



# Ratgeber für Grenzgänger aus Deutschland und Frankreich

Guide pour les frontaliers  
d'Allemagne et de France

Arbeitsrecht  
Sozialrecht  
Steuerrecht

**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 / Editeur:**

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 / Elaboration, auteurs:**

Barbara Köhler, Arbeitskammer des Saarlandes  
Barbara Scheidhauer, Arbeitskammer des Saarlandes  
Pierre Ménard, CRD EURES, F-57082 Metz-Technopôle

**Übersetzungen / Traductions:**

CRD EURES, F-57082 Metz

**Redaktion / Rédaction:**

Jürgen Matheis

**Titel / Titre:**

Kurt Heinemann, D-66333 Völklingen

**Herstellung / Production:**

repa druck GmbH, 66131 Saarbrücken-Ensheim

**12. Auflage / 12ème édition:** 118.001 – 126.000

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 Adressteil ermöglicht den Grenzgängern, Ansprechpartner und individuelle Beratung zuzüglich zur Beratung durch die Arbeitskammer und die EURES-Berater zu finden.

Saarbrücken und Metz, im Oktober 2014

Hans Peter Kurtz

Vorsitzender des Vorstandes

Horst Backes

Hauptgeschäftsführer

Brigitte Vaïsse

Präsidentin des  
CRD EURES/Frontaliers Lorraine



<b>Vorwort – Préface</b> .....	3
<b>Allgemeine Einführung – Introduction – généralités</b> .....	9
<b>Teil I: Grenzgänger, die in Frankreich wohnen und in Deutschland arbeiten</b>	
<b>1. Regelungen zur Sozialversicherung in Deutschland</b> .....	10
<b>Übersicht über die Beitragsbemessungsgrenzen und Beitragsätze in der deutschen Sozialversicherung</b> .....	10
<b>1.1 Gesetzliche Krankenversicherung (und Mutterschaft)</b> .....	11
1.1.1 Grundsätzliches. ....	11
1.1.2 Formalitäten und Verfahrensweisen. ....	12
1.1.3 Sachleistungen .....	13
1.1.4 Geldleistungen .....	13
<b>1.2 Gesetzliche Pflegeversicherung</b> .....	16
1.2.1 Grundsätzliches. ....	16
1.2.2 Pflegeleistungen. ....	16
1.2.3 Freistellung bei Pfllegetätigkeit .....	17
<b>1.3 Gesetzliche Unfallversicherung</b> .....	18
1.3.1 Grundsätzliches. ....	18
1.3.2 Formalitäten .....	18
1.3.3 Sachleistungen .....	19
1.3.4 Geldleistungen .....	19
<b>1.4 Gesetzliche Rentenversicherung</b> .....	20
1.4.1 Grundsätzliches. ....	20
1.4.2 Leistungen. ....	21
1.4.3 Gesetzliche Bedingungen der einzelnen Rentenarten. ....	21
1.4.4 Rente aus mehreren Staaten .....	25
1.4.5 Formalitäten .....	26
<b>1.5 Arbeitslosenversicherung der Grenzgänger</b> .....	27
1.5.1 Rechtsgrundlage. ....	27
1.5.2 Vollarbeitslosigkeit. ....	27
1.5.2.1 Wiedereingliederungsplan (Projet personnalisé d'accès à l'emploi PPAE) .....	29
1.5.2.2 Höhe der Arbeitslosenleistung .....	29

## INHALT – SOMMAIRE



1.5.2.3	Zahlungsmodalitäten . . . . .	30
1.5.2.4	Zusammentreffen von Arbeitslosengeld und Berufstätigkeit . . . . .	32
1.5.2.5	Auffüllbarer Arbeitslosengeldanspruch . . . . .	32
1.5.3	Leistungen bei Erlöschen der Arbeitslosenunterstützung . . . . .	33
1.5.4	Kurzarbeitergeld . . . . .	38
1.5.5	Insolvenzgeld . . . . .	38
1.5.6	Weitere Leistungen der Agentur für Arbeit . . . . .	39
<b>1.6</b>	<b>Familienleistungen (Kindergeld)</b> . . . . .	<b>39</b>
1.6.1	Grundsätzliches . . . . .	39
1.6.2	Formalitäten . . . . .	40
1.6.3	Differenzkindergeld . . . . .	41
1.6.4	Höhe des Kindergeldes . . . . .	41
<b>1.7</b>	<b>Familienleistungen (Elterngeld)</b> . . . . .	<b>41</b>
1.7.1	Grundsätzliches . . . . .	41
1.7.2	Höhe des Elterngeldes . . . . .	42
1.7.3	Bezugszeitraum . . . . .	42
1.7.4	Elterngeld bei Grenzgängern . . . . .	42
1.7.5	Formalitäten . . . . .	43
1.7.5.1	Rechtsweg . . . . .	43
1.7.6	Elternzeit . . . . .	43
1.7.6.1	Grundsätzliches . . . . .	43
1.7.6.2	Elternzeit bei Grenzgängern . . . . .	43
1.7.6.3	Formalitäten . . . . .	44
<b>1.8</b>	<b>Betreuungsgeld</b> . . . . .	<b>44</b>
1.8.1	Grundsätzliches . . . . .	44
1.8.2	Voraussetzungen und Höhe des Betreuungsgeldes . . . . .	44
<b>1.9</b>	<b>Sozialleistungen</b> . . . . .	<b>45</b>
1.9.1	Grundsätzliches . . . . .	45
1.9.2	Formalitäten . . . . .	46
1.9.3	Leistungshöhe . . . . .	46
<b>2.</b>	<b>Regelungen zum Arbeitsrecht in Deutschland</b> . . . . .	<b>47</b>
<b>2.1</b>	<b>Allgemeine Arbeitsbedingungen</b> . . . . .	<b>47</b>
2.1.1	Arbeitszeit und Überstunden . . . . .	47
2.1.2	Teilzeit . . . . .	47
2.1.2.1	Geringfügige Beschäftigung (450 €-Jobs) . . . . .	48
2.1.3	Lohn, Gehalt und Sonderzahlungen . . . . .	49



2.1.4	Krankheit (Entgeltfortzahlung) . . . . .	50
2.1.5	Urlaub . . . . .	50
2.1.6	Feiertage in Deutschland . . . . .	51
2.1.7	Probezeit . . . . .	52
2.1.8	Kündigungsfrist . . . . .	52
<b>2.2</b>	<b>Verträge . . . . .</b>	<b>52</b>
2.2.1	Arbeitsvertrag . . . . .	52
2.2.2	Tarifvertrag . . . . .	54
2.2.3	Betriebsvereinbarung . . . . .	54
<b>2.3</b>	<b>Beendigung des Arbeitsverhältnisses . . . . .</b>	<b>54</b>
2.3.1	Fristgemäße Kündigung . . . . .	55
2.3.2	Fristlose Kündigung . . . . .	55
2.3.3	Kündigungsschutz . . . . .	55
2.3.4	Aufhebungsvertrag . . . . .	56
2.3.5	Arbeitszeugnis . . . . .	56
<b>2.4</b>	<b>Durchsetzung von Rechten . . . . .</b>	<b>57</b>
2.4.1	Geltendmachung von Forderungen beim Arbeitgeber . . . . .	57
2.4.2	Der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten . . . . .	57
<b>3.</b>	<b>Die steuerliche Situation der Grenzgänger mit Wohnort in Frankreich . . . . .</b>	<b>58</b>
<b>3.1</b>	<b>Wer ist Grenzgänger unter steuerlichen Gesichtspunkten? . . . . .</b>	<b>58</b>
<b>3.2</b>	<b>Vorliegen des Grenzgängerstatus: Besteuerung des Grenzgängers im Wohnsitzland Frankreich . . . . .</b>	<b>62</b>
<b>3.3</b>	<b>Verlust des Grenzgängerstatus: Besteuerung im Beschäftigungsland Deutschland . . . . .</b>	<b>67</b>
<b>3.4</b>	<b>Besteuerung von Renten ehemaliger Grenzgänger . . . . .</b>	<b>67</b>
<b>Teil II: Grenzgänger, die in Deutschland wohnen und in Frankreich arbeiten</b>		
<b>1.</b>	<b>Die Sozialversicherung (sécurité sociale) in Frankreich . . . . .</b>	<b>69</b>
<b>1.1</b>	<b>Kranken- und Mutterschaftsversicherung . . . . .</b>	<b>70</b>
1.1.1	Allgemeines . . . . .	70

## INHALT – SOMMAIRE



1.1.2	Pflichtversicherung und Formalitäten . . . . .	71
1.1.3	Sachleistungen . . . . .	72
1.1.4	Geldleistungen . . . . .	74
1.1.5	Die Mutterschaftsversicherung . . . . .	76
1.1.6	Die Elternzeit . . . . .	78
<b>1.2</b>	<b>Pflegeversicherung . . . . .</b>	<b>79</b>
<b>1.3</b>	<b>Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten . . . . .</b>	<b>80</b>
1.3.1	Allgemeines . . . . .	80
1.3.2	Formalitäten . . . . .	80
1.3.3	Sachleistungen . . . . .	81
1.3.4	Geldleistungen . . . . .	81
1.3.4.1	Das Krankengeld . . . . .	81
1.3.4.2	Rente wegen dauerhafter Erwerbsunfähigkeit . . . . .	82
<b>1.4</b>	<b>Die Erwerbsunfähigkeits- bzw. Erwerbsminderungsrente . .</b>	<b>84</b>
1.4.1	Die Erwerbsunfähigkeitsrente nach Berufstätigkeit in mehreren Staaten. . . . .	84
1.4.2	Formalitäten . . . . .	85
1.4.3	Die Erwerbsunfähigkeits- bzw. Invalidenrente in Frankreich . . . . .	86
1.4.4	Die Erwerbsminderungsrente in Deutschland . . . . .	88
<b>1.5</b>	<b>Arbeitslosenversicherung . . . . .</b>	<b>88</b>
1.5.1	Anwendbare Gesetzgebung . . . . .	88
1.5.2	Vollarbeitslosigkeit. . . . .	88
1.5.2.1	Voraussetzungen zur Begründung Ihres Anspruchs. . . . .	89
1.5.2.2	Formalitäten . . . . .	89
1.5.2.3	Die Leistung . . . . .	90
1.5.2.4	Sozialversicherung während des Bezuges von Arbeitslosengeld . . . . .	91
1.5.3	Teilarbeitslosigkeit . . . . .	91
<b>1.6</b>	<b>Familienleistungen . . . . .</b>	<b>93</b>
1.6.1	Grundsätze . . . . .	93
1.6.2	Formalitäten . . . . .	93
1.6.3	Leistungen in Frankreich . . . . .	94
<b>1.7</b>	<b>Rentenversicherung . . . . .</b>	<b>99</b>
1.7.1	Die Berechnung der zwischenstaatlichen Rente. . . . .	99
1.7.2	Formalitäten: Wo muss der Antrag eingereicht werden? . . . . .	101
1.7.3	Die Rentenversicherung in Frankreich . . . . .	101
1.7.4	Die Zusatzrente in Frankreich . . . . .	103



<b>2.</b>	<b>Das französische Arbeitsrecht</b> .....	104
<b>2.1</b>	<b>Allgemeines</b> .....	104
2.1.1	Die gesetzliche Arbeitszeit in Frankreich .....	104
2.1.2	Teilzeitarbeit .....	105
2.1.3	Gehalt .....	106
2.1.4	Anspruch auf bezahlten Urlaub .....	107
<b>2.2</b>	<b>Der Arbeitsvertrag</b> .....	108
2.2.1	Welche Arbeitsverträge gibt es? .....	108
2.2.2	Probezeit .....	110
2.2.3	Tarifverträge und Betriebsordnung .....	111
<b>2.3</b>	<b>Die Kündigung des Arbeitsvertrages</b> .....	112
2.3.1	Befristeter oder unbefristeter Arbeitsvertrag? .....	112
2.3.2	Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses an den Arbeitnehmer zu übergebende Unterlagen .....	115
<b>2.4</b>	<b>Verfahren im Streitfall</b> .....	115
<b>3.</b>	<b>Die steuerliche Situation der Grenzgänger mit Wohnsitz in Deutschland</b> .....	117
<b>3.1</b>	<b>Definition des Grenzgängers nach steuerlichen Gesichtspunkten</b> .....	117
<b>3.2</b>	<b>Sie haben Grenzgängerstatus: Besteuerung im Wohnsitzland Deutschland</b> .....	118
<b>3.3</b>	<b>Verlust bzw. Nicht-Anerkennung des steuerrechtlichen Grenzgängerstatus: Besteuerung im Beschäftigungsland Frankreich</b> .....	119
	<b>Formularliste</b> .....	120
	<b>Nützliche Adressen</b> .....	124





## Allgemeine Einführung

Die Verordnung der Europäischen Gemeinschaft für die soziale Sicherheit für Wanderarbeitnehmer (EWG-VO 1408/71) wurde ersetzt durch die EWG-VO 883/2004 und deren Durchführungsverordnung 987/09. Diese Verordnungen sind seit dem 1. Mai 2010 in Kraft. Sie ersetzen nicht nationales Recht, sondern befassen sich lediglich mit der Koordinierung der verschiedenen Sozialsysteme.

Für die mobilen Arbeitnehmer/innen bedeutet dies konkret, dass ihre Rechte und Pflichten dank des europäischen Gemeinschaftsrechts grundsätzlich garantiert werden, die Ausgestaltung dieser Rechte und Pflichten jedoch weiterhin durch die jeweiligen nationalen Rechtssysteme ihres Arbeits- und/oder Wohnlandes bestimmt werden. Zahlreiche Rechtsänderungen machten die Aktualisierung dieses Ratgebers notwendig.

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.

### 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 EG-Verordnungen 883/2004(Grundverordnung) und 987/2009 (Durchführungsverordnung DVO) 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 Erwerbsminderung,
- Grundsicherung für Arbeitsuchende,
- Familienleistungen.

#### Beitragsbemessungsgrenzen und Beitragssätze in der deutschen Sozialversicherung 2014:

Krankenversicherung	4.050,00 €/Monat	15,5 % <sup>*)</sup>
Pflegeversicherung	4.050,00 €/Monat	2,05 % <sup>**)</sup>
Rentenversicherung	5.950,00 €/Monat	18,9 %
Arbeitslosenversicherung	5.950,00 €/Monat	3,0 %

\*) Der Beitragssatz ist für alle gesetzlichen Krankenkassen einheitlich. Dabei beträgt der Beitragssatz für Arbeitnehmer 8,20 %, der für Arbeitgeber ist auf 7,30 % festgeschrieben.

\*\*\*) Rentner zahlen den vollen PV-Beitrag (derzeit 2,05 % von ihrer Rente) allein. Alle Kinderlose ab dem 23. Lebensjahr zahlen einen zusätzlichen Arbeitnehmer-Anteil von 0,25 %.

## SOZIALVERSICHERUNG



Jahresarbeitsentgeltgrenze/Versicherungspflichtgrenze in der Kranken- und Pflegeversicherung	4.462,50 €/Monat
Versicherungspflichtgrenze für PKV-Mitglieder zum 31. Dezember 2002	4.050,00 €/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 4.462,50 € pro Monat (2014) 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 15,5 % von maximal 4.050,00 € im Monat (seit Januar 2014). Darin enthalten ist der Sonderbeitragssatz der Arbeitnehmer in Höhe von 0,9 %. Der Arbeitgeber hat somit nur die Hälfte von 14,6%, also 7,3 % vom Bruttoentgelt als Beitrag zu zahlen, der Arbeitnehmer hingegen 8,2 %.

Es gilt jedoch eine besondere Regelung, wenn das aus einer Beschäftigung erzielte Arbeitsentgelt zwischen 450,01 € und 850 € im Monat liegt. Innerhalb dieser sogenannten „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. in der Broschüre „Teilzeitbeschäftigung“ oder dem Faltblatt „Geringfügige Beschäftigung – Minijobs und Gleitzonejobs“).

Der Grenzgänger selbst hat die Möglichkeit, sowohl im Wohn- als auch im Beschäftigungsland Leistungen in Anspruch zu nehmen. Mitversicherte und vom Wohnortträger bestätigte Familienangehörige erhalten in der Regel auch eine Versichertenkarte, mit der sie ebenfalls im Beschäftigungsland des Mitglieds Leistungen erhalten können. Nicht ganz so einfach ist es für aus der Beschäftigung ausgeschiedene Grenzgänger, wie Arbeitslose oder Rentner. Grundsätzlich bedarf es bei diesen Personengruppen der vorherigen Zustimmung der Wohnort-Krankenkasse zur Behandlung im ehemaligen Beschäftigungsstaat.



**Bei Rentnern** (mit Rentenanspruch auch im Wohnland) gibt es allerdings Ausnahmen (Art. 28 EG-VO 883/04):

- Eine bereits im Beschäftigungsland begonnene Behandlung kann fortgesetzt werden. Als Fortsetzung gilt die fortlaufende Untersuchung, Diagnose und Behandlung einer Krankheit während ihrer gesamten Dauer (Abs.1).
- War der Rentner in den letzten 5 Jahren vor dem Eintritt in die Rente wenigstens 2 Jahre als Grenzgänger (abhängig beschäftigt oder selbständig) tätig, so hat er auch weiterhin Anspruch auf Sachleistungen des ehemaligen Beschäftigungslandes.

Für diese Fälle stellt der Wohnortträger dem betroffenen Rentner das Formular S 3 aus, mit dem er dann berechtigt ist, sich im ehemaligen Beschäftigungsland behandeln zu lassen. Das gilt auch für die vom Wohnortträger bestätigten Familienangehörigen.

**Bei arbeitslos gewordenen Grenzgängern** ist die Situation etwas schwieriger. Sie bedürfen für die Behandlung im ehemaligen Beschäftigungsland der Zustimmung der Wohnort-Krankenkasse. Hat der Betroffene jedoch eine chronische Erkrankung, bei der es Sinn macht, im Beschäftigungsland weiterbehandelt zu werden, so kann nach gutbegründetem hausärztlichem Attest die Wohnort-Krankenkasse ihre Zustimmung zur Behandlung speziell für diese Krankheit erteilen. Dies erfolgt dann über die Ausstellung des Formulars S 2. Wird die Zustimmung nicht erteilt, so hat der Rentner bzw. Arbeitslose das Recht, sich unter Vorkasse im ehemaligen Beschäftigungsland behandeln zu lassen und die Rechnung dann beim Wohnortträger einzureichen. Dieser hat jedoch nur die Kosten zu erstatten, die angefallen wären, wenn er sich im Wohnland hätte behandeln lassen (EuGH-Urteil vom 13. Mai 2003, AZ: C-385/99).

Kein Problem ist die Inanspruchnahme von Sachleistungen im ehemaligen Beschäftigungsstaat für **Rentner, die nur eine Rente aus dem Beschäftigungsland erhalten**. So behält der in Frankreich lebende Rentner mit einer rein deutschen Rente die Mitgliedschaft in der deutschen Krankenkasse-Verbindungsstelle Ausland aufrecht und behält auf Antrag seine Versichertenkarte. Zudem stellt die deutsche Krankenkasse ihm das Formular S 3 aus, damit er bei Bedarf auch Leistungen an seinem Wohnort in Anspruch nehmen kann.

### 1.1.2 Formalitäten und Verfahrensweisen

Als Mitglied einer deutschen Krankenkasse erhält der Grenzgänger von dieser eine Versichertenkarte und das Formular S 1 für sich und seine vom Träger des Wohnlandes bestätigten 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.

## KRANKENVERSICHERUNG



**Achtung:** Es ist unbedingt anzuraten, dass der Grenzgänger diese Einschreibung bei der CPAM vornimmt und damit seine französische Versichertenkarte (carte vitale) mit der persönlichen Sozialversicherungsnummer erhalten kann. Diese ist unbedingte Voraussetzung für den Bezug von Leistungen in Frankreich (z.B. Arbeitslosengeld, Krankengeld). Die Ausstellung dieser Karte bzw. einer vorübergehenden „attestation de droits“ kann Wochen oder Monate dauern, so dass es dadurch zu finanziellen Engpässen kommen kann.

Die französische Kasse stellt dann der deutschen Krankenkasse die erbrachten Leistungen in Rechnung. Anders ist es mit den Geldleistungen. Diese 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.

### 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 2.1.4, Teil I).
- b) Danach erhält der Grenzgänger auf Antrag von seiner deutschen Krankenkasse für maximal 78 Wochen **Krankengeld**, das sich an seinem regelmäßigen Arbeits-



entgelt vor Eintritt der Erkrankung bemisst. Innerhalb der 78 Wochen sind die Zeiten der Lohnfortzahlung 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 Brutto-Krankengeld gehen die Arbeitnehmeranteile zur Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung ab. Dann erhält man das kalendertägliche Netto-Krankengeld, das zur Auszahlung kommt.

**Besonderheit:** Grenzgänger waren bei der Berechnung des Krankengeldes immer so gestellt, als seien sie in Deutschland steuerpflichtig. Das heißt, es erfolgte eine fiktive Nettolohnberechnung durch die Krankenkasse. Aufgrund eines EuGH-Urteils und einem Anhang X der neuen EG-VO 883/04 ist jedoch auf Antrag des Grenzgängers das Krankengeld unter Zugrundelegung des tatsächlichen französischen Steuerabzugs auf das Einkommen zu errechnen. Es ist zu empfehlen, diesen formlosen Antrag zu stellen und der Krankenkasse durch Vorlage eines französischen Steuerbescheides den Steuerabzug auf das Arbeitsentgelt nachzuweisen.

Zur Auszahlung des Krankengeldes bedarf es eines sogenannten Auszahlungsscheines, den die Krankenkasse dem Versicherten zukommen lässt und 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“**

Auch ein Grenzgänger mit Wohnsitz in Frankreich hat einen Anspruch auf Arbeitslosengeld im Beschäftigungsstaat, wenn er nach längerer Erkrankung von seiner Krankenkasse ausgesteuert wird, sein Arbeitsverhältnis jedoch noch besteht. Kann sich der Grenzgänger aufgrund einer mindestens noch 6 Monate andauernden Erkrankung nicht dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stellen, so fordert ihn die Agentur für Arbeit auf, binnen eines Monats einen Antrag auf Leistungen zur medizinischen Rehabilitation oder zur Teilhabe am Arbeitsleben zu stellen.

