (Caisse Primaire d'Assurance Maladie) ist auch zuständig für Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten (s. Adressen im Anhang). Im Falle eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit unterliegt der Grenzgänger der Gesetzgebung des Arbeitslandes. Die Arbeitsunfall- und Berufskrankheitshaftpflicht in Frankreich gilt für jeden Arbeitnehmer, der für einen oder mehrere Arbeitgeber tätig ist. Laut

ARBEITSUNFALL, BERUFSKRANKHEITEN



Gesetz wird jeder Unfall, der sich bei Ausübung der Berufstätigkeit oder wegen der beruflichen Tätigkeit ereignet, als Arbeitsunfall angesehen.

Als Arbeitsunfälle gelten Wegeunfälle, die der Arbeitnehmer auf dem Weg zur oder von der Arbeitsstelle erleidet, oder genauer gesagt

- zwischen seinem festen Wohnsitz und seinem Arbeitsort,
- zwischen seinem Arbeitsort und seinem Verpflegungsort, unter der Voraussetzung, dass der Arbeitnehmer nicht aus persönlichem Interesse oder aus Grundbedürfnissen des täglichen Lebens oder ohne Bezug zum Arbeitsplatz seinen Weg unterbricht bzw. einen Umweg macht.

Als **Berufskrankheit** gilt eine Krankheit, die per Dekret als solche anerkannt ist und unter bestimmten Voraussetzungen aufgrund eines medizinischen Gutachtens als solche angesehen wird.

1.3.2 Formalitäten

Bei einem **Arbeitsunfall** muss die betroffene Person ihren Arbeitgeber am Tag des Unfalls, spätestens aber binnen 24 Stunden nach dem Unfall unterrichten. Die Meldung kann mündlich am Unfallort oder ansonsten schriftlich per Einschreiben erfolgen.

Achtung: Aus Gründen der Vereinfachung wird Grenzgängern empfohlen, einen etwaigen Arbeitsunfall im Beschäftigungsland zu melden.

Der Arbeitgeber hat unmittelbar nach Erhalt der Unfallmeldung dem Betroffenen ein Unfallblatt mit Angabe der leistungserbringenden Kasse auszuhändigen, damit dieser die medizinische Behandlung sowie die entsprechende Entschädigung in Anspruch nehmen kann. Darüber hinaus ist der Arbeitgeber verpflichtet, binnen 48 Stunden nach Empfang der Unfallmeldung per Einschreiben mit Rückantwort die für das Unfallopfer zuständige CPAM-Krankenkasse zu unterrichten.

Im Falle einer Berufskrankheit ist der erkrankte Arbeitnehmer verpflichtet, seinen Arbeitgeber davon in Kenntnis zu setzen (siehe Arbeitsrecht), muss aber gleichzeitig innerhalb von zwei Wochen nach Eintritt der Arbeitsunfähigkeit die Krankenkasse unter Verwendung eines speziellen Formulars unterrichten. Beizufügen ist eine vom Arbeitgeber ausgestellte Entgeltbescheinigung sowie ein ärztliches Attest in zweifacher Ausfertigung. Daraufhin händigt die Krankenkasse dem Versicherten ein Unfallblatt aus.

1.3.3 Sachleistungen

Die mit dem Unfall oder der Berufskrankheit im Zusammenhang stehenden Kosten werden – bis zur Erstattungs-Obergrenze der Krankenversicherung – vollkommen übernommen. Alle Kosten müssen auf einem vom Arbeitgeber oder von der Krankenkasse des Betroffenen ausgehändigten Unfallblatt aufgeführt werden.



1.3.4 Geldleistungen

Das Krankengeld:

Das Krankengeld wird während der gesamten Arbeitsunfähigkeitszeit, bis zur gesundheitlichen Wiederherstellung, bis zur Gewährung einer Rente wegen dauernder Erwerbsunfähigkeit oder bis zum Ableben des Betroffenen gezahlt.

Höhe des Krankengeldes:

- 60 % des Tagesgrundverdienstes während der ersten 28 Tage, bis zu einer Obergrenze von 171,68 € pro Tag (Stand: 1. Januar 2009).
- 80 % des Tagesgrundverdienstes ab dem 29. Tag, bis zu einer Obergrenze von 228,90 € pro Tag (Stand: 1. Januar 2009).
- Der Betrag des Krankengeldes kann nach drei aufeinander folgenden Monaten der Arbeitsunfähigkeit unter Anwendung eines durch Ministererlass festgelegten Faktors erhöht werden (1,008 seit dem 1. Januar 2009).

Rente wegen dauernder Erwerbsunfähigkeit:

Personen, die infolge eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit dauerhaft erwerbsunfähig werden, haben Anspruch auf folgende Leistungen:

- entweder auf eine Kapitalabfindung, wenn sie eine dauernde Erwerbsminderung von weniger als 10 % aufweisen;
- oder auf eine Rente wegen dauernder Erwerbsunfähigkeit, wenn sie eine dauernde Erwerbsminderung von 10 % und mehr aufweisen.

Die Kapitalabfindung ist ein Pauschalbetrag, dessen Höhe vom Erwerbsminderungsgrad abhängt.

Für die Bestimmung der periodisch ausgezahlten Rente wegen dauernder Erwerbsunfähigkeit sind sowohl der Erwerbsminderungsgrad als auch das Gehalt der letzten zwölf Monate vor Beginn der durch Arbeitsunfall oder Berufskrankheit bedingten Arbeitsunfähigkeit maßgebend.

Feststellung des Erwerbsminderungsgrads:

Der Erwerbsminderungsgrad wird von der Krankenkasse nach medizinischen und beruflichen Kriterien und anhand einer offiziellen Invaliditätstabelle sowie nach Beurteilung durch den behandelnden Arzt ermittelt. Die Entscheidung wird dem Unfallopfer oder den Anspruchsberechtigten schriftlich mitgeteilt, wobei diesem /diesen eine Frist von zehn Tagen in Aussicht gestellt wurde, innerhalb derer es/sie mittels eines der Mitteilung beigelegten Formulars die Kopie des zugrunde liegenden ärztlichen Berichtes beantragen kann/können.

Wird das Opfer eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit dauerhaft erwerbsunfähig, hat es ab dem Folgetag nach Konsolidierung seiner Verletzung Anspruch auf eine lebenslange Erwerbsminderungsrente.

ERWERBSUNFÄHIGKEITSRENTE



Höhe der Rente: Die Rente errechnet sich aus dem jährlichen Grundgehalt multipliziert mit dem Erwerbsminderungsgrad, wobei dieser Faktor zur Hälfte für den Anteil unter 50 % angerechnet wird und wiederum für den Anteil über 50 % mit 1,5 multipliziert wird. Der Erwerbsminderungsgrad wird entsprechend der Art der Beeinträchtigung, dem Allgemeinzustand, dem Alter, den körperlichen und geistigen Fähigkeiten des Betroffenen sowie gemäß seiner Fertigkeiten und seiner beruflichen Qualifikation festgelegt.

Das jährliche Grundgehalt setzt sich zusammen aus dem effektiven Gesamtlohn, den der Betroffene in den 12 Kalendermonaten vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit bezogen hat.

Die Rente wird in der Regel (außer im Falle einer Neueinstufung) bis zum Tod des Anspruchsberechtigten gewährt und von der Krankenkasse alle drei Monate oder – bei einem Minderungsgrad der dauernden Erwerbsunfähigkeit von 80 % und mehr – monatlich ausgezahlt.

Rentenaufschlag: Liegt eine Erwerbsminderung von mindestens 80 % vor, und ist der Betroffene für die allgemeinen Verrichtungen des täglichen Lebens auf die Hilfe Dritter angewiesen, kann die Rente um 40 % erhöht werden. Führt die Berufskrankheit oder der Arbeitsunfall zum Tod des Versicherten, haben die Hinterbliebenen (Ehegatten, Lebenspartner, durch PACS liierte Lebensgefährten, Kinder) Anspruch auf eine finanzielle Hilfe, deren Auszahlung in Form einer alljährlich zum 1. Januar neu festgesetzten Rente erfolgt.

Tagegelder sind ebenso wie die Erwerbsminderungsrente für Opfer von Arbeitsunfällen in Frankreich einkommensteuerfrei.

1.4 Erwerbsunfähigkeitsrente

1.4.1 Die Erwerbsunfähigkeitsrente nach Berufstätigkeit in mehreren Staaten

Als erwerbsgemindert gilt in Frankreich ein Versicherter, der infolge von Krankheit oder Behinderung nicht mehr als ein Drittel des normalen Einkommens eines Arbeitnehmers gleicher Kategorie und gleicher Ausbildung in der gleichen Region erzielen kann (diese Fragen werden von der CPAM-Krankenkasse behandelt).

Als erwerbsgemindert gilt in Deutschland ein Versicherter, der infolge von Krankheit oder Behinderung nicht mehr als sechs Stunden am Tag arbeiten kann und deswegen außer Stande ist, eine Stelle auf dem Arbeitsmarkt zu finden (diese Fragen werden von der Rentenkasse behandelt). Dieser Unterschied führt zu Anerkennungsproblemen zwischen den beiden Ländern.

Sowohl in Frankreich als auch in Deutschland ist eine Mindestversicherungsdauer für die Geltendmachung eines eventuellen Anspruchs erforderlich.



Ist Ihr Anspruch in einem Land begründet, ohne dass auf Versicherungszeiten in einem anderen Staat zurückgegriffen werden muss, so entspricht die Höhe Ihrer Rente dem höheren der beiden folgenden Beträge:

- die auf der Grundlage der nationalen Gesetzgebung errechnete Rente oder
- die Rente, die Sie in diesem Staat beanspruchen könnten, wenn Sie dort alle Ihre Versicherungszeiten entsprechend Ihrer Versicherungsdauer in diesem Staat zurückgelegt hätten.

Ist Ihr Anspruch in einem Land erst dann begründet, wenn alle in einem anderen Land zurückgelegten Versicherungszeiten zusammengezählt werden, erhalten Sie die Rente, die Sie in diesem Land beanspruchen könnten, wenn Sie alle Versicherungszeiten proportional zu Ihrer Versicherungsdauer in diesem Land erworben hätten.

Hinweis: Mit Beginn des Rentenalters tritt die Altersrente an die Stelle der Erwerbsunfähigkeitsrente. Wenn Sie nicht gleichzeitig alle Voraussetzungen der unterschiedlichen Gesetzgebungen erfüllen, erhalten Sie weiterhin vom Staat / von den Staaten, in dem / in denen die Voraussetzungen noch nicht erfüllt sind, die Erwerbsunfähigkeitsrente, während Ihnen die anderen Staaten die Altersrente gewähren.

Achtung: Die von einer Kasse eines Mitgliedslandes in Bezug auf den Invaliditätsgrad getroffene Entscheidung gilt nicht zwangsläufig für die Kassen der anderen Mitgliedsländer. So kann ein Versicherter etwa in seinem Beschäftigungsland als arbeitsunfähig angesehen werden, während er im Wohnsitzland als arbeitsfähig eingestuft ist. Dies kann einen erheblichen Einkommensverlust zur Folge haben.

1.4.2 Formalitäten

Der Rentenantrag muss bei der Einrichtung des Landes, in dem die Behinderung festgestellt wurde, oder bei der entsprechenden Einrichtung des Wohnsitzlandes eingereicht werden, die den Antrag dann weiterleitet.

Welches Land wird mir meine Erwerbsunfähigkeitsrente auszahlen?

Wenn Sie in Frankreich und zuvor in Deutschland eine Erwerbstätigkeit ausgeübt haben:

Sie haben grundsätzlich Anspruch auf die volle französische Rente abzüglich der eventuell vom deutschen Staat ausgezahlten Erwerbsminderungsrente.

Wenn Sie in Deutschland und zuvor in Frankreich erwerbstätig waren:

Jeder Staat muss – unter Anwendung seiner gesetzlichen Regelungen – festlegen, ob eine Erwerbsunfähigkeit vorliegt, und gegebenenfalls den Erwerbsunfähigkeitsgrad bestimmen.

Jeder Staat zahlt dann eine proportional zu Ihrer Beitragszeit im jeweiligen Land festgelegte Erwerbsunfähigkeitsrente aus.

ERWERBSUNFÄHIGKEITSRENTE

Beispiel

Sie haben 10 Jahre in Frankreich und anschließend 12 Jahre lang in Deutschland gearbeitet. Die theoretische Rente entspricht einer Erwerbsunfähigkeitsrente für 22 Beitragsjahre. Frankreich zahlt eine Rente, die $\frac{10}{22}$ stel der theoretischen Rente entspricht. Deutschland zahlt eine Rente, die $\frac{12}{22}$ stel der theoretischen Rente entspricht.

1.4.3 Die Erwerbsunfähigkeitsrente in Frankreich

Als erwerbsunfähig gilt in Frankreich ein Versicherter, der infolge von Krankheit oder Behinderung nicht mehr als ein Drittel des normalen Einkommens eines Arbeitnehmers gleicher Kategorie und gleicher Ausbildung in der gleichen Region erzielen kann.

Für die Beanspruchung der Erwerbsunfähigkeitsrente muss man bei Beginn der Erwerbsunfähigkeit oder ärztlicher Feststellung der Erwerbsunfähigkeit seit mindestens 12 Monaten bei der Sozialversicherung gemeldet sein.

Ferner sind folgende Kriterien zu erfüllen:

- Mindestens 800 Arbeitsstunden innerhalb der letzten 12 Monate (davon 200 Stunden in den ersten 3 Monaten),
- oder die Zahlung in den letzten 12 Monaten von Sozialbeiträgen auf ein Gehalt, das mindestens 2.030-mal der Höhe des SMIC-Stundenlohns (gesetzlicher Mindestlohn) entspricht, d. h. 17.133,20 € (davon 1.015-mal der Höhe des SMIC-Stundenlohns der ersten sechs Monate, d.h. 8.566,60 €).

Die in diesen Zeitraum fallenden Arbeitslosigkeits- und Arbeitsunfähigkeitszeiten werden hierbei berücksichtigt (Stand: 1. Januar 2009).

