

Ratgeber für Grenzgänger DEUTSCHLAND – LUXEMBURG





CRD EURES / FRONTALIERS Lorraine

WTC Tour B • 2, rue Augustin Fresnel • 57082 METZ Technopôle • Tel. : +33(0)3 87 20 40 91
Mail : contact@frontalierslorraine.eu • www.frontalierslorraine.eu



EURES (EUROpean Employment Services) ist ein Kooperationsnetzwerk, das die Freizügigkeit der Arbeitnehmer in den EU-Ländern sowie in der Schweiz, Island, Liechtenstein und Norwegen erleichtern soll.

Das Netzwerk wurde im Jahre 1993 gebildet und besteht aus dem Europäischen Koordinierungsbüro (ECO), den nationalen Koordinierungsbüros (NCO), den EURES-Partnern und den angeschlossenen EURES-Partnern zusammen.

Zu den Partnern können öffentliche Arbeitsverwaltungen, private Arbeitsvermittlungen, Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände und andere einschlägige Akteure des Arbeitsmarktes gehören.

Die Partner stellen Informationen bereit und bieten Dienste in Verbindung mit Stellenvermittlung und Einstellung für Arbeitgeber und Stellensuchende.

In diesem Zusammenhang informiert das CRD EURES/Frontaliers Lorraine die Grenzgänger, Arbeitgeber, Arbeitsuchende und Studenten über das Arbeitsrecht, Sozialversicherung und Besteuerung in der Großregion, beziehungsweise durch seine Website www.frontalierslorraine.eu.

Dieser Ratgeber dient den in Deutschland ansässigen Grenzgängern, die eine Berufsbeschäftigung in Luxemburg üben. Sein Zweck ist, die wesentlichen Regeln in Bezug auf Arbeitsrecht, Sozialversicherung und Besteuerung zu erklären.

Es geht um die allgemeinen Auskünfte.

Für mehr Informationen wird es empfohlen, sich an die zuständigen Institutionen zu wenden, dessen Adressen sich am Ende des Leitfadens befinden.

ZWECK UND INHALT DES LEITFADENS

Der Ratgeber bietet einen Überblick über die geltenden Rechtsfortschritten für die Grenzgänger Deutschland-Luxemburg an. Der Leitfaden wird regelmäßig durch zusätzliche Informationsblätter in Bezug auf Rechtsneugigkeiten aktualisiert. So hoffen wir, unsere auf die Qualität bedachte Arbeit ständig zu verbessern und einen regelmäßig aktualisierten und effizienten Leitfaden unseren Lesern vorzuschlagen.

Für mehr Informationen oder im Falle einer besonderen Frage wenden Sie sich bitte an die EURES-Berater an, dessen Kontaktdaten sich am Ende des Leitfadens befinden.

Das CRD EURES/Frontaliers Lorraine dankt allen Partnern, die zur Bereicherung der 2. Auflage dieses Ratgebers beigetragen haben.

WARNUNG

Die Informationen dieses Ratgebers können lediglich für Privatgebrauch verwendet werden. Auf keinen Fall haben sie eine rechtliche Gültigkeit.

Die Auszüge aus der bestehenden Gesetzen und Verordnungen haben einen informativen Charakter. Sie begründen keine verbindliche Rechte und Pflichten. Verbindlich sind nur Rechtsakte, die in den offiziellen nationalen und europäischen Dokumenten veröffentlicht sind.

Die im Ratgeber bereitgestellten Informationen haben allgemeine Wirkung und beziehen sich nicht auf die besondere Situation einer natürlichen oder juristischen Person. Sie begründen keine Haftung des CRD EURES / Frontaliers Lorraine.

Obwohl unser Ziel darin besteht, aktualisierte und genaue Informationen zu verbreiten, können wir die Richtigkeit der Auskünfte leider nicht gewähren. Die behandelten Themen unterliegen nämlich häufigen Gesetzänderungen.

INHALT

ALLGEMEINE BEMERKUNGEN	9
BENUTZERHINWEISE FÜR DIE BROSCHÜRE	9
1. ARBEITSRECHT	11
1.1 ARBEITSERLAUBNIS	12
1.1.1 Einstellung	12
1.1.2 Antrag auf Arbeitserlaubnis	12
1.2. DER ARBEITSVERTRAG	14
1.2.1 Allgemeines	14
1.2.1.1 Begriff des Arbeitsvertrages	14
1.2.1.2 Voraussetzungen	14
1.2.1.3 Form des Arbeitsvertrages	14
1.2.2 Unbefristeter Arbeitsvertrag	15
1.2.2.1 Die Probezeit	15
1.2.2.2 Beendigung des unbefristeten Arbeitsvertrages	17
1.2.3 Befristeter Arbeitsvertrag	26
1.2.3.1 Zulässige Fälle befristeter Arbeitsverträge	26
1.2.3.2 Form des befristeten Arbeitsvertrages	27
1.2.3.3 Rechtlicher Status des befristeten Arbeitsvertrages	27
1.3 DIE ARBEITSBEDINGUNGEN	28
1.3.1 Vergütung	28
1.3.1.1 Arbeitsentgelt	28
1.3.1.2 Der gesetzliche Mindestlohn	29
1.3.1.3 Anpassung an die Lebenshaltungskosten	29
1.3.1.4 Garantiertes Arbeitsentgelt im Konkursfall	29
1.3.2 Urlaubsregelungen	30
1.3.2.1 Gesetzliche Feiertage	30
1.3.2.2 Jahresarholungsurlaub	30
1.3.2.3 Sonderurlaubstage	31
1.3.2.4 Beurlaubung	31
1.3.3 Arbeitszeit	32
1.3.3.1 Gesetzliche Arbeitszeit	32
1.3.3.2 Überstunden	32
1.3.3.3 Sonntagsarbeit	33
1.4 DIE PERSONALVERTRETUNG IM UNTERNEHMEN	33
1.4.1 Personalvertreter	33
1.4.2 Comité mixte d'entreprise	34