Arbeitslosengeld erhält der Grenzgänger dann nach § 145 SGB III. Kann sich der Grenzgänger dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stellen, so erhält er Arbeitslosengeld nach den Vorschriften der §§ 136 ff SGB III. Wird das Arbeitsverhältnis zwischenzeitlich beendet, so hat der Grenzgänger ab diesem Zeitpunkt keinen Anspruch mehr auf Arbeitslosengeld in Deutschland, sondern nur mehr an seinem Wohnort in Frankreich. Das bereits in Deutschland bezogene Arbeitslosengeld wird auf die Anspruchsdauer in Frankreich angerechnet.

- 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

## KRANKENVERSICHERUNG



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. Zudem 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 sind es 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, es sei denn es wird beantragt, dass das Nettoentgelt durch Abzug der französischen Steuer berechnet wird).

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.

Die **kostenfreie Familienversicherung** ist bis zu einem Einkommen von 395 € / Monat (2014) möglich bzw. bis zu 450 € im Monat, wenn es sich um eine geringfügige Beschäftigung handelt.

Eine Härtefallgrenze für die vollständige Befreiung von Zuzahlungen bei Arzneikosten besteht 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 48.600 € / Jahr (2014). 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. 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 4.462,50 €/Monat (2014) ist jeder in der GKV Pflichtversicherte auch Pflichtmitglied bei der seiner Krankenkasse angegliederten Pflegekasse.

Der Beitragssatz zur Pflegeversicherung, der bis zur Beitragsbemessungsgrenze von 4.050 € erhoben wird, beträgt 2,05 %, wovon der Arbeitnehmer die Hälfte zu tragen hat. Kinderlose ab dem 23. Lebensjahr zahlen 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. Dabei wird vorausgesetzt, dass man in den letzten zehn Jahren vor Antragstellung mindestens zwei Jahre Mitglied in der Gesetzlichen Pflegeversicherung (GPV) oder familienversichert war. Die Höhe der Leistungen bemisst sich nach der Eingruppierung in Pflegestufen und dem erforderlichen Pflegeaufwand.

Pflegestufen	zeitlicher Pflegeaufwand
<b>Pflegestufe I</b> (erheblich pflegebedürftig)	mindestens 1,5 Std. / täglich, davon 45 Minuten für Grundpflege
<b>Pflegestufe II</b> (Schwerpflegebedürftige)	mindestens 3 Std. / täglich, davon 2 Stunden für Grundpflege
<b>Pflegestufe III</b> (Schwerstpflegebedürftige)	mindestens 5 Std. / täglich, davon 4 Stunden für Grundpflege

### 1.2.2 Pflegeleistungen

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

Die **Pflegegeldleistung** für eine selbstbeschaffte Pflegehilfe (in der Regel Familienangehörige) beträgt derzeit:

in der Pflegestufe I:	235 € / Monat
in der Pflegestufe II:	440 € / Monat
in der Pflegestufe III:	700 € / Monat



## PFLEGEVERSICHERUNG



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 1.550 € / Jahr. Die pflegende Person muss sich bei der zuständigen Pflegekasse (der/des zu Pflegenden mit einer Pflegestufe) als Pflegeperson registrieren lassen. Allerdings darf sie regelmäßig nicht mehr als 30 Std. / Woche erwerbstätig sein.

Diese Pflegetätigkeit, die mindestens 14 Stunden pro Woche umfassen muss, begründet eine Pflichtmitgliedschaft in der gesetzlichen Rentenversicherung. Die Beiträge trägt allein die Pflegekasse. Sie richten sich auch nach dem Umfang der Pflegetätigkeit 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). Diese sind auch ins Ausland transferierbar. Sachleistungen aus der Pflegeversicherung leistet hingegen der Wohnortträger (CPAM) nach den dort geltenden Bestimmungen. Das französische Sozialversicherungssystem kennt allerdings keine spezifische Versicherungsträgerschaft für den Fall der Pflegebedürftigkeit, wie in Deutschland. In Frankreich gilt das Gesetz zur personenbezogenen Pflegebeihilfe (Allocation personnalisée d'autonomie APA), die je nach Grad der Selbständigkeit und dem Einkommen gewährt wird, unabhängig davon, ob der Pflegebedürftige zu Hause oder im Heim wohnt (siehe dazu Abschnitt 1.2 in Teil II).

### 1.2.3 Freistellung bei Pflegetätigkeit

Zur Pflege von pflegebedürftigen Angehörigen haben Beschäftigte nach dem **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.



Seit 2012 ist zudem das **Familienpflegezeitgesetz** in Kraft, das die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege verbessern soll. Allerdings besteht kein Rechtsanspruch auf die Familienpflegezeit. Das Einverständnis des Arbeitgebers vorausgesetzt, kann der betroffene Arbeitnehmer seine Arbeitszeit, z.B. für ein Jahr auf 50 % reduzieren (wobei mindestens 15 Wochenstunden Arbeitszeit verbleiben müssen). In dieser Zeit erhält er dann ein um die Hälfte der Differenz aufgestocktes Gehalt (= 75 %). Im zweiten Jahr arbeitet er dann wieder mit „alter“ Stundenzahl, erhält aber für dieses Jahr auch nur 75 % seines ursprünglichen Gehaltes. Die Familienpflegezeit ist auf maximal 2 Jahre begrenzt und muss schriftlich zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber vereinbart werden. Voraussetzung ist, dass ein naher Angehöriger pflegebedürftig ist.

**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. Ebenso gilt der Kündigungsschutz auch während der Familienpflegezeit.

Weitere Informationen 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.

### 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

## UNFALLVERSICHERUNG



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. Diese Leistungen werden nach den Rechtsvorschriften des jeweiligen Landes gewährt. Den Leistungsanspruch in Frankreich kann der Versicherte geltend machen mit dem Formular DA 1 (ehemals E 123), das er über die zuständige Berufsgenossenschaft erhält.

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

### 1.3.3 Sachleistungen

Diese gewährt der Versicherungsträger des Wohnortes auf Rechnung des zuständigen Trägers. Sie umfassen ärztliche Betreuung, Arznei- und andere Hilfsmittel, 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 erhalten hätte, wenn er in Deutschland wohnen würde. Auch hier kann der Grenzgänger auf Antrag bei seinem zuständigen Versicherungsträger die Berechnung des Verletztengeldes nach Abzug der französischen Steuern verlangen.

- 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 be-



trägt die Rente zwei Drittel des Jahresarbeitsverdienstes (Vollrente) im Jahr vor dem Eintritt des Leistungsfallles. 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 Berufskrankheit 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 gewährt 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 5.950 € im Monat. Der Beitragssatz von 18,9 % (2014) wird hälftig von Arbeitnehmer und Arbeitgeber getragen.** Die Träger der gesetzlichen Rentenversicherung sind die Deutsche Rentenversicherung – Bund, – Regional (z.B. Saarland, Hessen) sowie – Knappschaft-Bahn-See. Daneben gibt es noch die landwirtschaftlichen Alterskassen und ein separates Alterssicherungssystem für Beamte.

Im Gegensatz zu Frankreich sind diese Versicherungsträger neben der Auszahlung der Alters- und Hinterbliebenenrenten auch für die Renten bei Erwerbsminderung zuständig. Letztere, die sogenannten Invalidenrenten, werden in Frankreich durch die französische Krankenkasse (CPAM) bezahlt.

## RENTENVERSICHERUNG



### 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 bzw. besonders 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, 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.

Durch das RV-Leistungsverbesserungsgesetz (gültig seit 01.07.2014) ist es zu einer Modifikation dieser Rente gekommen. Bis zum Geburtsjahrgang 1952 ist es möglich, die Rente mit 63 Jahren ohne Abschläge zu beanspruchen (Übergangsvorschrift: § 236 b SGB VI). Es erfolgt allerdings eine stufenweise Anhebung in 2-Monatschritten ab dem Jahrgang 1953 auf das 65. Lebensjahr (erreicht mit dem Jahrgang 1964). Für diese Rente müssen auch die 45 Jahre Wartezeit vorhanden sein.



Hierzu zählen neuerdings auch Zeiten des Bezugs von Arbeitslosengeld I sowie freiwillige Beiträge, wenn mindestens 18 Jahre mit Pflichtbeiträgen vorhanden sind, allerdings nicht in den letzten 2 Jahren vor Rentenbeginn (Ausnahme: Insolvenz oder vollständige Geschäftsaufgabe des Arbeitgebers).

Die **Altersrente für langjährig Versicherte** ist vom Geburtsjahrgang 1949 an stufenweise vom 65. auf das 67. Lebensjahr angehoben worden, sodass 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. Nurmehr die Jahrgänge bis Dezember 1951 können diese Renten erhalten. Frauen, die bis zu diesem Datum geboren sind und die sonstigen Voraussetzungen (60. Lebensjahr, 15 Jahre Wartezeit und nach dem 40. Lebensjahr wenigstens 121 Pflichtbeitragsmonate) erfüllen, konnten 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. Später Geborene können diese heute frühestmöglich nur mit dem 63. Lebensjahr erhalten, abschlagsfrei erst mit 65 Jahren.

Die **Altersrente für langjährig unter Tage beschäftigte Bergleute** wurde ebenfalls schrittweise vom 60. auf das 62. Lebensjahr angehoben und zwar für die Jahrgänge ab 1952.

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

Das neue RV-Leistungsverbesserungsgesetz führt auch zu einer Ausweitung der Anrechnung von Kindererziehungszeiten („**Mütterrente**“). Seit 01.07.2014 bekommen alle Mütter, die ihre vor 1992 geborenen Kinder erzogen haben, für je-

## RENTENVERSICHERUNG



des Kind einen Entgeltpunkt mehr (= 28,61 €) und die Kindererziehungszeit wird um 12 Monate verlängert.

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“<sup>1</sup>. 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.

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 2013 bei 450 €/ 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.

<sup>1</sup> § 43 SGBVI Sozialgesetzbuch



### 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, max. jedoch 10,8 %.

Für Rentenzugänge ab dem 01.07.2014 verlängert sich die Zurechnungszeit um zwei Jahre auf das 62. Lebensjahr und zwar in einem Schritt. Außerdem gibt es bei der Bewertung der Zurechnungszeit eine Günstigerprüfung zwischen der Berechnung mit allen Zeiten bis zum Eintritt der Erwerbsminderung und einer ohne die letzten 4 Jahre.

### Dauer der Rente

Die Erwerbsminderungsrenten werden in der Regel nurmehr befristet gewährt (längstens für drei Jahre bei erstmaliger Bewilligung). Spätestens drei Monate vor Ablauf der befristeten Rente ist ein 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 Verschlussenheit des Arbeitsmarktes gewährt werden (sogenannte Arbeitsmarktrenten) können beliebig oft befristet werden, wenn es der Arbeitsmarkt erfordert.

### Die Hinterbliebenenrenten

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

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 2014 bei 755,30 € Monat für Witwen/Witwer zuzüglich 160,22 € für jedes waisenrentenberechtigten Kind und bei 503,54 € / Monat für Waisen.



# RENTENVERSICHERUNG

## 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: 28,61 €/Wert seit Juli 2014). 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, große Witwenrenten den RAF 0,55, Halbweisenrenten den RAF 0,1 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: derzeit seit Juli 2014 28,61 €/West (wird in der Regel jedes Jahr im Juli angepasst).

### Beispiel

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

$$45 (45 \times 1) \times 1 \times 28,61 \text{ €} = 1.287,45 \text{ € (Bruttomonatsrente)}$$

Von dieser Rente sind noch der hälftige Krankenversicherungsbeitrag bei versicherungspflichtigen Rentnern abzuführen, sowie der volle Pflegeversicherungsbeitrag und der Sonderbeitragsatz in der gesetzlichen Krankenversicherung. Alles zusammen beträgt im Durchschnitt ca. 10,25 %. So kommt man in o.g. Beispiel auf eine Nettorente von etwa 1.155,48 €.

## 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.

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.

In Frankreich wohnende Grenzgänger, die wegen **Elternzeit** eine versicherungspflichtige Beschäftigung unterbrechen, können für die Zeit, in der sie aus Deutschland Elterngeld erhalten, jedoch Pflichtbeitragszeiten für die Kindererziehung 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 Rentenantrag 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:** Vor der Rentenantragstellung sollte unbedingt eine Beratung eingeholt werden, denn ein ausländischer Rentenbezug kann Auswirkungen auf inländische Leistungen haben. Der Invaliditätsrente aus Frankreich liegen zudem 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.



Grenzgänger mit Wohnsitz in Frankreich sind verpflichtet, ihrer Wohnortkrankenkasse CPAM jede Veränderung in ihren Verhältnissen zu melden. Wenn ein Grenzgänger also arbeitslos wird oder Rente beantragt hat, muss er dies unverzüglich der CPAM seines Wohnortes mitteilen.



## 1.5 Arbeitslosenversicherung der Grenzgänger

### 1.5.1 Rechtsgrundlage

Ein Grenzgänger, also derjenige, der in einem anderen als in 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 Vollarbeitslosigkeit

Der Grenzgänger muss sich bei Pôle Emploi ab dem ersten Tag der Arbeitslosigkeit anmelden. Das Formular U1 (DP U1) ist nicht zwingend erforderlich, um sich bei Pôle Emploi anzumelden: es ist aber notwendig, um Arbeitslosengeld erhalten zu können (**allocation d'aide au retour à l'emploi: ARE**). Das Formular DP U1 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 das von Pôle Emploi gezahlte Arbeitslosengeld beziehen zu können, müssen auch mehrere Voraussetzungen erfüllt sein:

- Man muss als arbeitsuchend eingeschrieben sein und aktiv einen neuen Arbeitsplatz suchen;
- Man muss verfügbar und fähig sein, eine Beschäftigung auszuüben;
- Man darf noch nicht das gesetzliche Renteneintrittsalter (60 bis 62 Jahre je nach Jahrgang) erreicht haben. Personen in diesem Alter, die noch nicht die notwendige Anzahl Versicherungsquartale für den Bezug der Vollrente zurückgelegt haben, können Leistungen beziehen, bis sie die erforderliche Anzahl der Quartale nachweisen können. Allerdings endet die Zahlung des Arbeitslosengeldes, sobald man das gesetzliche Alter zum Bezug einer Vollrente (65 bis 67 Jahre je nach Jahrgang) erreicht;



- Man darf die letzte berufliche Tätigkeit nicht von sich aus aufgegeben haben bzw. nur aus folgenden Gründen:
  - Entlassung (auch bei schwerwiegendem Fehlverhalten);
  - Aufhebung des Arbeitsvertrages aus wirtschaftlichen Gründen;
  - anerkannte vertragliche Kündigung (**Achtung: Der Aufhebungsvertrag wird von Pôle Emploi nicht als anerkannte vertragliche Kündigung anerkannt**);
  - Beendigung eines befristeten Arbeitsverhältnisses;
  - Kündigung durch den Arbeitnehmer aus einem der im Folgenden als gerechtfertigt angesehenen Gründe (vgl. das Anwendungsabkommen Nr. 14 zum Arbeitslosengeld, um die vollständige Liste zu kennen):
    - Änderung des Wohnsitzes des Partners wegen Arbeitsplatzwechsels;
    - Kündigung durch den Arbeitnehmer eines befristeten Contrat initiative-emploi (CIE), eines Contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE), eines Contrat unique d'insertion (CUI), eines Contrat d'avenir (CA) oder eines Contrat insertion-revenu minimum d'activité (CI-RMA) zur Ausübung einer Beschäftigung mit einem mindestens 6-monatigen Arbeitsvertrag bzw. mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag oder zur Aufnahme einer qualifizierenden 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, usw.);
    - Freiwillige Kündigung während eines Zeitraums von maximal 91 Tagen 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 Beendigung des Vertrags durch den Arbeitgeber vor Ablauf der 91 Tage, vorausgesetzt der Arbeitnehmer kann drei Jahre ununterbrochene Mitgliedschaft bei einem oder mehreren Trägern der Arbeitslosenversicherung nachweisen;
- Man muss einen Wohnsitz in Frankreich für die gesamte Dauer der Arbeitslosigkeit nachweisen.
- Man muss eine vorherige Beschäftigungszeit nachweisen, von der wiederum die Leistungsdauer abhängt (siehe Abschnitt „Zahlungsdauer“).

## 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.

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

- Wenn der Arbeitnehmer sich bei Pôle Emploi anmeldet, vereinbart er mit einem Pôle-Emploi-Berater einen Wiedereingliederungsplan. Im Wiedereingliederungsplan werden die Ausbildung des Arbeitnehmers, seine Qualifikationen, Kenntnisse, Fertigkeiten, die seinen Fähigkeiten entsprechenden Beschäftigungsarten und die qualifizierenden Ausbildungen zur Aufnahme einer Beschäftigung sowie die Mobilitätshilfen genannt.

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 Arbeiten, 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) garantiert.
- **Nach einer Anmeldung von 6 Monaten** ist ein ORE ein Arbeitsangebot, das 85 % des vorher erzielten Bruttobemessungsentgelts garantiert 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 Mitgliedsland der Europäischen Union herangezogen (maximal bis zum 4-fachen der Beitragsbemessungsgrenze in der Sozialversicherung pro Monat, d.h. 12.516 € zum 1. Januar 2014).



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 11,72 € (1. Juli 2014);
- 57,4 % des Bemessungsentgelts (brutto), sollte sich diese Rechengrundlage als vorteilhafter erweisen.

In jedem Fall erhalten Sie bei vollem Anspruch mindestens 28,38 € pro Tag, wenn Sie vorher in Vollzeit gearbeitet haben. Der Höchstsatz liegt bei 75 % des von Pôle Emploi festgelegten täglichen Bruttobemessungsentgelts.

### 1.5.2.3 Zahlungsmodalitäten

Seit dem 1. Juli 2014 ist das neu abgeschlossene Arbeitslosenversicherungsabkommen in Kraft getreten.

- **Zahlungsbeginn:** Die Zahlung bekommen Sie nicht direkt nach Ihrer Anmeldung bei Pôle Emploi. Es gibt sogenannte Karenzfristen in folgenden Situationen:
  - bei Zahlung von Urlaubsentschädigungen oder
  - bei Abfindungen, die höher sind als die bei Kündigungen gesetzlich festgelegten Summen in Frankreich. Allerdings ruht der Anspruch für maximal 180 Tage (im Gegensatz zu den 75 Tagen im ehemaligen Abkommen).

Um die Karenzfrist bei Zahlung einer Urlaubsentschädigung zu ermitteln, muss lediglich die Höhe der Urlaubsentschädigung durch den Betrag des täglichen Bruttobemessungsentgelts geteilt werden. Um die Karenzfrist aufgrund einer Entlassungsabfindung zu ermitteln, ist die Höhe der Abfindung durch 90 zu teilen. In jedem Fall tritt immer eine Wartezeit von 7 Tagen nach Ende einer Karenzfrist oder nach der Anmeldung ein.

#### Beispiel

Herrn X wird gekündigt und sein Arbeitsvertrag endet am 31. Juli 2014 nach seiner Kündigungsfrist. Er erhält von seinem Arbeitgeber eine Urlaubsabgeltung von 675 € (15 nicht genommene Urlaubstage) und eine Entlassungsentschädigung in Höhe von 3.000 €, mehr als die bei Kündigungen gesetzlich festgelegten Summen in Frankreich. Sein Bruttotageslohn beträgt 45 €, er verdient demnach 1350 € im Monat.

Die Karenzfrist infolge Zahlung der Urlaubsentschädigung an Herrn X beträgt:  $675 : 45 = 15$  Tage

## ARBEITSLOSENGELD



Zu dieser Karenzfrist ist eine spezifische Wartezeit hinzuzurechnen:  $3.000 : 90 = 33$  Tage

Daraus ergibt sich eine Karenzfrist von 48 Tagen zwischen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und der Abfindungszahlung. Hinzu kommen 7 weitere Tage, wenn sich Herr X während der Karenzfrist anmeldet, oder 7 Tage nach der Anmeldung, wenn diese nach der Wartezeit von 48 Tagen erfolgt.

Falls sich Herr X bereits am 1. August anmeldet, beginnt die Zahlung seiner Entschädigung am 24. September. Sollte er sich jedoch am 1. Oktober anmelden, beginnt die Frist zur Leistung der Abfindung am 7. Oktober.

- **Zahlungsdauer:** alle Arbeitsuchenden müssen wenigstens vier Monate (122 Tage, also 610 Stunden) in den letzten 28 Monaten vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses versichert gewesen sein. Die 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.
- **Zahlungsende:** Die Zahlung der Entschädigung endet,
  - wenn die betroffene Person ihre Anspruchsdauer erschöpft hat,
  - wenn die betroffene Person nicht mehr bei Pôle Emploi eingeschrieben ist,
  - wenn die betroffene Person Anspruch auf eine Übernahme- oder Unternehmensgründungshilfe (ACRE) hat,
  - ab dem Tag, an dem die betroffene Person in Frankreich oder im Ausland wieder eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufnimmt (außer reduzierte Beschäftigung, in diesem Fall können die Arbeitslosenleistung und die Entschädigung unter bestimmten Bedingungen teilweise kumuliert werden),
  - wenn die betroffene Person von der Sozialversicherung z.B. Mutterschafts- oder Krankenleistungen in bar bezieht oder beziehen kann,
  - wenn die betroffene Person Leistungen wie „l'allocation de présence parentale“ oder „l'allocation du complément du libre choix d'activité“ erhält,
  - wenn die betroffene Person vom Erwerb des Arbeitslosengelds durch Verwaltungsentscheidung oder durch die Agentur für Arbeit ausgeschlossen ist,
  - wenn die betroffene Person – von Ausnahmen abgesehen – Anspruch auf Vollrente hat.



#### 1.5.2.4 Zusammentreffen von Arbeitslosengeld und Berufstätigkeit

Das Arbeitslosengeld kann neben einer abhängigen 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. Die Gesamtsumme von Arbeitslosengeld und Entgelt der neuen Tätigkeit darf das frühere tägliche Bruttobemessungsentgelts nicht überschreiten (welches für die Bemessung des Arbeitslosengeldes zugrunde gelegt wurde). Sollten Sie noch Fragen haben, können Sie diese an die Pôle-Emploi-Berater richten (siehe nützliche Adressen).

#### 1.5.2.5 Auffüllbarer Arbeitslosengeldanspruch

Seit dem 1. Oktober 2014 gilt aufgrund des neuen Abkommens das Recht zum Auffüllen des Arbeitslosengeldanspruchs. Dabei gilt folgendes Prinzip: Je mehr eine Person arbeitet, umso mehr Rechte hat sie aus der Arbeitslosenversicherung. Jede vom Arbeitslosen ausgeübte Beschäftigung vor der Ausschöpfung seines Arbeitslosengeldanspruchs verlängert sein Recht auf Arbeitslosenunterstützung, vorausgesetzt der Verlust dieser Beschäftigung ist nicht freiwillig erfolgt (siehe Kumulation von Leistungen und Vergütung oder im Fall der Aufnahme einer Arbeitnehmertätigkeit).