Höhe der Erwerbsunfähigkeitsrente:

Die Rente errechnet sich aus dem durchschnittlichen Grundentgelt der besten zehn Lohnjahre. Ihre Höhe wird dann in Prozenten dieses Durchschnittsgehalts festgelegt und hängt von der Bezugs-kategorie ab:

- für die 1. Kategorie (30 % des durchschnittlichen Jahresentgeltes der besten zehn Jahre) ein Betrag von minimal 262,78 € und maximal 857,70 €.
- für die 2. Kategorie (50 % des durchschnittlichen Jahresentgeltes der besten zehn Jahre) ein Betrag von minimal 262,78 € und maximal 1.429,50 €.
- für die 3. Kategorie (50 % des durchschnittlichen Jahresentgeltes der besten zehn Jahre, zuzüglich Pauschalzuschlag für die Hinzuziehung einer Hilfsperson in Höhe von 1.029,10 €) ein Betrag von minimal 1.291,88 € und maximal 2.458,60 €.

(Stand: April 2009).



Kumulierung der Rente mit einem Arbeitsentgelt in Frankreich:

Bei Wiederaufnahme einer unselbstständigen Tätigkeit kann die Rente ruhen, wenn nach sechs Monaten Berufstätigkeit die Rente und das Arbeitsentgelt zusammen das durchschnittliche Quartalseinkommen übersteigen, das vor Beginn der Erwerbsunfähigkeit erzielt wurde.

Bei Wiederaufnahme einer selbstständigen Tätigkeit kann die Erwerbsunfähigkeitsrente ruhen, wenn nach sechs Monaten Berufstätigkeit die Rente und das Einkommen aus selbstständiger Tätigkeit eine bestimmte Einkommensgrenze übersteigt. Diese Grenze liegt bei:

6.227,69 € für Alleinstehende,

8.622,96 € für Ehepaare (Stand: 1. April 2009).

In Frankreich wird die Invaliditätsrente entweder auf Betreiben der Krankenkasse oder auf Antrag des Versicherten gewährt. Im letzteren Fall erfolgt der Antrag binnen zwölf Monaten:

- nach der Stabilisierung der Verletzung oder
- nach der ärztlichen Feststellung der Erwerbsunfähigkeit, wenn diese die Folge des vorzeitigen Verschleißes des Organismus ist, oder
- nach der durch eine Mitteilung der Krankenkasse bestätigten Stabilisierung des Zustandes des Versicherten, oder
- nach Ablauf der gesetzlichen Frist für die Gewährung von Geldleistungen aus der Krankenversicherung oder nach Einstellung der Zahlungen durch die Krankenkasse.

1.4.4 Die Erwerbsminderungsrente in Deutschland

Sie haben Anspruch auf deutsche Leistungen wegen Erwerbsminderung, wenn Sie unter 65 Jahre alt sind, insgesamt mindestens 5 Jahre und zudem in den letzten 5 Jahren vor Eintritt der Erwerbsminderung mindestens 3 Jahre Pflichtbeiträge zur französischen Erwerbsunfähigkeits- bzw. deutschen Rentenversicherung entrichtet haben.

Diese 5-jährige allgemeine Wartezeitvoraussetzung ist nicht erforderlich, wenn Ihre Erwerbsunfähigkeit auf eine Berufskrankheit oder einen (privaten oder beruflichen) Unfall zurückzuführen ist.

Sie gelten als erwerbsgemindert, wenn Ihre Arbeitsfähigkeit nachweislich weniger als 6 Stunden pro Tag beträgt und dies Sie daran hindert, eine Stelle auf dem Arbeitsmarkt zu finden.

Volle Erwerbsminderung besteht, wenn ein Versicherter außer Stande ist, mindestens 3 Stunden täglich erwerbstätig zu sein. Liegt die Arbeitsfähigkeit über 3 Stunden und unter 6 Stunden pro Tag, spricht man von teilweiser Erwerbsminderung (weitere Informationen zu den deutschen Leistungen unter Punkt 1.4.3 „Gesetzliche Bedingungen der einzelnen Rentenarten“ in Teil I).



1.5 Arbeitslosenversicherung

1.5.1 Anwendbare Gesetzgebung

Es sind zwei Arten der Arbeitslosigkeit zu unterscheiden:

- Sie gelten als „**vollarbeitslos**“, wenn Ihr Arbeitsvertrag definitiv beendet ist. Sie haben dann Anspruch auf Leistungen der Arbeitslosenversicherung in Ihrem **Wohnsitzland, in Ihrem Fall in Deutschland**.
- Sie gelten als „**teilarbeitslos**“, wenn Sie infolge einer Einschränkung oder Einstellung der Tätigkeit Ihres Betriebs nicht mehr arbeiten (z.B. witterungsbedingte Arbeitsunterbrechungen im Baugewerbe, konjunkturelle Arbeitslosigkeit), aber Ihr Arbeitsvertrag mit dem Arbeitgeber aufrechterhalten bleibt. In diesem Fall haben Sie Anspruch auf Leistungen des zuständigen Trägers in Ihrem **Beschäftigungsstaat, d.h. in Frankreich**.

1.5.2 Vollarbeitslosigkeit

In Deutschland gelten als Arbeitsuchende Arbeitnehmer ohne Arbeitsverhältnis (ohne Beschäftigung), die auf der aktiven Suche nach einem Arbeitsplatz (persönliche Bemühungen) sind und die für die Vermittlungsvorschläge der Agentur für Arbeit verfügbar sind (**Verfügbarkeit**).

Sie wohnen in Deutschland und arbeiten in Frankreich; in diesem Fall können Sie Arbeitslosengeld in Deutschland beanspruchen.

1.5.2.1 Voraussetzungen zur Begründung Ihres Anspruchs

Um Arbeitslosengeld in Deutschland beziehen zu können,

- dürfen Sie das für die Regelaltersrente erforderliche Lebensjahr noch nicht vollendet haben,
- müssen Sie als Arbeitsuchender bei der zuständigen Agentur für Arbeit gemeldet sein und aktiv eine neue Arbeit suchen,
- müssen Sie für den Arbeitsmarkt verfügbar sein und in der Lage sein, eine Beschäftigung aufzunehmen.
- müssen Sie mindestens 12 Beschäftigungsmonate innerhalb der letzten beiden Jahre vor Ihrer Meldung als Arbeitsuchender nachweisen.

1.5.2.2 Formalitäten

Zuerst müssen Sie sich als Arbeitsuchender in Deutschland bei der Agentur für Arbeit melden! Diese Meldung muss unverzüglich erfolgen. Andernfalls werden Ihre Leistungen für jeden Tag der Verspätung gekürzt!



Achtung: Diese Meldepflicht besteht auch dann, wenn Sie die Aussicht einer neuen Beschäftigung haben.

- Meldepflicht innerhalb von 3 Tagen nach Kenntnis über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses,
- Meldepflicht mindestens 3 Monate vor Ablauf Ihres befristeten Arbeitsvertrags.

Parallel zu Ihrer Meldung bei der Agentur für Arbeit müssen Sie bei der zuständigen DDTEFP-Stelle (Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle) Ihres Arbeitsortes ein **Formular E 301** anfordern, das Ihre in Frankreich zurückgelegten und für die Gewährung von Arbeitslosenleistungen in Deutschland zu berücksichtigenden Beschäftigungszeiten bescheinigt.

Um das Formular E 301 zu erhalten, müssen Sie der DDTEFP die von Ihrem letzten Arbeitgeber ausgestellte Pôle-Emploi-Bescheinigung (attestation Pôle-Emploi), die Arbeitsbescheinigungen über alle französischen Beschäftigungszeiten und Ihre letzten sechs Gehaltszettel vorlegen.

Nach Rücksendung des Formulars durch die DDTEFP müssen Sie dieses bei der Agentur für Arbeit einreichen.

1.5.2.3 Die Leistung

Wie hoch ist die Arbeitslosenleistung?

Wenn Sie mindestens 1 Kind haben, entspricht das Arbeitslosengeld I 67 % des Durchschnittsgehalts (netto) Ihrer letzten 52 Beschäftigungswochen. Sonst beträgt Ihr Arbeitslosengeld 60 % des Nettoarbeitsentgelts Ihrer letzten 52 Beschäftigungswochen.

Wie lange erhalte ich das Arbeitslosengeld I?

Die Bezugsdauer Ihrer Beihilfe hängt von Ihrer Versicherungsdauer und Ihrem Alter ab. Seit dem 1. Januar 2008 gibt es einen längeren Anspruch auf Arbeitslosengeld für Personen über 50 Jahre.

Versicherungszeit	Alter	Bezugsdauer
12 Monate		6 Monate
16 Monate		8 Monate
20 Monate		10 Monate
24 Monate		12 Monate
30 Monate	Zwischen 50 und 54 Jahren	15 Monate
36 Monate	nach Vollendung des 55. Lebensjahres	18 Monate
48 Monate	nach Vollendung des 58. Lebensjahres	24 Monate

(Stand 1. Januar 2008)

ARBEITSLOSENVERSICHERUNG



Arbeitslosengeld II:

Seit dem 1. Januar 2005 gilt das SGB II, das eine neue Unterstützung für Langzeitarbeitslose (Arbeitslosengeld II) nach Ablauf des oben beschriebenen Arbeitslosengeldanspruchs oder für Arbeitnehmer ohne Anspruch auf Arbeitslosenleistungen eingeführt hat.

Diese **Grundsicherung für Arbeitsuchende** ist aus der Zusammenlegung der Sozialhilfe und der Arbeitslosenhilfe entstanden. Seit dem 1. Juli 2009 beläuft sie sich auf 359 € für Alleinstehende und auf jeweils 323 € für Verheiratete. Die altersabhängigen Zahlungen belaufen sich auf 215 € für Kinder zwischen 0 und 5 Jahre, auf 251 € für Kinder zwischen 6 und 13 Jahre und auf 287 € für Kinder zwischen 14 und 17 Jahre.

Dieses Arbeitslosengeld II orientiert sich also nicht an Ihrem früheren Gehalt; es handelt sich um einen Pauschalbetrag. Sie müssen Ihre aktive Arbeitsuche fortsetzen. Um das Arbeitslosengeld II zu beziehen, müssen Sie zur Feststellung Ihrer Bedürftigkeit einen Fragebogen ausfüllen. Bei dieser Prüfung werden sowohl Ihre wirklichen Bedürfnisse als auch Ihr Vermögen berücksichtigt. Die Kosten für eine „angemessene“ Unterkunft werden zudem übernommen. (Siehe dazu auch Punkt 1.8 „Sozialleistungen“ im 1. Teil.)

1.5.2.4 Sozialversicherung während des Bezugs von Arbeitslosengeld

1. Kranken- und Pflegeversicherung:

Wer **Arbeitslosengeld** erhält, ist grundsätzlich pflichtversichert in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung. Im Krankheitsfall setzt die Agentur für Arbeit die Zahlung Ihres Arbeitslosengeld I während einer Höchstdauer von 6 Wochen fort. Danach zahlt die Krankenkasse Krankengeld in Höhe Ihres Arbeitslosengeldes.

2. Rentenversicherung:

Für die Zeit des Leistungsbezuges werden von der Agentur für Arbeit Pflichtbeiträge an den Rentenversicherungsträger entrichtet, wenn Sie im letzten Jahr vor Beginn des Arbeitslosengeldes rentenversicherungspflichtig waren.

3. Unfallversicherung:

Als Leistungsempfänger sind Sie gegen Unfälle versichert, wenn Sie auf Begehren der Agentur diese oder andere Stellen aufsuchen (zum Beispiel für eine ärztliche Untersuchung oder für ein Vorstellungsgespräch). Den Unfall müssen Sie sofort der Agentur für Arbeit anzeigen.

Wenn Sie **Anspruch auf Arbeitslosengeld II** haben, werden Sie durch den zuständigen Träger der Grundsicherung kranken- und pflegeversichert. Dies erfolgt vor-



rangig im Rahmen einer Familienversicherung, das heißt Sie werden bei einem bereits gesetzlich krankenversicherten Angehörigen mitversichert. Sie sind ebenfalls renten- und unfallversichert.

1.5.3 Teilarbeitslosigkeit

Definition der Teilarbeitslosigkeit gemäß der Verwaltungskommission der europäischen Gemeinschaften:

„Ein Grenzgänger, der in einem anderen Mitgliedstaat als demjenigen, in dessen Gebiet er wohnt, weiter bei demselben Unternehmen beschäftigt ist und dessen Tätigkeit vorübergehend unterbrochen ist, wobei er jederzeit wieder an seinen Arbeitsplatz zurückkehren kann, ist als **Kurzarbeiter** anzusehen, und die entsprechenden Leistungen sind vom zuständigen Träger des Beschäftigungsmitgliedstaates zu erbringen“. (EU-Amtsblatt Nr. L 330 vom 28. November 2006).

Sie sind teilarbeitslos, wenn:

- Sie vorübergehend infolge eines witterungsbedingten Arbeitsausfalls arbeitslos sind;
- Sie vorübergehend aus technischen oder konjunkturellen Gründen arbeitslos sind, diese Gründe außerhalb der Einflussphäre Ihres Unternehmens liegen und die Einschränkung oder Einstellung der Tätigkeit Ihres Betriebs zur Folge haben.

Sie haben in diesem Fall Anspruch auf Arbeitslosenleistungen in Frankreich.

- 1) **Bei witterungsbedingter Teilarbeitslosigkeit haben die Beschäftigten des Baugewerbes** Anspruch auf Schlechtwettergeld, das auf der Basis von 75 % des Stundenlohns des Beschäftigten vor der Arbeitseinstellung berechnet wird. Die Beihilfe wird bis zu 55 Tage gewährt. Die Zahlung des Schlechtwettergeldes wird vom Arbeitgeber unter denselben örtlichen und zeitlichen Bedingungen vorgenommen wie beim Gehalt. Die Beträge werden dem Arbeitgeber von der Caisse de congés payés et des travaux publics (Kasse für bezahlten Urlaub im Baugewerbe) rückerstattet.
- 2) **Bei Unfall oder technisch bedingter Arbeitslosigkeit oder bei Arbeitslosigkeit aus konjunkturellen Gründen** können Sie ergänzend zum gekürzten Lohn beim Pôle-Emploi die Gewährung von Arbeitslosengeld beantragen. Die Höhe der Beihilfe beträgt 60 % Ihres Bruttostundenlohnes für jede Ausfallstunde. Im Falle der Gefährdung des Arbeitsplatzes und zur Vermeidung bzw. Reduzierung von Kündigungen kann sich die Leistung auf 80 % (wegen der Übereinkunft in 2009) und sogar auf 100 % nach gemeinsamer Entscheidung durch Wirtschafts- und Finanzminister belaufen. Der Mindestbetrag liegt bei 6,84 € pro Stunde. Auch hier zahlt der Arbeitgeber unter den gleichen Bedingungen wie beim Gehalt aus. Die Beträge werden dem Arbeitgeber von der Caisse de congés payés et des travaux publics rückerstattet.