1.5 WEITERBILDUNG DES ARBEITNEHMERS IN LUXEMBURG	35
1.5.1 Individueller Bildungsurlaub	35
1.5.2 Unbezahlter Bildungsurlaub	36
1.5.3 Sprachurlaub	37
1.5.4 Fortbildung ausserhalb der Arbeitszeit	38
1.5.5 Qualifizierende Anerkennung von erworbenen Kompetenzen (VAE)	39
1.6 INDIVIDUELLE ARBEITSKONFLIKTE	40
1.6.1 Arbeitsgericht	40
1.6.1.1 Zusammensetzung	40
1.6.1.2 Zuständigkeit	40
1.6.1.3 Verfahren	41
1.6.2 Rechtsmittel	42
1.6.2.1 Einspruch bei Versäumnisurteil	42
1.6.2.2 Berufung	42
1.6.2.3 Revision	42
1.6.3 Beschleunigtes Verfahren	42
2. SOZIALVERSICHERUNG	44
2.1 DIE BEITRAGSSÄTZE	45
2.2 DIE KRANKENVERSICHERUNG	46
2.2.1 Grundsatz	46
2.2.2 Anspruch auf Sachleistungen	46
2.2.2.1 Formalitäten	46
2.2.2.2 Sachleistungen in Luxemburg	47
2.2.2.3 Sachleistungen in Deutschland	48
2.2.3 Anspruch auf Geldleistungen	49
2.2.3.1 Formalitäten	49
2.2.3.2 Geldleistungen in Luxemburg	50
2.2.3.3 Andere Leistungsarten	52
2.2.4 Sonderfälle	53
2.2.4.1 Rentner	53
2.2.4.2 Arbeitslose	53
2.3. DIE MUTTERSCHAFTSVERSICHERUNG	53
2.3.1 Mutterschaftsurlaub, Mutterschaftsgeld	53
2.3.2 Adoptionsurlaub	54
2.4. DIE PFLEGEVERSICHERUNG	55
2.4.1 Pflegeversicherung in Luxemburg	55
2.4.2 Gesetzliche Pflegeversicherung in Deutschland	56

2.5 DIE ARBEITSLSENVERSICHERUNG	59
2.5.1 Arbeitslosigkeit	59
2.5.2 Kurzarbeit des Grenzgängers	63
2.6 DIE FAMILIENLEISTUNGEN	65
2.6.1 Zuständiges Land für die Zahlung der Leistungen	65
2.6.2 Formalitäten zum Erhalt von Familienleistungen in Luxemburg	66
2.6.3 Exportierbare luxemburgische Familienleistungen	69
2.6.3.1 Geburtenzulage	69
2.6.3.2 Elternurlaub, Elterngeld	70
2.6.3.3 Gutscheine für außerschulische Kinderbetreuung	73
2.6.3.4 Schulanfangszulage	74
2.6.3.5 Studienhilfe für das Kind eines Grenzgängers im Rahmen des Hochschulstudiums	74
2.6.3.6 Arbeitslosengeldbezieher nach einer Berufstätigkeit in Luxemburg	78
2.6.4 Familienleistungen in Deutschland	79
2.6.4.1 Kindergeld	79
2.6.4.2 Kinderzuschlag	80
2.6.4.3 Elterngeld	80
2.6.4.4 Elternzeit	83
2.6.4.5 Betreuungsgeld	84
2.6.4.6 Sozialleistungen	84
2.7 ARBEITSUNFÄLLE UND BERUFSKRANKHEITEN	85
2.7.1 Gesetzgebung und Anspruch auf Leistungen	85
2.7.2 Leistungen im Falle einer Voll- oder Teilarbeitsunfähigkeit	88
2.7.2.1 Während der ersten 52 Wochen	88
2.7.2.2 Die verschiedenen Renten	88
2.7.2.3 Kündigungsschutz	92
2.8 DIE INVALIDITÄTSRENTE	93
2.8.1 Invaliditäts- oder Erwerbsminderungsrente bei Grenzgängern	93
2.8.1.1 Erwerbsminderungsrente	93
2.8.1.2 Koordinierung versicherungsdauergebundener Systeme	93
2.8.1.3 Der Erwerbsminderungsgrad	94
2.8.1.4 Formalitäten der Antragstellung	94
2.8.1.5 Umwandlung der Invalidenpension in eine Alterspension	94
2.8.2 Invalidenrente in Luxemburg	94
2.8.2.1 Definition von Invalidität	94
2.8.2.2 Anspruchsvoraussetzungen	94
2.8.2.3 Antrag auf Invalidenrente	95
2.8.2.4 Auszahlung der Rente	95
2.8.2.5 Errechnung der Rentenhöhe	96
2.8.2.6 Zusammentreffen mit anderen Einkünften	97
2.8.2.7 Widerspruch	97
2.8.3 Erwerbsminderungsrente in Deutschland	97
2.8.3.1 Die Erwerbsminderungsrenten	97
2.8.3.2 Anspruchsvoraussetzungen	97
2.8.3.3 Berechnung und Höhe der Rente	98
2.8.3.4 Dauer der Rente	99
2.8.3.5 Erwerbsminderungsrente und Hinzuverdienst	100

2.9 DIE ALTERSRENTE	100
2.9.1 Berechnung der Gemeinschaftsrente	100
2.9.2 Altersrente in Luxemburg	102
2.9.2.1 Voraussetzungen, Rentenalter und Versicherungszeiten	102
2.9.2.2 Die Berechnung der Altersrenten	102
2.9.2.3 Möglichkeit der vorgezogenen Rente	103
2.9.2.4 Formalitäten für den Nachweis einer vollständigen Versicherungszeit in Luxemburg	103
2.9.2.5 Zusammentreffen mit anderen Einkünften	103
2.9.2.6 Widerspruch	104
2.9.3 Hinterbliebenenpension in Luxemburg	104
2.9.3.1 Die Empfänger einer Hinterbliebenenpension	104
2.9.3.2 Anspruchsvoraussetzungen	105
2.9.3.3 Antragstellung	106
2.9.3.4 Beginn und Entziehung der Hinterbliebenenpension	107
2.9.3.5 Höhe der Hinterbliebenenpension	107
2.9.4 Renten nach deutschem Recht	108
2.9.4.1 Die Altersrenten in Deutschland	108
2.9.4.2 Flexirenten	109
2.9.4.3 Die Hinterbliebenenrenten	111
2.9.4.4 Rentenhöhe	113