##### **Voraussetzung:**

Ist der Arbeitslosengeldanspruch erschöpft, so ist ein Aufleben des Anspruchs möglich, wenn man während der Bezugszeit mindestens 150 Arbeitsstunden geleistet hat.

**Hinweis:** Diese 150 Arbeitsstunden können in mehreren Beschäftigungszeiträumen erbracht worden sein, unabhängig von der Dauer dieser Tätigkeit (selbst Tätigkeiten von ein paar Tagen) und von der Art des Arbeitsvertrages (un- / befristeter Vertrag, Leiharbeit). Wenn Sie keine 150 Arbeitsstunden während des Arbeitslosengeld-Bezugszeitraums geleistet haben, ergibt sich kein Recht auf Auffüllung des alten Anspruchs. In diesem Fall müssen Sie die ursprünglichen Voraussetzungen für einen Arbeitslosengeldanspruch erfüllen (d.h. mindestens 610 Arbeitsstunden). Diese Auffüllung eröffnet neue Rechte, d.h. eine Arbeitslosenleistung von neuer Höhe und Dauer, die auf der neu aufgenommenen Tätigkeit basiert.

##### **Beispiel**

Herr Martin hat bei Beginn der Arbeitslosigkeit einen Anspruch auf 15 Monate Arbeitslosengeld. Nach 5 Monaten Leistungsempfang akzeptiert er einen Arbeitsvertrag von 3 Monaten (mit einem gleichhohen bzw. höheren Gehalt als seine ursprüngliche Beschäftigung). Während dieser 3 Monate Beschäftigung ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld. Am Ende des befristeten Vertrages lebt der restliche Arbeitslosengeldanspruch von 10



## ARBEITSLOSENGELD



Monaten (15 - 5) wieder auf, die er dann beanspruchen kann. 4 Monate später findet er eine Beschäftigung für einen Zeitraum von 2 Monaten (ebenfalls mit gleichhohem oder höherem Gehalt als sein ursprüngliches). Während dieser 2 Monate ruht wiederum das Arbeitslosengeld. Am Ende dieses 2. Vertrages wird ihm nunmehr sein restlicher Anspruch auf Arbeitslosengeld für 6 Monate (10 - 4) zuteil. Erst wenn alle ursprünglichen Ansprüche ausgeschöpft sind, tritt der neu erworbene Anspruch aus den beiden Beschäftigungen (3 + 2) von 5 Monaten, getreu dem Prinzip: 1 Tag gearbeitet – 1 Tag Arbeitslosenleistung in Kraft, sofern mindestens 150 Arbeitsstunden während des Beschäftigungszeitraums gearbeitet wurden.

**Hinweis:** Für die Arbeitslosen, die zurzeit Arbeitslosengeld erhalten, werden die Arbeitszeiten vor dem 1. Oktober 2014 für die Auffüllung des Arbeitslosengeldanspruchs berücksichtigt.

### 1.5.3 Leistungen bei Erlöschen der Arbeitslosenunterstützung

Unter bestimmten Bedingungen können die Arbeitsuchenden, die die Anspruchsvoraussetzungen auf Gewährung der ARE-Wiedereingliederungshilfe nicht oder nicht mehr erfüllen, andere Leistungen beziehen:

- **Die allocation de solidarité spécifique** (spezifische Solidaritätsbeihilfe/ASS): Anspruch auf die ASS haben die Arbeitsuchenden, die ihren Anspruch auf die ARE-Wiedereingliederungshilfe ausgeschöpft haben, sowie Arbeitsuchende über 50 Jahre, die zwar die ARE beziehen, aber deren Betrag unter dem dieser Solidaritätsbeihilfe liegt.

Um Anspruch auf diese Beihilfe zu haben, muss eine betroffene Person folgende Voraussetzungen erfüllen:

- Sie muss arbeitsuchend und arbeitsfähig sein,
- Sie muss in den 10 Jahren vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine 5-jährige Erwerbstätigkeit in abhängiger Stellung nachweisen,
- Sie muss bei Beantragung der Beihilfe monatliche Einkünfte unter 1.113 € (Ledige) bzw. unter 1.749 € (Paare) haben. Als Einkünfte gelten hierbei die Solidaritätsbeihilfe selbst sowie die weiteren einkommenssteuerpflichtigen Ressourcen der betroffenen Person und ihres/r Ehegatten/in, eingetragenen Lebenspartners/in bzw. Lebensgefährten/in,
- Sie darf noch nicht das gesetzliche Mindestrentenalter oder das für den automatischen Bezug einer vollen Rente erforderliche Alter erreicht haben, sofern sie nicht die Voraussetzungen für den Bezug einer vollen Rente bei Erreichung des gesetzlichen Mindestalters erfüllt.



Der Antrag auf Gewährung der ASS-Beihilfe wird automatisch von Pôle emploi an den Arbeitsuchenden übermittelt, dessen Anspruch auf Arbeitslosengeld ausläuft. Die ASS-Beihilfe wird für einen verlängerbaren Zeitraum von 6 Monaten gewährt. Sollten Sie noch Fragen zu dieser Beihilfe haben, wenden Sie sich an Ihre Pôle-Emploi-Agentur.

■ **Die aide différentielle de reclassement (differenzielle Wiedereingliederungshilfe/ADR):** Anspruch auf die ADR haben Arbeitsuchende, welche im Alter von über 50 Jahren die ARE-Wiedereingliederungshilfe beziehen bzw. seit mehr als 12 Monaten ARE-Empfänger sind und eine Erwerbstätigkeit wiederaufnehmen, die schlechter bezahlt ist als die vorige.

Die ADR-Beihilfe wird unter folgenden Voraussetzungen gewährt:

- Die neue unselbstständige Arbeit darf nicht beim letzten Arbeitgeber ausgeübt werden.
- Die Dauer der neuen Beschäftigung muss – falls es sich um einen befristeten Arbeitsvertrag handelt – mindestens 30 Ziviltage betragen.
- Der Bruttostundenlohn der neuen Arbeit muss weniger als 85 % des für die Ermittlung der ARE herangezogenen Referenzstundenlohns betragen.
- Die betroffene Person darf die ARE-Beihilfe nicht mit einem Erwerbslohn kumulieren.
- Die betroffene Person hat keinen Anspruch auf die Übernahme- oder Unternehmensgründungshilfe (ACCRE).

Der monatlich ausgezahlte Betrag entspricht der Differenz zwischen dem 30-fachen des täglichen, für die Ermittlung der ARE herangezogenen Bruttobemessungsentgelts und dem monatlichen Bruttolohn der neuen Erwerbstätigkeit. Im Falle einer Einstellung oder Vertragsbeendigung im Laufe eines Monats, wird der monatliche Betrag der Beihilfe im Verhältnis zur Anzahl der gearbeiteten Tage berechnet.

Die Beihilfe wird jeweils am Monatsende während eines Zeitraums gezahlt, der die Maximaldauer des ARE-Anspruchs nicht überschreiten darf, wobei eine Obergrenze von 50 % des bei Einstellungen verbleibenden ARE-Anspruchs einzuhalten ist. Die Auszahlung wird bei ruhendem Arbeitsverhältnis wegen Krankheit, Mutterschaft, Unternehmensschließung für eine Dauer von mindestens 14 Tagen im Laufe desselben Monats ausgesetzt. Der Antrag für die Gewährung dieser Beihilfe ist bei Pôle emploi zu stellen.

■ **Das aktive Solidaritätseinkommen (revenu de solidarité active/RSA):** Ziel dieser Beihilfe ist es, mittellosen Personen oder Personen mit geringen finanziellen Ressourcen entsprechend der Zusammensetzung ihres Haushalts ein Mindestmaß an Einkommen zu gewähren. Diese von den Familienkassen (CAF) ausgezahlte Beihilfe ersetzt das Mindesteinkommensgrenze (RMI) und die Elternbeihilfe für Alleinerziehende (API) seit dem 1. Juni 2009.

## ARBEITSLOSENGELD

Um die RSA-Beihilfe beanspruchen zu können, müssen Sie die französische Staatsangehörigkeit besitzen, mindestens 25 Jahre alt sein (das Alter von 25 Jahren spielt keine Rolle für den Fall, dass die Person ein Kind erwartet, bereits ein oder mehrere unterhaltspflichtige Kinder hat oder eine bestimmte Berufstätigkeitsdauer nachweist).

- Sofern Sie nicht alleinerziehend sind, haben Sie als Schüler(in), Student(in) oder Praktikant(in) ohne Arbeitsentgelt keinen Anspruch auf das RSA-Solidaritätseinkommen.
- Sie müssen Ihren dauerhaften und tatsächlichen Wohnsitz in Frankreich haben. Bei Aufenthalt(en) außerhalb Frankreichs darf die Dauer des Aufenthaltes / der Aufenthalte nicht 3 Monate pro Kalenderjahr oder von Datum zu Datum überschreiten. Andernfalls wird das RSA-Solidaritätseinkommen lediglich für die vollständig in Frankreich verbrachten Monate ausgezahlt.
- Die Höhe des RSA-Solidaritätseinkommens hängt von der Zusammensetzung und von den Einkünften Ihres Haushalts ab: Ihr/e Ehegatte/in, eingetragene/r Lebenspartner/in bzw. Lebensgefährte/in sowie Ihre Kinder werden bei der Berechnung Ihres Anspruchs auf das RSA-Solidaritätseinkommen ebenfalls berücksichtigt.

### Grundbetrag des RSA-Solidaritätseinkommens (ohne Ausübung einer Nebentätigkeit) zum 1. September 2014

Anzahl Kinder	Alleinstehende	Alleinerziehende	Paare
0	509,30 €	654,00 €	763,95 €
1	763,95 €	872,00 €	916,74 €
2	916,74 €	1.090,00 €	1.069,53 €
Für jedes weitere Kind	203,72 €	218,00 €	203,72 €

### Höhe der RSA-Ergänzungsbeihilfe (bei Ausübung einer Nebentätigkeit)

Das RSA-Solidaritätseinkommen kann ebenfalls ergänzend zu einem Erwerbseinkommen bezogen werden, wenn die Einkünfte des Haushalts unter einem garantierten Mindestbetrag liegen. Sein Betrag wird in mehreren Schritten ermittelt:

1. Schritt: Der garantierte Mindestbetrag wird folgendermaßen berechnet:  
62 % des Erwerbseinkommens Ihres Haushalts + der Grundbetrag des RSA-Solidaritätseinkommens entsprechend der Zusammensetzung Ihres Haushalts (siehe Tabelle oben).

#### Beispiel

Ein Paar mit einem unterhaltspflichtigen Kind bezieht ein einziges Monatsgehalt in Höhe von 1.300 € (1.300 €\*62 %) + 916,74 € = 806 € + 916,74 € = 1.722,74 €



2. Schritt: Nach Ermittlung des garantierten Mindestbetrags entspricht die Höhe der RSA-Ergänzungsbeihilfe der Differenz zwischen diesem Betrag und dem bezogenen Gehalt.

### Beispiel

Das oben genannte Paar hat Anspruch auf 1.722,74 € - 1.300 €, d.h. die RSA-Ergänzungsbeihilfe beläuft sich auf 422,74 €.

**Achtung:** Die aus einer anderen Erwerbstätigkeit erzielten Einkünfte werden ebenfalls bei der Ermittlung der Ressourcen des Haushalts berücksichtigt und die ausbezahlte RSA-Leistung wird entsprechend gekürzt (Arbeitslosenleistungen, Krankengeld, Wohnbeihilfen,...).

Um zu überprüfen, ob Sie das RSA-Solidaritätseinkommen beanspruchen können, haben Sie die Möglichkeit, einen „RSA-Test“ auf [www.caf.fr](http://www.caf.fr) durchzuführen. Sie können sich auch auf der Homepage [www.rsa.gouv.fr](http://www.rsa.gouv.fr) informieren.

- **Die Übernahme- oder Unternehmensgründungshilfe (aide à la reprise ou à la création d'entreprise/ARCE):** Bei Übernahme oder Gründung eines Unternehmens können Sie eine Hilfe von Pôle Emploi beanspruchen, sofern Sie auch die Beihilfe zur Firmengründung oder -übernahme (aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise/ACCRE) bezogen haben. Einerseits können Sie als Arbeitslosengeldempfänger auf Ihren Anspruch verzichten, um die ARCE-Beihilfe zu erhalten. Andererseits können Arbeitslose bis 50 Jahre ihren Anspruch auf Arbeitslosengeld bis maximal 15 Monate ausschöpfen, über 50-Jährige behalten ihren vollständigen Anspruch auf das Arbeitslosengeld. Denn diese Beihilfe ist nicht mit der differenziellen Wiedereingliederungshilfe kumulierbar.
- **Die befristete Übergangshilfe (allocation temporaire d'attente/ATA):** Diese Beihilfe wird Asylbewerbern oder bestimmten Personen ohne Beschäftigung (Staatenlose, ehemalige Häftlinge, usw.) gewährt. Wer diese Hilfe beanspruchen will, muss in die Liste der Arbeitssuchenden eingetragen und arbeitsfähig sein. Anspruchsberechtigt sind Personen, deren Einkommen unter dem Mindesteinkommen des RSA-Solidaritätseinkommens (siehe oben) liegt (die Höhe der Beihilfe hängt davon ab, ob man in einer Partnerschaft lebt oder nicht). Die außerhalb des französischen Staatsgebiets bezogenen Einkünfte werden berücksichtigt.
- **Die Arbeitslosenhilfe für ältere Arbeitnehmer (allocation équivalent retraite/AER):** Hierbei handelt es sich um eine Beihilfe für Arbeitssuchende, die zwar noch nicht das gesetzliche Renteneintrittsalter erreicht haben, aber die erforderlichen Quartale für eine Vollrente nachweisen können.

Es sind 2 Arten der AER-Beihilfe zu unterscheiden:

- Die AER-Ersatzbeihilfe wird Arbeitssuchenden, deren Anspruch auf die ARE-Wiedereingliederungshilfe ausgeschöpft ist, als Ersatz für die ASS-Solidaritätsbeihilfe oder das RSA-Solidaritätseinkommen gewährt;

## ARBEITSLOSENGELD



- Die AER-Ergänzungsbeihilfe wird Arbeitssuchenden ergänzend zur ARE-Wiedereingliederungshilfe gewährt, wenn deren Betrag unter dem der AER liegt.

Die Höhe der monatlich ausgezahlten Beihilfe hängt von den Einkünften der betroffenen Person und ihres/r Ehegatten/in, eingetragenen Lebenspartners/in bzw. Lebensgefährten/in ab. Es werden alle einkommenssteuerpflichtigen Ressourcen berücksichtigt.

Die AER-Beihilfe wird seit dem 1. Juli 2011 durch die vorübergehende Solidaritätsbeihilfe (allocation transitoire de solidarité/ATS) ersetzt. Nur Personen, deren Anspruch auf die AER-Beihilfe vor dem 1. Januar 2011 entstanden ist, können diese weiterhin bis zur Erschöpfung ihres Anspruchs beziehen.

■ **Die vorübergehende Solidaritätsbeihilfe (allocation transitoire de solidarité/ATS-Solidaritätsbeihilfe):** Die ATS-Solidaritätsbeihilfe richtet sich an Arbeitssuchende, die zwar noch nicht das gesetzliche Renteneintrittsalter erreicht haben, aber die erforderlichen Quartale für eine Vollrente nachweisen können. Sie ersetzt die Arbeitslosenhilfe für ältere Arbeitnehmer (allocation équivalent retraite/AER).

Es sind 2 Arten der ATS-Solidaritätsbeihilfe zu unterscheiden:

- Die ATS-Ersatzbeihilfe wird Arbeitssuchenden, deren Anspruch auf die Arbeitslosenhilfe ausgeschöpft ist, als Ersatz für die ASS-Solidaritätsbeihilfe oder das RSA-Solidaritätseinkommen – sofern diese vorteilhafter ist – gewährt;
- Die ATS-Ergänzungsbeihilfe wird Arbeitssuchenden ergänzend zur Arbeitslosenhilfe gewährt, wenn deren Betrag unter dem der ATS-Solidaritätsbeihilfe liegt.

Es gelten folgende Voraussetzungen für den Bezug der ATS-Solidaritätsbeihilfe:

- Man muss in die Liste der Arbeitssuchenden eingetragen und arbeitsfähig sein,
- Man muss 1952 oder 1953 geboren sein,
- Man muss am 31. Dezember 2010 ARE-Empfänger gewesen sein oder zu diesem Datum die Bedingungen für den Bezug dieser Beihilfe erfüllt haben,
- Man darf noch nicht das gesetzliche Mindestrentenalter erreicht haben,
- Man muss die erforderlichen Altersversicherungszeiten für eine Vollrente nachweisen können,
- Man muss monatliche Einkünfte unter:
  - 1.647,84 € (Alleinlebende),
  - 2.368,77 € (Paare) haben.

Es werden sowohl die einkommensteuerpflichtigen Ressourcen der betroffenen Person als auch die ihres/r Ehegatten/in, eingetragenen Lebenspartners/in bzw. Lebensgefährten/in berücksichtigt. Der Antrag auf die ATS-Ersatzbeihilfe bzw.



ATS-Ergänzungsbeihilfe muss spätestens bis zum 31. Dezember 2015 bei Pôle Emploi unter Verwendung des jeweiligen Formulars gestellt werden. Diesem Antrag ist eine Laufbahnbescheinigung beizufügen.

**Achtung:** Der EuGH hat in einem Urteil vom 11. April 2013<sup>1</sup> die für Grenzarbeiter geltenden Bestimmungen präzisiert und darauf hingewiesen, dass Arbeitsuchende mit sehr engen persönlichen und beruflichen Bindungen zum letzten Beschäftigungsland die Möglichkeit haben, Arbeitslosenleistungen aus diesem Staat (eher als aus dem Wohnsitzstaat) zu erhalten, falls dort bessere Aussichten auf eine Anstellung bestehen. Bei Vollarbeitslosigkeit kann die Beihilfe nur im Wohnsitzstaat beantragt werden, es sei denn, dass die in der Verordnung 883/2004 vorgesehene Übergangsregelung zur Anwendung kommt. Der ehemalige Grenzgänger kann sich dennoch ergänzend in die Liste der Arbeitsuchenden in Deutschland eintragen lassen und sich für den Arbeitsmarkt im Nachbarstaat zur Verfügung stellen.

Der Arbeitsuchende kann – unter bestimmten Voraussetzungen – für einen bestimmten Zeitraum den in seinem Wohnsitzstaat erworbenen Anspruch auf Arbeitslosengeld exportieren, falls er sich in einem anderen EU-Mitgliedstaat niederlässt, um dort eine Anstellung zu suchen. Hierfür muss er ein U2-Formular beantragen.

#### 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 des 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 Merkblättern 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 sogenannte **Insolvenzgeld**.

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

<sup>1</sup> EuGH 11. April 2013, F. P. Jeltens, M. A. Peeters, J. G. J. Arnold gegen Raad van bestuur van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen.

## WEITERE LEISTUNGEN

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

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 und Ablauf der Kündigungsfrist hat der Grenzgänger die Möglichkeit Arbeitslosengeld in seinem Wohnland Frankreich zu beantragen. Bis zum Ende der Kündigungsfrist bleibt der Arbeitslosengeldanspruch gegenüber der Arbeitsagentur bestehen.

### 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 **Saison-Kurzarbeitergeld** sowie **ergänzende Leistungen (Zuschuss-Wintergeld und Mehraufwands-Wintergeld)** erhalten. Diese werden zuerst aus einer Umlage der Bauarbeitgeber finanziert, anschließend aus Beitragsmitteln. Für die Höhe der Berechnung des Saison-Kurzarbeitergeldes gelten die Vorschriften für das Kurzarbeitergeld entsprechend.

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 die Bedürftigkeit geprüft wurde, bemisst sich das Arbeitslosengeld II individuell nach Bedarf und Regelsätzen, ähnlich der Sozialhilfe. Die zuständigen Behörden sind die Jobcenter.

**Achtung:** Die Regelungen zum Arbeitslosengeld II (SGB II) gelten nicht für in Frankreich wohnende Grenzgänger. Bedingung hierfür ist nämlich der gewöhnliche Aufenthalt in der Bundesrepublik Deutschland (weitere Infos siehe unter Punkt 1.8 in Teil I).

## 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 oder im Studium befindet oder in einer sogenannten Übergangszeit zwischen Ausbildungsabschnitten ohne Ausbildungsplatz ist, bzw. ein freiwilliges soziales oder ökologisches Jahr im Sinne des Jugendfreiwilligendienstgesetzes absolviert.
- geleistete Pflichtdienste (Wehr- oder Zivildienst) und von diesen Diensten befreiende Tätigkeiten als Entwicklungshelfer können den Bezugszeitraum um diese Zeitspanne verlängern.

Eine Berücksichtigung kommt nicht in Betracht, wenn ein Kind den infolge der Aussetzung der allgemeinen Wehrpflicht eingeführten freiwilligen Wehrdienst abgeleistet hat. Für die Zeit der Ableistung der genannten Dienste steht den Eltern grundsätzlich kein Kindergeld zu.

Erwerbsunfähige behinderte Kinder, die nicht in der Lage sind, sich selbst zu unterhalten, erhalten Kindergeld unbegrenzt, wenn die Behinderung vor dem 25. Lebensjahr eingetreten war. Um Kindergeld erhalten zu können, darf die Einkommensgrenze dieser Kinder 8.354 € im Jahr 2014 nicht überschreiten. Diese Grenze kann höher sein, wenn erhöhte Werbungskosten und die gesetzliche Sozialversicherung nachgewiesen werden. Gegebenenfalls kann ein über diesen Betrag liegender behinderungsbedingter Mehraufwand des Kindes glaubhaft gemacht werden. Für alle anderen Kinder ist seit 2013 die Einkommensgrenze weggefallen. Allerdings ist eine wöchentliche Arbeitszeit von 20 Stunden nicht zu überschreiten. Weitere Informationen erhalten Sie in der AK-Broschüre „Kindergeld und Kindergeldzuschlag“ sowie im Merkblatt „Kindergeld“ der Familienkassen.