1.6 Familienleistungen

1.6.1 Grundsätze

Ein selbstständig oder abhängig Erwerbstätiger, welcher der Gesetzgebung eines Mitgliedslandes unterliegt, hat für seine Familienmitglieder, die auf dem Gebiet eines anderen Mitgliedslandes wohnen, Anspruch auf die durch die Gesetzgebung seines Arbeitslandes vorgesehenen Familienleistungen, so als ob diese innerhalb der Grenzen dieses Landes wohnen würden (Verordnung 1408/71, Art. 73 und ab 1. Mai 2010 Verordnung R 883/2004). Ein in Frankreich beschäftigter Grenzgänger hat also Anspruch auf französische Familienleistungen, allerdings unter der Voraussetzung, dass sich diese exportieren lassen.

Ein Grenzgänger, der jedoch in Deutschland wohnt und dessen Leistungen im Beschäftigungsland geringer sind als diejenigen im Wohnsitzland, hat Anspruch auf Ausgleich dieser Differenz durch den zuständigen Träger seines Wohnsitzlandes. Allerdings unter der Bedingung, dass die Leistung exportierbar ist, was bedeutet, dass sie von einer Person empfangen werden kann, die nicht auf französischem Staatsgebiet wohnt.

Achtung: Ist Ihr Ehepartner in Ihrem Wohnsitzland berufstätig, bekommen Sie zunächst die Familienleistungen Ihres Wohnsitzlandes (dabei wird das Ersatzeinkommen des Partners, die Arbeitslosenunterstützung, das Krankengeld usw. einem Einkommen aus Berufstätigkeit gleichgestellt). Sollten allerdings die in Ihrem Arbeitsland gewährten Leistungen höher sein als die Ihres Wohnsitzlandes, übernimmt das Beschäftigungsland die Differenz zwischen beiden Beträgen.

Folgende Leistungen sind nicht „exportierbar“, d.h. Leistungen, auf die Personen ohne Wohnsitz in Frankreich keinen Anspruch haben:

- Geburts- oder Adoptionsprämie (prime à la naissance oder à l'adoption),
- Wohnungsbeihilfe (allocation logement),
- Leistung für unterschiedliche Betreuungsformen (allocation de complément de libre choix de mode de garde),
- Zusatzleistung bei Unterbrechung der Berufstätigkeit (complément de libre choix d'activité),
- Beihilfe für Alleinerziehende (allocation pour parents isolés).

1.6.2 Formalitäten

Zur Inanspruchnahme von Familienleistungen im Beschäftigungsland muss das Formular **E 401** („Familienstandsbescheinigung“) ausgefüllt werden, das der zuständige Träger am Arbeitsort ausstellt und das jedes Jahr eingereicht werden muss. Der zuständige französische Träger ist in diesem Falle die Familienkasse (Caisse d'Allocations Familiales). Gegebenenfalls wird auch das Formular **E 402** oder **E 403** (Bescheinigung über die Fortsetzung der Schul- oder Hochschulausbildung) verlangt, das



quartalsweise zu verlängern ist, ein **E-404**-Vordruck (ärztliche Bescheinigung), der mindestens einmal jährlich eingereicht werden muss, sowie ein Formular **E 407** (Bescheinigung über Beschäftigungs- oder Arbeitslosigkeitszeiten).

1.6.3 Leistungen in Frankreich

Familienleistungen werden in Frankreich von der CAF (Caisse d'allocations familiales), der Familienkasse, gewährt.

■ Kindergeld (exportierbare Leistungen):

Seit dem 1. Januar 2009 gelten folgende Sätze:

2 Kinder	123,92 €
3 Kinder	282,70 €
für jedes weitere Kind	158,78 €

Mögliche Zuschläge: In der Vergangenheit bestand ab dem 11. bzw. ab dem 16. Lebensjahr des Kindes Anspruch auf einen Zuschlag auf die vorgenannten Sätze des Kindergeldes.

Diese Beträge lagen bei:

- 34,86 € monatlich zusätzlich für ein Kind zwischen dem 11. und 16. Lebensjahr,
- 61,96 € monatlich zusätzlich für ein Kind ab dem 16. Lebensjahr.

Seit der Einführung einer Reform werden für Kinder, die nach dem 30. April 1997 geboren sind, nicht mehr diese beiden Zuschläge gewährt, sondern nur noch ein Zuschlag in Höhe von 61,96 €, und zwar ab dem Monat nach Vollendung des 14. Lebensjahres.

■ Die Pauschalbeihilfe (allocation forfaitaire):

- Wenigstens eines Ihrer Kinder muss 20 Jahre alt sein und im Haushalt leben
- und Sie müssen Kindergeld für mindestens 3 Kinder im Monat vor Vollendung seines 20. Lebensjahrs bezogen haben.

Sollten Sie diese Bedingungen erfüllen, erhalten Sie eine monatliche Pauschalbeihilfe in Höhe von **78,36 €** bis zum Monat vor Vollendung des 21. Lebensjahrs des Kindes. Diese Pauschalbeihilfe wird Ihnen automatisch gewährt.

Achtung: Dieses Kind darf nicht mehr als 819,82 € pro Monat verdienen.

■ Die Kleinkinderbeihilfe (prestation d'accueil du jeune enfant / Paje):

Seit dem 1. Januar 2004 ersetzt die Kleinkinderbeihilfe sämtliche bisherigen Leistungen für Neugeborene, Adoptiv- oder Pflegekinder (Apje, Afeama, Aged, Ape, Aad) ab diesem Zeitpunkt.

Achtung: Alle diese Leistungen sind nicht exportierbar, d. h. sie können nicht von Personen ohne Wohnsitz in Frankreich bezogen werden.

FAMILIENLEISTUNGEN



- **Die Geburts- bzw. Adoptionsprämie (prime à la naissance bzw. à l'adoption / nicht exportierbar):** Die Geburts- oder Adoptionsprämie wird einkommensabhängig gezahlt. Sie wird im Verlauf des 7. Schwangerschaftsmonats oder – bei einer Adoption – ab dem Folgemonat nach der Aufnahme des Kindes gezahlt. Die einmalige Geburtsprämie beträgt 889,72 €, während sich die Adoptionsprämie auf 1.779,43 € beläuft (Stand 1. Januar 2009).
- **Das Kleinkindergeld (allocation de base / exportierbar ab dem 5. Lebensmonat des Kindes):** Das Kleinkindergeld ist eine monatliche Leistung, die einkommensabhängig und unter Einhaltung bestimmter ärztlicher Untersuchungen ab dem Tag der Ankunft des Kindes im Haushalt nach der Adoption oder ab Geburt bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres des Kindes ausgezahlt wird. Sie beträgt 177,95 € (Stand: 1. Januar 2009).
- **Zusatzleistung bei Unterbrechung der Berufstätigkeit (complément de libre choix d'activité / exportierbar):** Wenn Sie für mindestens ein leibliches oder adoptiertes Kind unter 3 Jahren zu sorgen haben und Sie bzw. Ihr Ehegatte keine Erwerbstätigkeit oder eine Teilzeitarbeit zur Erziehung Ihres Kindes ausüben, haben Sie Anspruch auf diese Ausgleichszulage. Sie müssen hierfür jedoch eine Mindestbeitragszeit von 4 Jahren bei der Rentenversicherung aufweisen. Zudem dürfen Sie auch bestimmte Leistungen (Erwerbsunfähigkeitsrente, Altersrente, Arbeitslosengeld...) nicht beziehen. Als Bezieher von Arbeitslosengeld können Sie beim Pôle-Emploi (der französischen Agentur für Arbeit) die Aussetzung der Zahlungen beantragen, um den Complément de libre choix d'activité in Anspruch nehmen zu können. Das Arbeitslosengeld wird dann wieder ausbezahlt, sobald der Bezug der Zusatzleistung eingestellt wird.
Höhe: 522,11 € wenn Sie das Kleinkindergeld nicht beziehen und 374,17 € wenn Sie das Kleinkindergeld beziehen.
- **Leistung für unterschiedliche Betreuungsformen (complément de libre choix de mode de garde / nicht exportierbar):** Wenn Sie für mindestens ein Kind unter 6 Jahren zu sorgen haben, das nach dem 1. Januar 2004 geboren, im Hinblick auf eine spätere Adoption aufgenommen oder adoptiert wurde, können Sie diese Leistung beanspruchen, unter der Voraussetzung, dass dieses bei einer Tagesmutter oder im eigenen Haushalt durch eine Kinderfrau betreut wird oder wenn Sie auf eine Vereinigung oder eine Firma zurückgreifen, die Tagesmütter oder im Haushalt der Eltern tätige Kinderfrauen beschäftigt. Weitere Informationen über die Kleinkinderleistungen können Sie direkt der Homepage der Caisse d'Allocation Familiale (www.caf.fr) entnehmen, Rubrik „Particulier“ und Unterrubrik „Toutes les prestations“.
- **Zulage bei Erziehung eines behinderten Kindes (allocation d'éducation de l'enfant handicapé / AEEH / exportierbar)**
Anspruch auf diese Zulage haben: Personen, die ein behindertes Kind unter 20 Jahren zu versorgen haben.



Darüber hinaus muss das Kind eine dauernde Erwerbsminderung von mindestens 80 % aufweisen, darf nicht in einem Internat einer Sondererziehungseinrichtung untergebracht sein oder vollständig sonderpädagogisch betreut werden.

Anspruch besteht möglicherweise, wenn das Kind

- einen dauernden Behinderungsgrad von mindestens 50 % aufweist,
- in einer Einrichtung oder zu Hause sonderpädagogisch betreut wird,
- oder in einer Einrichtung (nicht aber in einem Internat) betreut wird, deren Aufenthaltskosten vom Staat, der Krankenkasse oder der Sozialhilfe übernommen werden.

Der Basissatz liegt seit dem 1. Januar 2009 bei 124,54 € pro Monat.

Höhe der AEEH-Zuschläge und Sonderzulagen für Alleinerziehende

Kategorie	Zuschlag pro Kategorie	Sonderzuschlag für Alleinerziehende
1. Kategorie	93,41 €	-
2. Kategorie	252,98 €	50,60 €
3. Kategorie	358,06 €	70,06 €
4. Kategorie	554,88 €	221,84 €
5. Kategorie	709,16 €	284,12 €
6. Kategorie	1029,10 €	416,44 €

- **Die Beihilfe zum Schuljahresbeginn (allocation de rentrée scolaire / ARS / exportierbare Leistung)** wird einkommensabhängig für schulpflichtige Kinder zwischen 6 und 18 Jahren gewährt. Seit 2008 richtet sich ihre Höhe nach dem Alter des Kindes.

Ausgezahlt wird die Beihilfe:

- Ende August für Kinder zwischen 6 und 16 Jahren,
- und für Jugendliche zwischen 16 und 18 Jahren nach Zustellung einer Schul- oder Lehrbescheinigung an die CAF zum Nachweis des Schulbesuchs oder der Berufsausbildung.

Für den Schuljahresbeginn 2009/2010 betrug die Höhe der ausgezahlten Leistungen:

- 280,76 € pro Kind zwischen 6 und 10 Jahren
- 296,22 € pro Kind zwischen 11 und 14 Jahren
- 306,51 € pro Kind zwischen 15 und 18 Jahren

RENTENVERSICHERUNG



Ihr Kind muss hierfür:

- entweder in einer Schule angemeldet sein,
- oder sich in der Berufsausbildung befinden, wobei seine Einkünfte nicht über 55 % des gesetzlichen Mindestbruttolohns liegen dürfen.

Ihr Einkommen muss unterhalb einer bestimmten Bemessungsgrenze liegen, die je nach Anzahl der unterhaltspflichtigen Kinder variiert (für den Schuljahresbeginn 2009/2010):

- Für 1 Kind, 22.321 € pro Jahr
- Für 2 Kinder, 27.472 € pro Jahr
- Für 3 Kinder, 32.623 € pro Jahr

Für jedes weitere Kind erhöht sich die Bemessungsgrenze um jeweils 5.151 €.

Sollte das Familieneinkommen leicht über der Bemessungsgrenze liegen, kann die Beihilfe zum Schuljahresbeginn mit einem bestimmten Abschlag gezahlt werden.

- **Familienzulage (allocation de soutien familial/exportierbare Leistung):** Sie wird Waisen und Kindern gewährt, deren Eltern getrennt leben und für die kein Unterhalt gezahlt wird. Die Höhe der Familienzulage variiert je nachdem, ob ein Kind Halbweise oder Vollweise ist.

Die Höhe der Familienzulage liegt seit dem 1. Januar 2009 bei:

- 87,14 € pro Monat und pro Kind, das keinen Unterhalt von einem seiner Elternteile erhält.
- 116,18 € pro Monat und pro Kind, das von keinem seiner Elternteile Unterhalt erhält.

Informieren Sie sich weiter bei der Caisse d'Allocations Familiales (CAF) über Ihre Rechte.

1.7 Rentenversicherung

1.7.1 Die Berechnung der zwischenstaatlichen Rente

- a) **Sie haben Ihr gesamtes Berufsleben in Deutschland gearbeitet:** Die Einführung des neuen „Altersgrenzenneuregelungsgesetzes“ hat Änderungen des Renteneintrittsalters zur Folge. Die gesetzliche Altersgrenze soll für die Jahrgänge 1947 bis 1964 schrittweise von 65 auf 67 Jahre angehoben werden.

Zur Erlangung des Rentenanspruchs müssen Sie mindestens 60 Versicherungsmonate (5 Jahre) nachweisen. Unter bestimmten Voraussetzungen können Sie ab dem 60. Lebensjahr von einer Rente profitieren. In diesem Falle erhalten Sie einen Abschlag von 0,3 % pro Monat vorgezogener Inanspruchnahme. Auch



ein Renteneintrittsalter nach 65 oder 67 Jahren ist (je nach Jahrgang) möglich: Für jeden Monat der über dem 65. bzw. 67. Lebensjahr (je nach Jahrgang) hinaus gearbeitet wurde, wird ein Rentenzuschlag von 0,5 % gewährt.

Sollten Sie die fünfjährige Versicherungszeit („Wartezeit“) nicht erfüllen, können Sie entweder eine Beitragserstattung verlangen oder weiter freiwillige Beiträge leisten, bis die Voraussetzungen erfüllt sind.

b) Sie haben Ihr Berufsleben teils in Deutschland, teils in Frankreich (oder in einem anderen Land des Europäischen Wirtschaftsraums) verbracht

In Deutschland variiert das Renteneintrittsalter je nach Jahrgang. So soll für die Jahrgänge 1947 bis 1964 die Altersgrenze schrittweise von 65 auf 67 Jahre angehoben werden.