3. BESTEUERUNG **115**

3.1 STEUERPFLICHT	116
3.1.1 Voraussetzung	116
3.1.2 Doppelbesteuerungsabkommen	116
3.1.3 Das Steuerrecht in Luxemburg unterscheidet zwischen ansässigen und nichtansässigen Arbeitnehmern	116
3.2 BESTEUERUNG DER NICHT-GEBIETANSÄSSIGEN GRENZGÄNGER	116
3.2.1 Lohnsteuerabzug	116
3.2.2 Ermittlung des zu versteuernden/adjustierten Einkommens	121
3.3 EINKOMMENSTEUERERKLÄRUNG	124
3.3.1 Formalitäten	124
3.3.2 Besteuerung der Ehegatten und Partner in Luxemburg	126
3.3.3 Steuerliche Absetzungen durch eine Einkommensteuererklärung	129
3.3.4 Rechtsbehelfsfristen	138
3.4 STEUERERKLÄRUNG IN DEUTSCHLAND	138
3.4.1 Voraussetzungen	138
3.4.2 Verständigungsvereinbarung vom 26.5.2011	138
3.4.3 Progressionsvorbehalt	139

4. ADRESSEN **142**

ALLGEMEINE BEMERKUNGEN

BENUTZERHINWEISE FÜR DIE BROSCHÜRE

Da für die Grenzgänger von Deutschland nach Luxemburg vorrangig das luxemburgische Recht Gültigkeit hat, werden in der Broschüre zunächst die arbeitsrechtlichen Bestimmungen, dann die sozialrechtlichen und zum Schluss die steuerrechtlichen Regelungen des Großherzogtums behandelt.

Es gibt Bereiche in der Sozialversicherung, in denen wegen individueller Konstellationen die Zuständigkeit von beiden Staaten möglich ist. Hier gilt es dann die Vorrangigkeit eines Staates nach den EU-Richtlinien zu ermitteln, um zu entscheiden, welche Leistungen von welchem Staat in welcher Höhe gezahlt werden müssen und wo und in welcher Reihenfolge Anträge gestellt werden.

In den Bereichen, in denen Deutschland auch für die soziale Absicherung der Grenzgänger und ihrer Angehörigen zuständig ist, sind im Anschluss an die jeweiligen luxemburgischen Regelungen die gesetzlichen deutschen Vorschriften beschrieben.

Ebenso finden sich im Anschluss an den sozialrechtlichen Teil Erläuterungen zum deutsch-luxemburgischen Steuerabkommen sowie die grundlegenden Regelungen der Besteuerung in Deutschland und Luxemburg.

Die Definition eines Grenzgängers variiert, je nachdem ob man ihn nach sozialversicherungsrechtlichen oder nach steuerrechtlichen Kriterien betrachtet. Im sozialrechtlichen Sinne ist ein Grenzgänger ein Beschäftigter oder Selbstständiger, der in einem Mitgliedsstaat einer Tätigkeit nachgeht und in einem anderen Mitgliedsstaat wohnt, in den er normalerweise täglich oder aber wenigstens einmal wöchentlich zurückkehrt. Steuerrechtlich gilt ein Arbeitnehmer, der seine Tätigkeit in einem bestimmten Gebiet ausübt und in einem anderen Gebiet wohnt, in das er auch grundsätzlich täglich zurückkehrt, als Grenzgänger.

Das deutsch-luxemburgische Doppelbesteuerungsabkommen kennt nicht den Begriff der Grenzregion, somit auch nicht den Grenzgängerstatus. Die luxemburgische Verwaltung unterscheidet zwischen Inländern und Nichtansässigen. Wanderarbeitnehmer werden demnach als Nichtansässige angesehen.

Das Doppelbesteuerungsabkommen Luxemburg – Deutschland sieht die Steuerpflicht in Luxemburg vor. Der deutsche Grenzgänger ist in Luxemburg als Nichtansässiger beschränkt einkommensteuerpflichtig.

Was die allgemeine Rechtslage betrifft, so ist für Grenzgänger nach Luxemburg Folgendes festzustellen :

In Bezug auf das Sozialversicherungsrecht gilt Gemeinschaftsrecht, da die Anwendungsvoraussetzungen für den Status als Grenzgänger derzeit in der Verordnung 883/2004 EG sowie der dazugehörigen Durchführungsverordnung Nr. 987/2009 EG geregelt sind.

Was die arbeitsrechtlichen Vorschriften betrifft, so unterliegt der Grenzgänger nach Luxemburg den Regelungen des Beschäftigungslandes.

Vielmals führt die Nichtkenntnis über die gültigen Bestimmungen und die Vorschriften des Beschäftigungslandes zu Unsicherheit und häufig zu Nachteilen für die Betroffenen. Diese wollen wir mit dem Ratgeber vermeiden.

INDEX 100 IN LUXEMBURG

Die Höhe des sozialen Mindestlohns wird in Form eines Index vom 1. Januar 2017 ausgedrückt. Dieser liegt bei 794,54. Dieser Index kann sich ändern.

Damit das Handbuch über einen längeren Zeitraum hin genutzt werden kann, wird in Klammern die Höhe der Leistung bei einem Index 100 angegeben.

Wenn sich der Wert des Index ändert, genügt es, den Betrag von Index 100 mit dem neuen Index, dividiert durch 100, zu multiplizieren.

BEISPIEL

Aktuelle Höhe des sozialen Mindestlohns für einen nicht qualifizierten Arbeitnehmer über 18 Jahre:

Bei einem Index von 100 : 251,54 €

Bei einem Index von 794,54 :

$251,54 \text{ €} \times (794,54/100) = 1.998,59 \text{ €}$

1.

ARBEITSRECHT

1.1 - ARBEITSERLAUBNIS

Für Bürger aller Mitgliedsländer der Europäischen Union und des Europäischen Wirtschaftsraums gilt, dass sie ohne Erteilung einer Arbeitserlaubnis ihren Arbeitsplatz frei wählen können.

Bürger aus Ländern außerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums müssen eine Arbeitserlaubnis beim Ministerium für auswärtige und europäische Angelegenheiten beantragen.

1.1.1 EINSTELLUNG

Vor Grenzübertritt eines ausländischen Arbeitnehmers ohne Arbeitserlaubnis und vor Aufnahme seiner Tätigkeit muss der Arbeitgeber bei der Arbeitsverwaltung (ADEM) eine Meldung vornehmen, aus der die zu besetzende Stelle hervorgeht.

Es wird dann durch eine Arbeitsmarktanalyse geprüft, ob diese freie Stelle von einer arbeitsfähigen Person auf nationaler oder europäischer Arbeitsmarktebene besetzt werden könnte.

Wenn die ADEM dem Arbeitgeber nicht innerhalb von **3 Wochen** ab der Meldung der freien Stelle einen Stellenbewerber mit dem gesuchten Profil vorgeschlagen hat, kann der Arbeitgeber für diese Stelle eine Bescheinigung beantragen, die es ihm erlaubt, einen drittstaatsangehörigen Arbeitnehmer einzustellen.