### 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 in Deutschland arbeitende Grenzgänger mit Wohnsitz in Frankreich können in Deutschland Kindergeld nach dem Bundeskindergeldgesetz beantragen. Seit dem 1. Mai 2013 ist für diesen Personenkreis die Familienkasse Baden-Württemberg West in 77653 Offenburg zuständig. Das Kindergeld in Deutschland ist 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 leistungsverpflichtet ist. Je nachdem erfolgt die Zahlung komplett aus Deutschland oder es kommt lediglich zur Zahlung eines Differenzbetrages.



## FAMILIENLEISTUNGEN



### 1.6.3 Differenzkindergeld

Aufgrund des EuGH-Urteils „Hudzinski“ (AZ:C-611/10 und C-612/10) ist Deutschland nun auch verpflichtet, sogenanntes Differenzgeld an in Deutschland wohnhafte Grenzgänger mit Beschäftigung beider Elternteile im selben ausländischen Beschäftigungsstaat zu zahlen. Ebenso kann ein(e) Alleinerziehende(r) mit Wohnsitz in Deutschland und Beschäftigung im Ausland Kindergeld in Deutschland erhalten, entweder als Differenzbetrag oder in voller Höhe, sofern es keinen Anspruch im Beschäftigungsstaat gibt.

### 1.6.4 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

Für ab dem 1. Januar 2007 geborene Kinder haben Eltern, die sich in Elternzeit befinden, unter folgenden Voraussetzungen Anspruch auf 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 maximale Erwerbstätigkeit von 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.

Diese Entscheidung kann während des Bezugszeitraumes geändert werden, jedoch nur drei Monate rückwirkend.



### 1.7.2 Höhe des Elterngeldes

Das Elterngeld wird an Eltern unter der Bedingung gewährt, 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. Bei einem Durchschnittseinkommen ab 1.200 € sinkt der Prozentsatz schrittweise auf bis zu 65 %.

Zu beachten ist allerdings, dass bestimmte Leistungen, wie das Mutterschaftsgeld oder ähnliche Leistungen aus dem Ausland, auf die Bezugsdauer des Elterngeldes angerechnet werden. Beim Arbeitslosengeld II, bei der Sozialhilfe oder beim Kinderzuschlag wird das Elterngeld grundsätzlich vollständig als Einkommen angerechnet. Einen Elterngeldfreibetrag erhalten alle Berechtigten, die diese Leistungen beziehen und vor der Geburt ihres Kindes erwerbstätig waren. Dieser Freibetrag entspricht dem Einkommen vor der Geburt, beträgt jedoch höchstens 300 €.

### 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). Das Elterngeld kann auf die doppelte Zeit gestreckt werden, wenn es monatlich nur zur Hälfte in Anspruch genommen wird. Bezogen werden kann die Leistung grundsätzlich vom Tag der Geburt bis zur Vollendung des 14. Lebensmonats 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 Elterngeld den Charakter einer Lohnersatzleistung hat, 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 (§ 2e, Abs. 3 BEEG).

## FAMILIENLEISTUNGEN



### 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:**

Ministerium für Soziales,  
Gesundheit, Frauen und Familie  
Elterngeldstelle  
Hochstraße 67  
66115 Saarbrücken  
Telefon: 0681 / 9978-0  
[www.saarland.de/elterngeld](http://www.saarland.de/elterngeld)

#### **Für Rheinland-Pfalz:**

Jugendämter der  
entsprechenden Kreisverwaltungen

#### 1.7.5.1 Rechtsweg

Sind Eltern mit dem Bewilligungsbescheid des Elterngeldes nicht einverstanden, muss im Saarland direkt innerhalb eines Monats Klage beim Sozialgericht eingelegt werden. Eine Widerspruchsstelle wurde nicht eingerichtet.

### 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 Betreuungsgeld

### 1.8.1 Grundsätzliches

Neu eingeführt wurde zum 1. August 2013 das Betreuungsgeld. Dieses erhalten Eltern, deren Kind **ab dem 1. August 2012 geboren wurde und die für ihr Kind keinen Platz in einer öffentlich geförderten Kindertagesbetreuung (Kindertageseinrichtung oder Kindertagespflege) in Anspruch nehmen.**

Eine rein private Kinderbetreuung – z.B. Familienangehörige, Babysitter, Au-Pairs –, die nicht öffentlich finanziert wird, steht dem Bezug von Betreuungsgeld nicht entgegen. Gleiches gilt für betrieblich bereitgestellte Betreuungsangebote.

### 1.8.2 Voraussetzungen und Höhe des Betreuungsgeldes

Das Betreuungsgeld beträgt seit 1. August 2014 150 € monatlich. Es ist kein steuerpflichtiges Einkommen. Die Voraussetzungen für den Anspruch auf Betreuungsgeld sind die gleichen wie beim Bezug des Elterngeldes, d.h. die Eltern müssen ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland haben und mit dem Kind in einem gemeinsamen Haushalt leben.

Auch **Grenzgänger**, die in Deutschland arbeiten, können Betreuungsgeld erhalten. Hier ist das Beschäftigungsland vorrangig zur Zahlung verpflichtet. Der Wohnsitzstaat kann nachrangig leistungs verpflichtet sein. Sind die Leistungen am Wohnsitz höher, wären die Unterschiedsbeträge vom Wohnsitzstaat zu leisten. Dies muss im Einzelfall geprüft werden. Leben mehrere Kinder im Haushalt, die die Anspruchsvoraussetzungen erfüllen (z.B. Geschwisterkinder, Zwillinge), wird für jedes Kind Betreuungsgeld gezahlt.

Auch für **adoptierte und in Adoptionspflege aufgenommene Kinder** unter drei Jahren kann Betreuungsgeld bezogen werden.

## FAMILIENLEISTUNGEN



Das Betreuungsgeld ist **einkommensunabhängig**. Auch wenn die ausgeübte Erwerbstätigkeit nicht zugunsten der Kinderbetreuung reduziert wird, kann diese Leistung bezogen werden. Allerdings haben Elternpaare, deren zu versteuerndes Einkommen höher als 500.000 € jährlich beträgt, keinen Anspruch auf Betreuungsgeld. Für Alleinerziehende liegt die Einkommensgrenze bei 250.000 Euro.

Betreuungsgeld kann bezogen werden für Kinder mit Geburtsdatum ab 1. August 2012. Der Anspruch besteht im Regelfall ab dem 15. Lebensmonat bis maximal zum 36. Lebensmonat des Kindes. Somit schließt sich das Betreuungsgeld an den Elterngeldbezug an. Für jedes Kind wird **maximal für 22 Monate Betreuungsgeld gezahlt**.

Wenn die Eltern das ihnen zustehende Elterngeld bereits vor dem 15. Lebensmonat vollständig in Anspruch genommen haben (gleichzeitiger Bezug des Elterngeldes), kann das Betreuungsgeld schon ab dem 13. Lebensmonat bezogen werden. Es bleibt jedoch bei der maximalen Bezugsdauer von 22 Monaten. Solange noch ein theoretischer Anspruch auf Elterngeld besteht, ist der Bezug von Betreuungsgeld ausgeschlossen.

Die Verlängerung des Auszahlungszeitraums beim Elterngeld steht dem Anspruch auf Betreuungsgeld nicht entgegen. Hier können beide Leistungen parallel bezogen werden. Betreuungsgeld wird als vorrangige Leistung gezahlt und **bei anderen Sozialleistungen** wie Arbeitslosengeld II, Sozialhilfe und Kinderzuschlag **als Einkommen angerechnet**. Der Antrag muss **schriftlich** erfolgen. Im Saarland ist die Elterngeldstelle auch für die Auszahlung des Betreuungsgeldes zuständig.

## 1.9 Sozialleistungen

### 1.9.1 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, die die Regelaltersgrenze erreicht haben 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.



### 1.9.2 Formalitäten

Anträge für Leistungen nach dem SGB II werden beim zuständigen Jobcenter 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 ausbezahlt wird.

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 Grenzgänger mit Wohnsitz in Frankreich keinen Anspruch auf diese Leistungen. Sie müssen sich im Bedarfsfall an die zuständigen Stellen in ihrem Wohnland wenden.

### 1.9.3 Leistungshöhe

Die Höhe der einzelnen Sozialleistungen wird individuell nach Bedarf und nach Regelsätzen ermittelt. Die monatlich pauschalierten Regelleistungen (RL) belaufen sich aktuell (seit Januar 2014), wie in folgender Tabelle dargestellt:

**Tabelle: Arbeitslosengeld II / Sozialgeld**

Monatliche pauschalierte Regelleistungen (RL)		
Stufen	Berechtigte	Beträge / 01/2014
1	Haushaltsvorstand, alleinstehend	391 €
2	Partner	353 €
3	Kinder 18-24 Jahre	313 €
4	Kinder 14-17 Jahre	296 €
5	Kinder 6-13 Jahre	261 €
6	Kinder 0-5 Jahre	229 €

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“ 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

Der Arbeitsvertrag sollte die genaue Arbeitszeit beinhalten. In der Regel ist die wöchentliche Arbeitszeit, z.B. bei einer Fünf-Tage-Woche 40 Stunden, angegeben. Es ist aber auch möglich, die monatliche Arbeitszeit oder die Jahresarbeitszeit festzuschreiben. Im Arbeitszeitgesetz ist geregelt, dass die wöchentliche Arbeitszeit bei einer Sechs-Tage-Woche in der Regel 48 Stunden umfassen kann. Sie darf 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 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 dementsprechende 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 (siehe dazu die AK-Broschüre „Teilzeitbeschäftigung“).



### Teilzeitanpruch

Mit dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (Tz BfG) hat der Gesetzgeber die Möglichkeit geschaffen, die Arbeitszeit zu verringern. Um den Anspruch verwirklichen zu können, muss der entsprechende Betrieb mindestens 15 Arbeitnehmer beschäftigen und das Arbeitsverhältnis muss länger als sechs Monate bestanden haben. Arbeitnehmer stellen dazu drei Monate vor dem Zeitpunkt, zu dem sie die Stundenzahl verringern möchten, bei ihrem Arbeitgeber einen formlosen Antrag. Darin sollte neben der Stundenzahl 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 über den Teilzeitwunsch.
- 2.) Es kommt zu keiner Klärung 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.

#### 2.1.2.1 Geringfügige Beschäftigung (450 €-Jobs)

**Geringfügige Beschäftigungen sind Jobs, die mit nicht mehr als 450 € 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, weder für Arbeitgeber noch für Arbeitnehmer. Wer den Minijob vor 2013 aufgenommen hat, zahlt in der Regel keine Sozialabgaben. Seit 2013 sind Minijobs grundsätzlich rentenversicherungspflichtig, man kann sich jedoch davon befreien lassen. Vor der Befreiung ist jedoch eine Beratung in Sachen Rentenansprüche zu empfehlen.

Bei den 450 €-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, 2 % Pauschalsteuern und 0,95 % Umlagen enthalten. Der Arbeitnehmer zahlt außer dem Pflichtbeitrag zur Rentenversicherung seit Januar 2013 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 in Deutschland dürfen weiterhin nur weniger als 15 Stunden wöchentlich arbeiten, um den Leistungsanspruch nicht zu verlieren.



## ARBEITSZEIT



Bezieher von vorgezogenen Altersrenten bzw. vollen Erwerbsminderungsrenten dürfen bis zum Erreichen der individuellen Regelaltersgrenzen im Umfang von 450 €/ 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 auf den regulären Beitragssatz in der gesetzlichen Rentenversicherung von 18,9 % (2014) aufstockt und damit Pflichtbeiträge erwirbt, der muss derzeit 3,9 % seines Verdienstes (mindestens jedoch von 175 €) zahlen. Das sind mindestens 6,83 € für den Arbeitnehmer. Bei Minijobs im Haushalt würde der Arbeitnehmeranteil mindestens 24,33 € betragen (gültig für 2014).

Durch die Zahlung dieser Beiträge 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. Jegliche arbeitsrechtliche Diskriminierung ist untersagt. Weitere Regelungen enthält das aktuelle Faltblatt „Minijobs und Gleitzonejobs“ der Arbeitskammer, das auch auf der AK-Homepage [www.arbeitskammer.de](http://www.arbeitskammer.de) nachzulesen ist.

Im Niedriglohnbereich gibt es die sogenannten Gleitzone-Jobs. Das sind Jobs bei denen der monatliche Verdienst zwischen 450,01 € und 850 € brutto liegt. Der Vorteil ist, dass der Arbeitnehmer Ansprüche in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung erwirbt, obwohl er nur reduzierte Beiträge entrichtet. Der Arbeitgeber hat die „hälftigen“ Beitragssätze zu den Sozialversicherungszweigen zu zahlen.

### 2.1.3 Lohn, Gehalt und Sonderzahlungen

Ab dem 1. Januar 2015 gibt es nun auch in Deutschland einen Mindestlohn von 8,50 €/Stunde für über 18-Jährige (Ausnahmen: Auszubildende, bestimmte Praktika sowie Übergangsregelungen für Zeitungszusteller, tarifgebundenen Arbeitsverhältnisse, kurzfristig Beschäftigte und Langzeitarbeitslose). 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 in der Regel durch Tarifvertrag oder Arbeitsvertrag vereinbart.

**Achtung:** Gewöhnlich wird der Lohn als Bruttolohn vereinbart.



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



### 2.1.4 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.

Bei Fortsetzungserkrankungen, also wenn dieselbe Krankheit immer und immer wieder auftritt, etwa bei chronischen 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.

### 2.1.5 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. Selbst Krankheitszeiten begründen Urlaubsansprüche, jedoch nicht endlos. Nach aktueller Rechtsprechung verfällt auch Urlaub, der wegen Krankheit nicht genommen werden kann, nach 15 Monaten nach Ende des Urlaubsjahres. Das heißt, Urlaub aus 2013 verfällt mit Ablauf des Monats März 2015. 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.

## ARBEITSZEIT UND URLAUB



**Urlaubsgeld:** Das Urlaubsgeld, meist basierend auf einer tariflichen oder arbeitsvertraglichen Regelung, wird zusätzlich zum monatlichen Gehalt gezahlt bzw. im Urlaub noch als zusätzliche Leistung gewährt.

**Urlaubsabgeltung:** Die Urlaubsabgeltung erhält ein Arbeitnehmer, wenn er aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet und bestehende Urlaubsansprüche noch nicht ganz genommen wurden.

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

Weitere Infos zum Thema Urlaub erhalten Sie im gleichnamigen Info-Faltblatt der Arbeitskammer.

### 2.1.6 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. Grundlage hierfür ist ebenfalls das Entgeltfortzahlungsgesetz.

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



### 2.1.7 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 jedoch durch Tarifvertrag oder Arbeitsvertrag abgewichen werden.

### 2.1.8 Kündigungsfrist

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

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 alle Zeiten zu berücksichtigen, auch Zeiten der Ausbildung, der geringfügigen Beschäftigung und auch der Elternzeit.

## 2.2 Verträge

### 2.2.1 Arbeitsvertrag

Es gibt verschiedene Arten von Arbeitsverträgen: Befristete und unbefristete, Leiharbeitsverträge, Telearbeitsverträge usw. **Der unbefristete Arbeitsvertrag** muss nicht schriftlich abgeschlossen werden. Er kann auch mündlich vereinbart werden, jedoch sollte nach dem Nachweisgesetz 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:

## ARBEITSVERTRAG



- 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 allerdings schriftlich erfolgen müssen. Es gibt zwei Arten von Befristungen:**

1. **Befristungen** mit einem wichtigen **sachlichen Grund**. Der Arbeitgeber muss einen Grund angeben, weshalb der Arbeitsvertrag befristet ist. Dieser Grund sollte auch im Arbeitsvertrag aufgeführt werden. Ein sachlicher Grund ist z. B. die Krankheitsvertretung, die Elternzeitvertretung, das Probearbeitsverhältnis.
2. Es gibt eine zweite Alternative beim Abschluss befristeter Arbeitsverträge, und zwar die Befristung ohne sachlichen Grund, die sogenannte **Zeitbefristung**. Bedingung hierfür ist allerdings, dass die Befristung insgesamt nicht über zwei Jahre hinaus geht und der Vertrag darf maximal drei Mal 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 einer Firma beschäftigt waren, dann können Sie nicht nochmals ohne sachlichen Grund bei dieser befristet eingestellt werden.
3. Bei Zeitbefristungen gibt es eine Sonderregelung: 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.

### **Tipp**

Möchte man seine Rechte gerichtlich geltend machen, so muss man dies innerhalb von 3 Wochen nach Beendigung des befristeten Arbeitsverhältnisses tun.

## 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. im Baugewerbe, Reinigungsgewerbe ist es wünschenswert, dass einheitliche Arbeitsbedingungen 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 sind gehalten, alle allgemeinverbindlichen Tarifverträge anzuwenden, unabhängig von der Verbandszugehörigkeit. Darüber hinaus kann ein Tarifvertrag Anwendung finden, wenn dies im Arbeitsvertrag vereinbart ist.

## 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. Dies sind:

- **Die fristgemäße Kündigung**, also die Kündigung mit Einhaltung einer bestimmten Frist.
- 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.
- Es gibt auch die Möglichkeit, einvernehmlich das Arbeitsverhältnis aufzuheben, durch einen schriftlichen **Aufhebungsvertrag**.
- Und schließlich endet das Arbeitsverhältnis mit dem **Tod des Arbeitnehmers**.

# KÜNDIGUNG

## Tipps

Je nach Art der Beendigung können die sozialrechtlichen Folgen unterschiedlich sein. Bei Grenzgängern ist darauf zu achten, dass die sozialrechtlichen Vorschriften des Wohnlandes Frankreich gelten.

### 2.3.1 Fristgemäße Kündigung

Jede Kündigung muss schriftlich erfolgen, sonst ist sie unwirksam. Die Kündigungsfristen sind geregelt im Arbeitsvertrag oder im Tarifvertrag. Die gesetzlichen Kündigungsfristen betragen für den Arbeitnehmer 4 Wochen zum 15. oder zum Ende des Kalendermonats. Die möglicherweise längeren Arbeitgeberfristen sind jeweils gestaffelt in der Tabelle unter Punkt 2.1.8 nachzulesen. Darüber hinaus muss aber immer der Arbeitsvertrag oder Tarifvertrag beachtet werden, denn hier können andere Fristen geregelt sein, sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer.

### 2.3.2 Fristlose Kündigung

Eine fristlose Kündigung bedeutet, dass am Tag des Erhalts der Kündigung das Arbeitsverhältnis beendet ist. Ein wichtiger Kündigungsgrund seitens des Arbeitgebers ist z.B., wenn ein Arbeitnehmer, obwohl er keinen genehmigten Urlaub hat, einfach in Urlaub fährt. Der Arbeitnehmer hingegen hätte einen wichtigen Grund zur fristlosen Kündigung, wenn zwei Monate kein Gehalt gezahlt worden wäre 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 **bereits vor dem 1. Januar 2004** in einem Beschäftigungsverhältnis standen, haben Kündigungsschutz, wenn sie länger als sechs Monate bei ihrem Arbeitgeber arbeiten, der zugleich 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.



Für Arbeitsverhältnisse, die **ab 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 ebenfalls nicht mit. Teilzeitkräfte werden wie zuvor 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). Dabei ist aber stets die Sozialauswahl (Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Unterhaltungspflichten usw.) zu beachten.

**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 eine vorherige Abmahnung erforderlich.

**Geltendmachung des Kündigungsschutzes:** Grundsätzlich muss innerhalb von 3 Wochen nach Zugang einer Kündigung die Klage beim zuständigen Arbeitsgericht eingereicht werden. Diese Klagefrist von drei Wochen gilt für sämtliche Kündigungsklagen, auch wenn die Kündigung gegen ein Gesetz, z.B. Mutterschutzgesetz verstößt oder die Kündigungsfristen nicht eingehalten sind.

### 2.3.4 Aufhebungsvertrag

Ein Aufhebungsvertrag ist ein schriftlicher Vertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, in dem einvernehmlich das Arbeitsverhältnis zu einem bestimmten Zeitpunkt aufgelöst wird. Außerdem ist es ratsam, in ihm alle noch offenen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis zu regeln.

### 2.3.5 Arbeitszeugnis

Die Ausstellung eines Arbeitszeugnisses 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 ausgewertet 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 beim Arbeitsgericht 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. Die Kosten werden entsprechend dem Streitwert festgesetzt.

Im Kammertermin kommt es zu einem Urteil. Dagegen ist gegebenenfalls Berufung beim Landesarbeitsgericht möglich. Gegen dieses Urteil wiederum ist unter Umständen eine Revision zum Bundesarbeitsgericht möglich.



Zu vielen Themen des Sozial- und Arbeitsrechts hat die Arbeitskammer Info-Faltblätter erstellt, die über die Internetseite: [www.arbeitskammer.de](http://www.arbeitskammer.de) heruntergeladen werden können. 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 u. 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 Départements 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.

Arbeitnehmer, die den Status des Grenzgängers erfüllen, sind mit ihrem Arbeitseinkommen in der Regel in ihrem Wohnsitzland steuerpflichtig. Arbeitnehmer ohne Grenzgängerstatus werden in der Regel in dem Land besteuert, in dem sie ihre Tätigkeit ausüben.

**Ausnahme:** Grenzgänger, die in einer deutschen öffentlichen Einrichtung beschäftigt sind und von dieser ihre Gehälter beziehen werden im Beschäftigungsland Deutschland besteuert, wenn sie die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen. Besitzt der Grenzgänger nur die französische Staatsangehörigkeit erfolgt die Besteuerung im Wohnsitzland Frankreich.

#### 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 und der Arbeitnehmer die deutsche Staatsangehörigkeit besitzt.

## 45-TAGE-REGELUNG



**Leiharbeitnehmer:** Leiharbeitnehmer können vorab keine Freistellungsbescheinigung erhalten und werden zunächst im Beschäftigungsland besteuert. Wenn nach Ablauf des Kalenderjahres die Grenzgängereigenschaft vorliegt, kann der Leiharbeitnehmer seine bereits gezahlten Steuern vom Beschäftigungsland Deutschland zurückfordern und wird dann in Frankreich steuerpflichtig.

### 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 in der Regel jeden Tag an seinen Wohnsitz zurückkehrt und ausschließlich im Wohnsitzstaat versteuert wird.

Gelingt es einem Arbeitnehmer nicht, arbeitstäglich an seinen Wohnsitz zurückzukehren oder ist er an ganzen Tagen an Arbeitsorten außerhalb der Grenzzone beschäftigt, 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 Wohnsitzstaates** 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 arbeiten 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 befindet sich 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 für die 45-Tage-Regelung.