In Frankreich liegt das gesetzliche Renteneintrittsalter bei 60 Jahren.

Wenn Sie zunächst in Frankreich und danach in Deutschland gearbeitet haben: Sobald Sie wenigstens 60 Monate Versicherungszeiten in Deutschland vorweisen können (oder ansonsten durch Kumulierung der in Deutschland und in Frankreich oder in einem anderen Land des Europäischen Wirtschaftsraums erworbenen Versicherungszeiten auf diese Anzahl kommen) und die gesetzliche Altersgrenze erreicht haben, dann erfüllen Sie die Voraussetzungen für die Gewährung einer Altersrente. Der deutsche Staat ebenso wie die anderen Staaten, in denen Sie gearbeitet haben, zahlen ihren jeweiligen Rentenanteil direkt und proportional zu den dort erworbenen Ansprüchen.

Mit 60 Jahren können Sie unter bestimmten Voraussetzungen von den vorgezogenen Altersrenten Gebrauch machen. Allerdings wird dann auf den deutschen Rentenanteil ein Abschlag von 0,3 % für jeden Monat der vorzeitigen Rentenanspruchnahme einkalkuliert. Dieser Abschlag gilt auch nach Erreichen der für Sie vorgesehenen Regelaltersgrenze und für die Hinterbliebenenrente. Sie können auch später als mit Ihrer individuellen Regelaltersgrenze in Rente gehen, dann wird ein Zuschlag von 0,5 % für jeden zusätzlich gearbeiteten Monat gewährt.

Wenn Sie zunächst in Deutschland und dann in Frankreich gearbeitet haben: Sie haben mit 60 Jahren Anspruch auf Ihre Rente, wobei die französische Rente proportional zur Versicherungszeit in Frankreich gerechnet wird. Um Anspruch auf die deutsche Regelaltersrente zu haben, müssen Sie bis zur Vollendung Ihres 65. (maximal 67.) Lebensjahres warten. Die Höhe dieser Rente richtet sich dann wiederum nach der Versicherungszeit in Deutschland.

Beispiel

Sie haben zunächst 25 Jahre in Deutschland, danach 12 Jahre in Frankreich gearbeitet. Mit 60 Jahren können Sie eine französische Rente beantragen, die Ihren 12 Versicherungsjahren in Frankreich von den insgesamt vorliegenden 37 Versicherungsjahren entsprechen. Mit Vollendung des 65. Lebensjahres be-

RENTENVERSICHERUNG



ginnt Ihr Anspruch auf eine deutsche Altersrente, die den verbleibenden 25 Jahren Beitragszeiten entspricht. Sie können sich mit 60 Jahren, sofern Sie bestimmte Voraussetzungen erfüllen, für eine vorgezogene deutsche Rente mit Abschlägen (0,3 % für jeden Monat der vorzeitigen Renteninanspruchnahme) entscheiden, die nach Ihren 25 Erwerbsjahren berechnet wird.

1.7.2 Formalitäten: Wo muss der Antrag eingereicht werden?

Ein einziger Antrag beim zuständigen Rententräger Ihres Wohnsitzes genügt. Dieser kümmert sich grundsätzlich um alle notwendigen Schritte zur Ermittlung Ihrer Rentenansprüche in anderen Mitgliedsländern – allerdings ist bei Antragstellung darauf hinzuweisen, dass man auch in einem anderen Land Beiträge eingezahlt hat.

Zuständige Stellen in Frankreich:

- Ile-de-France (Großraum Paris): Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse des travailleurs salariés (CNAV)
- Andere Regionen (außer Elsass und Departement Moselle): Caisse Régionale d'Assurance Maladie (CRAM)
- Elsass und Departement Moselle: Caisse Régionale d'Assurance Vieillesse (CRAV)

1.7.3 Die Rentenversicherung in Frankreich

Rentner aus der Region Elsass und dem Departement Moselle erhalten ihre Rentenzahlungen von der CRAV (Caisse Régionale d'Assurance Vieillesse) in Straßburg. Für Einwohner außerhalb des Departements Moselle ist die CRAM (Caisse Régionale d'Assurance Maladie) Nord-Est zuständig (siehe Adressen im Anhang).

In Frankreich haben alle Sozialversicherten Anspruch auf eine Altersrente. Es gibt keine Mindestversicherungsdauer (ein Quartal genügt für den Rentenanspruch). Das Mindestalter liegt bei 60 Jahren, das allerdings auch höher sein kann, insbesondere, wenn der Versicherte bei Erreichen seines 60. Lebensjahrs nicht über die erforderliche Anzahl an Versicherungsquartalen verfügt, um Anspruch auf den vollen Rentensatz zu haben. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit einer progressiven Rente.

Arbeitnehmer im Alter von mindestens 60 Jahren können eine Teilzeitarbeit ausüben und gleichzeitig einen Teil ihrer Rente beziehen.

Berechnung der Rente

Die Höhe der Rente wird wie folgt ermittelt:

$(\text{Versicherungsquartale} / 150) \times \text{Grundlohn} \times \text{Rentensatz}$



Der Grundlohn entspricht dem durchschnittlichen Jahresgehalt der 25 besten Versicherungsjahre. Der volle Rentensatz von 50 % wird ab Vollendung des 60. Lebensjahrs jenen Versicherten gewährt, die eine Mindestanzahl von Versicherungsquartalen nachweisen können.

Die Mindestrente:

Sie haben Anspruch auf die Mindestrente:

- mit Vollendung des 65. Lebensjahres (in bestimmten Fällen auch mit Vollendung des 60. Lebensjahres, etwa bei erwerbsunfähigen Personen, ehemaligen Kriegsteilnehmern, Müttern aus Arbeiterfamilien, usw.),
- wenn Sie eine französische oder ausländische Staatsbürgerschaft besitzen und in letzterem Fall über eine gültige Aufenthaltsgenehmigung in Frankreich verfügen,
- wenn Sie Ihren Wohnsitz in Frankreich haben.

Einkommensvoraussetzungen:

Ihr jährliches Einkommen darf einschließlich möglicher Beihilfen folgende Beträge nicht übersteigen (Stand: 1. April 2009):

- 8.309,27 € für Alleinstehende,
- 13.765,73 € für Paare.

Es gibt vier Arten von Zuschlägen:

Zuschlag für Versicherte ab Vollendung des 60. Lebensjahres: Arbeitnehmer ab 60 Jahren, die weiterhin Sozialversicherungsbeiträge zahlen, obwohl sie unter Berücksichtigung aller Versicherungssysteme über die erforderliche Anzahl an Versicherungsquartalen (d.h. 160 Quartale) für den Anspruch auf Vollrente verfügen, erhalten einen Zuschlag auf ihre Rente in Höhe von 0,75 % für jedes weitere nach dem 1. Januar 2004 zurückgelegte Quartal. Für jedes Quartal nach dem 1. Januar 2009 beträgt der Zuschlag – unabhängig vom Alter – 1,25 %.

Zuschlag für unterhaltspflichtige Ehepartner: Dieser Zuschlag wird gewährt, wenn der Ehepartner das 65. Lebensjahr vollendet hat oder bei anerkannter Erwerbsunfähigkeit zwischen 60 und 65 Jahre alt ist, weder Alters- noch Erwerbsunfähigkeitsrente bezieht und seine Einkünfte unter einer bestimmten Grenze liegen. Die Höhe dieses Zuschlags beträgt 50,81 € Euro im Monat (d. h. 609,72 € im Jahr), sofern Sie die Höchstversicherungszeit erreicht haben. Sollten Sie weniger Beiträge in die gesetzliche Rentenversicherung eingezahlt haben, wird die Höhe dieses Zuschlags entsprechend der Anzahl der Quartale verringert. Bezieht Ihr Ehegatte eine Rente, kann die Höhe des Zuschlags für den unterhaltspflichtigen Partner gekürzt werden.

RENTENVERSICHERUNG



Kinderzulage: Diese Zulage erhöht sich um 10 %,

- wenn der Versicherte mindestens 3 Kinder hat,
- wenn der Versicherte mindestens neun Jahre lang drei oder mehr eigene Kinder oder die des Ehegatten vor ihrem 16. Lebensjahr erzogen hat.

Zuschlag für die Hilfe durch Dritte: Der Zuschlag wird Personen zugesprochen, die eine Erwerbsunfähigkeitsrente (oder eine Altersrente anstelle einer Invaliditätsrente), eine Kriegsrente oder eine Rente für Mütter aus Arbeiterfamilien beziehen und vor Vollendung ihres 65. Lebensjahrs für die Verrichtung alltäglicher Aktivitäten auf die ständige Hilfe von Dritten angewiesen sind. Die Zulage beläuft sich auf 40 % der Hauptrente.

Der Antrag auf Rentenzahlung muss rechtzeitig bei Ihrem Rentenversicherungsträger gestellt werden. Die Rente kann immer nur am ersten Tag eines Monats beginnen. Allerdings kann der Beginn der Altersrente nicht vor dem 60. Geburtstag des Versicherten liegen und die Rente wird auch erst ab dem Folgemonat der Antragstellung gezahlt.

Achtung: Ein Land kann Ihnen nur dann eine Rente gewähren, wenn Sie die dort geltende Altersgrenze erreicht haben. In Frankreich erhält man also eine Altersrente ab dem 60. Lebensjahr, während das reguläre Rentenalter in Deutschland, Belgien und Luxemburg bei 65 Jahren liegt (in Deutschland kann das Renteneintrittsalter je nach Jahrgang auch bei 67 Jahren liegen). Mit 60 Jahren haben Sie folglich nur Anspruch auf die französische Altersrente, deren Höhe den in Frankreich zurückgelegten Versicherungszeiten entspricht. Erst mit 65 Jahren haben Sie Anspruch auf Altersrente in Deutschland. Bitte bedenken Sie, dass Sie u. U. zwischen dem 60. und 65. Lebensjahr mit finanziellen Engpässen rechnen müssen.

1.7.4 Die Zusatzrente in Frankreich

Mit einer Zusatzrente können Sie Ihre Rente aus dem gesetzlichen Rentenversicherungssystem (allgemeines System oder Agrarkasse) vervollständigen.

Die Zusatzrente ergänzt die Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung und ist in zwei Kategorien aufgeteilt:

- für leitende Angestellte die „Association générale des institutions de retraite des cadres“ (AGIRC),
- für alle anderen Angestellten die „Association des régimes de retraite complémentaire“ (ARRCO).



2. Das französische Arbeitsrecht

Grundlage für die nachfolgenden Regelungen sind die geltenden gesetzlichen Bestimmungen, wobei im Einzelfall die Gerichte entscheiden.

2.1 Allgemeines

2.1.1 Die gesetzliche Arbeitszeit in Frankreich

Die gesetzliche Arbeitszeit liegt in Frankreich bei 35 Stunden pro Woche. Dies entspricht einem monatlichen Durchschnitt von 161 Stunden und 67 Minuten. Alle Unternehmen unterliegen – unabhängig von der Zahl ihrer Mitarbeiter – dieser gesetzlich festgelegten Wochenarbeitszeit von 35 Stunden. Es ist jedoch möglich, Überstunden zu leisten.

Die gesetzliche Höchstarbeitszeit: Das Ableisten von Überstunden darf keine Überschreitung der gesetzlichen Arbeitszeit bewirken:

- 10 Stunden pro Tag (außer Tarifverträge, die bis zu 12 Stunden vereinbaren können).
- 44 Wochenstunden über einen Zeitraum von 12 Wochen (außer Branchenvereinbarung).
- 48 Stunden pro Woche (bei zeitlich begrenzter Mehrarbeit wegen besonderer Umstände oder wegen Tarifverträgen).

Überstunden: Überstunden sind definiert als Arbeitsstunden, die über die gesetzlich festgelegte Wochenarbeitszeit von 35 Stunden hinaus auf Anordnung und mit Genehmigung des Arbeitgebers geleistet werden. Die Überstunden werden pro Kalenderwoche ermittelt, wobei unter Kalenderwoche der Zeitraum zwischen Montag 0.00 Uhr und dem darauf folgenden Sonntag 24.00 Uhr zu verstehen ist.

Entschädigung der Überstunden: Für die Ableistung von Überstunden muss der Arbeitgeber einen Lohnzuschlag und - unter Umständen - einen Freizeitausgleich gewähren.

Lohnzuschlag: Existiert keine Betriebs- oder Branchenvereinbarung, beträgt der Zuschlag 25 % für die ersten acht Überstunden und 50 % für jede weitere Überstunde. Bei Vorliegen einer Betriebs- oder Branchenvereinbarung kann die Höhe des Zuschlags variieren, sie darf jedoch nicht unter 10 % liegen. Seit dem 1. Oktober 2007 besteht keine Ausnahmeregelung mehr für Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten.

Der Freizeitausgleich: Es besteht nur dann die Möglichkeit, die Überstundenkonten und Zuschläge durch Freizeitausgleich abzugelten:

- wenn diese Möglichkeit in einer Betriebs- oder Branchenvereinbarung vorgesehen ist.

ARBEITSRECHT



- wenn dies in Unternehmen ohne Gewerkschaftsvertreter und ohne jährliche Verhandlungspflicht vom Arbeitgeber beschlossen wird und sich weder der Betriebsrat noch die Belegschaftsvertretung (sofern diese Gremien existieren) dagegen wehrt.

Achtung: Weigert sich der Arbeitnehmer ohne triftigen Grund, Überstunden abzuleisten, um eine im Interesse des Unternehmens dringende Arbeit zu erledigen, kann dies ein echter und ernsthafter Kündigungsgrund sein.

2.1.2 Teilzeitarbeit

Ein in Teilzeit beschäftigter Arbeitnehmer ist ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitszeit unter der eines Vollzeitbeschäftigten liegt.

In einem Unternehmen können auf Wunsch des Arbeitnehmers oder auf Initiative des Arbeitgebers kürzere Arbeitszeiten vereinbart werden. Kürzere Arbeitszeiten können sich aus der Schaffung neuer Arbeitsplätze oder einer Stellenumstrukturierung ergeben.

Möchte der Arbeitgeber die Teilzeitarbeit organisieren, kann er den Arbeitnehmer nicht dazu zwingen, seine Tätigkeit zu reduzieren, es sei denn die Reduzierung ist durch einen zwingenden wirtschaftlichen Grund bedingt.