Der Arbeitgeber kann einen Vertrag mit ihm schließen.

1.1.2 ANTRAG AUF ARBEITSERLAUBNIS

Der Antrag auf Bewilligung einer Arbeitserlaubnis ist formlos unter Angabe der Personalien des Antragstellers (Name, Vorname(n) und genaue Adresse) an die Einwanderungsbehörde (Direction de l'Immigration) des Ministeriums für auswärtige und europäische Angelegenheiten (Ministère des Affaires étrangères et européennes) zu richten.

Dem Antrag sind folgende Unterlagen beizufügen:

- eine vollständige beglaubigte Kopie des Reisepasses des Arbeitnehmers,
- ein Bewerbungsschreiben,
- ein Lebenslauf des Arbeitnehmers,
- beglaubigte Bescheinigungen über die berufliche Qualifikation des Arbeitnehmers,
- ein Schreiben zum Nachweis der Einstellung (beim Arbeitgeber erhältlich, siehe Bescheinigung der ADEM),
- eine beglaubigte Kopie des Arbeitsvertrages.

Sofern die Dokumente nicht auf Deutsch, Französisch oder Englisch verfasst sind, ist eine beglaubigte Übersetzung eines vereidigten Übersetzers beizufügen.

Bei Zweifeln hinsichtlich der Echtheit eines Dokuments, kann der für die Einwanderung zuständige Minister verlangen, dass Letzteres von der zuständigen örtlichen Behörde beglaubigt und von der Botschaft legalisiert wird (oder dass es mit der Haager Apostille versehen wird).

Die erste Bescheinigung gilt ein Jahr für einen einzigen Beruf bei jedem Arbeitgeber in einem einzigen Sektor. Ein Wechsel des Sektors oder des Berufs ist nur mit der Genehmigung des für die Einwanderung zuständigen Ministers möglich.

Die Erneuerung gilt für 3 Jahre in jedem Sektor und jedem Beruf.

HINWEIS:

für Nicht-Europäer gibt es eine Ausnahme von dieser Pflicht zur Vorlage einer Arbeitserlaubnis. Wenn ein Bürger aus einem Drittland mit einem EU-Bürger verheiratet ist (oder eine eingetragene Lebenspartnerschaft geschlossen hat), der bereits in Luxemburg arbeitet, dann braucht dieser keine Arbeitserlaubnis (Großherzogliches Gesetz vom 22. August 2006). Sie sollten trotzdem einen Antrag auf eine Befreiung von der Arbeitserlaubnis bei der Einwanderungsbehörde des oben genannten Ministeriums beantragen.

In diesem Fall sind folgende Unterlagen beizufügen:

- eine vollständige beglaubigte Kopie des Reisepasses des Arbeitnehmers,
- eine Kopie der Aufenthaltserlaubnis, die von einem anderen EU Staat erteilt wurde,
- eine Kopie des ordnungsgemäß unterzeichneten und datierten Arbeitsvertrags,
- ein Sozialversicherungsnachweis, welcher sämtliche Mitgliedschaftszeiträume des Ehegatten oder des eingetragenen Lebenspartners bei der luxemburgischen Sozialversicherung auflistet,
- Beweis des Verwandtschaftsverhältnisses (z. B: Heirats- oder Lebenspartnerschaftsurkunde, Familienstammbuch, usw.),
- eine kürzlich ausgestellte Wohnsitzbescheinigung und eine Bescheinigung über die Haushaltszusammensetzung.

ACHTUNG: trotz einer **Befreiung von der Arbeitserlaubnis** muss der Arbeitgeber vor Einstellung des Drittstaatsangehörigen eine Meldung der freien Stelle bei der Arbeitsverwaltung (ADEM) vornehmen und den entsprechenden Nachweis erbringen.

1.2 - DER ARBEITSVERTRAG

1.2.1 ALLGEMEINES

1.2.1.1 BEGRIFF DES ARBEITSVERTRAGES

Die Qualifizierung des Arbeitsvertrages ist wesentlich, da sie für beide Vertragsparteien spezifische Rechte und Pflichten mit sich bringt.

Der Arbeitsvertrag ist demnach eine Vereinbarung, mit der ein Arbeitnehmer sich verpflichtet, seine Tätigkeit einem Arbeitgeber gegen die Zahlung eines Arbeitsentgelts zur Verfügung zu stellen, an dessen Weisungsbefugnis er gebunden ist.

Aus dieser Definition ergeben sich drei Bestandteile des Arbeitsvertrages: die Arbeitsleistung, das Arbeitsentgelt, die Weisungsbefugnis.

Als Grenzgänger benötigen Sie keine Aufenthaltserlaubnis. Ihr Arbeitsverhältnis unterliegt den Bestimmungen des **luxemburgischen Arbeitsrechts** (sofern Ihr Arbeitsvertrag nichts anderes vorsieht).

1.2.1.2 VORAUSSETZUNGEN

BEFÄHIGUNG

Kinderarbeit (bis 16 Jahre oder bis zum Ende der Schulpflicht) und Jugendarbeit (bis 18, ggf. bis 21 Jahre) unterliegt strengen Regeln¹.

WILLENSERKLÄRUNG

Die Gültigkeit eines Arbeitsvertrages setzt den Bezug auf die Person und die Gegenseitigkeit voraus. Der Arbeitsvertrag darf keine Fehler enthalten (z.B. bezüglich der beruflichen Eigenschaften des Vertragspartners), nicht auf (physischer oder psychischer) Gewalt oder Arglist (absichtliche Falschaussagen) beruhen.

GEGENSTAND UND ANLASS

Gegenstand und Anlass des Arbeitsvertrages müssen zulässig sein, d.h. sie dürfen nicht gesetzes-, sitten- oder ordnungswidrig sein.

1.2.1.3 FORM DES ARBEITSVERTRAGES

Obligatorische Schriftform: Der Arbeitsvertrag² muss für jeden einzelnen Arbeitnehmer spätestens zum Zeitpunkt des Beginns der Tätigkeit schriftlich in zweifacher Ausfertigung vorliegen, wobei ein Exemplar für den Arbeitnehmer und eines für den Arbeitgeber bestimmt ist.

Liegt ein befristeter Arbeitsvertrag nicht schriftlich vor, wird dieser als unbefristeter Arbeitsvertrag eingestuft.