**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 dieser 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.

Da der Grenzgänger im Grenzgebiet dienstliche Tätigkeiten verrichtet, ist er keinen ganzen Arbeitstag außerhalb des Grenzgebietes beschäftigt. Dieser Tag zählt nicht für die 45-Tage-Regelung. Unbeachtlich ist das Erstrecken der Arbeitszeit auf zwei Kalendertage.

## 45-TAGE-REGELUNG



**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. Das Erstrecken der Arbeitszeit auf zwei Kalendertage 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. Wenn aber nach Ablauf des Kalenderjahres die Grenzgängereigenschaft vorliegt, kann der Leiharbeitnehmer seine bereits gezahlten Steuern vom Beschäftigungsland Deutschland zurückfordern und wird dann in Frankreich steuerpflichtig.

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

- a) Anmeldung bei der Mairie bzw. Hôtel 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.

## BESTEUERUNG



- 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 Grenzgebiet des anderen Staates, werden die Einkünfte ausschließlich im Wohnsitzstaat mit einer Steuer belastet. Jedoch stellt das Finanzamt keine amtliche Freistellungsbescheinigung an die Leiharbeiter/Zeitarbeiter aus, weswegen die Leih-/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, wenn nach Ablauf des Kalenderjahres die Grenzgängereigenschaft nachgewiesen werden kann.



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 sogenannten 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. Weiterhin gehören auch dazu Krankentagegeld (außer bei Berufskrankheiten und Arbeitsunfällen) und Prämien.

Vom Bruttolohn zuzüglich Sachbezüge können die gesetzlichen Sozialversicherungsbeiträge (cotisations de sécurité sociale), die auf dem Gehaltszettel (fiche de paye) stehen, vollständig abgezogen werden. Im Jahr 2014 beträgt der Arbeitnehmeranteil rund 20,18 %. Begrenzt abzugsfähig sind auch Pflichtbeiträge zu Zusatzkassen (Rente und Pflegeversicherung) oder zur Betriebsrente. Von dem verbleibenden Betrag können entweder 10 % für Werbungskosten pauschal, jedoch höchstbegrenzt auf maximal 14.157 € in 2012 und ab 2013 maximal 10.000 €, oder die tatsächlichen Werbungskosten, die frais réels abgezogen werden.

### 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).

Das Jahreseinkommen ergibt sich aus der Zusammenrechnung der realisierten Einkünfte des Steuerpflichtigen und seiner Ehefrau einschließlich der Einkünfte der abhängigen Kinder. Zur Ermittlung des zu versteuernden Einkommens können noch Sonderausgaben (z.B. Immobilieninvestitionen, Unterhaltsleistungen, Sozialversicherungsbeiträge, die nicht bereits im Rahmen einer Einkunftsart (z.B. Arbeitslohn) berücksichtigt wurden) abgezogen werden. Mit Hilfe der Familienquotienten (quotient familial) wird die Leistungsfähigkeit des Steuerpflichtigen berücksichtigt, indem das zu versteuernde Einkommen durch die Anzahl der Familienmitglieder, der sogenannten „parts“, dividiert wird.

**Der 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

Der so errechnete Betrag wird dem Steuertarif unterworfen, das heißt, er wird nach sogenannten Tranchen nacheinander mit folgenden Sätzen versteuert.



## BESTEuerung



### Steuertarif 2012/2013

Anteil des zu versteuernden Einkommens in €	Steuersatz in %
Bis 5.963	0,00
Zwischen 5.963 und 11.896	5,50
Zwischen 11.896 und 26.420	14,00
Zwischen 26.420 und 70.830	30,00
Zwischen 70.830 und 150.000	41,00
Zwischen 150.000 und 250.000 *	45,00

\* Für Einkommen über 250.000 wurden höhere Grenzsteuersätze eingeführt

### Beispiel

Ein Ehepaar mit zwei Kindern hat ein zu versteuerndes Jahreseinkommen von 100.000 €.

Der Familienquotient beträgt in diesem Fall 3. Das zu versteuernde Jahreseinkommen von 100.000 € wird durch 3 dividiert.

$$100.000 \text{ €} : 3 = 33.333 \text{ €}$$

Dieser Betrag wird dem Steuertarif wie folgt unterworfen:

1. Tranche	0 bis 5.963	=	5.963 x 0,00 %	=	0 €
2. Tranche	5.963 bis 11.896	=	5.933 x 5,50 %	=	326 €
3. Tranche	11.896 bis 26.420	=	14.524 x 14,00 %	=	2.033 €
4. Tranche	26.420 bis 33.333	=	6.913 x 30,00 %	=	2.074 €
			<u>33.333</u>		<u>4.433 €</u>

Die zu zahlende Steuer beträgt demnach 4.433 € x 3 (Familienquotient) = 13.299 €

### 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 521 € abgezogen werden,



- Beiträge an Gewerkschaften, Kammer und Verbände, sofern die Werbungskosten pauschal angesetzt wurden,
- Pauschale Abzugsbeträge für Kinder, die weiterführende Schulen besuchen,
- 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

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. Der Abgabetermin für Grenzgänger ist der 31. Mai.

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

Jeweils zum 15. Februar und 15. Mai des Jahres sind Vorauszahlungen zu leisten, die auf die Abschlusszahlung angerechnet werden. Auf Antrag können die beiden Vorauszahlungen auch in 10 monatlichen Raten von Januar bis Oktober erfolgen.



Diese Ausführungen zur Besteuerung der Arbeitnehmer-Einkünfte in Frankreich sollen einen kurzen Überblick geben. Weitere detaillierte Einzelheiten erfragen Sie bei dem französischen Finanzamt bzw. bei einem 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. Voraussetzung ist, dass mindestens 90 % ihrer Einkünfte der deutschen Einkommensteuer unterliegen oder die nicht der deutschen Einkommensteuer unterliegenden Einkünfte nicht mehr als 8.004 € im Kalenderjahr 2010 bis 2012, 8.130 € im Kalenderjahr 2013 und 8.354 € im Kalenderjahr 2014 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.

### 3.4 Besteuerung von Renten ehemaliger Grenzgänger

Seit 2005 gelten in Deutschland neue Bestimmungen zur Besteuerung von Renten. Dies betrifft auch Rentenempfänger mit Wohnsitz im Ausland. Dazu gehören auch ehemalige Grenzgänger, die in Frankreich wohnen und aufgrund ihrer Arbeitstätigkeit in Deutschland nun eine Rente aus der deutschen Rentenversicherung beziehen.



Zuständig für alle sogenannten Auslandsrentner ist das Finanzamt Neubrandenburg. Ausführliche Informationen zur Rentenbesteuerung und zum Ausfüllen der Steuerformulare sind auf den Internetseiten des Finanzamtes Neubrandenburg (auch in französischer Sprache) unter <http://www.finanzamt-rente-im-ausland.de> dargestellt.

### **Geplante Änderung der Rentenbesteuerung**

Ende 2013 wurde zwischen den Finanzministerien Deutschlands und Frankreichs eine grundsätzliche Einigung in der Frage der steuerlichen Behandlung von Sozialversicherungsrenten an Empfänger im jeweils anderen Staat erzielt.

Danach soll durch eine Änderung des bestehenden Doppelbesteuerungsabkommens zwischen Deutschland und Frankreich die Besteuerung von Renten aus der gesetzlichen Sozialversicherung künftig durch den Staat durchgeführt werden, in dem der Rentenempfänger ansässig ist. Dies bedeutet, dass ehemalige Grenzgänger, die in Frankreich wohnen und eine Rente aus der deutschen Rentenversicherung erhalten, diese dann nicht mehr in Deutschland, sondern in Frankreich versteuern müssen.

Die Einzelheiten dieser Einigung sollen in einem Zusatzabkommen zum deutsch-französischen Doppelbesteuerungsabkommen geregelt werden, das zurzeit von den Finanzministerien beider Staaten ausgearbeitet wird. Wann die beabsichtigten Änderungen in Kraft treten, hängt von der gesetzgeberischen Umsetzung der Zusatzvereinbarung in beiden Staaten ab. Bis dahin bleibt es bei der bisher geltenden Rechtslage.



## 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. Januar 2014 geltenden Sozialabgabensätze aufgeführt.

Beitragsart	Gesamtsatz	Arbeitgeberanteil	Arbeitnehmeranteil	Berechnungsgrundlage
Kranken- und Mutterschaftsversicherung sowie Invaliditäts- und Sterbeversicherung	13,55 % (Elsass-Moselle: 15,05%)	12,8 %	0,75 % (Els.-M.: 2,25 %)	Gesamteinkommen
Solidarität Rentenversicherung mit Beitragsbemessungsgrenze	0,3 % 15,25 %	0,3 % 8,45 %	6,80 %	Gesamteinkommen Monatsbemessungsgrenze 3.129 €
Rentenversicherung ohne Beitragsbemessungsgrenze	2 %	1,75 %	0,25 %	Gesamteinkommen
Familienleistungen	5,25 %	5,25 %		Gesamteinkommen
Arbeitsunfall	variabel	variabel		Gesamteinkommen



Beitragsart	Gesamtsatz	Arbeitgeberanteil	Arbeitnehmeranteil	Berechnungsgrundlage
CSG-Sozialsteuer	7,5 %		7,5 %	Gesamtlohn nach Abzug von 1,75 % für Werbungskosten
CRDS-Abgabe	0,5 %		0,5 %	Gesamtlohn nach Abzug von 1,75 % für Werbungskosten
Arbeitslosigkeit	6,4 %	4 %	2,4 %	Das Vierfache der Jahreshöchstgrenze der Sozialversicherung (12.516 €)
AGS-Sicherungsfonds	0,3 %	0,3 %		das Vierfache der Jahreshöchstgrenze der Sozialversicherung (12.516 €)
Wohnbeihilfe – alle Unternehmen	0,1 %	0,1 %		Beitragsbemessungsgrenze 3.129 €
– Zusatzbeitrag ab 20 Mitarbeiter	0,4 %	0,4 %		Lohnanteil über der Beitragsbemessungsgrenze (3.129 €)
– Zusatzbeitrag ab 20 Mitarbeiter	0,5 %	0,5 %		

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. Der Arbeitgeber muss zudem verschiedene Steuern und Beteiligungen entrichten.

## 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).

## KRANKENVERSICHERUNG



**Sachleistungen:** Hierbei handelt es sich um Pflegeleistungen, wie sie vom Gesetzgeber vorgesehen und von der jeweiligen Einrichtung zu erbringen sind (zahnärztliche sowie ärztliche Behandlungen, Krankenhausaufenthalt, Medikamente, usw.). Als Grenzgänger haben Sie die Wahl zwischen einer Behandlung in Deutschland und einer Behandlung in Frankreich, vorausgesetzt die unten beschriebenen Formvorschriften wurden eingehalten. Zur Information: Ein Rezept eines in der EU zugelassenen Arztes ist in allen EU-Mitgliedstaaten gültig. 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 im Beschäftigungsstaat behandeln lassen.

**Geldleistungen:** Hier handelt es sich um Zahlungen, die bei Arbeitsunfähigkeit geleistet werden. Diese sind fällig bei einer Arbeitsunfähigkeit infolge einer Krankheit oder eines nicht berufsbedingten Unfalls und 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 sog. „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, sowie für Ihre Familienmitglieder, die in einem anderen Land wohnen – anhand des Vordrucks S1 vor. Das Formular 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 (Be-



scheinigung 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 sogenannten 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

Praxisgebühren bei behandelnden Ärzten, ohne Sonderregelung für Départements Moselle, Bas-Rhin und Haut-Rhin (gültig zum 26. März 2012)

Konsultierter Arzt	Preis	Erstattungsgrundlage	Erstattungssatz	Erstatteter Betrag
Allgemeinarzt Sektor 1	23 €	23 €	70 %	15,10 €
Allgemeinarzt Sektor 2	Freie Gebühren	23 €	70 %	15,10 €
Facharzt Sektor 1	25 €	25 €	70 %	16,50 €
Facharzt Sektor 2	Freie Gebühren	23 €	70 %	15,10 €
Psychiater / Neuro- psychiater / Neurologe Sektor 1	39,70 €	39,70 €	70 %	26,79 €
Psychiater / Neuro- psychiater / Neurologe Sektor 2	Freie Gebühren	37 €	70 %	24,90 €



## KRANKENVERSICHERUNG



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.

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

### Sachleistungen umfassen die Deckung folgender Kosten:

- Kosten für allgemein- und fachärztliche Behandlungen;
- Kosten für zahnärztliche Behandlungen und Zahnprothesen;
- Kosten für Arzneimittel, Laboranalysen und -untersuchungen (einschl. der 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 Eingriffs;
- Transportkosten;
- Kosten im Zusammenhang mit bestimmten Impfungen.

### Die Selbstbeteiligung (ticket modérateur):

Die vom Versicherten getragenen Kosten werden in Frankreich nicht vollständig erstattet. Es bleibt zu Lasten des Versicherten eine Selbstbeteiligung, das „ticket modérateur“. 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.

**Grenzgänger mit Arbeitsplatz in Deutschland und Wohnsitz im Département Moselle unterliegen einer Sonderregelung, dem sogenannten „régime local“.**

### 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.



### Von dieser Pflichtbeteiligung freigestellt sind:

- Personen unter 18 Jahren,
- Schwangere ab dem 1. Tag des 6. Schwangerschaftsmonats bis zum 12. Tag nach der Entbindung,
- Versicherte der Zusatzversicherung für Geringverdiener,
- Personen ohne Versicherungsschutz mit Anspruch auf staatliche medizinische Versorgung („Aide – médicale de l’Etat“).

Für Medikamentenpackungen, paramedizinische Leistungen und Sanitärtransporte wird eine Selbstbeteiligung (franchise médicale) 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 2014:

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

Weitere Informationen finden Sie unter

**[www.ameli.fr/assures/soins-et-remboursements/ce-qui-est-a-votre-charge](http://www.ameli.fr/assures/soins-et-remboursements/ce-qui-est-a-votre-charge)**

## 1.1.4 Geldleistungen

Der Anspruch auf Geldleistungen ist **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 – im Rahmen des allgemeinen Sozialversicherungssystems – **nach Ablauf einer Karenzfrist von drei Tagen** nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit

## KRANKENVERSICHERUNG



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:**

Die Obergrenze des gezahlten Krankengeldes entspricht dem 1,8-fachen des monatlichen SMIC-Mindestlohns, d.h. 2601,69 € zum 1. Januar 2014.

### **Dauer und Höhe der Entschädigungszahlung durch die Sozialversicherung**

Die Höhe des Krankengeldes beläuft sich 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 3 Monate oder der letzten 12 Monate bei unterbrochener Erwerbstätigkeit) erzielt wurde: in der Regel höchstens 42,77 € pro Tag, nach dem 31. Tag der Arbeitsunfähigkeit bei einem Arbeitnehmer mit drei unterhaltspflichtigen Kindern höchstens 57,02 € 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 Arbeitsunterbrechung und Arbeitswiederaufnahme – festgelegt.

### **Besonderheit des im Elsass und im Département 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 Lohneinbuße, weil der volle Lohn ab dem ersten Krankheitstag weitergezahlt wird. Der volle Lohn wird allerdings nur dann ausbezahlt, wenn die Dauer der



Krankschreibung „relativ kurz ist“. Krankengeld ist einkommensteuerpflichtig. 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.fr](http://www.ameli.fr)**

### 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 das Dekret Nr. 2004-1455 vom 23. Dezember 2004 über die Festlegung der Dauer der Mutterschaftsversicherungszeit. Es gibt insgesamt sieben obligatorische Schwangerschaftsvorsorgetermine.

**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.

Bei einer **Frühgeburt** wird die Bezugsdauer nicht gekürzt. Erfolgt die Entbindung über 6 Wochen vor dem errechneten Termin und ist die nachgeburtliche Behandlung des Kindes im Krankenhaus erforderlich, verlängert sich die Dauer des Mutterschutzes um die Anzahl der Tage zwischen der Entbindung und dem Beginn des Mutterschaftsurlaubs.

**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

## MUTTERSCHAFTSVERSICHERUNG



drei Kindern oder mehr beginnt der Mutterschaftsurlaub 24 Wochen vor dem errechneten Entbindungstermin und endet 22 Wochen nach der Entbindung.

**Flexible Inanspruchnahme des Mutterschutzes:** Es ist möglich, einen Teil des Mutterschutzes aufzuschieben. Künftige Mütter können so den Beginn des Mutterschutzes um maximal drei Wochen 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 sogenannten „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 oder 90 Tage 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.
- Bei Ausübung einer saisonabhängigen oder unterbrochenen Erwerbstätigkeit müssen Sie mindestens 800 Arbeitsstunden im Verlauf des Jahres vor Beginn Ihrer Schwangerschaft oder Ihres Mutterschutzes abgeleistet haben oder während der letzten zwölf Monate vor Beginn Ihrer Schwangerschaft oder vor Beginn Ihres Mutterschutzes Beiträge auf ein Einkommen gezahlt haben, das wenigstens 2.030-mal der Höhe des SMIC-Stundenlohns entspricht.

Sie müssen eine Arbeitsunterbrechung von mindestens acht Wochen einhalten. Das Tagesgeld, 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. 3.129 € am 1. Januar 2014.

Der Höchstbetrag (zum 1. Januar 2014) des Mutterschaftsgeldes beträgt:

- 81,27 € pro Tag in allen Départements;
- das Mutterschaftsgeld beträgt mindestens 9,20 € pro Kalendertag.



### Gibt es Sonderurlaub für Väter?

Der Vaterschaftsurlaub wurde in Frankreich 2002 eingeführt. Der Vater kann seine Arbeit für eine Zeitdauer von maximal 11 Kalendertagen unterbrechen, was allerdings am Stück erfolgen muss. Mit dem Gesetz vom 17. Mai 2013 wurde dieser Urlaub in einen Vaterschafts- und Adoptionsurlaub (congé de paternité et d'accueil de l'enfant) umgewandelt. Anspruchsberechtigt ist der Vater des Kindes (unabhängig von seiner familiären Situation und gleichgültig, ob er mit dem Kind oder seiner Mutter lebt oder nicht) sowie Partner, die in einer eingetragenen PACS-Lebenspartnerschaft oder in einer eheähnlichen Gemeinschaft mit der Mutter leben.

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

Die Lohnersatzleistungen werden von der CPAM ausbezahlt. Diese entsprechen dem auf die gleiche Weise wie für den Mutterschaftsurlaub (siehe oben) berechneten 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 oder bei der Aufnahme eines kleinen oder schulpflichtigen Kindes im Haushalt nehmen. Der Arbeitsvertrag wird während dieser Zeit nicht aufgelöst, er ruht, d.h. das Arbeitsverhältnis ist unterbrochen.

#### Dauer des Elternurlaubs:

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

## ELTERNZEIT



die Arbeitnehmerin Anspruch gehabt hätte, wenn sie wegen des ersten Kindes nicht im Elternurlaub gewesen wäre. Der zweite Elternurlaub beginnt mit dem Ende des Mutterschaftsurlaubs.

### **Formalitäten:**

Einen Monat vor Ende des Mutterschafts- oder Adoptionsurlaubs muss 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.

### **Rückkehr zum Arbeitsplatz:**

Nach Ende des Elternurlaubs kehrt der Arbeitnehmer wieder an den vorherigen Arbeitsplatz oder – falls dies nicht möglich ist – an einen ähnlichen Arbeitsplatz (entsprechendes Arbeitsentgelt, gleiche Ansprüche auf Sach- und Geldleistungen aus der Krankenversicherung, Mutterschaftsversicherung, Invaliden- und Todesfallversicherung) zurück.

### **Rückkehr zum Arbeitsplatz vor Ende des Elternurlaubs:**

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

## 1.2 Pflegeversicherung

Im Gegensatz zu Deutschland gibt es in Frankreich keine Pflegeversicherung. Es sind aber Verhandlungen im Gange, diese Versicherung auch 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 Berufskrankenhaftpflicht in Frankreich gilt für jeden Arbeitnehmer, der für einen oder mehrere Arbeitgeber tätig ist. Laut Gesetz wird jeder Unfall, der sich bei Ausübung der Berufstätigkeit oder auf Grund 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 auf Grund eines medizinischen Gutachtens als solche angesehen wird.

### 1.3.2 Formalitäten

- Bei einem **Arbeitsunfall** muss der Arbeitnehmer seinen 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.

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.

Ferner muss der Arbeitnehmer so schnell wie möglich einen Arzt aufsuchen, um seinen Zustand überprüfen zu lassen. Dabei kann der Arzt ein Arbeitsunfähigkeitszeugnis ausstellen, auf dem die Verletzungen und Symptome, deren Lokalisation, die eventuellen Folgen sowie die Dauer der Behandlung aufgeführt sind.



## ARBEITSUNFALL, BERUFSKRANKHEITEN

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

- 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. Wird die Krankheit erst nach deren Feststellung in die Liste der Berufskrankheiten aufgenommen, hat die betroffene Person 3 Monate Zeit, um diese anzumelden.

Bei Nichteinhaltung dieser Frist bleibt die Anmeldung gültig, wenn sie innerhalb von 2 Jahren erfolgt.

Beizufügen ist eine vom Arbeitgeber ausgestellte Entgeltbescheinigung sowie ein ärztliches Attest in zweifacher Ausfertigung. Daraufhin händigt die Krankenkasse dem Versicherten ein Krankheits- bzw. Unfallblatt aus, das den medizinischen Fachkräften vorzulegen ist.

### 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 Krankheits- bzw. Unfallblatt aufgeführt werden.

### 1.3.4 Geldleistungen

#### 1.3.4.1 Das Krankengeld

Im Falle eines Arbeitsunfalls wird der Unfalltag vollständig vom Arbeitgeber entschädigt. Das Krankengeld wird ab dem Folgetag nach dem Unfall – ohne Karenzzeit – ausgezahlt. Das gleiche gilt bei Rückfall oder Verschlimmerung des Gesundheitszustandes des Arbeitnehmers.

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:

Die Höhe des Krankengeldes entspricht einem Prozentsatz des Tagesgrundverdienstes. Erfolgt die Auszahlung des Lohns monatlich, wird das Tagesgehalt auf 1/30,42tel des letzten Monatsgehalts angesetzt.