Geht der Wunsch auf geringere Arbeitszeit vom Arbeitnehmer aus, muss dieser entsprechend einem im branchenspezifischen, allgemein verbindlichen oder betrieblichen Tarifvertrag ausgeführten Verfahren einen Antrag stellen. Gibt es kein Abkommen dieser Art, kann der Antrag sechs Monate vor der beabsichtigten geringeren Arbeitszeit per Einschreiben mit Empfangsbestätigung eingereicht werden. Der Arbeitgeber ist dann verpflichtet, binnen drei Monaten nach Antragsstellung zu antworten. Ablehnungen müssen entweder durch fehlende verfügbare Arbeitsplätze in der Kategorie des Arbeitnehmers oder durch den Nachweis begründet werden, dass sich die verlangte Arbeitszeitänderung nachteilig auf die Produktion und den Betriebsablauf des Unternehmens auswirken würde.

Teilzeitkräfte können dieselben Rechte beanspruchen, die auch den Vollzeitbeschäftigten in der Gesetzgebung, in den Tarifverträgen und anderen Vereinbarungen zugesprochen werden, unter der Voraussetzung natürlich, dass es in diesen Vereinbarungen keine spezifisch für die Teilzeitbeschäftigten geltenden Bestimmungen gibt.

2.1.3 Gehalt

Die Höhe des Gehalts wird in Frankreich grundsätzlich frei festgelegt, sie darf allerdings nicht unter dem periodisch aufgewerteten SMIC-Mindestlohn (Salaire Minimum de Croissance) liegen. Zum 1. Juli 2009 belief sich der Brutto-Stunden-



SMIC auf 8,82 €, was einem Brutto-Monats-SMIC von 1.337,70 € entspricht (bei einer 35-Stundenwoche). Gibt es zudem auf Betriebsebene einen Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung, darf der Arbeitgeber keine Löhne auszahlen, die unter den tarifvertraglichen Mindestlöhnen liegen.

Das Gehalt muss bei Arbeitnehmern, die auf Monatsbasis arbeiten, einmal monatlich ausgezahlt werden und die Zahlung darf nicht bar erfolgen, wenn der Nettolohn mehr als 1.500 € beträgt. Bei jeder Gehaltszahlung muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen Lohnzettel übergeben.

Lohnfortzahlung im Krankheitsfall: Im Elsass und im Departement Moselle zahlt der Arbeitgeber den vollständigen Lohn auch im Krankheitsfall, das Krankengeld wird dort so auf den fortgezählten Lohn angerechnet, so dass der Arbeitgeber nur für den Unterschied zwischen Krankengeld und Gehalt aufkommen muss. Ferner gibt es im Elsass und im Departement Moselle keine Karenzzeit und folglich auch keinen Lohnausfall, da das Gehalt ab dem ersten Abwesenheitstag fortgezahlt wird. Die vollständige Lohnfortzahlung ist allerdings nur insofern möglich, als die Abwesenheit nicht von zu langer Dauer ist.

Außerhalb des Elsass und des Departements Moselle ist der Anspruch auf vollständige Lohnfortzahlung nicht automatisch, er wird meistens und unter bestimmten Bedingungen in den Tarifverträgen vorgesehen. Ist sie in den Tarifverträgen nicht festgelegt, gilt die Monatszahlungsvereinbarung. Diese Vereinbarung sieht Entgeltfortzahlung unter folgenden Bedingungen vor:

- Betriebszugehörigkeit von mindestens drei Jahren am ersten Tag der Abwesenheit,
- Begründung der Abwesenheit binnen 48 Stunden und Feststellung der Krankheit durch ein ärztliches Zeugnis und gegebenenfalls durch eine amtsärztliche Untersuchung,
- Übernahme der Kosten durch die Sozialversicherung,
- Behandlung in Frankreich oder in einem anderen EU-Mitgliedsstaat.

2.1.4 Anspruch auf bezahlten Urlaub

Der **Mindesturlaub** in Frankreich beträgt 2,5 Arbeitstage pro gearbeiteten Monat, wobei dieser in einem Jahr 30 Werktage nicht übersteigen darf. Entspricht die Anzahl der Arbeitstage keiner ganzen Zahl, so wird auf die nächst höhere Zahl aufgerundet.

Ein Arbeitnehmer, der im Laufe des Bezugsjahres eine Beschäftigung beim selben Arbeitgeber während eines Zeitraums von mindestens 10 Tagen effektiv (Article



L.3141-3 Code du Travail) nachweisen kann, hat Anspruch auf bezahlten Urlaub. Dabei entspricht das Bezugsjahr dem Zeitraum zwischen dem 1. Juni des vorhergegangenen Jahres und dem 31. Mai des laufenden Jahres. Diese rechtliche Regelung steht allerdings einer u. U. vorteilhafteren Regelung durch einen Kollektivvertrag oder eine Betriebsvereinbarung nicht entgegen.

Zudem und abgesehen von einem Verzicht des Arbeitnehmers oder einer anderweitigen Bestimmung in einem Rahmenvertrag oder in einer anderen Vereinbarung hat der Arbeitnehmer Anspruch auf zwei zusätzliche Urlaubstage, wenn die Anzahl der außerhalb des Zeitraums vom 1. Mai bis 31. Oktober genommenen Urlaubstage mindestens sechs beträgt.

Der Arbeitnehmer hat, ohne Lohnkürzung und ohne Betriebszugehörigkeitsvoraussetzungen, ebenfalls Anspruch auf:

4 Tage Urlaub bei seiner standesamtlichen oder kirchlichen Trauung bzw. Wiederverheiratung.

3 Tage Urlaub für jede Geburt oder Aufnahme eines Kindes mit dem Ziel der Adoption, unabhängig vom Vaterschafts- bzw. Adoptionsurlaub. Diese arbeitsfreien Tage sind nicht mit dem Mutterschaftsurlaub kumulierbar.

2 Tage Urlaub im Todesfall des Ehegatten, des PACS-Partners (Unterzeichner des neuen Partnerschaftsvertrags) oder eines Kindes,

1 Tag Urlaub bei der Trauung eines Kindes. Diese Bestimmung gilt ebenfalls für den Fall einer Wiederverheiratung,

1 Tag Urlaub im Todesfall der Eltern, des Vaters oder der Mutter,

1 Tag Urlaub im Todesfall des Schwiegervaters oder der Schwiegermutter, eines Bruders oder einer Schwester.

Diese Urlaubstage müssen zum Zeitpunkt des Ereignisses genommen werden. Außerdem hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die erforderlichen Belege vorzulegen.

Als allgemeine Feiertage gelten: 1. Januar, Ostermontag, 1. Mai (Tag der Arbeit), 8. Mai, Himmelfahrt, Pfingstmontag. Sofern keine diesbezügliche Regelung im Kollektivvertrag oder in der Betriebsvereinbarung getroffen wurde, gilt der Pfingstmontag als „Solidaritätstag“. Dennoch verbleibt er auf der Liste der gesetzlichen Feiertage nach Art. L 222-1 des französischen Arbeitsgesetzbuchs, 14. Juli, 15. August, Allerheiligen, 11. November, 25. Dezember.

Im Elsass und im Département Moselle gibt es zwei zusätzliche Feiertage im Jahr: Karfreitag und der Stephanstag am 26. Dezember (zweiter Weihnachtsfeiertag).



2.2 Der Arbeitsvertrag

2.2.1 Welche Arbeitsverträge gibt es?

Es gibt mehrere Arten von Arbeitsverträgen: Der unbefristete Arbeitsvertrag und der befristete Arbeitsvertrag sind mit Abstand die gängigsten Arbeitsverträge.

■ Der unbefristete Arbeitsvertrag (*contrat de travail à durée indéterminée/CDI*):

Dieser ist auch in mündlicher Form gültig. Ein schriftlicher Arbeitsvertrag ist nicht unbedingt erforderlich, er kann aber sehr nützlich sein, vor allem wenn es darum geht, das Arbeitsverhältnis nachzuweisen. Dennoch ist der Arbeitgeber nach gemeinschaftlichem Recht verpflichtet, den Arbeitnehmer schriftlich über wichtige Regelungen zum Vertrag oder zum Arbeitsverhältnis zu informieren. Diese Angaben müssen sich auf folgende Punkte beziehen:

- Identität der Vertragsparteien,
- Arbeitsort,
- Funktion des Arbeitnehmers oder kurze Beschreibung der Tätigkeit,
- Datum des Vertragsbeginns,
- Modalitäten hinsichtlich der Gewährung und Inanspruchnahme des bezahlten Urlaubs,
- bei Vertragskündigung einzuhaltende Kündigungsfrist,
- diverse Angaben zum Lohn und Zahlungszeitraum,
- tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit,
- Hinweise über die betrieblichen Tarifverträge und -abkommen.

■ Der befristete Arbeitsvertrag (*contrat à durée déterminée/CDD*):

In Frankreich kann ein befristeter Arbeitsvertrag nur für die Ausführung einer bestimmten und vorübergehenden Tätigkeit geschlossen werden, d.h.:

- als Ersatz für einen abwesenden Arbeitnehmer, der vorübergehend auf Teilzeit umgestiegen ist,
- beim endgültigen Ausscheiden eines Arbeitnehmers vor Streichung seines Arbeitsplatzes,
- in der Zeit bis zur Einstellung des neuen Stelleninhabers mit unbefristetem Arbeitsvertrag,
- bei vorübergehender Zunahme der Betriebsaktivität,
- bei saisonbedingten Beschäftigungen,
- bei Beschäftigungen, bei denen es gängige Praxis ist, keine unbefristeten Arbeitsverträge abzuschließen.

ARBEITSVERTRAG



Der befristete Arbeitsvertrag muss **schriftlich niedergelegt** und dem Arbeitnehmer binnen zwei Tagen nach Einstellung überreicht werden. Er muss folgende Angaben enthalten:

- genaue Begründung für die Inanspruchnahme eines befristeten Arbeitsvertrags,
- bei Vertretung: Name und Qualifizierung des abwesenden Arbeitnehmers,
- Ablaufdatum und gegebenenfalls eine Vertragsverlängerungsklausel, falls der Vertrag einen Ablauf vorsieht,
- Mindestdauer, wenn kein Ablauf vorgesehen ist,
- Bezeichnung des Arbeitsplatzes,
- Dauer einer etwaigen Probezeit,
- Bezeichnung des geltenden Tarifvertrages,
- Höhe des Gehalts und dessen einzelne Bestandteile,
- Name und Anschrift der Zusatzkasse und gegebenenfalls des Versorgungsträgers.

Siehe Artikel L.1242-12 Code du Travail.

Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrags: Dabei handelt es sich um die Verlängerung eines bestehenden Vertrags und nicht um den Abschluss eines neuen Vertrags.

Der befristete Arbeitsvertrag lässt sich einmal verlängern, sofern:

- die Verlängerungsmöglichkeit im Vertrag oder in einem vom Arbeitnehmer genehmigten Nachtrag vorgesehen wurde,
- die Gesamtlaufzeit des Vertrags einschließlich der Verlängerung nicht die gesetzlich zugelassene Höchstdauer (variiert je nach Abschlussgrund) überschreitet.

Das Ende des befristeten Arbeitsvertrages:

Der befristete Arbeitsvertrag endet mit Ablauf der im Vertrag festgelegten Frist: In diesem Fall haben Sie Anspruch auf Urlaubsabgeltung, sofern Sie noch Resturlaubsansprüche haben, ebenso wie auf eine Entschädigung, wenn der Arbeitgeber Ihnen nach dem befristeten Arbeitsvertrag keinen unbefristeten anbietet.

Folgeregulung:

Mit Ablauf des befristeten Vertrages kann der Arbeitgeber weder eine andere Person noch einen Leiharbeiter für die gleiche Stelle einstellen, bevor eine Frist verstrichen ist, die ein Drittel der Dauer des befristeten Arbeitsvertrages beträgt.

■ Der befristete Arbeitsvertrag für Senioren (CDD Sénior):

Ziel dieses befristeten Arbeitsvertrags ist es, den Wiedereinstieg der Senioren ins Berufsleben zu ermöglichen. Er ist Arbeitssuchenden über 57 Jahren vorbe-



halten, die seit mehr als drei Monaten auf Arbeitsuche sind oder eine Vereinbarung über individuelle Wiedereingliederungsmaßnahmen (convention de reclassement personnalisée / CRP) abgeschlossen haben.

Der CDD Sénior kann für eine Höchstdauer von 18 Monaten abgeschlossen werden. Er kann einmal für eine befristete Zeit verlängert werden, wobei die Gesamtdauer mit Verlängerung 36 Monate nicht überschreiten darf.

■ Der Zeitarbeitsvertrag (CDD à objet défini):

Dieser neue Vertragstyp wurde probeweise (zunächst für einen Zeitraum von 5 Jahren) mit dem Gesetz vom 12. Juni 2008 geschaffen. Dieser befristete Arbeitsvertrag ermöglicht die Einstellung von Ingenieuren oder leitenden Angestellten für eine geplante Dauer von 18 bis 36 Monaten zur Erfüllung einer bestimmten Mission, sofern diese Möglichkeit in einer Betriebs- oder Branchenvereinbarung vorgesehen ist. Seine Kündigung kann beiderseits aus wichtigem Grund nach 18 Monaten oder nach dem 24. Monat erfolgen. Eine Verlängerung dieses Vertragstyps ist nicht möglich.

Achtung: Falls Sie weitere Informationen über Arbeitsverträge wünschen, wenden Sie sich bitte an die DDTEFP „Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle“ (s. Adressen im Anhang).

2.2.2 Probezeit

Die Probezeit ist in der Regel gesetzlich nicht vorgeschrieben, dies hat zur Folge, dass im Arbeitsvertrag oder im Anstellungsschreiben auf eine eventuelle Probezeit verwiesen werden muss.

Bei unbefristeten Arbeitsverträgen:

Dauer der Probezeit:

Mit dem Gesetz vom 12. Juni 2008 wurde eine maximale Probezeitdauer für unbefristete Arbeitsverträge eingeführt. Sie beträgt

- 2 Monate für Arbeiter und Angestellte,
- 3 Monate für Techniker und Industriemeister,
- 4 Monate für leitende Angestellte.

Die Tarifverträge, die vor Inkrafttreten des Gesetzes abgeschlossen waren und die längere Fristen vereinbart haben, gelten weiter.

Verlängerung der Probezeit:

Die Probezeit kann nur einmal verlängert werden und zwar:

- wenn eine Branchenvereinbarung dies zulässt
- und wenn das Anstellungsschreiben oder der Arbeitsvertrag dies ausdrücklich vorsieht.