1 _ Gesetz vom 28. Oktober 1969, Verordnung vom 30. Juli 1972

2 _ Art. L. 121-4 Abs. 1 Arbeitsgesetzbuch

INHALT DES ARBEITSVERTRAGES

Der Arbeitsvertrag nach luxemburgischem Recht muss folgende Angaben enthalten :

- Angabe der Vertragsparteien,
- Datum des Inkrafttretens des Arbeitsvertrages,
- Arbeitsort,
- Art des Arbeitsplatzes,
- tägliche oder wöchentliche Arbeitsstunden sowie die üblichen Arbeitszeiten,
- Grundgehalt oder Grundbezüge, gegebenenfalls Lohnzuschläge und Nebenleistungen sowie deren Auszahlungszeiträume,
- Dauer des Jahresurlaubs oder Hinweis auf das anzuwendende Gesetz oder den geltenden Tarifvertrag,
- Dauer der Probezeit, falls vorgesehen,
- Dauer der Kündigungsfrist bei Kündigung des Arbeitsvertrages,
- Gegebenenfalls Hinweis auf den anzuwendenden Tarifvertrag,
- Gegebenenfalls Bestehen und Art der Zusatzaltersversorgung, die Angabe darüber, ob diese Pflicht ist oder auf Freiwilligkeit beruht, daraus resultierende Leistungsansprüche sowie gegebenenfalls das Vorliegen eigener Beitragszahlungen,
- Dauer des Vertrags, falls befristeter Arbeitsvertrag,
- zwischen den Parteien vereinbarte Klauseln.

VERTRAGSNACHWEIS UND AMTSSPRACHEN

Liegt der Vertrag nicht in schriftlicher Form vor, kann das Bestehen eines Arbeitsvertrages auf irgendeine andere Weise nachgewiesen werden (z.B.: Zeugen, Lohnabrechnung usw.).

In Luxemburg gibt es drei Amtssprachen: Luxemburgisch, Deutsch und Französisch. Deutsch und Französisch sind schriftliche Amtssprachen. Beide Vertragsparteien müssen in der Lage sein, die verwendete Sprache (Deutsch oder Französisch) zu verstehen.

1.2.2 UNBEFRISTETER ARBEITSVERTRAG

Der unbefristete Arbeitsvertrag ist ein Vertrag nach allgemeinem Recht (vgl. 1.2.1 Allgemeines).

1.2.2.1 DIE PROBEZEIT

Form : Die Probezeit muss in jedem Fall schriftlich im Arbeitsvertrag vereinbart werden, ansonsten ist sie ungültig (eine Probezeit gilt nicht automatisch). Liegt kein schriftlicher Nachweis darüber vor, dass der Arbeitsvertrag auf Probe abgeschlossen wurde, wird er als unbefristet angesehen.

Ausnahme: das Unternehmen unterliegt einem **Tarifvertrag**, der vorsieht, dass vor Beginn des Arbeitsvertrages jedes neu eingestellten Arbeitnehmers eine Probezeit stattfindet.

Dauer: Die Probezeit darf nicht kürzer als **2 Wochen** sein und dauert normalerweise nicht länger als **6 Monate**.

Die Höchstdauer der Probezeit hängt von der Qualifikation bzw. vom Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers ab. **Sie beträgt :**

- **höchstens 3 Monate**, wenn der Bildungsstand des Arbeitnehmers nicht mindestens dem des Gesellenbriefs (DAP/CATP: nationales Diplom, das den erfolgreichen Abschluss einer Lehre bescheinigt) entspricht; ein nationales Diplom, mit dem die berufliche Erstausbildung/Ausbildung abgeschlossen wird;
- **höchstens 6 Monate**, wenn der Bildungsstand des Arbeitnehmers dem des Gesellenbriefs oder einem höheren Bildungsstand entspricht;
- **höchstens 12 Monate**, wenn die monatliche Bruttovergütung des Arbeitnehmers mindestens **536 €** zum Index 100 (d. h. 4.258,73 € zum 1. Januar 2017) beträgt

Wenn die im Vertrag vorgesehene Probezeit diese Grenzen überschreitet, ist die Probezeitklausel bezüglich der überschüssigen Dauer nichtig.

Erneuerung der Probezeit: Die Probezeit kann nicht erneuert werden. Sie kann allerdings unterbrochen oder verlängert werden. Wird der Arbeitsvertrag während der Probezeit wegen Krankheit unterbrochen, kann die Probezeit um einen Zeitraum verlängert werden, der der Dauer der Unterbrechung entspricht, wobei die Verlängerung der Probezeit **einen Monat** nicht überschreiten darf.

Form der Auflösung: Ein Arbeitnehmer, der während der Probezeit kündigen will, muss dies per Einschreiben oder durch eigenhändige Übergabe an den Arbeitgeber bekunden. Im letzteren Fall gilt die Unterschrift des Arbeitgebers auf dem Doppel des Kündigungsschreibens als Empfangsbestätigung. Das Gleiche gilt im Falle einer Kündigung durch den Arbeitgeber.

Kündigungsfrist: Eine Kündigung ist – außer wegen eines **schwerwiegenden Grundes** – während der ersten beiden Wochen der Probezeit unzulässig. Die maximale Kündigungsfrist darf nicht länger als ein Monat sein.

Die Berechnung der Kündigungsfrist richtet sich danach, ob die Dauer der Probezeit ohne Grund in Wochen oder Monaten ausgedrückt wurde.

Wenn die Probezeit **in Wochen festgelegt wird**, gilt es eine Kündigungsfrist **von einem Tag pro Woche :**

Dauer der Probezeit	Kündigungsfrist (Kalendertage)
mind. 2 Wochen	2 Tage
3 Wochen	3 Tage
4 Wochen	4 Tage
8 Wochen	8 Tage

Wenn die Probezeit **in Monaten festgelegt wird**, gilt es eine Kündigungsfrist **von vier Tagen je Probemonat**. Wird die Probezeit in Monaten ausgewiesen, darf die Kündigungsfrist nicht unter zwei Wochen liegen :

Dauer der Probezeit	Kündigungsfrist (Kalendertage)
1 Monat	mindestens 15 Tage
2 Monate	15 Tage
3 Monate	15 Tage
4 Monate	16 Tage
5 Monate	20 Tage
6 Monate	24 Tage
7 Monate	28 Tage
8 Monate	höchstens 1 Monat
höchstens bis 12 Monate	1 Monat

Beginn der Kündigungsfrist: Die Kündigungsfrist beginnt am Tag nach Versand des Kündigungsschreibens (es gilt der Poststempel).