**Obergrenze** (Stand: 1. Januar 2014)

Bezugsdauer	Prozentsatz des Tagesgrundverdienstes	Obergrenze pro Tag
Vom 1. bis 28. Ausfalltag	60 %	187,89 €
Ab dem 29. Ausfalltag	80 %	250,52 €

Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Monate, kann der Betrag des Krankengeldes bei allgemeiner Lohnerhöhung neu bewertet werden:

- entweder durch Ministererlass: Die Anpassung erfolgt dann pauschal. In diesem Fall kommt ein Koeffizient von 1,01 zum Tagesgrundverdienst zur Anwendung;
- oder im Rahmen eines Tarifvertrags: Der Arbeitnehmer muss in diesem Fall bei seiner Krankenkasse die Anwendung der im Tarifvertrag vorgesehenen Neueinstufung beantragen und seinem Antrag eine Bescheinigung seines Arbeitgebers beifügen.

#### 1.3.4.2 Rente wegen dauerhafter Erwerbsunfähigkeit

Personen, die infolge eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit dauerhaft erwerbsunfähig werden, haben – entsprechend ihrem Erwerbsminderungsgrad (taux d'incapacité partielle permanente/IPP) – Anspruch auf folgende Leistungen:

- entweder auf eine pauschale Kapitalabfindung, die mit einer Einmalzahlung ausgezahlt wird, wenn der Erwerbsminderungsgrad unter 10 % liegt,
- oder auf eine Leibrente bis zum Lebensende, wenn der Erwerbsminderungsgrad gleich oder höher als 10 % ist.

#### Feststellung des Erwerbsminderungsgrads:

Der Erwerbsminderungsgrad wird von der Krankenkasse nach medizinischen und beruflichen Kriterien und anhand einer offiziellen Invaliditätstabelle sowie nach Beurteilung durch den Vertrauensarzt der Krankenkasse 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 beigefügten 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.

## ARBEITSUNFALL, BERUFSSKRANKHEITEN

Die Entscheidung der Krankenkasse kann vom Arbeitnehmer und Arbeitgeber vor dem zuständigen Gericht binnen zwei Monaten nach deren Zustellung angefochten werden.

### Höhe der Abfindung:

#### Höhe der pauschalen Kapitalabfindung:

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

Erwerbsminderungsgrad	Höhe der Kapitalabfindung
1 %	410,30 €
2 %	666,88 €
3 %	974,50 €
4 %	1.538,07 €
5 %	1.948,44 €
6 %	2.409,90 €
7 %	2.922,41 €
8 %	3.486,62 €
9 %	4.101,86 €

### Höhe der Leibrente:

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.

Das Jahresgehalt muss zwischen 18.263,54 € und 146.108,32 € liegen. Es wird nicht immer in vollem Umfang berücksichtigt. Der Jahreslohnanteil unter 36.527,08 € wird vollständig berücksichtigt. Der Lohnanteil zwischen 36.527,08 € und 146.108,32 € wird zu einem Drittel angerechnet. Der Anteil über 145.108,32 € wird nicht berücksichtigt.

#### Beispiel

Bei einem Jahresgehalt von 50.000 € entspricht der Referenzlohn  $36.527,08 \text{ €} + ((50.000 - 36.527,08)/3) = 36.527,08 + 4.490,97 = 41.018,05 \text{ €}$ .

Anschließend wird das Jahresgehalt mit dem Erwerbsminderungsgrad multipliziert, wobei dieser Faktor zur Hälfte für den Anteil unter 50 % angerechnet und wiederum für den Anteil über 50 % mit 1,5 multipliziert wird.



Liegt zudem eine Erwerbsminderung von mindestens 80 % vor, und ist der Betroffene für die allgemeinen Verrichtungen des täglichen Lebens auf die Hilfe Dritter angewiesen, kann der Betroffene Anspruch auf folgende Leistungen haben:

- entweder auf eine Erhöhung der Rente um 40 %, wobei der Betrag nicht über dem Zuschlag für die Inanspruchnahme von Drittpersonen (d.h. 1.096,50 € pro Monat) liegen darf,
- oder auf die Zahlung der Zusatzbeihilfe für die Inanspruchnahme von Drittpersonen.

Die Renten werden alle drei Monate oder monatlich ausgezahlt, wenn der Erwerbsminderungsgrad gleich oder höher als 50 % ist.

Bei arbeitsbedingtem Tod eines Versicherten haben die Hinterbliebenen Anspruch auf eine finanzielle Hilfe, deren Auszahlung in Form einer alljährlich neu festgesetzten Quartalsrente erfolgt. Sie können ebenfalls eine teilweise Übernahme der Bestattungskosten und eines Todesfallkapitals beanspruchen.

Das Krankengeld ist zu 50 % einkommenssteuerpflichtig, die an Opfer von Arbeitsunfällen gewährten Leibrenten hingegen sind in Frankreich von der Einkommensteuer befreit.

## 1.4 Die Erwerbsunfähigkeits- bzw. Erwerbsminderungsrente

### 1.4.1 Die Erwerbsunfähigkeitsrente nach Berufstätigkeit in mehreren Staaten

Als erwerbsunfähig gilt in Frankreich ein Versicherter, der infolge einer nicht beruflich bedingten Krankheit oder Behinderung eine Arbeitsunfähigkeit aufweist, aufgrund deren eine Minderung um mindestens zwei Drittel seiner Arbeitskraft oder des normalen Einkommens eines Arbeitnehmers gleicher Kategorie und gleicher Ausbildung in der gleichen Region erfolgt. In Frankreich fällt die Thematik der Erwerbsunfähigkeit in den Zuständigkeitsbereich der CPAM-Krankenkasse.

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 in Deutschland von der Rentenkasse, der Deutschen Rentenversicherung, behandelt.

Diese unterschiedlichen Definitionen führen zu Anerkennungsproblemen zwischen beiden Ländern.

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

Durch die Einführung der Verordnung 883/2004/EG zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit gelten in Deutschland und Frankreich die Rechtsvor-

## ERWERBSUNFÄHIGKEITSRENTE



schriften des Typs B, die auf den Beitragszeiten beruhen. Daher wird die Erwerbsunfähigkeitsrente wie eine Altersrente berechnet.

Jeder Staat muss auf der Grundlage seines nationalen Rechts die Höhe der Leistungen festlegen, die entsprechend den jeweils in beiden Ländern zurückgelegten Versicherungszeiten an den erwerbsunfähigen Arbeiter auszuzahlen sind.

**Hinweis:** Mit Beginn des Rentenalters tritt die Altersrente an die Stelle der Erwerbsunfähigkeits- bzw. Erwerbminderungsrente. Wenn Sie nicht gleichzeitig alle Voraussetzungen der unterschiedlichen Gesetzgebungen im Bereich der Rentenversicherung erfüllen, erhalten Sie weiterhin vom Staat/von den Staaten, in dem/in denen die Voraussetzungen noch nicht erfüllt sind, die Erwerbsunfähigkeits- bzw. Erwerbsminderungsrente, 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 erwerbsunfähig angesehen werden, während er im Wohnsitzland als erwerbsfähig 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.

Diese Einrichtung wird dadurch zu Ihrem Kontakt-Träger. Falls Sie im Laufe Ihres Berufslebens noch nie den Rechtsvorschriften Ihres Wohnsitzstaates unterstellt waren, kann die Einrichtung dieses Staates nicht als Ihr Kontakt-Träger fungieren. Sobald Sie dem Kontakt-Träger mitteilen, dass Sie Ihre berufliche Laufbahn in mehreren Ländern verfolgt haben, und die entsprechenden Belege (Identifikationsnummer und Einrichtung, Arbeitszeiten, usw.) vorlegen, übermittelt dieser allen betroffenen Einrichtungen die für die Beurteilung Ihres Antrags relevanten Unterlagen. Jede Einrichtung ermittelt die Höhe der Leistung und teilt ihre Entscheidung dem Kontakt-Träger mit. Dieser muss Ihnen eine Zusammenfassung der Entscheidung und Beträge geben.

#### Beispiel

Sie haben 10 Jahre in Frankreich und anschließend 12 Jahre lang in Deutschland gearbeitet. Die theoretische Rente entspricht einer Erwerbsminderungsrente 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, sofern Sie die durch die nationalen Rechtsvorschriften beider Länder festgelegten Bedingungen erfüllen.



### 1.4.3 Die Erwerbsunfähigkeits- bzw. Invalidenrente in Frankreich

#### Voraussetzungen:

Die durch Ihren Gesundheitszustand bedingte Arbeitsunfähigkeit muss eine Minderung um mindestens zwei Drittel Ihrer Arbeitskraft oder Ihres Einkommens zur Folge haben. Sie dürfen daher nicht mehr als ein Drittel des normalen Einkommens eines Arbeitnehmers gleicher Kategorie und gleicher Ausbildung in Ihrer Region erzielen.

Zudem dürfen Sie nicht das gesetzliche Rentenalter (dieses liegt – je nach Geburtsdatum – zwischen 60 und 62 Jahren) erreicht haben.

Sie müssen am ersten Tag des Monats, in dem die Arbeitsunterbrechung mit nachfolgender Arbeitsunfähigkeit oder die Feststellung der Arbeitsunfähigkeit infolge des vorzeitigen Verschleißes des Organismus erfolgt, seit mindestens 12 Monaten bei der Sozialversicherung gemeldet sein.

Zudem müssen Sie:

- entweder in den 12 Kalendermonaten vor der Arbeitsunterbrechung Beiträge für ein Entgelt entrichtet haben, das mindestens dem 2030fachen des SMIC-Stundenmindestlohns entspricht,
- oder 800 Arbeitsstunden innerhalb der letzten 12 Monate vor dem Beginn bzw. der Feststellung der Arbeitsunfähigkeit abgeleistet haben.

#### Formalitäten:

In Frankreich wird die Invaliditätsrente entweder auf Betreiben der Krankenkasse oder auf Antrag des Versicherten gewährt. In letzterem 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 (3 Jahre) oder nach Einstellung der Zahlungen durch die Krankenkasse.

#### Höhe der Erwerbsunfähigkeitsrente:

Die Rente errechnet sich aus dem durchschnittlichen Grundentgelt der besten zehn Lohnjahre (beitragspflichtige Gehälter im Rahmen der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze der Sozialversicherung). Ihre Höhe wird dann in Prozenten dieses Durchschnitts festgelegt und hängt von der durch den Vertrauensarzt der CPAM festgelegten Bezugs-kategorie ab.



# ERWERBSUNFÄHIGKEITSRENTE

Die Erwerbsunfähigkeitsrenten werden einmal im Jahr durch Anwendung eines Anhebungskoeffizienten erhöht.

## Mindest- und Höchstrenten nach Arbeitsunfähigkeitsklassen

(Stand: 1. April 2014):

Arbeitsunfähigkeitsklasse	Prozentsatz des durchschnittlichen Jahresentgeltes der besten zehn Jahre	Monatlicher Mindestbetrag	Monatlicher Höchstbetrag
1. Klasse	30 %	279,98 €	938,70 €
2. u. 3. Klasse	50 %	279,98 €	1.564,50 €
3. Klasse	50 % + 40 % im Rahmen des Zuschlags für die Inanspruchnahme von Drittpersonen	1.383,06 € (279,98 + 1.103,08)	2.667,58 € (1.564,50 + 1.103,08)

Die Rente wird zu jedem Monatsende ausgezahlt. Sie unterliegt der Einkommensteuer sowie den Sozialbeiträgen, außer bei knappen finanziellen Ressourcen. Die Arbeitsunfähigkeitsrente kann mit anderen Renten kumuliert werden.

### Kumulierung der Rente mit einem Arbeitsentgelt in Frankreich:

In Frankreich kann die Ausübung einer Erwerbstätigkeit nicht mit dem Bezug einer Erwerbsunfähigkeitsrente verbunden werden. Wer eine Erwerbsunfähigkeitsrente bezieht, muss dennoch der Krankenkasse durch Übersendung einer entsprechenden Erklärung seine Einkünfte melden. Die Ansprüche der Bezieher einer Erwerbsunfähigkeitsrente werden alljährlich oder vierteljährlich – wenn der Bezieher einer Erwerbsunfähigkeitsrente eine abhängige Erwerbstätigkeit ausübt – überprüft.

Bei Wiederaufnahme einer Erwerbstätigkeit kann die Rente um den überschreitenden Betrag gekürzt oder ausgesetzt werden, wenn während eines Zeitraums von sechs aufeinanderfolgenden Monaten die Einkünfte aus der Berufstätigkeit und die Rente zusammen das durchschnittliche Quartalseinkommen übersteigen, das während des letzten Kalenderjahrs vor Beginn der Erwerbsunfähigkeit erzielt wurde. Der ursprüngliche Betrag wird wieder ausgezahlt, sobald die Kumulierungsgrenze nicht mehr überschritten wird.

Bei Wiederaufnahme einer selbstständigen bzw. unselbstständigen Tätigkeit können daher in den ersten 6 Monaten sämtliche Einkünfte aus dieser Erwerbstätigkeit mit der Erwerbsunfähigkeitsrente kumuliert werden.



### 1.4.4 Die Erwerbsminderungsrente in Deutschland

Sie haben Anspruch auf deutsche Leistungen wegen Erwerbsminderung, wenn Sie die individuelle Regelaltersgrenze noch nicht erreicht haben, insgesamt mindestens 5 Jahre, und zudem in den letzten 5 Jahren vor Eintritt der Erwerbsminderung mindestens 3 Jahre Pflichtbeiträge zur französischen Invaliditäts- bzw. zur deutschen Rentenversicherung entrichtet haben.

Diese 5jährige allgemeine Wartezeitvoraussetzung ist nicht erforderlich, wenn Ihre Erwerbsminderung 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 die 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 Erwerbsfähigkeit über 3 Stunden aber 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 Arbeitssuchende 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.**



## ARBEITSLOSENVERSICHERUNG



### 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 von wenigstens 15 Stunden wöchentlich aufzunehmen,
- müssen Sie mindestens 12 Beschäftigungsmonate innerhalb der letzten beiden Jahre vor Ihrer Arbeitslosmeldung bei der Agentur für Arbeit 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 auf eine neue Beschäftigung haben. Unverzüglich bedeutet:

- Meldepflicht innerhalb von 3 Tagen nach Kenntnis über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sofern bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses keine 3 Monate mehr liegen.
- Meldepflicht mindestens 3 Monate vor dem Endes eines Arbeitsverhältnisses bzw. Ablauf eines befristeten Arbeitsvertrags.

Parallel zu Ihrer Meldung bei der Agentur für Arbeit müssen Sie bei der zuständigen DIRECCTE-Stelle (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi) Ihres Arbeitsortes das Formular PD U 1 anfordern, das Ihre in Frankreich zurückgelegten und für die Gewährung von Arbeitslosenleistungen in Deutschland zu berücksichtigenden Beschäftigungszeiten bescheinigt.

Um das Formular PD U 1 zu erhalten, müssen Sie der DIRECCTE 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 DIRECCTE 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 für das Sie noch Kindergeld erhalten, entspricht das Arbeitslosengeld I 67 % des Durchschnittsgehalts (netto) Ihrer letzten 52 Beschäftigungswochen. Sonst beträgt Ihr Arbeitslosengeld 60 % des pauschalierten Nettoarbeitsentgelts Ihrer letzten 52 Beschäftigungswochen.

#### Wie lange erhalte ich das Arbeitslosengeld I ?

Die Bezugsdauer dieser Leistung hängt von Ihrer Versicherungsdauer und Ihrem Alter ab. Personen über 50 Jahre haben einen längeren Anspruch auf Arbeitslosengeld.

Folgende Tabelle zeigt die aktuell gültige Bezugsdauer von ALG I:

Versicherungszeit	Alter	Bezugsdauer
12 Monate		6 Monate
16 Monate		8 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

#### Arbeitslosengeld II:

Seit dem 1. Januar 2005 ist das sogenannte Hartz-IV-Gesetz in Kraft. Hiernach sollen Langzeitarbeitslose nach Ablauf des oben beschriebenen Arbeitslosengeldanspruchs bzw. Arbeitnehmer, die ohne Anspruch auf Arbeitslosengeld I sind, durch den Bezug von ALG II längerfristig abgesichert sein.

Diese **Grundsicherung für Arbeitsuchende** ist aus der Zusammenlegung der Sozialhilfe und der Arbeitslosenhilfe entstanden. Seit dem 1. Januar 2014 gelten folgende Regelsätze:

391 €	für Alleinstehende
353 €	für Partner/ Paare
313 €	für Kinder zwischen 18 und 24 Jahren
296 €	für Kinder zwischen 14 und 17 Jahren
261 €	für Kinder zwischen 6 und 13 Jahren
229 €	für Kinder zwischen 0 und 5 Jahren

Dieses Arbeitslosengeld ist also nicht von Ihrem früheren Gehalt abhängig; es handelt sich um einen Pauschalbetrag. Die aktive Arbeitssuche muss weiter fortge-

## ARBEITSLOSENVERSICHERUNG



setzt werden. Um das Arbeitslosengeld II beziehen zu können, müssen Sie zur Feststellung Ihrer Bedürftigkeit einen Fragebogen ausfüllen. Bei dieser Prüfung werden sowohl Ihre tatsächlichen Bedürfnisse als auch Ihre Einkünfte und Ihr Vermögen berücksichtigt. Neben den Pauschalbeträgen können auch die Kosten für eine „angemessene“ Unterkunft übernommen werden (siehe dazu auch Punkt 1.9 „Sozialleistungen“ im Teil I).

### 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/-in 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, das Jobcenter, kranken- und pflegeversichert. Dies erfolgt vorrangig im Rahmen einer Familienversicherung, das heißt, Sie werden bei einem bereits gesetzlich krankenversicherten Angehörigen mitversichert. Ist dies nicht möglich, so werden Sie selbst Pflichtmitglied einer gesetzlichen Krankenkasse. Außerdem besteht Unfallversicherungsschutz. In die Rentenversicherung werden vom Jobcenter seit 2012 allerdings keine Pflichtbeiträge mehr entrichtet. Die Zeit des ALG-II-Bezuges gilt nur als rentenrechtliche Zeit in Bezug auf die Wartezeit.

### 1.5.3 Teilarbeitslosigkeit

**Definition der Teilarbeitslosigkeit gemäß der Verwaltungskommission für die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit:**

„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“ (Entscheidung U2 EU-Amtsblatt Nr. C106 vom 24. April 2010).

### **Voraussetzungen für die Einführung von Kurzarbeit:**

Ein zur vorübergehenden Begrenzung oder Aussetzung seiner Tätigkeit gezwungenes Unternehmen kann für einen Teil oder die Gesamtheit seiner Arbeitnehmer Kurzarbeit einführen, wenn einer der folgenden Gründe vorliegt:

- eine ungünstige Wirtschaftskonjunktur (Bsp.: Auftragsrückgang),
- Schwierigkeiten bei der Versorgung mit Rohstoffen oder Energie,
- (Unwetter-)Schäden oder andere außergewöhnliche Umstände, die zur Unterbrechung oder Aussetzung der Tätigkeit (Verlust des Hauptkunden beispielsweise) geführt haben,
- Umwandlung, Umstrukturierung oder Modernisierung des Betriebs.

=> Sie haben in diesem Fall Anspruch auf Arbeitslosenleistungen in Frankreich.

Die Teilarbeitslosigkeit kann in der vorübergehenden Schließung eines Teils oder des gesamten Betriebs oder einer Kürzung der Arbeitszeit auf eine unter dem legalen Minimum liegende Dauer mit Lohnverlust bestehen.

Der Arbeitnehmer ist nicht berechtigt, eine solche Maßnahme abzulehnen. Der Arbeitsvertrag ruht in der Zeit, in welcher der Arbeitnehmer nicht tätig ist.

### **Das Kurzarbeitergeld:**

Der Arbeitnehmer bezieht für die Zeiträume, in denen er nicht arbeitet, eine Geldleistung in Höhe von 70 % des vom Arbeitgeber ausgezahlten Bruttogehalts.

Der Arbeitnehmer kann während der Teilarbeitslosigkeit ebenfalls eine Ausbildung absolvieren. In diesem Fall erhöht sich der Leistungsbetrag auf 100 % des Nettogehalts.

Bezieht der Arbeitnehmer eine monatliche Vergütung (Lohn und Kurzarbeitergeld zusammen), die unter dem SMIC-Mindestlohn liegt, muss ihm der Arbeitgeber eine zusätzliche Entschädigung entrichten, die der Differenz mit dem SMIC-Mindestlohn entspricht. Diese monatliche Vergütung gilt nur für Vollzeitbeschäftigte.

Das Kurzarbeitergeld ist von Sozialabgaben befreit. Es unterliegt jedoch der CSG-Solidaritätssteuer und dem CRDS-Sozialversicherungsbeitrag auf Ersatzeinkommen sowie der Einkommensteuer.



## 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 883/2004, Art. 67). 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 die Zahlung einer Ausgleichszulage 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. es sind Leistungen, auf die Personen ohne Wohnsitz in Frankreich keinen Anspruch haben:**

- Geburts- oder Adoptionsprämie (prime à la naissance / à l'adoption),
- Wohngeld (allocation logement),
- soziale Mindestsicherung (revenu de solidarité active/RSA),
- einforderbare Familienunterstützung (allocation de soutien familiale recouvrable),
- Beihilfe für erwachsene Behinderte (allocation adulte handicapé).

### 1.6.2 Formalitäten

Zur Inanspruchnahme von französischen exportierbaren Familienleistungen müssen Sie der Familienkasse (Caisse d'Allocations Familiales) folgende Unterlagen übermitteln:

- ein Formular zur Beantragung von Beihilfe, das Ihnen die CAF-Familienkasse zur Verfügung stellt,



- ein Formular E 401 (Familienstandsbescheinigung), das sie von der Arbeitsagentur oder der CAF-Familienkasse erhalten,
- eine Geburtsurkunde Ihres/Ihrer Kindes/Kinder,
- eine Bescheinigung über die Bankverbindung,
- eine Bescheinigung darüber, dass Sie von der Arbeitsagentur bzw. der CAF-Familienkasse keine Familienleistungen (mehr) beziehen.

### 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. April 2014 gelten folgende Sätze:

2 Kinder	129,35 €
3 Kinder	295,05 €
für jedes weitere Kind	165,72 €

**Mögliche Zuschläge:** Für Kinder, die vor dem 1. Mai 1997 geboren sind, besteht ab dem 11. bzw. ab dem 16. Lebensjahr des Kindes Anspruch auf einen Zuschlag auf die vorgenannten Sätze des Kindergeldes.