ARBEITSVERTRAG



Die Probezeit samt Verlängerung darf nicht länger dauern als:

- 4 Monate für Arbeiter und Angestellte,
- 6 Monate für Techniker und Industriemeister,
- 8 Monate für leitende Angestellte.

Kündigung des Vertrags während der Probezeit:

Die Kündigung ist insofern möglich, als dass eine bestimmte Frist eingehalten wird.

Mindestfrist bei Kündigung seitens des Arbeitgebers:

- 24 Stunden bei weniger als 8 Arbeitstagen;
- 48 Stunden zwischen 8 Arbeitstagen und einem Arbeitsmonat;
- 2 Wochen bei mehr als einem Arbeitsmonat;
- 1 Monat nach 3 Arbeitsmonaten.

Mindestfrist bei Kündigung seitens des Arbeitnehmers:

- 24 Stunden bei weniger als 8 Arbeitstagen,
- 48 Stunden ab 8 Arbeitstagen.

Dauer der Probezeit bei befristeten Arbeitsverträgen:

- Für einen befristeten Arbeitsvertrag von weniger als 6 Monaten oder bei der ersten vorgesehenen minimalen Befristung von weniger als 6 Monaten beträgt die Probezeit 1 Tag pro Woche, jedoch begrenzt auf maximal 2 Wochen.
- Für einen befristeten Arbeitsvertrag von mehr als 6 Monaten oder bei einer von vornherein auf über 6 Monate vorgesehenen Befristung, beträgt die Probezeit einen Monat.

Beendigung des Vertrages während der Probezeit:

- Wenn der befristete Vertrag länger als 7 Wochen dauert, hat der Arbeitgeber eine Frist von 24 Stunden einzuhalten, wenn Sie weniger als 8 Tage im Unternehmen beschäftigt waren und 48 Stunden, wenn Sie mehr als 8 Tage im Unternehmen waren.
- Wenn der befristete Vertrag kürzer als 7 Wochen ist, gibt es keine Kündigungsfrist.

2.2.3 Tarifverträge und Betriebsordnung

Die Tarifverträge: Tarifverträge und -abkommen können auf allen Ebenen, d. h. auf Betriebs-, Unternehmens-, Branchen-, Berufsgruppen- oder berufsübergreifender Ebene, geschlossen werden. Inhalt dieser Verträge bzw. Abkommen ist es, sämtliche Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer sowie ihre



Einstufung zu definieren. Das Abkommen kann Bestimmungen umfassen, die für die Arbeitnehmer günstiger sind als die geltenden Gesetze und Regelungen. Diese dürfen jedoch nicht die Bestimmungen der öffentlichen Ordnung verletzen. Ferner muss ein solches Abkommen sich immer an die auf einer höheren Ebene geschlossenen Tarifverträge halten, indem es diese an die Situation des Betriebs oder Unternehmens anpasst.

Die Erstellung einer Betriebsordnung ist Pflicht in Betrieben mit mindestens 20 Beschäftigten. Die Betriebsordnung muss schriftlich vorliegen und das Datum ihres Inkrafttretens muss vermerkt sein. Die Betriebsordnung gilt verbindlich für alle Mitarbeiter. In der Betriebsordnung legt der Arbeitgeber ausschließlich folgende Punkte fest: die Maßnahmen zur Umsetzung der Hygiene- und Sicherheitsbestimmungen im Betrieb, die allgemeinen Regeln in Bezug auf Disziplin, Arbeitnehmerrechte und Unfallschutz.

2.3 Die Kündigung des Arbeitsvertrages

2.3.1 Befristeter oder unbefristeter Arbeitsvertrag?

Befristeter Arbeitsvertrag:

Liegt keine Vereinbarung zwischen den Parteien vor, kann ein befristeter Arbeitsvertrag nur im Falle eines schwerwiegenden Fehlverhaltens oder höherer Gewalt vorzeitig beendet werden. Während der Probezeit hingegen kann der Vertrag jederzeit aufgelöst werden.

Ausnahme: Der Arbeitnehmer kann seinen befristeten Arbeitsvertrag unter Einhaltung einer Kündigungsfrist, die nicht länger als zwei Wochen sein darf, beenden, sofern er in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen wird.

Unbefristeter Arbeitsvertrag:

Bei einem unbefristeten Arbeitsverhältnis können beide Parteien den Arbeitsvertrag jederzeit kündigen, wobei selbstverständlich die unten stehenden rechtlichen Voraussetzungen erfüllt werden müssen. Geht die Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf den Arbeitgeber zurück, spricht man von **Entlassung**, wenn der Arbeitnehmer von sich aus das Arbeitsverhältnis auflöst, handelt es sich um eine **Kündigung**. Mit der Einführung des Gesetzes vom 12. Juni 2008 können nunmehr beide Parteien auch einen unbefristeten Arbeitsvertrag einvernehmlich durch eine gesetzlich definierte Vereinbarung aufheben („**rupture conventionnelle**“).

■ **Im Falle einer Kündigung durch den Arbeitnehmer** muss dieser seinen Arbeitgeber vorzugsweise per Einschreiben mit Rückantwortschein über seine Absicht informieren. Die Kündigung muss nicht begründet werden, allerdings

ARBEITSVERTRAG



muss der Arbeitnehmer eine Kündigungsfrist einhalten. Bei einer Kündigung durch den Arbeitnehmer richtet sich die Dauer der Kündigungsfrist nach einem Tarifvertrag und kann daher unterschiedlich lang sein. Liegt kein Tarifvertrag vor, muss sich der Arbeitnehmer an seinen Arbeitsvertrag halten.

In der Regel gelten folgende Kündigungsfristen:

- 1 Woche für Arbeiter, die auf Stunden-, Tages- oder Wochenbasis beschäftigt sind,
- 1 Monat für Angestellte, Vorarbeiter und Industriemeister sowie Techniker,
- 3 Monate für Ingenieure, Angestellte und gleichgestellte Personen,
- 6 Monate für leitende Angestellte.

■ **Für Entlassungen** gelten unterschiedliche Regeln. Der Vertrag endet erst nach Ablauf einer Kündigungsfrist, die von der Dauer der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers abhängt:

- Bei weniger als 6 Monaten Betriebszugehörigkeit gibt es keine gesetzliche Mindestfrist,
- bei einer Betriebszugehörigkeit zwischen 6 Monaten und 2 Jahren: 1 Monat,
- bei mehr als zwei Jahren Betriebszugehörigkeit: 2 Monate.

Bei den genannten Kündigungsfristen handelt es sich um Mindestzeiten. Tarif- oder Arbeitsverträge können davon abweichende Fristen nur dann vorschreiben, wenn diese länger sind.

Sowohl bei der Entlassung als auch bei Kündigung ist die Kündigungsfrist eine Ausschlussfrist, d.h. dass sie weder aufgehoben noch unterbrochen werden kann. Dementsprechend hat eine Arbeitsunterbrechung im Krankheitsfall während der Kündigungsfrist keine aufhebende Wirkung auf die Kündigungsfrist. Darüber hinaus beginnt die Kündigungsfrist ab dem Tag der Bekanntgabe der Entlassung oder der Kündigung, d.h. mit dem Tag der Vorlage des Einschreibens.

Das Entlassungsverfahren

Der Entlassungsgrund kann in der Person des Arbeitnehmers, in seinem Verhalten oder in wirtschaftlichen Erwägungen liegen. Besteht der Entlassungsgrund im Verhalten oder in der Person des Arbeitnehmers, erfolgt das Verfahren in zwei Schritten:

- Zunächst wird der Arbeitnehmer zu einem Vorgespräch eingeladen,
- Danach wird er per Einschreiben oder durch persönliche Übergabe mit Unterschrift über seine Entlassung informiert.

Der Arbeitgeber ist gehalten, in seinem Entlassungsschreiben den oder die genauen Gründe anzugeben, d. h. die angeführten Entlassungsgründe müssen überprüfbar und nachvollziehbar sein.



Bei einer Entlassung aus wirtschaftlichen Gründen gibt es unterschiedliche Regeln, je nachdem, ob es sich um eine Einzel- oder Massenentlassung handelt.

Die einvernehmliche Arbeitsvertragsauflösung (rupture conventionnelle): Diese ausschließlich für unbefristete Arbeitsverträge geltende Kündigungsmethode gibt Arbeitnehmer und Arbeitgeber die Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis aufzulösen und gemeinsam die Kündigungsbedingungen zu vereinbaren. Dieser Vertragsauflösung liegt eine von beiden Vertragsparteien unterschriebene Vereinbarung zugrunde, wobei hierzu die Zustimmung frei erfolgen muss.

Verfahren: Vor Beendigung des Arbeitsvertrags müssen ein oder mehrere Gespräche geführt werden. Der Arbeitnehmer kann den Beistand eines anderen Mitarbeiters des Betriebs oder – bei Unternehmen ohne Personalvertretung – eines auf einer behördlichen Liste geführten Rechtsberaters in Anspruch nehmen. Entscheidet er sich für einen solchen Beistand, muss der Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber vorher davon in Kenntnis setzen. Der Arbeitgeber kann dann auch den Beistand Dritter in Anspruch nehmen, was er dem Arbeitnehmer mitteilen muss.

Ziel der Gespräche ist es, die Kündigungsmodalitäten zu vereinbaren. Sind diese einmal festgelegt, müssen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer ihre Zustimmung in einer schriftlichen Erklärung kundtun, in der folgende Punkte aufgeführt sind:

- Das Kündigungsdatum: Die Kündigung kann frühestens am Folgetag nach der Zulassung durch die DDTEFP erfolgen;
- Die Höhe der Abfindung: Sie darf nicht unter der gesetzlich vorgeschriebenen Entlassungsabfindung liegen (siehe diesbezüglich weiter vorne).

Arbeitgeber und Arbeitnehmer verfügen über eine Bedenkzeit von 15 Tagen ab Unterzeichnung der Vereinbarung. Nach Ablauf der Bedenkzeit muss der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer bei der DDTEFP einen Zulassungsantrag für die Vereinbarung einreichen (hierfür ist eine Ausfertigung der Vereinbarung beizufügen). Die Behörden müssen den Antrag binnen 15 Werktagen prüfen. Ohne Antwort innerhalb dieser Frist gilt die Zulassung als erteilt. Die Möglichkeit der einvernehmlichen Arbeitsvertragsauflösung kann für die Kündigung eines Vertrags mit einem besonders geschützten Arbeitnehmer genutzt werden. Allerdings muss die Vereinbarung vorher von der Arbeitsaufsichtsbehörde (Inspection du travail) genehmigt werden.

Bis jetzt galt in den Augen der Arbeitslosenversicherungsträger die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer im **Einvernehmen mit dem Arbeitgeber** als freiwillige Kündigung. Dank der neuen Regelung haben Arbeitnehmer, deren Arbeitsvertrag einvernehmlich aufgelöst wird, Anspruch auf Arbeitslosenleistungen in Frankreich.

ARBEITSVERTRAG



Achtung: Da dieses Verfahren relativ neu ist, genießt es noch keine offizielle Anerkennung durch die Agentur für Arbeit.

Bei Streitigkeiten über die Vereinbarung, die Zulassung oder die Zulassungsablehnung ist das Arbeitsgericht (conseil des prud'hommes) anzurufen. Die Klage muss spätestens 12 Monate nach der Zulassung erhoben werden.

2.3.2 Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses an den Arbeitnehmer zu übergebende Unterlagen

Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses und mit der Auszahlung des letzten Arbeitsentgelts ein Arbeitszeugnis ausstellen, aus dem die Dauer des Arbeitsverhältnisses und die Art der ausgeübten Beschäftigung hervorgehen. Der Arbeitgeber muss ferner dem Arbeitnehmer eine Pôle-Emploi-Bescheinigung aushändigen, mit welcher der Arbeitnehmer seine Ansprüche auf Arbeitslosenunterstützung geltend machen kann. Grenzgänger, die in Frankreich arbeiten und in Deutschland wohnen, erhalten zusätzlich das Formular E 301, mit dem sie ihre Arbeitslosenleistungen im Wohnsitzland beanspruchen können.

2.4 Verfahren im Streitfall

Bei einem Streit in Zusammenhang mit dem Arbeitsvertrag können Sie gegen Ihren Arbeitgeber Klage vor dem **Arbeitsgericht** erheben.

Bevor Sie sich jedoch zu einem solchen Schritt entschließen, können Sie zuerst über eine **Schlichtung** versuchen, zu Ihrem Recht zu kommen.

Für die Anrufung der Schlichtungsstelle (bureau de conciliation) des Arbeitsgerichtes müssen Sie bei der Geschäftsstelle des Arbeitsgerichtes einen entsprechenden Antrag stellen, und zwar

- entweder mündlich
- oder per Einschreibebrief mit Rückschein, wobei in diesem Schreiben die Namen, Adressen und Berufe der Parteien sowie der Gegenstand des Antrags und die für den Fall zuständige Abteilung aufgeführt werden müssen.

Verjährungsfrist:

Das Arbeitsgericht kann in der gesetzlich vorgeschriebenen Frist angerufen werden. Bei Lohnstreitigkeiten tritt die Verjährung nach **5 Jahren** ein, wobei diese mit dem Tag beginnt, an dem der Lohn fällig wird. Für Forderungen, die nicht mit dem Lohn gleichgestellt sind, zum Beispiel eine Entlassungsabfindung oder ein Schadensersatz bei unberechtigter Kündigung, gilt eine gemeinrechtliche Verjährungsfrist von **30 Jahren**.

**Besondere Bestimmungen über die Entlassung aus wirtschaftlichen Gründen:**

Anträge auf einstweilige Verfügung gegen die Rechtmäßigkeit des Beratungsverfahrens des Betriebsrats müssen bei sonstiger Unzulässigkeit binnen 15 Tagen nach den Sitzungen des Betriebsrats (comité d'entreprise / CE) eingebracht werden.

Klagen gegen die Rechtmäßigkeit bzw. Gültigkeit einer Entlassung verjähren nach 12 Monaten (zuvor nach 5 Jahren):

- ab der letzten Sitzung des Betriebsrats bei Anfechtung des Kollektivverfahrens,
- ab Zustellung des Entlassungsbescheides an den Arbeitnehmer unter Ausübung seines Rechtes auf Anfechtung der Rechtmäßigkeit bzw. Gültigkeit seiner Entlassung.