HINWEIS: Die Kündigungsfrist darf sich nicht über die Probezeit hinaus erstrecken. Sollte dies der Fall sein, muss der Arbeitgeber die für unbefristete Arbeitsverträge geltenden Kündigungsregeln einhalten.

ACHTUNG: im Falle einer Krankheit während der Probezeit wird diese um eine der Abwesenheit entsprechende Dauer verlängert, wobei es sich dabei um höchstens 1 Monat handeln darf. Während der Probezeit kann der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag ohne Rechtfertigung der Gründe für seine Entscheidung kündigen.

ACHTUNG: im Falle einer außerordentlichen endgültigen und sofortigen Kündigung während der ersten zwei Wochen der Probezeit soll der Arbeitgeber für diese Art von Kündigung einen Grund geben, der ihn die Probezeit zu beenden führte.

Die Verfahren der Kündigung wegen schwerwiegender Verfehlung müssen eingehalten werden, d. h. :

- schriftliches Kündigungsschreiben mit ausführlicher Angabe der **schwerwiegenden Verfehlung**, welche eine fristlose Vertragsauflösung rechtfertigt;
- Vorladung zu einem **Vorgespräch** im Falle von Unternehmen mit mehr als 150 Arbeitnehmern.

1.2.2.2 BEENDIGUNG DES UNBEFRISTETEN ARBEITSVERTRAGES

Beide Vertragsparteien können jeweils den Arbeitsvertrag unter Wahrung bestimmter Formvorschriften und Fristen auflösen.

Ergreift der Arbeitgeber die Initiative, so spricht man von **Entlassung**, während die Auflösung des Arbeitsvertrages auf Betreiben des Arbeitnehmers als **Kündigung** bezeichnet wird.

Schließlich haben die Vertragsparteien die Möglichkeit, den Arbeitsvertrag in **gegenseitigem Einvernehmen** zu beenden.

Bei der Entlassung unterscheidet man zwischen fristloser Entlassung und Entlassung mit Kündigungsfrist.

A. DIE FRISTLOSE ENTLASSUNG

Der Arbeitsvertrag kann ohne Kündigungsfrist bei Vorliegen eines schwerwiegenden Grundes beendet werden.

Unter einem schwerwiegenden Grund versteht man jede Handlung oder jeder Fehler, die oder der eine Fortführung des Arbeitsverhältnisses sofort und endgültig unmöglich macht.

Einen schwerwiegenden Grund beurteilt der Arbeitsrichter stets unter Einbeziehung des Weisungsgrades, der beruflichen Vorgeschichte und der sozialen Lage des Arbeitnehmers.

Ein schwerwiegender Grund liegt unter anderen wegen Diebstahl, Gewalt, unlauterem Wettbewerb, oder wiederkehrende unbegründete Abwesenheiten vor.

Der Arbeitgeber kann einen vorsorglichen Ausschluss von der Arbeit verkünden (auch mündlich) und das Kündigungsschreiben später zustellen.

Der Arbeitnehmer ist dann davon befreit, an seinem Arbeitsplatz zu erscheinen. Er wird aber bis zum Tag, an dem ihm die Kündigung zugestellt wird, weiterhin seinen Lohn sowie sämtliche weiteren Vorteile, auf die er Anspruch hat, erhalten.

Bei dieser Art von Kündigung wird vom Arbeitgeber keine Abfindung gezahlt.

Zudem kann der Arbeitgeber vom entlassenen Arbeitnehmer verlangen, die Kosten, die er für dessen Weiterbildung vorauslag hat, zurückzuzahlen.

Frist bis zur Entlassung: Der oder die Gründe für eine Entlassung aus schwerwiegendem Grunde können binnen einer Frist von längstens **einem Monat** ab dem Tag ausgesprochen werden, an dem die sich darauf berufende Vertragspartei Kenntnis davon erhalten hat, es sei denn, das Fehlverhalten hat im Laufe dieses Monats zu Strafverfolgungsmaßnahmen geführt.

Im Falle einer krankheits- oder unfallbedingten Abwesenheit des Arbeitnehmers, nachdem der Arbeitgeber Kenntnis von der schwerwiegenden Verfehlung erlangt hat, wird die einmonatige Frist **ausgesetzt**. Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer vorübergehend nicht entlassen. Er ist wieder zu einer Entlassung berechtigt :

- wenn der Arbeitnehmer seine Arbeit wieder aufnimmt;
- nach Ablauf des Kündigungsschutzes.

Form: Die Entlassung muss mit entsprechender Begründung **per Einschreibebrief** angezeigt werden, d.h. die dem Arbeitnehmer vorgeworfenen Fakten sowie die Umstände, die dazu führen, dass sie als schwerwiegend anzusehen sind, müssen im Kündigungsschreiben aufgeführt werden. Liegt eine solche schriftliche Begründung nicht vor, gilt die Entlassung als unzulässig.

Die Fristen für die Zustellung einer außerordentlichen Kündigung hängen vom Personalbestand eines Unternehmens ab :

- beschäftigt ein Unternehmen **weniger als 150 Arbeitnehmer**, kann der Arbeitgeber die Kündigung ohne Einhaltung einer bestimmten Frist zustellen;
- beschäftigt ein Unternehmen **150 oder mehr Arbeitnehmer**, muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zu einem Vorgespräch vorladen.

Die Zustellung der Kündigung muss dann unter Einhaltung der folgenden Fristen erfolgen :

- frühestens am Folgetag des Vorgesprächs;
- spätestens 8 Tage nach dem Vorgespräch.

Eine Entlassung, die unter Missachtung dieser Vorschrift ausgesprochen wird, ist wegen Formfehlers rechtswidrig.

ACHTUNG: die Agentur für Arbeit ordnet eine Sperrzeit von bis zu zwölf Wochen für das Arbeitslosengeld I (ALG I) an, wenn Sie selbst gekündigt haben oder Sie von Ihrem Arbeitgeber verhaltensbedingt gekündigt wurden. Durch die Sperrzeit bekommen Sie zwölf Wochen kein ALG I und insgesamt ein Viertel weniger Geld, als Ihnen eigentlich zustünde.

B. DIE ENTLASSUNG MIT KÜNDIGUNGSFRIST

Ein Arbeitgeber, der einen Arbeitnehmer aus einem anderen Grund als wegen einer schwerwiegenden Verfehlung entlässt, muss ihm eine bestimmte Kündigungsfrist sowie, im Falle einer Betriebszugehörigkeit von 5 oder mehr Dienstjahren, eine Abfindung gewähren.