Diese Beträge liegen bei:

- 36,38 € monatlich zusätzlich für ein Kind zwischen dem 11. und 16. Lebensjahr,
- 64,67 € 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 64,67 €, 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. Zudem müssen Sie 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 81,78 € bis zum Monat vor Vollendung des 21. Lebensjahrs des Kindes.

Diese Pauschalbeihilfe wird Ihnen automatisch gewährt.

**Achtung:** Dieses Kind darf nicht mehr als 885,81 € netto pro Monat verdienen.

#### ■ Familienzulage (complément familial / exportierbar)

Diese Beihilfe kann ausgezahlt werden, wenn Sie mehr als 3 unterhaltsberechtigende Kinder haben. Die Auszahlung erfolgt ab dem dritten Geburtsmonat des

## FAMILIENLEISTUNGEN



3. Kindes, 4. Kindes usw. Der Complément familial beläuft sich auf 168,35 € für sämtliche Kinder und unterliegt Einkommensbedingungen. Der Betrag kann für die einkommensschwächsten Familien auf 185,20 € erhöht werden. Die Einzelheiten dieser Erhöhung müssen durch eine Rechtsverordnung geregelt werden.

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

Die Paje-Kleinkinderbeihilfe besteht aus mehreren Leistungen, die den Eltern entsprechend ihrer Situation bei Ankunft eines Kindes / von Kindern im Haushalt ausgezahlt werden.

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

### ■ Das Kleinkindergeld (allocation de base / exportierbar)

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 184,62 € (Stand 1. April 2014).

### ■ 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 für einen Zeitraum von 2 bis 5 Jahren entsprechend der Kinderzahl aufweisen. Zudem dürfen Sie auch bestimmte Leistungen (Erwerbsunfähigkeitsrente, Altersrente, Arbeitslosengeld...) nicht beziehen.

### Höhe der Leistung:

Für Kinder, die vor dem 1. April 2014 geboren oder adoptiert wurden:

Erwerbstätigkeit des Elternteils	Höhe bei Bezug des PAJE-Kleinkindergeldes	Höhe ohne Bezug des PAJE-Kleinkindergeldes
Vollständig unterbrochene Tätigkeit	390,52 €	576,24 €
Teilzeitbeschäftigung (bis 50 %)	252,46 €	438,17 €
Teilzeitbeschäftigung (zwischen 50% u. 80 %)	145,63 €	331,35 €



### Für Kinder, die nach dem 1. April 2014 geboren oder adoptiert wurden:

Die Höhe der Leistung ist identisch – gleichgültig, ob Sie das PAJE-Kleinkindergeld beziehen oder nicht.

Erwerbstätigkeit des Elternteils	Höhe bei Bezug des PAJE-Kleinkindergeldes
Vollständig unterbrochene Tätigkeit	390,52 €
Teilzeitbeschäftigung (bis 50 %)	252,46 €
Teilzeitbeschäftigung (zwischen 50% u. 80 %)	145,63 €

**Achtung:** Als Bezieher von Arbeitslosengeld können Sie bei Pôle Emploi 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.

#### ■ Optionale Zusatzleistung bei Unterbrechung der Berufstätigkeit (complément optionnel de libre choix d'activité)

Es besteht die Möglichkeit, anstelle des Complément de libre choix d'activité eine optionale Zusatzleistung bei Unterbrechung der Berufstätigkeit zu beantragen. Ihr Betrag ist zwar höher, aber er wird für einen kürzeren Zeitraum ausbezahlt. Voraussetzung für den Bezug dieser Leistung ist, dass Sie Ihre Erwerbstätigkeit eingestellt haben, mindestens 3 unterhaltsberechtigende Kinder haben und 8 Beitragsquartale in den 5 Jahren vor der Geburt, der Adoption oder der Aufnahme des Kindes nachweisen können. Diese Leistung kann nur für Kinder, die nach dem 1. Juli 2007 geboren oder adoptiert wurden, gewährt werden. Die Entscheidung zugunsten dieser Option ist definitiv.

#### Höhe der Leistungen

##### Für Kinder, die vor dem 1. April 2014 geboren oder adoptiert wurden:

- wenn Sie das Paje-Kleinkindergeld beziehen: 638,34 € pro Monat.
- ohne das Paje-Kleinkindergeld: 824,06 € pro Monat.

##### Für Kinder, die nach dem 1. April 2014 geboren oder adoptiert wurden:

638,34 € – gleichgültig, ob Sie Paje-Kleinkindergeld beziehen oder nicht.

#### ■ Leistung für unterschiedliche Betreuungsformen (complément de libre choix de mode de garde / nicht exportierbar):

Wenn Sie für mindestens ein leibliches, adoptiertes oder im Hinblick auf eine spätere Adoption aufgenommenes Kind unter 6 Jahren zu sorgen haben, 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



## FAMILIENLEISTUNGEN



oder im Haushalt der Eltern tätige Kinderfrauen beschäftigt. Es können Schwierigkeiten auftreten, wenn das Kind in Deutschland betreut wird. In diesem Fall wird empfohlen, sich mit der CAF-Familienkasse in Verbindung zu setzen.

Weitere Informationen über die Kleinkinderleistungen können Sie direkt der Homepage der Caisse d'Allocation Familiale ([www.caf.fr](http://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, 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. April 2014 bei 129,99 € pro Monat.

### Höhe der AEEH-Zuschläge und Sonderzulagen für Alleinerziehende

Kategorie	Zuschlag pro Kategorie	Sonderzuschlag für Alleinerziehende
1. Kategorie	97,49 €	–
2. Kategorie	264,04 €	52,81 €
3. Kategorie	373,71 €	73,12 €
4. Kategorie	579,13 €	231,54 €
5. Kategorie	740,16 €	296,53 €
6. Kategorie	1.096,50 €	434,64 €

### ■ Beihilfe für die elterliche häusliche Betreuung (allocation journalière de présence parentale AJPP / exportierbar)

Anspruch auf die Beihilfe für die elterliche häusliche Betreuung haben Personen, die für schwer erkrankte, durch Unfall schwer geschädigte oder behinderte Kinder sorgen. Die Höhe dieser Beihilfe beläuft sich auf 42,97 € pro Tag für Paare und auf 51,05 € für Alleinstehende. Sie wird monatlich entsprechend der Anzahl der Abwesenheitstage (bis zu 22 Tage im Monat) ausgezahlt und kann nicht mit anderen Leistungen kumuliert werden.



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 2014/2015 beträgt die Höhe der ausgezahlten Leistungen:

- 362,63 € pro Kind zwischen 6 und 10 Jahren,
- 382,64 € pro Kind zwischen 11 und 14 Jahren,
- 395,90 € pro Kind zwischen 15 und 18 Jahren.

### **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 (Einkünfte 2012):

- für 1 Kind 24.137 € pro Jahr,
- für 2 Kinder 29.707 € pro Jahr,
- für 3 Kinder 35.277 € pro Jahr.

Für jedes weitere Kind erhöht sich die Bemessungsgrenze um jeweils 5.570 €.

Sollte das Familieneinkommen knapp 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. April 2014 bei:**

- 95,52 € pro Monat und pro Kind, das keinen Unterhalt von einem seiner Elternteile erhält.
- 127,33 € 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.



# RENTENVERSICHERUNG

## 1.7 Rentenversicherung

### 1.7.1 Die Berechnung der zwischenstaatlichen Rente

a) Sie haben Ihr gesamtes Berufsleben in Frankreich gearbeitet:

Sie haben Anspruch auf die Altersrente nach französischem Recht, selbst wenn Sie nicht in Frankreich wohnen. Das gesetzliche Renteneintrittsalter liegt je nach Geburtsjahr **zwischen 60 und 62 Jahren**. Um jedoch eine volle Rente zu erhalten, müssen Sie eine Mindestzahl an Versicherungsquartalen nachweisen können, die von Ihrem Geburtsjahr abhängig ist.

Ihr Geburtsjahr/-datum	Anzahl der zu arbeitenden oder anzuerkennenden Quartale	Rentenmindestalter (mögliches Rentendatum)	Vollrentenalter
Vor dem 01.07.1951	163	60 Jahre	65 Jahre
Vom 01.07.1951 bis zum 31.12.1951	163	60 Jahre u. 4 Monate (ab 1. November 2011)	65 Jahre u. 4 Monate
1952	164	60 Jahre u. 9 Monate (ab 1. Oktober 2012)	65 Jahre u. 9 Monate
1953	165	61 Jahre u. 2 Monate (ab 1. März 2014)	66 Jahre u. 2 Monate
1954	165	61 Jahre u. 7 Monate (ab 1. August 2015)	66 Jahre u. 7 Monate
1955 – 1956 – 1957	166	62 Jahre (ab 1. Januar 2017)	67 Jahre
1958 – 1959 – 1960	167	62 Jahre	67 Jahre
1961 – 1962 – 1963	168	62 Jahre	67 Jahre
1964 – 1965 – 1966	169	62 Jahre	67 Jahre
1967 – 1968 – 1969	170	62 Jahre	67 Jahre
1970 – 1971 – 1972	171	62 Jahre	67 Jahre
Ab 1973	172	62 Jahre	67 Jahre

Das Gesetz vom 20. Januar 2014, das die Zukunft und Sicherung des Rentensystems garantiert, ändert zwar nicht das gesetzliche Rentenalter, erhöht aber die für die Erreichung der Vollrente notwendigen Beitragsjahre.



### Beispiel

Für Versicherte mit **Jahrgang 1953**, die 2014 in Rente gehen möchten, ist die **für die Gewährung der Vollrente** notwendige Versicherungszeit auf **165 Quartale** festgelegt.

Sie haben ebenfalls Anspruch auf eine **vorzeitige Rente** vor dem gesetzlichen Rentenalter, sofern Sie folgende 3 Bedingungen erfüllen:

- Sie müssen sehr früh ins Erwerbsleben eingetreten sein,
- Sie müssen zu Ihrem 16. bzw. 17. Geburtstag eine Mindestzahl an Versicherungsquartalen nachweisen können,
- Sie müssen schließlich eine gewisse Beitragszeit nachweisen können.

Für weitere Informationen können Sie sich an Ihre zuständige Rentenkasse wenden.

Für den Bezug Ihrer französischen Rente müssen Sie jedes Jahr eine **Lebensbescheinigung** vorlegen.

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

Sobald Sie in einem Land der Europäischen Union mindestens ein Jahr (in Frankreich genügt ein Quartal) sozialversichert waren, haben Sie in diesem Staat einen Rentenanspruch, sofern Sie die in seinen Rechtsvorschriften vorgesehenen Gewährungsbedingungen erfüllen. Jeder Mitgliedstaat ist gehalten, die in den anderen Mitgliedstaaten zurückgelegten Versicherungszeiten zu berücksichtigen, um so zu überprüfen, ob Sie die gesetzlichen Bedingungen für die Entstehung des Rentenanspruchs erfüllen.

In Deutschland variiert das Renteneintrittsalter je nach Jahrgang. So ist für die Jahrgänge 1947 bis 1964 die Altersgrenze schrittweise von 65 auf 67 Jahre angehoben worden. In Frankreich liegt das gesetzliche Renteneintrittsalter je nach Geburtsjahr zwischen 60 und 62 Jahren und der Bezug der Vollrente beginnt zwischen 65 und 67 Jahren (siehe Tabelle Seite 99).

#### **Berechnung der Rente**

Die Höhe jeder Rente, auf die der Grenzgänger Anspruch hat, ist proportional zur Anzahl der im betreffenden Land zurückgelegten Beitragsjahre.

Jeder Staat, in dem der Grenzgänger gearbeitet hat, nimmt in diesem Fall zwei Berechnungen vor:

- Zuerst erfolgt die Ermittlung der einzelstaatlichen Rente, die nach den Rechtsvorschriften jedes einzelnen Staates berechnet wird;
- Danach erfolgt die Ermittlung der gemeinschaftlichen Rente. Dafür muss zuerst die theoretische Gesamrente des Versicherten so berechnet werden, als wären alle Beitragsjahre im jeweiligen Staatsgebiet zurückgelegt worden, danach wird diese Gesamrente anteilig um die im Gebiet des zuständigen Staates zurückgelegten Zeiten gekürzt.

## RENTENVERSICHERUNG

Schließlich vergleicht jeder zuständige Träger die einzelstaatliche Rente mit der gemeinschaftlichen Rente und zahlt dann den günstigsten Betrag aus, d.h. den höchsten Betrag zwischen der einzelstaatlichen oder gemeinschaftlichen Rente.

### Beispiel

Zur Ermittlung Ihrer Rente geht die französische Rentenkasse in drei Schritten vor:

1. Zunächst stellt sie den Betrag der **französischen Rente** fest, ohne dabei die im Ausland zurückgelegten Versicherungszeiten zu berücksichtigen. Die Rente des Arbeitnehmers wird so um einen Abschlag gekürzt, denn in der Regel ist die Anzahl der in Frankreich zurückgelegten Versicherungsquartale geringer als die für die Gewährung der Vollrente notwendige Anzahl Quartale.
2. Danach ermittelt sie die Höhe der Rente, auf die er Anspruch gehabt hätte, wenn er sämtliche Versicherungsjahre in Frankreich zurückgelegt hätte. Dieser Betrag wird „**theoretischer Gesamtbetrag**“ genannt. Mit dieser Methode lässt sich der Abschlag mindern oder sogar verhindern, denn der zuständige Träger rechnet so alle in der Europäischen Union zurückgelegten Versicherungszeiten.
3. Zum Schluss berechnet sie den Betrag, den er unter alleiniger Berücksichtigung der in Frankreich zurückgelegten Zeiten (bis zur Höchstdauer) tatsächlich in Anspruch nehmen kann. Die **gemeinschaftliche Rente** ist folglich eine anteilige Rente.

### 1.7.2 Formalitäten: Wo muss der Antrag eingereicht werden?

**Die Rente wird nicht automatisch gewährt.** Für den **Bezug der Altersrente** genügt ein einziger Antrag beim zuständigen Rententräger Ihres Wohnsitzes. 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:** Caisse d'Assurance Retraite et Santé Au Travail (CARSAT)

### 1.7.3 Die Rentenversicherung in Frankreich

Rentner aus der Region Elsass und dem Département Moselle erhalten ihre Rentenzahlungen von der CARSAT Straßburg. Für Einwohner außerhalb des Départements Moselle ist die CARSAT 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. Das gesetzliche Rentenalter hängt vom Geburtsjahr ab (siehe Tabelle Seite 99). 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:**

**Grundlohn x Rentensatz x (Anzahl der in Frankreich zurückgelegten Quartale / Anzahl der für die Gewährung einer Vollrente erforderlichen Quartale)**

Der Grundlohn entspricht dem durchschnittlichen Jahresgehalt der 25 besten Versicherungsjahre. Der volle Rentensatz von 50 % wird mit Erreichen des gesetzlichen Rentenalters den Versicherten gewährt, die eine Mindestanzahl von Versicherungsquartalen nachweisen können.

**Es gibt mehrere Arten von Zuschlägen:**

**Zuschlag bei Verlängerung der Erwerbstätigkeit über das gesetzliche Rentenalter hinaus:**

Arbeitnehmer, die weiterhin Beiträge entrichten, obwohl sie – unter Berücksichtigung aller Rentensysteme – die für die Gewährung einer Vollrente erforderliche Anzahl von Quartalen verfügen, haben Anspruch auf einen Zuschlag von 1,25 % auf ihre Rente für jedes weitere nach dem 1. Januar 2009 zurückgelegte Quartal.

**Zuschlag für unterhaltspflichtige Ehepartner:**

Dieser Zuschlag wurde 2011 abgeschafft, wird aber weiterhin an die Personen, die ihn vor dem 1. Januar 2011 erhielten, ausgezahlt.

**Behindertenzulage:**

Arbeitnehmer, die aufgrund einer Behinderung vorzeitig in den Ruhestand gehen können, haben Anspruch auf eine erhöhte Rente, deren Höhe von der Beitragszeit abhängt.

**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.

## RENTENVERSICHERUNG



### Zuschlag für die Hilfe durch Dritte:

Der Zuschlag wird Personen zugesprochen, die eine Arbeitsunfähigkeitsrente (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.

**Achtung:** Ein Land kann Ihnen nur dann eine Rente gewähren, wenn Sie die dort geltende Altersgrenze erreicht haben. In Frankreich kann die Altersrente je nach Jahrgang schon zwischen dem 60. und 62. Lebensjahr in Anspruch genommen werden, 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). Ab 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 die Regelaltersrente in Deutschland. Bitte bedenken Sie, dass Sie unter Umständen bis dahin mit finanziellen Engpässen rechnen müssen.

### 1.7.4 Die Zusatzrente in Frankreich

#### Informationen zu Ihrer Zusatzrente:

Für Arbeitnehmer in Frankreich besteht ein obligatorisches Zusatzrentensystem, das die Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung ergänzt. Träger der Zusatzrente für leitende Angestellte ist die AGIRC-Kasse und für Arbeiter und Angestellte die ARCCO-Kasse. Voraussetzung für den Bezug der Zusatzrente zum vollen Satz ist ein Mindestalter von 65 Jahren (entsprechend Ihrem Geburtsdatum). Sollten Sie Ihre Rente vor diesem Alter in Anspruch nehmen wollen, wird in der Regel ein Koeffizient auf ihren Rentenbetrag angewendet, der diesen entsprechend senkt.

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 151 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 aufgrund besonderer Umstände oder aufgrund von Tarifverträgen).

In Ausnahmefällen dürfen bestimmte Betriebe für eine begrenzte Zeit die Obergrenze von 48 Stunden überschreiten, sie müssen hierbei jedoch die maximale Arbeitszeit von 60 Stunden pro Woche einhalten.

#### **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.





### 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,
- 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 Rückschein 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.



**Achtung:** Teilzeitverträge dürfen nur für eine Arbeitszeit unter 24 Stunden pro Woche abgeschlossen werden. Im Rahmen einer umfassenden Branchenvereinbarung kann jedoch eine kürzere Arbeitszeit vorgesehen werden. Der Arbeitnehmer kann beim Arbeitgeber schriftlich und unter Angabe von Gründen beantragen, die Arbeitszeit noch mehr zu reduzieren, um individuellen Bedürfnissen gerecht zu werden oder um mehrere Beschäftigungen nebeneinander ausüben zu können.

### 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. Januar 2014 belief sich der Brutto-Stunden-SMIC auf 9,53 €, was einem Brutto-Monats-SMIC von 1.445,38 € 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 Département Moselle zahlt der Arbeitgeber den vollständigen Lohn auch im Krankheitsfall, das Krankengeld wird dort so auf den fortgezählten Lohn angerechnet, dass der Arbeitgeber nur für den Unterschied zwischen Krankengeld und Gehalt aufkommen muss. Ferner gibt es im Elsass und im Département 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 Départements Moselle ist der Anspruch auf vollständige Lohnfortzahlung nicht automatisch, er wird meistens und unter bestimmten Bedingungen in den Tarifverträgen vorgesehen. Andernfalls sieht das Arbeitsgesetzbuch – zu Lasten des Arbeitgebers – die Gewährung einer Zusatzleistung zum Krankengeld aus der Sozialversicherung vor, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

- 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,

## ARBEITSRECHT



- Übernahme der Kosten durch die Sozialversicherung,
- Behandlung in Frankreich oder in einem anderen EU-Mitgliedstaat.

Die Höhe dieser Zusatzleistung ist abhängig von der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers und von der Dauer des krankheitsbedingten Arbeitsausfalls.

### 2.1.4 Anspruch auf bezahlten Urlaub

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

Das Bezugsjahr entspricht dem Zeitraum zwischen dem 1. Juni des vorangegangenen 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. Er hat Anspruch auf einen einzigen Tag, wenn diese Anzahl zwischen 3 und 5 liegt.

**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“). Nichtsdestotrotz 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 in der 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, oder bei Aussetzung seines Arbeitsvertrags,

## ARBEITSVERTRAG



- 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.

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 Arbeitsvertrags:**

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.

**Folgerregelung:**

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

■ **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. Der Geltungszeitraum wurde verlängert und soll am 26. Juni 2014 enden. 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.

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:

## ARBEITSVERTRAG



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

### **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 von vorneherein auf über 6 Monate vorgesehenen Befristung, beträgt die Probezeit einen Tag pro Woche für maximal einen Monat.

### **Kündigung des Vertrags während der Probezeit:**

Die Regelungen zur Kündigung des Vertrags während der Probezeit eines unbefristeten Arbeitsvertrags gelten auch für die Kündigung während der Probezeit eines befristeten Arbeitsvertrags.

## 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 dem 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 DIRECCTE erfolgen;
- Die Höhe der Abfindung: Sie darf nicht unter der gesetzlich vorgeschriebenen Entlassungsabfindung liegen (siehe diesbezüglich weiter oben).

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 DIRECCTE 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: Dieses Verfahren genießt noch keine offizielle Anerkennung von Seiten der 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 DP U1, 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, Adresse 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 3 Jahren ein, wobei diese mit dem Tag beginnt, an dem der Lohn fällig wird.
- Klagen über die Ausführung oder Auflösung des Arbeitsvertrags verjähren nach 2 Jahren.



- Klagen auf Ersatz der im Rahmen eines Arbeitsunfalls eingetretenen Personenschäden verjähren nach 10 Jahren.
- Klagen wegen Diskriminierung oder Mobbing verjähren nach 5 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 (conseil 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 müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein :

- Der Arbeitnehmer muss 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.
- Der Arbeitnehmer muss grundsätzlich täglich an seinen Wohnsitz zurückkehren.
- Der Arbeitnehmer muss die Freistellung von der französischen Lohnsteuer (Formular S 2-240) beim deutschen Wohnsitzfinanzamt beantragen und die Freistellungsbescheinigung dem Arbeitgeber in Frankreich vorlegen.

#### Ausnahmen:

- Grenzgänger, die in einer französischen öffentlichen Einrichtung beschäftigt sind und von dieser ihre Gehälter beziehen werden im Beschäftigungsland Frankreich besteuert, wenn sie die französische Staatsangehörigkeit besitzen. Besitzt der Grenzgänger nur die deutsche Staatsangehörigkeit erfolgt die Besteuerung im Wohnsitzland Deutschland.
- Leiharbeiter werden in beiden Ländern besteuert und haben Anspruch auf eine Steuergutschrift im Wohnsitzstaat.

#### Verlust des steuerrechtlichen Grenzgängerstatus: Die 45-Tage-Regel

Es ist derjenige Grenzgänger, der in der Grenzzone seinen Wohnsitz hat und in der Grenzzone des anderen Staates arbeitet und in der Regel jeden Tag an seinen Wohnsitz zurückkehrt .