Eine **Berufung** ist immer möglich, wenn die getroffene Entscheidung als unbegründet angesehen wird und wenn der Streitwert über 4.000 € liegt (Stand: 1. Oktober 2005). Das Berufungsgericht (cour d'appel) kann binnen Monatsfrist ab dem Versand der Urteilsmitteilung mittels Einschreibebrief an die Geschäftsstelle des Gerichts, welches das Urteil verkündet hat, angerufen werden. Bei Zustellung einer einstweiligen Verfügung beträgt die Berufungsfrist zwei Wochen. Bei Streitfällen mit einer Streitsumme unter 4.000 € ist keine Berufung möglich. In diesem Fall ist nur eine Revision zulässig.

Welches Arbeitsgericht ist zuständig?

- Das Arbeitsgericht, in dessen Zuständigkeitsbereich der Betrieb liegt, sofern die Arbeit in einem Betrieb ausgeübt wird.
- Das Arbeitsgericht, in dessen Zuständigkeit sich die Wohnung des Arbeitnehmers befindet, wenn dieser nicht in einem Betrieb arbeitet.

Der Arbeitnehmer kann jederzeit das Arbeitsgericht anrufen, in dessen Zuständigkeit der Arbeitsvertrag unterzeichnet wurde oder das des Ortes, an dem der Arbeitgeber seinen Firmensitz angemeldet hat (siehe Adressen im Anhang).



3. Die steuerliche Situation der Grenzgänger mit Wohnsitz in Deutschland

3.1 Definition des Grenzgängers nach steuerlichen Gesichtspunkten?

Das Besondere am Grenzgänger ist, dass er nicht in dem Staat wohnt, in dem er arbeitet. Die Definition des Grenzgängers variiert je nachdem, ob man von sozial- oder steuerrechtlichen Kriterien ausgeht. Im Bereich des Steuerwesens ist die Definition etwas enger.

Gemäß dem deutsch-französischen Steuerabkommen muss der Grenzgänger gleichzeitig zwei Bedingungen erfüllen:

- 1) **Eine räumliche Bedingung:** Der Arbeitnehmer soll im Grenzgebiet eines Staates wohnen und im Grenzgebiet des Nachbarstaates arbeiten. Das Abkommen definiert das deutsch-französische Grenzgebiet wie folgt: Für in Frankreich beschäftigte Grenzgänger mit Wohnsitz in Deutschland gilt ein 20 Kilometer breiter Streifen beiderseits der Grenzen. Ein Verzeichnis der zu diesem Grenzgebiet gehörenden Gemeinden ist beim CRD EURES Lorraine in Metz erhältlich.
- 2) **Eine zeitliche Bedingung:** Der Arbeitnehmer muss jeden Tag an seinen Wohnsitz zurückkehren.

Ausnahmen:

- Aus öffentlichen Mitteln gezahlte Gehälter:

Die von einem Staat oder von einer juristischen Person des öffentlichen Rechts gezahlten Gehälter müssen im Schuldnerstaat (Beschäftigungsland Frankreich) versteuert werden, wenn der Gehaltsempfänger ebenfalls die Staatsangehörigkeit dieses Landes (in diesem Fall die französische Staatsangehörigkeit) besitzt. Sofern der Gehaltsempfänger lediglich die deutsche Staatsangehörigkeit innehat, muss die Einkommensteuer im Wohnsitzstaat gezahlt werden.

- Zeitarbeiter:

Zeitarbeiter mit Grenzgängerstatus sind in beiden Ländern steuerpflichtig und haben Anspruch auf eine Steuergutschrift (Steuerabzug) in ihrem Wohnsitzstaat.



Verlust des steuerrechtlichen Grenzgängerstatus: Die 45-Tage-Regel

Selbst wenn Sie die beiden oben genannten Bedingungen erfüllen, können Sie Ihren steuerrechtlichen Grenzgängerstatus einbüßen.

Falls Sie nicht jeden Abend an Ihren Wohnsitz zurückkehren können oder außerhalb des Grenzgebiets arbeiten, behalten Sie Ihren steuerrechtlichen Grenzgängerstatus. Voraussetzung dafür ist aber,

- dass Sie während des ganzen Kalenderjahres in der Grenzzone beschäftigt sind und in dieser Zeit höchstens an 45 Arbeitstagen nicht zum Wohnsitz zurückkehren können,
- falls Sie nicht während des ganzen Kalenderjahres in der Grenzzone beschäftigt sind, dass die Tage der Nichtrückkehr oder der Tätigkeit außerhalb der Grenzzone 20 % der gesamten Arbeitstage im Rahmen des Arbeitsverhältnisses nicht übersteigen, jedoch in keinem Fall mehr als 45 Tage im Kalenderjahr betragen.

Ist eine dieser Bedingungen nicht gegeben, entfällt Ihre steuerrechtliche Grenzgängereigenschaft und Sie müssen Ihre Steuern in Frankreich entrichten.

3.2 Sie haben Grenzgängerstatus: Besteuerung im Wohnsitzland Deutschland

Die steuerliche Behandlung von Grenzgängern ist in den deutsch-französischen **Doppelbesteuerungsabkommen** (zur Vermeidung der Doppelbesteuerung) vom Juli 1959 und vom September 1989 sowie im Zusatzabkommen vom 20. Oktober 2001 geregelt.

In diesen Abkommen ist festgelegt, dass das Besteuerungsrecht für Grenzgänger dem Wohnsitzstaat zusteht, in diesem Falle also Deutschland.

Formalitäten: Um von der französischen Steuer freigestellt zu werden, muss der Arbeitnehmer mit Hilfe des Vordrucks S 2-240, der beim zuständigen Wohnsitzfinanzamt erhältlich ist, einen Freistellungsantrag stellen und diesen an das französische Finanzamt richten.

Der Antrag muss bis Mitte Januar des laufenden Kalenderjahres gestellt werden.

Wird der Beschäftigte im Laufe des Jahres eingestellt, muss der Antrag binnen Monatsfrist nach der Einstellung gestellt werden.

Wichtig: Weitere Ausführungen entnehmen Sie der Einkommensteuer-Broschüre der Arbeitskammer.



3.3 Verlust bzw. Nicht-Anerkennung des steuerrechtlichen Grenzgängerstatus: Besteuerung im Beschäftigungsland Frankreich

Sie müssen jedes Jahr zum 1. Mai die Einkommensteuererklärung S 2-240 bei der Steuerbehörde für Nichtansässige abgeben:

Centre des impôts des non-résidents
10, rue du centre
93 465 Noisy le Grand – Cedex
Tel.: 0033 (0)1 57 33 83 00
E-Mail: nonresidents@dgi.finances.gouv.fr

Informationen über die Steuerklassen für 2009 finden Sie in der französischen Verordnung vom 24. Dezember 2008 zur Begrenzung der Quellensteuer für Personen ohne Wohnsitz in Frankreich (vgl. dazu auch Punkt 3.2 in Teil I).

Der Arbeitgeber muss am 15. jedes Monats zwei Exemplare des Vordrucks 2494 zur Quellensteuer ausfüllen und beim zuständigen Finanzamt (Recette Principale des impôts) mit der Abrechnung der einbehaltenen Steuerabzugsbeträge abgeben.

Die Freistellung von der deutschen Steuer müssen Sie mit dem Vordruck S 2-240 beantragen, den Sie beim Finanzamt Ihres Wohnorts anfordern können.

Dieser Antrag muss binnen Monatsfrist nach Einstellung erfolgen und jedes Jahr im Januar erneuert werden.



Verzeichnis der Vordrucke (Auszug)

- E 101 Bescheinigung über die anzuwendenden Rechtsvorschriften
- E 102 Verlängerung der Entsendung/der selbstständigen Tätigkeit
- E 103 Ausübung des Wahlrechts
- E 104 Bescheinigung über die Zusammenrechnung der Versicherungs-, Beschäftigungs- oder Wohnzeiten
- E 105 Bescheinigung über die Familienangehörigen des Arbeitnehmers oder des Selbstständigen, die bei der Berechnung der Geldleistungen bei der Arbeitsunfähigkeit zu berücksichtigen sind
- E 106 Bescheinigung des Anspruchs der in einem anderen als dem zuständigen Staat wohnenden Versicherten auf Sachleistungen bei Krankheit und Mutterschaft
- E 107 Antrag auf Bescheinigung des Anspruchs auf Sachleistungen
- E 108 Mitteilung über Ruhen oder Wegfall des Sachleistungsanspruchs bei Krankheit oder Mutterschaft
- E 109 Bescheinigung zur Eintragung der Familienangehörigen des Arbeitnehmers oder Selbstständigen und für die Führung der Verzeichnisse
- E 110 Bescheinigung für Arbeitnehmer im internationalen Verkehrswesen
- E 111 Bescheinigung über den Sachleistungsanspruch während eines Aufenthaltes in einem Mitgliedstaat
- E 111B Bescheinigung über den Sachleistungsanspruch während eines Aufenthaltes in einem Mitgliedstaat-Selbstständigensystem (Belgien)
- E 112 Bescheinigung über Weitergewährung der Leistungen der Kranken- bzw. Mutterschaftsversicherung
- E 113 Krankenhausbehandlung – Mitteilung über Aufnahme / Entlassung
- E 114 Gewährung von Sachleistungen größeren Umfangs
- E 115, 115a, 115 b Antrag auf Geldleistungen wegen Arbeitsunfähigkeit
- E 116 Ärztlicher Bericht bei Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Mutterschaft, Arbeitsunfall, Berufskrankheit
- E 117 Gewährung von Geldleistungen bei Arbeitsunfähigkeit
- E 118 Mitteilung über Nichtanerkennung/Beendigung der Arbeitsunfähigkeit
- E 119 Bescheinigung über den Anspruch der Arbeitslosen und ihrer Familienangehörigen auf Leistungen der Krankenversicherung, Mutterschaftsversicherung

VORDRUCKE



- E 120 Bescheinigung über den Anspruch des Rentenantragstellers und seiner Familienangehörigen auf Sachleistungen
- E 121 Bescheinigung über die Eintragung der Rentenberechtigten und die Führung der Verzeichnisse
- E 122 Bescheinigung für die Gewährung von Sachleistungen an Familienangehörige von Rentenberechtigten
- E 123 Bescheinigung über den Anspruch auf Sachleistungen der Versicherung gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten
- E 124 Antrag auf Sterbegeld
- E 125 Einzelaufstellung der tatsächlichen Aufwendungen
- E 126 Erstattungssätze für Sachleistungen
- E 127 Einzelaufstellung der Monatspauschbeträge
- E 201 Bescheinigung zur Zusammenrechnung der Versicherungs- oder Wohnzeiten
- E 205 Bescheinigung des Versicherungsverlaufs
- E 210 Mitteilung über Rentenbewilligung / Rentenablehnung
- E 213 Ausführlicher ärztlicher Bericht
- E 301 Bescheinigung von Zeiten, die für die Gewährung von Leistungen wegen Arbeitslosigkeit zu berücksichtigen sind
- E 303 Bescheinigung der Aufrechterhaltung des Anspruchs auf Leistungen wegen Arbeitslosigkeit
- E 311 Kurzarbeitergeld
- S 2-240 Antrag auf Befreiung von der französischen Steuer
- 5011 Freistellung von der deutschen Lohnsteuer



Nützliche Adressen

Gerichte im Saarland

Landesarbeitsgericht

Obere Lauerfahrt 10
66121 Saarbrücken
Telefon: 0049 (0) 681 501-3603
Telefax: 0049 (0) 681 501-3607
Internet: www.arbeitsgerichte.saarland.de

Arbeitsgericht Saarbrücken

Obere Lauerfahrt 10
66121 Saarbrücken
Telefon: 0049 (0) 681 501-3614
Telefax: 0049 (0) 681 501-3607
Internet: www.arbeitsgerichte.saarland.de

Arbeitsgericht Saarlouis

Prälat-Subtil-Ring 10
(im Gebäude des Amtsgerichtes Saarlouis)
66740 Saarlouis
Telefon: 0049 (0) 6831 445-400
Telefax: 0049 (0) 6831 445-430
Internet: www.arbeitsgerichte.saarland.de

Arbeitsgericht Neunkirchen

Lindenallee 13
66538 Neunkirchen
Telefon: 0049 (0) 6821 401 75-0
Telefax: 0049 (0) 6821 401 75 -11
Internet: www.arbeitsgerichte.saarland.de

Sozialgericht / Landessozialgericht

Egon-Reinert-Straße 4-6
66111 Saarbrücken
Telefon: 0049 (0) 681 501-05
Telefax: 0049 (0) 681 501-2500
Internet: www.lsg.saarland.de
E-Mail: poststelle@lsg.justiz.saarland.de

ADRESSEN



Amtsgericht Saarbrücken

Franz-Josef-Röder-Straße 13
66119 Saarbrücken
Telefon: 0049 (0) 681 501-05
Telefax: 0049 (0) 681 501-5600
Internet: www.ag-sb.saarland.de

Insolvenzgericht Sulzbach

Vopeliusstraße 2
66280 Sulzbach
Telefon: 0049 (0) 6897 9082-213
Telefax: 0049 (0) 6897 9082-210
Internet: www.justiz.saarland.de

Finanzgericht des Saarlandes

Hardenbergstraße 3
66119 Saarbrücken
Telefon: 0049 (0) 681 501-5546
Telefax: 0049 (0) 681 501-5595
Internet: www.fgds.saarland.de
E-Mail: poststelle@fg.justiz.saarland.de

Finanzämter im Saarland

Finanzamt Saarbrücken

Am Stadtgraben 2-4
66111 Saarbrücken
Telefon: 0049 (0) 681 3000-0
Telefax: 0049 (0) 681 3000-329
Internet: www.finanzamt-saarbruecken.de
E-Mail: poststelle@fasb.saarland.de

Finanzamt Saarlouis

Gaswerkweg 25
66740 Saarlouis
Telefon: 0049 (0) 6831 449-0
Telefax: 0049 (0) 6831 449-397
Internet: www.finanzamt-saarlouis.de
E-Mail: poststelle@fasls.saarland.de