Zählt ein Unternehmen mehr als 150 Arbeitnehmer, muss der Kündigung ein Vorgespräch mit dem betroffenen Arbeitnehmer vorangehen.

Zählt ein Unternehmen mindestens 15 Arbeitnehmer, muss zudem der Konjunkturausschuss (Comité de conjoncture) über jede aus nicht personenbedingten Gründen vorgenommene Entlassung informiert werden.

VERFAHREN

Ein Vorgespräch gilt nur für Betriebe mit mehr als 150 Mitarbeitern. Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer per Einschreiben oder per Anschreiben mit entsprechender Empfangsbestätigung zu einem Vorgespräch einzuladen.

Auf dem Brief müssen Gegenstand der Einladung, Datum, Uhrzeit und Ort des Gespräches sowie das Recht des Arbeitnehmers aufgeführt sein, sich von einem Arbeitnehmer seiner Wahl begleiten zu lassen. Die Gründe für die Entlassung müssen nicht notwendigerweise aufgeführt werden.

Dieses Vorgespräch muss ab dem 2. Werktag nach Absendung des Briefs stattfinden. Der Arbeitgeber muss dem Betriebsrat ebenfalls eine Kopie des Vorladungsschreibens zukommen lassen. Seit dem 1. August 2016 muss der Arbeitgeber der Gewerbeaufsicht (ITM) keine Kopie des Vorladungsschreibens zum Vorgespräch mehr zukommen lassen.

Der Arbeitnehmer kann zu seiner Begleitung einen anderen Mitarbeiter des Unternehmens oder einen Gewerkschaftsvertreter mitbringen.

Im Verlauf des Vorgesprächs weist der Arbeitgeber oder dessen Vertreter auf die Gründe der geplanten Entlassung hin und nimmt die Bemerkungen des Arbeitnehmers, seines Vertreters oder desjenigen, der ihn begleitet, entgegen. Findet ein Vorgespräch statt, muss die Entlassung frühestens am Tag nach dem Gespräch, spätestens binnen 8 Tagen nach dem Gespräch ausgesprochen werden. Ist der Arbeitnehmer während dieses Vorgesprächs abwesend, nimmt das Verfahren seinen Lauf.

ZUSTELLUNG UND BEGRÜNDUNG DER ENTLASSUNG

Die Entlassung wird per Einschreiben, das vom Arbeitgeber unterschrieben ist, mit Empfangsbestätigung oder mit eigenhändiger Übergabe zugestellt. Im Falle der eigenhändigen Übergabe gilt die Unterschrift des Arbeitnehmers auf dem Doppel des Entlassungsschreibens als Empfangsbestätigung.

ENTLASSUNG

Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, die Gründe für die Entlassung (Befähigung, Verhalten des Arbeitnehmers, Zwänge des Unternehmens) in der Kündigungszustellung zu nennen.

Der Arbeitnehmer kann jedoch vom Arbeitgeber binnen **eines Monats** nach Kündigungszustellung um Auskunft über die Gründe seiner Entlassung bitten. In diesem Falle muss der Arbeitgeber binnen eines Monats nach Eingang des Briefes des Arbeitnehmers diesem die genauen tatsächlichen und gewichtigen Gründe mitteilen, ansonsten gilt die Entlassung als unzulässig. Bei einer als unzulässig eingestuften Entlassung hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Schadenersatz.

Es sei darauf hingewiesen, dass ein Arbeitnehmer, der gegen seine Entlassung vorgehen will, ohne Vorliegen dieser Gründe mit allen Mitteln nachweisen muss, dass es sich um eine unzulässige Entlassung gehandelt hat.

Deshalb ist es unbedingt ratsam, einen solchen Antrag zu stellen.

Wenn der Arbeitgeber die Entlassung innerhalb der angegebenen Frist begründet, kann der Arbeitnehmer innerhalb einer Frist von drei Monaten nach Anzeigen der Gründe durch den Arbeitgeber gegen diese vor dem Arbeitsgericht Widerspruch oder Klage einlegen.

Kündigungsfrist: Ein Arbeitgeber muss dem betroffenen Arbeitnehmer eine bestimmte Kündigungsfrist einräumen. Die Kündigungsfristen ändern sich mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers zum Zeitpunkt des Ablaufs der Kündigungsfrist.

Betriebszugehörigkeit	Kündigungsfrist
bis 5 Jahre	2 Monate
5 bis 10 Jahre	4 Monate
über 10 Jahre	6 Monate

ACHTUNG: es handelt sich um eine **Ausschlussfrist**, die weder unterbrochen noch ausgesetzt werden kann (z.B. wegen Krankheit oder Urlaub). Der Arbeitgeber oder anwendbare Tarifvertrag kann jedoch eine längere Kündigungsfrist vorsehen.

Beginn der Kündigungsfrist

Der Beginn der Kündigungsfrist richtet sich in der Regel nach dem Tag des Versands des Einschreibens oder der Aushändigung des Kündigungsschreibens gegen Empfangsbestätigung an den Arbeitnehmer:

Mitteilung der Entlassung	Beginn der Kündigungsfrist
1. bis 14. eines Monats	am 15. des Monats
15. bis 31. eines Monats	am 1. des Folgemonats

Urlaub zwecks Arbeitsplatzsuche: Der Arbeitnehmer hat während der Kündigungsfrist Anspruch auf höchstens **6 Arbeitstage** Urlaub zwecks Arbeitsplatzsuche.

Der Urlaub wird vollständig vom Arbeitgeber bezahlt, wenn der Arbeitnehmer als Arbeitssuchender bei der Arbeitsverwaltung (ADEM) oder der Agentur für Arbeit gemeldet ist oder wenn er den Nachweis über seine Teilnahme an einem Vorstellungstermin nachweist.

Während der 6 Arbeitstage darf der Arbeitnehmer nicht zu Hause bleiben. Er muss zu seinem Arbeitsplatz fahren und von dort aus seiner Arbeitsplatzsuche nachgehen und diese nachweisen können.

Befreiung von der Kündigungsfrist

Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist ganz oder teilweise von der Arbeit freistellen. Hierzu muss der Arbeitgeber die Freistellung von der Arbeit **schriftlich** entweder im Kündigungsschreiben oder durch ein gesondertes Schreiben mitteilen.