Gelingt es einem Arbeitnehmer nicht, arbeitstäglich an seinen Wohnsitz zurückzukehren oder ist er an ganzen Tagen an Arbeitsorten außerhalb der Grenzzone beschäftigt, 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.

Sind diese Voraussetzungen nicht erfüllt, so entfällt der Grenzgängerstatus und die Besteuerung erfolgt im Tätigkeitsstaat Frankreich.

### 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:** Ausführliche Informationen zur deutschen Einkommensteuererklärung sind in der Arbeitskammer-Broschüre „Einkommensteuer“ dargestellt.



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

Sie müssen jedes Jahr bis zum 17. Juni die Einkommensteuererklärung mit dem Formular 2042 und 2041-E bei der Steuerbehörde für Nichtansässige abgeben:

Service des impôts des particuliers Non Résidents  
 10, rue du centre  
 93 465 Noisy le Grand Cedex  
 Tel.: +33 (0)1 57 33 83 00  
 E-Mail: sip.nonresidents@dgfip.finances.gouv.fr

Auf Arbeitslöhne aus französischen Quellen, die von Personen mit Wohnsitz außerhalb Frankreichs bezogen werden, erfolgt der in Artikel 182 A CGI vorgesehene Quellenabzug.

Dieser Steuerabzug wird vom Arbeitgeber auf den zu versteuernden Nettolohn vorgenommen, d. h. nach Abzug der 10 % für Werbungskosten, nach einem Drei-Stufen-Tarif, der für die für das Jahr 2013 zu versteuernden Einkünfte wie folgt festgesetzt ist:

Steuersatz	Einkommensgrenze/Monat
0 %	bis 1.187 €
12 %	von 1.187 € bis 3.444 €
20 %	ab 3.444 €



**Tipp**

Ausführliche Informationen zur Einkommensteuererklärung für Nicht-Ansässige finden Sie in dem Informationsblatt „Steuern 2013 – Arbeitnehmer die außerhalb Frankreichs beschäftigt sind“ ([http://www.impots.gouv.fr/portal/deploiement/p1/fichedescriptive\\_5412/fichedescriptive\\_5412.pdf](http://www.impots.gouv.fr/portal/deploiement/p1/fichedescriptive_5412/fichedescriptive_5412.pdf)) bei [www.impots.gouv.fr](http://www.impots.gouv.fr).



## Formularliste (Auszug)

Mit dem 01.05.2010 wurden anstatt der bisherigen E-Formulare (europäische Formulare) neue Formulare in Umlauf gesetzt. Es sollen nach Ablauf einer Übergangszeit die Formulare in Papierform durch elektronische Formulare, sogenannte SED's (Structured Electronic Document) ersetzt werden. Ebenso ist geplant, diese SED's in ein elektronisches Datenaustauschsystem EESSI (Electronic Exchange of Social Security Information) zu überführen. Diese Überführung konnte bis jetzt allerdings nicht erfolgen und ist bis auf weiteres verschoben. Daher finden die Formulare in Papierform immer noch ihre Anwendung.

### Bereich Sozialversicherung:

- 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 Antrag auf Geldleistungen wegen Arbeitsunfähigkeit



## VORDRUCKE



- 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
- 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

Zusätzlich sind jedoch auch neue, so genannte „mobile Dokumente“ (Portable Document: PD) eingeführt worden, in denen die von einem Bürger angeforderten Informationen in einigen Fällen ausgestellt werden. Es gibt insgesamt zehn mobile Dokumente, darunter auch die Europäische Krankenversicherungskarte, die bereits seit Juni 2004 das Formular E 111 ersetzt hat. Mit Ausnahme von ihr sind alle anderen Dokumente Papierformulare.



Die mobilen Dokumente sind in nachstehender Übersicht dargestellt, die auch gleichzeitig die Funktion bzw. die Anwendungsbereiche erklärt. Zum besseren Vergleich beinhaltet die Übersicht auch die bereits ersetzten (alten) E-Formulare.

		Formular neu	Formular alt
<b>Anzuwendende Rechtsvorschriften</b>	Bescheinigung über die auf den Inhaber anzuwendenden Rechtsvorschriften der sozialen Sicherheit	A 1	E 101 E 102
<b>Krankenversicherung</b>	Eintragung der versicherten Geldleistungen	S 1	E 106 E 109 E 120 E 121
	Anspruch auf eine geplante Behandlung	S 2	E 112
	Medizinische Behandlung für ehemalige Grenzgänger in ihrem früheren Tätigkeitsstaat	S 3	/
	Europäische Krankenversichertenkarte (für vorüberg. Aufenthalt in EU- Ländern)		E 111
<b>Unfallversicherung</b>	Anspruch auf Gesundheitsleistungen im Rahmen einer Versicherung gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten	DA 1	E 123
<b>Renten</b>	Übersicht über die Rentenbescheide der Träger der Mitgliedstaaten, in denen die betreffende Person Beiträge zur Rentenversicherung geleistet hat	P 1	E 205 E 207 E 211
<b>Arbeitslosigkeit</b>	Zeiten, die für die Gewährung von Arbeitslosengeld zu berücksichtigen sind	U 1	E 301
	Anspruch auf Aufrechterhaltung des Arbeitslosengeldes	U 2	E 303
	Umstände, die sich auf den Anspruch auf Arbeitslosengeld auswirken können	U 3	/

## VORDRUCKE



### Bereich Steuern:

Die **Formulare, die im steuerlichen Anwendungsbereich** zwischen Deutschland und Frankreich eingesetzt werden, bleiben weiterhin erhalten. Es sind im Folgenden:

- S 2-240 Befreiung von der französischen Steuer für Personen mit Grenzgängerstatus
- N° 5011 Befreiung von der deutschen Steuer für Personen mit Grenzgängerstatus

**Die Abkürzungen der Mobilen Dokument (PD's)** erklären sich wie folgt:

- Serie A (= applicable legislation): anwendbares Recht
- Serie P (= pensions): Rente
- Serie S (= sickness): Krankheit
- Serie F (= family benefits): Familienleistungen
- Serie DA (= accident at work and occupational diseases): Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten
- Serie U (= unemployment): Arbeitslosigkeit
- Serie H (= horizontal issues): übergreifende Angelegenheiten



## 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](http://www.arbeitsgerichte.saarland.de)

#### Arbeitsgericht Saarbrücken

Obere Lauerfahrt 10  
66121 Saarbrücken  
Telefon: 0049 (0) 681 501- 3614  
Telefax: 0049 (0) 681 501- 3648  
Internet: [www.arbeitsgerichte.saarland.de](http://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](http://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](http://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](http://www.lsg.saarland.de)  
E-Mail: [poststelle@lsg.justiz.saarland.de](mailto: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](http://www.ag-sb.saarland.de)  
E-Mail: [poststelle@agsb.justiz.saarland.de](mailto:poststelle@agsb.justiz.saarland.de)

### Insolvenzgericht Sulzbach

Vopeliusstraße 2  
66280 Sulzbach  
Telefon: 0049 (0) 6897 9082-213  
Telefax: 0049 (0) 6897 9082-210  
Internet: [www.ag-sb.saarland.de](http://www.ag-sb.saarland.de)  
E-Mail: [poststelleslzb@agsb.justiz.saarland.de](mailto:poststelleslzb@agsb.justiz.saarland.de)

### Finanzgericht des Saarlandes

Hardenbergstr. 3  
66119 Saarbrücken  
Telefon: 0049 (0) 681 501-5546  
Telefax: 0049 (0) 681 501-5595  
Internet: [www.fgds.saarland.de](http://www.fgds.saarland.de)  
E-Mail: [poststelle@fg.justiz.saarland.de](mailto: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](http://www.finanzamt-saarbruecken.de)  
E-Mail: [poststelle@fasb.saarland.de](mailto: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](http://www.finanzamt-saarlouis.de)  
E-Mail: [poststelle@fasls.saarland.de](mailto: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](http://www.finanzamt-saarbruecken.de)  
E-Mail: [poststelle@fasb.saarland.de](mailto: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](http://www.arbeitsagentur.de)  
E-Mail: [rheinland-pfalz-saarland@arbeitsagentur.de](mailto:rheinland-pfalz-saarland@arbeitsagentur.de)

### Agentur für Arbeit Saarbrücken

Hafenstraße 18  
66111 Saarbrücken  
Telefon: 0049 (0) 681 944-0 oder 0800 4555500  
Telefax: 0049 (0) 681 944-910 5000  
Internet: [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)  
E-Mail: [saarbruecken@arbeitsagentur.de](mailto:saarbruecken@arbeitsagentur.de)

## Kindergeld-Info

### Familienkasse (zuständig für Rheinland-Pfalz, Saarland (Lux, B, NL))

Telefax: 0049 (0) 681 944 910 5324  
Telefon: 0800 45555 20 (bundesweit – Fragen zum Kindergeldantrag)  
Telefon: 0800 45555 33 (bundesweit – automatische Ansage der Zahlungstermine)  
Telefon: 0911 12031011 (für Anrufer aus dem Ausland)  
Internet: [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)

### Service von A-Z – Geldleistungen – Kindergeld

E-Mail: [Familienkasse-Saarbruecken@arbeitsagentur.de](mailto:Familienkasse-Saarbruecken@arbeitsagentur.de)

## ADRESSEN



### Familienkasse (zuständig für GG Frankreich)

Baden-Württemberg West  
Weingartenstraße 3  
77654 Offenburg  
Telefon: 0049 (0) 781 9393 606  
Telefax: 0049 (0) 781 9393 697  
E-Mail: Familienkasse-Offenburg@arbeitsagentur.de

### Jobcenter Saarbrücken

Hafenstraße 18  
66111 Saarbrücken  
Telefon: 0049 (0) 681 8764900  
Telefax: 0049 (0) 681 9703 83600  
E-Mail: Jobcenter-Saarbruecken@jobcenter-ge.de

### Agentur für Arbeit Neunkirchen

Ringstraße 1  
66538 Neunkirchen  
Telefon: 0049 (0) 800 45555 00  
Telefax: 0049 (0) 6821 204-343  
E-Mail: Neunkirchen@arbeitsagentur.de

### Jobcenter Neunkirchen

Ringstraße 1  
66538 Neunkirchen  
Telefon: 0049 (0) 6821 204-819  
Telefax: 0049 (0) 6821 204-889  
E-Mail: Jobcenter-Neunkirchen@jobcenter-ge.de

### Agentur für Arbeit Saarlouis

Ludwigstraße 10  
66740 Saarlouis  
Telefon: 0049 (0) 800 45555 00  
Telefax: 0049 (0) 6831 448-399  
E-Mail: saarlouis@arbeitsagentur.de

### Jobcenter Saarlouis

Bahnhofsallee 4  
66740 Saarlouis  
Telefon: 0049 (0) 6831 4448000  
Telefax: 0049(0)6831 4448282  
E-Mail: Jobcenter-SLS@kreis-saarlouis.de



## Rententräger Saarland / Rheinland-Pfalz / Bund

### Deutsche Rentenversicherung Bund

Ruhrstraße 2  
10709 Berlin  
Telefon: 0049 (0) 30 865-0  
Telefax: 0049 (0) 30 865-27240  
Internet: [www.deutsche-rentenversicherung-bund.de](http://www.deutsche-rentenversicherung-bund.de)  
E-Mail: [redaktion@drv-bund.de](mailto:redaktion@drv-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](http://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](http://www.deutsche-rentenversicherung-saarland.de)  
E-Mail: [presse@drv-saarland.de](mailto:presse@drv-saarland.de)

### Deutsche Rentenversicherung Rheinland-Pfalz

Eichendorffstraße 4-6  
67346 Speyer  
Telefon: 0049 (0) 6232 17-2881 oder 0800 1000 48070  
Telefax: 0049 (0) 6232 17-2128  
Internet: [www.deutsche-rentenversicherung-rlp.de](http://www.deutsche-rentenversicherung-rlp.de)  
E-Mail: [aub-stelle-speyer@drv-rlp.de](mailto:aub-stelle-speyer@drv-rlp.de)

### Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See

Hauptverwaltung  
Pieperstraße 14-28  
44789 Bochum  
Telefon: 0049 (0) 234 304-0 oder 0800 1000 480 80  
Telefax: 0049 (0) 234 304-66050  
Internet: [www.kbs.de](http://www.kbs.de)  
E-Mail: [zentrale@kbs.de](mailto:zentrale@kbs.de)



## ADRESSEN



### 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 4002-1099  
Internet: [www.kbs.de](http://www.kbs.de)  
E-Mail: [Saarbruecken@kbs.de](mailto: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.rzvk-saar.de](http://www.rzvk-saar.de)  
E-Mail: [info@rzvk-saar.de](mailto:info@rzvk-saar.de)

### Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft (ULAK) Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes

Wettinerstraße 7  
65189 Wiesbaden  
Telefon: 0049 (0) 611 707-2000 oder  
08001200 111(Arbeitgeber)  
0800 1000 881(Arbeitnehmer)  
Telefax: 0049 (0) 611 707-4680  
Internet: [www.soka-bau.de](http://www.soka-bau.de)  
E-Mail: [service@soka-bau.de](mailto:service@soka-bau.de)



## Krankenkassen

### AOK Rheinland-Pfalz / Saarland

die Gesundheitskasse  
Halbergstraße 1  
66121 Saarbrücken  
Telefon: 0049 (0) 681 6001-0  
Telefax: 0049 (0) 681 6001-550  
Internet: [www.aok.de](http://www.aok.de)  
E-Mail: [service@rps.aok.de](mailto:service@rps.aok.de)

### Barmer Ersatzkasse (GEK)

St. Johanner Straße 41 - 43  
66111 Saarbrücken  
Telefon: 0049 (0) 4104 1520  
Telefax: 0049 (0) 800 33206052 1049  
Internet: [www.barmer.de](http://www.barmer.de)  
E-Mail: [saarbruecken@barmer-gek.de](mailto:saarbruecken@barmer-gek.de)

### Deutsche Angestellten-Krankenkasse (DAK)

Viktoriastraße 2  
66111 Saarbrücken  
Telefon: 0049 (0) 681 9881590  
Telefax: 0049 (0) 681 988159-7100  
Internet: [www.dak.de](http://www.dak.de)  
E-Mail: [service756200@dak.de](mailto:service756200@dak.de)

### Kaufmännische Krankenkasse (KKH)

Stengelstraße 10-12  
66117 Saarbrücken  
Telefon: 0049 (0) 681 588225-0  
Telefax: 0049 (0) 681 588225-1099  
Internet: [www.kkh-allianz.de](http://www.kkh-allianz.de)  
E-Mail: [serviceteam.saarbruecken@kkh.de](mailto:serviceteam.saarbruecken@kkh.de)

### IKK Südwest

Berliner Promenade 1  
66111 Saarbrücken  
Telefon: 0049 (0) 681 93696-0 oder 0800 0119 119  
Telefax: 0049 (0) 681 93696-9999  
Internet: [www.ikk-suedwest.de](http://www.ikk-suedwest.de)  
E-Mail: [info@ikk-suedwest.de](mailto:info@ikk-suedwest.de)

## ADRESSEN



### Knappschaft (Krankenversicherung)

St. Johanner Straße 46-48  
66111 Saarbrücken  
Telefon: 0049 (0) 681 4002-0  
Telefax: 0049 (0) 681 4002-1099  
Internet: [www.knappschaft.de](http://www.knappschaft.de)  
E-Mail: [saarbruecken@kbs.de](mailto:saarbruecken@kbs.de)

### Techniker Krankenkasse (TK)

Bismarckstraße 39-41  
66121 Saarbrücken  
Telefon: 0049 (0) 681 9329-329 oder  
0800 285 8585 (Servicenummer bundesweit)  
Telefax: 0049 (0) 681 9329-199  
Internet: [www.tk.de](http://www.tk.de)  
E-Mail: [saarbruecken@tk.de](mailto:saarbruecken@tk.de)

## Unfallversicherungsträger

### Unfallkasse Saarland

Beethovenstraße 41  
66125 Saarbrücken  
Telefon: 0049 (0) 6897 9733-0  
Telefax: 0049 (0) 6897 9733-37  
Internet: [www.uks.de](http://www.uks.de)  
E-Mail: [poststelle@uks.de](mailto:poststelle@uks.de)

### Deutsche gesetzliche Unfallversicherung (DGUV)

Alte Heerstraße 111  
53754 St. Augustin  
Telefon: 0049 (0) 2241 231-01  
Telefax: 0049 (0) 2241 231-1333  
Internet: [www.dguv.de](http://www.dguv.de)  
E-Mail: [info@dguv.de](mailto:info@dguv.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.stadtverband-saarbruecken.de](http://www.stadtverband-saarbruecken.de)

### Bundesversicherungsamt

Friedrich-Ebert-Allee 38  
53113 Bonn  
Telefon: 0049 (0) 228 619-0  
Telefax: 0049 (0) 228 619-1870  
Internet: [www.bundesversicherungsamt.de](http://www.bundesversicherungsamt.de)  
E-Mail: [poststelle@bva.de](mailto:poststelle@bva.de)

### Landesamt für Soziales, Gesundheit und Verbraucherschutz / Elterngeldstelle

Hochstraße 67  
66115 Saarbrücken  
Telefon: 0049 (0) 681 9978-0  
Telefax: 0049 (0) 681 9978-2298  
Internet: [www.soziales.saarland.de](http://www.soziales.saarland.de)  
E-Mail: [poststelle@lsgv.saarland](mailto:poststelle@lsgv.saarland) / [elterngeld@lsgv.saarland.de](mailto: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 8500-1384  
Internet: [www.lua.saarland.de](http://www.lua.saarland.de)  
E-Mail: [lua@lua.saarland.de](mailto:lua@lua.saarland.de)

### Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr

Tarifregisterstelle  
Franz-Josef-Röder-Straße 17  
66119 Saarbrücken  
Telefon: 0049 (0) 681 501- 3208  
Telefax: 0049 (0) 681 501- 1771  
Internet: [www.wirtschaft.saarland.de](http://www.wirtschaft.saarland.de)  
E-Mail: [tarifauskunft@wirtschaft.saarland.de](mailto:tarifauskunft@wirtschaft.saarland.de)

## ADRESSEN



### 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](http://www.dgb-saar.de)  
E-Mail: [regionsaar@dgb.de](mailto:regionsaar@dgb.de)

#### 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](mailto:matthias.bauer@dgb-rechtsschutz.de)

#### CGB-Landesverband Saar

Eisenbahnstraße 25  
66117 Saarbrücken  
Telefon: (0681) 9 27 28-50  
Telefax: (0681) 9 27 28-43  
Internet: [www.cgde.de](http://www.cgde.de)  
E-Mail: [BV.Saarbruecken@cgde.de](mailto:BV.Saarbruecken@cgde.de)

### 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](http://www.verbraucherzentrale.de)  
Internet: [www.vz-saar.de](http://www.vz-saar.de)  
E-Mail: [vz-saar@t-online.de](mailto:vz-saar@t-online.de)  
E-Mail: [beratung@vz-saar.de](mailto:beratung@vz-saar.de)

#### Arbeitskammer des Saarlandes

##### Haus der Beratung

Trierer Straße 22  
Telefon: 0049 (0) 681 4005- 200 –100 –150  
Telefax: 0049 (0) 681 4005-205  
Internet: [www.arbeitskammer.de](http://www.arbeitskammer.de)  
E-Mail: [beratung@arbeitskammer.de](mailto:beratung@arbeitskammer.de)



## Eures-Berater der Region Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz:

### Saarland

Agentur für Arbeit Saarland  
Saarbrücken und Neunkirchen  
Achim Dürschmid

Telefon: 0049 (0) 681 944-7801

E-Mail: [achim.duerschmid@arbeitsagentur.de](mailto:achim.duerschmid@arbeitsagentur.de)

### DGB Landesverband Saar

Thomas Schulz

Telefon: 0049 (0) 681 40001-23

E-Mail: [thomas.schulz@dgb.de](mailto:thomas.schulz@dgb.de)

### Rheinland-Pfalz

Agentur für Arbeit Trier

Mirko Löhmann und Annette Fehrholz

Telefon: 0049 (0) 651 205-3003

E-Mail: [Trier.Eures@arbeitsagentur.de](mailto:Trier.Eures@arbeitsagentur.de)

### Agentur für Arbeit Pirmasens und Zweibrücken

Silvia Heringer

Telefon: 0049 (0) 6331 14 7316

E-Mail: [silvia.heringer@arbeitsagentur.de](mailto:silvia.heringer@arbeitsagentur.de)

### Lothringen

Pascal Thil

Pôle emploi

12, rue du Général de Gaulle

B.P. 40013

F-57500 Saint Avold

Telefon: 00 33 (0) 3 87 93 90 30

Telefax: 00 33 (0) 3 87 91 14 87

Internet: [www.pole-emploi.fr](http://www.pole-emploi.fr)

E-Mail: [pascal.thil@pole-emploi.fr](mailto:pascal.thil@pole-emploi.fr)

## ADRESSEN



### Michèle Schwartz

#### Pôle emploi Forbach

1, rue du 1ème Chasseurs

F-57600 Forbach

Telefon: 00 33 (0) 3 87 29 33 00

Telefax: 00 33 (0) 3 87 84 22 89

Internet: [www.pole-emploi.fr](http://www.pole-emploi.fr)

E-Mail: [michele.schwartz@pole-emploi.fr](mailto:michele.schwartz@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](mailto:frederic.chomard@eures-sllrp.eu)

### CRD EURES Lorraine

World Trade Center – Tour B

2, rue Augustin Fresnel

F-57082 Metz

Telefon: 00 33 (0) 3 87 20 40 91

Telefax: 00 33 (0) 3 87 21 06 88

Internet: [www.frontalierslorraine.eu](http://www.frontalierslorraine.eu)

E-Mail: [contact@crd-eures-lorraine.eu](mailto:contact@crd-eures-lorraine.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: 00 33 (0) 3 87 95 53 41

Telefax: 00 33 (0) 3 87 95 21 32

Internet: [www.frontaliers-moselle.com](http://www.frontaliers-moselle.com)

E-Mail: [frontaliers-moselle@wanadoo.fr](mailto:frontaliers-moselle@wanadoo.fr)

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Arbeitskammer des Saarlandes für AK-Mitglieder unentgeltlich herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch Wahlwerbern oder Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden.

Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Schrift dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Arbeitskammer des Saarlandes zu Gunsten einzelner Gruppen verstanden werden könnte.