**Finanzamt Saarbrücken**

Außenstelle Völklingen

Marktstraße

66333 Völklingen

Telefon: 0049 (0) 6898 203-01

Telefax: 0049 (0) 6898 203-133

Internet: www.finanzamt-saarbruecken.de

E-Mail: poststelle@fasb.saarland.de

Arbeitsagenturen**Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland**

Eschberger Weg 68

66121 Saarbrücken

Telefon: 0049 (0) 681 849-0

Telefax: 0049 (0) 681 849-180

Internet: www.arbeitsagentur.de

E-Mail: rheinland-pfalz-saarland@arbeitsagentur.de

Agentur für Arbeit Saarbrücken

Hafenstraße 18

66111 Saarbrücken

Telefon: 0049 (0) 681 944-0 oder 01801 555111

Telefax: 0049 (0) 681 944-910 5000

Internet: www.arbeitsagentur.de

E-Mail: saarbruecken@arbeitsagentur.de

Kindergeld-Info**Familienkasse**

Telefon: 01801 546337 bundesweit – Fragen zum Kindergeldantrag

Telefon: 01801 92458664 bundesweit – automatische Ansage der Zahlungstermine

Telefax: 0049 (0) 681 944 910 5324

Internet: www.arbeitsagentur.de

- Service von A-Z – Geldleistungen – Kindergeld

E-Mail: Familienkasse-Saarbruecken@arbeitsagentur.de

ARGE Saarbrücken

Hafenstraße 18

66111 Saarbrücken

Telefon: 0049 (0) 681 9703 83000

Telefax: 0049 (0) 681 9703 83600

E-Mail: ARGE-Saarbruecken@arge-sgb2.de

ADRESSEN



Agentur für Arbeit Neunkirchen

Ringstraße 1

66538 Neunkirchen

Telefon: 0049 (0) 6821 204-0 oder 01801 555111

Telefax: 0049 (0) 6821 204-343

E-Mail: neunkirchen@arbeitsagentur.de

ARGE Neunkirchen

Falkenstraße 24

66538 Neunkirchen

Telefon: 0049 (0) 6821 204-819

Telefax: 0049 (0) 6821 204-889

E-Mail: ARGE-Neunkirchen@arge-sgb2.de

Agentur für Arbeit Saarlouis

Ludwigstraße 10

66740 Saarlouis

Telefon: 0049 (0) 6831 448-0

Telefax: 0049 (0) 6831 448-399

E-Mail: saarlouis@arbeitsagentur.de

ARGE Saarlouis

Bahnhofsallee 4

66740 Saarlouis

Telefon: 0049 (0) 6831 4889-101

Telefax: 01801 00295050282

E-Mail: ARGE-Saarlouis@arge-sgb2.de

Rententräger Saarland / Rheinland-Pfalz / Bund

Deutsche Rentenversicherung Bund

Ruhrstraße 2

10709 Berlin

Telefon: 0049 (0) 30 865-1

Telefax: 0049 (0) 30 865-27240

Internet: www.deutsche-rentenversicherung-bund.de

Deutsche Rentenversicherung Bund

Geschäftsstelle Saarbrücken

Martin-Luther-Straße 2-4

66111 Saarbrücken

Telefon: 0049 (0) 681 3093-0 oder 0800 1000 480 70

Telefax: 0049 (0) 681 3093-199

Internet: www.deutsche-rentenversicherung-bund.de

**Deutsche Rentenversicherung Saarland**

Martin-Luther-Straße 2-4

66111 Saarbrücken

Telefon: 0049 (0) 681 3093-0 oder 0800 1000 480 17

Telefax: 0049 (0) 681 3093-199

Internet: www.deutsche-rentenversicherung-saarland.de

E-Mail: presse@drv-saarland.de

Deutsche Rentenversicherung Rheinland-Pfalz

Eichendorffstraße 4-6

67346 Speyer

Telefon: 0049 (0) 6232 17-0

Telefax: 0049 (0) 6232 17-2589

Internet: www.deutsche-rentenversicherung-rlp.de

E-Mail: service@drv-rlp.de

Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See

Hauptverwaltung

Pieperstraße 14-28

44789 Bochum

Telefon: 0049 (0) 234 304-0

Telefax: 0049 (0) 234 304-53050

E-Mail: zentrale@kbs.de

Internet: www.kbs.de

Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See

St. Johanner Straße 46-48

66111 Saarbrücken

Telefon: 0049 (0) 681 4002-0 oder 0800 300 700 5

Telefax: 0049 (0) 681 4002-2299

Internet: www.kbs.de

E-Mail: Saarbruecken@kbs.de

Ruhegehalts- und Zusatzversorgungskasse des Saarlandes (RZVK)

Fritz-Dobisch-Straße 12

66111 Saarbrücken

Telefon: 0049 (0) 681 40003-0

Telefax: 0049 (0) 681 40003-39

Internet: www.rzv-k-saar.de

E-Mail: info@rzvk-saar.de

ADRESSEN



Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft (ULAK)

Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes
 Wettinerstraße 7
 65189 Wiesbaden
 Telefon: 0049 (0) 611 707-4000
 Telefax: 0049 (0) 611 707-1880
 Internet: www.soka-bau.de
 E-Mail: service@soka-bau.de

Krankenkassen

AOK – die Gesundheitskasse im Saarland

Halbergstraße 1
 66121 Saarbrücken
 Telefon: 0049 (0) 681 6001-0
 Telefax: 0049 (0) 681 6001-550
 Internet: www.aok.de
 E-Mail: aoksaarbruecken@sl.aok.de

Barmer Ersatzkasse (BEK)

St. Johanner Straße 41-43
 66111 Saarbrücken
 Telefon: 0049 (0) 681 0185 00 52-0
 Telefax: 0049 (0) 681 0185 00 52-1000
 Internet: www.barmer.de
 E-Mail: saarbruecken@barmer.de

Deutsche Angestellten-Krankenkasse (DAK)

Viktoriastraße 2
 66111 Saarbrücken
 Telefon: 0049 (0) 681 9339-0
 Telefon DAK direkt: 01801 325 325
 Telefax: 0049 (0) 681 9339-119
 Internet: www.dak.de
 E-Mail: DAK113100@dak.de

Kaufmännische Krankenkasse – Allianz

Stengelstraße 10-12
 66117 Saarbrücken
 Telefon: 0049 (0) 681 38919-0
 Telefon: 0180 3 554923
 Telefax: 0049 (0) 681 38919-19
 Internet: www.kkh-allianz.de
 E-Mail: serviceteam.saarbruecken@kkh.de

**Gmünder Ersatzkasse (GEK)**

Betreuungsstelle Saarbrücken

Trierer Straße 12

66111 Saarbrücken

Telefon: 0049 (0) 681 947189-0

Telefax: 0049 (0) 681 947189-33

Internet: www.gek.de

E-Mail: Saarbruecken@gek.de

IKK Südwest-Direkt

Berliner Promenade 1

66111 Saarbrücken

Telefon: 0049 (0) 681 93696-0 oder 0800 0119 119

Telefax: 0049 (0) 681 93696-499

Internet: www.ikk-suedwest-direkt.de

E-Mail: info@suedwest-direkt.ikk.de

Knappschaft (Krankenversicherung)

St. Johanner Straße 46-48

66111 Saarbrücken

Telefon: 0049 (0) 681 4002-0

Telefax: 0049 (0) 681 4002-1098

Internet: www.knappschaft.de

E-Mail: kundenservice-saarbruecken@kbs.de

Techniker Krankenkasse (TK)

Bismarckstraße 39-41

66121 Saarbrücken

Telefon: 0049 (0) 681 9329-329 oder 0800 285 8585

Telefax: 0049 (0) 681 9329-199

Internet: www.tk-online.de

E-Mail: service@tk-online.de

Unfallversicherungsträger

Unfallkasse Saarland

Beethovenstraße 41

66125 Saarbrücken

Telefon: 0049 (0) 6897 9733-0

Telefax: 0049 (0) 6897 9733-37

Internet: www.uks.de

E-Mail: poststelle@uks.de

ADRESSEN



Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften (HVBG)

Alte Heerstraße 111
 53754 St. Augustin
 Telefon: 0049 (0) 2241 231-01
 Telefax: 0049 (0) 2241 231-333
 Internet: www.hvbg.de
 E-Mail: info@hvbg.de

Ämter – Saarland / Bund

Sozialamt

Regionalverband Saarbrücken
 Schlossplatz 6 - 7
 66119 Saarbrücken
 Telefon: 0049 (0) 681 506-5001
 Telefax: 0049 (0) 681 506-5091
 Internet: www.regionalverband-saarbruecken.de

Bundesversicherungsamt

Friedrich-Ebert-Allee 38
 53113 Bonn
 Telefon: 0049 (0) 228 619-0
 Telefax: 0049 (0) 228 619-1870
 E-Mail: poststelle@bva.de

Landesamt für Soziales, Gesundheit und Verbraucherschutz / Elterngeldstelle

Hochstraße 67
 66115 Saarbrücken
 Telefon: 0049 (0) 681 9978-0
 Telefax: 0049 (0) 681 9978-145
 Internet: www.soziales.saarland.de
 E-Mail: poststelle@lsgv.saarland.de / elterngeld@lsgv.saarland.de

Landesamt für Umwelt- und Arbeitsschutz (Gewerbeaufsichtsamt)

Don-Bosco-Straße 1
 66119 Saarbrücken
 Telefon: 0049 (0) 681 8500-0
 Telefax: 0049 (0) 681 8500-284
 Internet: www.lua.saarland.de
 E-Mail: lua@lua.saarland.de

**Ministerium für Arbeit, Familie, Prävention, Soziales und Sport**

Tarifregisterstelle

Franz-Josef-Röder-Straße 23

66119 Saarbrücken

Telefon: 0049 (0) 681 501-3208

Telefax: 0049 (0) 681 501-1751

Internet: www.arbeit.saarland.de

E-Mail: tarifauskunft@arbeit.saarland.de

Gewerkschaften**DGB-Region Saar**

Fritz-Dobisch-Straße 5

66111 Saarbrücken

Telefon: 0049 (0) 681 40001-0

Telefax: 0049 (0) 681 40001-20

Internet: www.dgb-saar.de

DGB-Grenzgängerbüro

Karcherstraße 1a

D-66740 Saarlouis

Telefon: 0049 (0) 6831 7645 362

dienstags von 16:00 bis 20:00 Uhr

DGB-Rechtsschutzstelle

Fritz-Dobisch-Straße 5

66111 Saarbrücken

Telefon: 0049 (0) 681 94795-0

Telefax: 0049 (0) 681 94795-66

E-Mail: matthias.bauer@dgb-rechtsschutz.de

CGB-Landesverband Saar

Eisenbahnstraße 25

66117 Saarbrücken

Telefon: 0049 (0) 681 9 27 28-11

Telefax: 0049 (0) 681 9 27 28-43

Internet: www.cgb.info/organisation/landesverbaende.php

E-Mail: saarland@cgb.info

ADRESSEN



Andere Beratungsstellen

Verbraucherzentrale des Saarlandes

Trierer Straße 22

66111 Saarbrücken

Telefon: 0049 (0) 681 50089-0

Telefax: 0049 (0) 681 58809-22

Internet: www.verbraucherzentrale.de

Internet: www.vz-saar.de

E-Mail: vz-saar@t-online.de · beratung@vz-saar.de

Arbeitskammer des Saarlandes

Haus der Beratung

Trierer Straße 22

Telefon: 0049 (0) 681 4005-111-200-100-150

Telefax: 0049 (0) 681 4005-205

Internet: www.arbeitskammer.de

E-Mail: beratung@arbeitskammer.de

Eures-Berater Saarland

Achim Dürschmid

Agentur für Arbeit Saarland, Standort Saarbrücken

Hafenstraße 18

66111 Saarbrücken

Telefon: 0049 (0) 681 944-7801

Internet: www.arbeitsagentur.de

E-Mail: achim.duerschmid@arbeitsagentur.de

Eva Maria Henning-Bekka

EURES-T-Projektleiterin

Bundesagentur für Arbeit

Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland

Eschberger Weg 68

66121 Saarbrücken

Telefon: 0049 (0) 681 849-336

Internet: www.arbeitsagentur.de

E-Mail: Eva-Maria.Henning-Bekka@arbeitsagentur.de

Thomas Schulz (DGB-Landesverband Saar)

Fritz-Dobisch-Straße 5

66111 Saarbrücken

Telefon: 0049 (0) 681 40001-23

Telefax: 0049 (0) 681 40001-20

Internet: www.dgb-saar.de

E-Mail: thomas.schulz@dgb.de



Rheinland-Pfalz

Annette Fehrholz

Agentur für Arbeit Trier

Dasbachstraße 9

54292 Trier

Telefon: 0049 (0) 651 205-5130

Internet: www.arbeitsagentur.de

E-Mail: annette-fehrholz@arbeitsagentur.de

Mirko Löhmann

Agentur für Arbeit Trier

Dasbachstraße 9

54292 Trier

Telefon: 0049 (0) 651 205-2400

Internet: www.arbeitsagentur.de

E-Mail: mirko.loehmann@arbeitsagentur.de

Silvia Heringer

Agentur für Arbeit Pirmasens

Schachenstraße 70

66954 Pirmasens

Telefon: 0049 (0) 6331 142-142

E-Mail: silvia.heringer@arge-sgb2.de

Helmut Mors

DGB Region Trier

Herzogenbuscher Straße 52

54201 Trier

Telefon: 0049 (0) 651 991-4747

Telefax: 0049 (0) 651 991-4799

Internet: www.dgb.de

E-Mail: helmut.mors@dgb.de

Christian Schmitz

DGB Region Trier

Telefon: 0049 (0) 651 23037

E-Mail: christian.schmitz@dgb.de

ADRESSEN



Lothringen

Pascal Thil

Pôle-Emploi

12, rue du Général de Gaulle
B.P. 40013
F-57500 Saint Avold
Telefon: 0033 (0) 3 87 93 80 14
E-Mail: pascal.thil@pole-emploi.fr

Olivier Contant

Pôle-Emploi Forbach

1, rue Jean Monnet
F-57600 Forbach
Telefon: 0033 (0) 3 87 84 78 60
Internet: www.pole-emploi.fr
E-Mail: olivier.contant@pole-emploi.fr

Koordinierungsstelle des EURES-Transfrontalier Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz

Frédéric Chomard, INFO-Institut
Pestelstraße 6
66119 Saarbrücken
Telefon: 0049 (0) 681 95413-27
E-Mail: frederic.chomard@eures-sllrp.eu

CRD EURES Lorraine

World Trade Center – Tour B
2, rue Augustin Fresnel
F-57082 Metz
Telefon: 0033 (0) 3 87 20 40 91
Telefax: 0033 (0) 3 87 21 06 88
Internet: www.frontalierslorraine.eu
E-Mail: contact@crd-eures-loorraine.eu

Grenzgängervereinigung Saargemünd

Comité de Défense des Travailleurs Frontaliers de la Moselle

1, rue de la paix
B.P. 30301
F-57203 Sarreguemines Cedex
Telefon: 0033 (0) 3 87 95 53 41
Telefax: 0033 (0) 3 87 95 21 32
Internet: www.frontaliers-moselle.com
E-Mail: frontaliers-moselle@wanadoo.fr