Außerdem muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer weiterhin seine **gesamte Vergütung und die sonstigen Vorteile** zahlen, mit Ausnahme der durch die Arbeit entstehenden Kosten (beispielsweise Essensgeld, Fahrtkosten usw.) und den Arbeitnehmer in den Genuss der während der Kündigungsfrist fällig werdenden **Lohn-erhöhungen** kommen lassen.

Bis zum 31. Dezember 2017 gilt, dass wenn der Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist eine neue Beschäftigung aufnimmt, sein ehemaliger Arbeitgeber bis zum Ende der Kündigungsfrist Folgendes übernehmen muss :

- die mögliche Differenz zwischen dem ehemaligen und dem neuen geringeren Lohn;

- den Arbeitgeberanteil der Sozialversicherungsbeiträge in Bezug auf:
 - die gegebenenfalls gezahlte Lohndifferenz ;
 - den vom neuen Arbeitgeber gezahlten Lohn (bis in Höhe des ehemaligen Lohns).

Eine Freistellung von der Kündigungsfrist muss im Entlassungsschreiben oder in einem anderen Schreiben an den Arbeitnehmer vermerkt sein.

ACHTUNG: die Vertragspartei, die den Arbeitsvertrag ohne Einhaltung der Vorschriften bezüglich des Kündigungsschutzes kündigt, muss der anderen eine Kündigungsausgleichsschädigung in Höhe des geschuldeten Gehalts für den nicht eingehaltenen Teil und gegebenenfalls auch Schadenersatz leisten.

Abfindung

Der Arbeitgeber muss jedem Arbeitnehmer, gegen den eine ordentliche Kündigung ergangen ist und der seit **mindestens 5 Jahren in seinem Unternehmen** beschäftigt ist, eine Abfindung zahlen.

Die Abfindung ist am Ende der Kündigungsfrist zu zahlen (unabhängig davon, ob während dieser gearbeitet wurde oder nicht).

Diese Abfindung ist weder sozialversicherungs- noch einkommensteuerpflichtig.

Erhält der entlassene Arbeitnehmer keine Altersrente, so hat er Anspruch auf eine Abfindung, deren Höhe von der Betriebszugehörigkeit zum Zeitpunkt des Entlassungsschreibens abhängt :

Betriebszugehörigkeit	Entschädigung
Weniger als 5 Jahre	Keine
5 Jahre und mehr	1 Monatslohn
10 Jahre und mehr	2 Monatslohn
15 Jahre und mehr	3 Monatslohn
20 Jahre und mehr	6 Monatslohn
25 Jahre und mehr	9 Monatslohn
30 Jahre und mehr	12 Monatslohn

Ein Arbeits- oder Tarifvertrag kann sehr wohl eine für den Arbeitnehmer höhere Abfindung vorsehen.

ACHTUNG: die Abfindung entfällt bei fristloser Entlassung aus schwerwiegendem Grunde.

Unternehmen mit **weniger als 20 Mitarbeitern** können statt der beschriebenen Entschädigungen eine Verlängerung der Kündigungsfrist anwenden. Die Kündigungsfristen sind dann :

Betriebszugehörigkeit	Kündigungsfrist
Weniger als 5 Jahre	Keine
10 Jahre und mehr	8 Monate
15 Jahre und mehr	9 Monate
20 Jahre und mehr	12 Monate
25 Jahre und mehr	15 Monate
30 Jahre und mehr	18 Monate

Der Arbeitgeber und der entlassene Arbeitnehmer können ebenfalls die **Zahlung einer freiwilligen Abfindung** vereinbaren.

URLAUBSABGELTUNG

Der entlassene Arbeitnehmer hat Anspruch auf die Abgeltung seiner Urlaubsansprüche entsprechend den geleisteten Monaten abzüglich der genommenen Urlaubstage. Der Arbeitnehmer hat während der Kündigungsfrist und sogar im Falle einer Arbeitsfreistellung weiterhin Anspruch auf Urlaub.

C. KÜNDIGUNGSSCHUTZ BESTIMMTER ARBEITNEHMERGRUPPEN

Personalvertreter, Sicherheits- und Gleichstellungsbeauftragte

Während der Dauer ihres Mandats können Mitglieder und deren Stellvertreter der verschiedenen Personalvertretungen, die Beauftragten für Sicherheit und die Beauftragten für Gleichstellung nicht entlassen werden. Entlassungsschreiben des Arbeitgebers an einen dieser Vertreter oder gegebenenfalls die Einladung zu einem Vorgespräch sind null und nichtig³.

AUSNAHME: Bei Vorliegen schwerwiegender Gründe ist der Arbeitgeber befugt, die sofortige Suspendierung des Betroffenen auszusprechen bis zu einem endgültigen Urteil des Arbeitsgerichts bezüglich seines Antrages auf Auflösung des Arbeitsvertrages. Entscheidet das Arbeitsgericht, diesem Antrag nicht stattzugeben, werden die Suspendierung und deren Wirkungen rechtskräftig aufgehoben.

Schwangere und Frauen im Mutterschutz

Das Entlassungsverbot gilt auch für Schwangere, deren Zustand ärztlich festgestellt wurde, **während der gesamten Schwangerschaftsdauer und während 12 Wochen** nach der Entbindung⁴.

Im Falle einer Entlassung kann die Arbeitnehmerin vor der ärztlichen Feststellung der Schwangerschaft innerhalb von **8 Tagen** nach Zustellung des Entlassungsschreibens durch ein per Einschreiben zugestelltes Attest ihre Schwangerschaft belegen.

Wenn sich der Arbeitgeber innerhalb von 2 Wochen nach Vertragsauflösung weigert, die Entlassung zurückzunehmen oder diese für ungültig zu erklären, kann die Arbeitnehmerin durch einfachen Antrag an den Vorsitzenden des Arbeitsgerichts, der im Eilverfahren urteilt, die Feststellung der Ungültigkeit der Entlassung beantragen.

Sobald der Richter die Parteien gehört oder ordnungsgemäß einbestellt hat, kann der Richter die Ungültigkeit der Entlassung feststellen und den Verbleib der Arbeitnehmerin bzw. ihre Wiedereingliederung anordnen.

Jede unter Verletzung des oben erwähnten Entlassungsverbots ausgesprochene Entlassung bzw. die Einladung zu einem Vorgespräch sind null und nichtig.

Deshalb wird empfohlen, sofort nach Kenntnis der Schwangerschaft den Arbeitgeber durch Vorlage eines ärztlichen Attests über die Schwangerschaft zu informieren.

ACHTUNG : die Fristen beginnen ab dem Tag des Eingangs des Entlassungsschreibens. Liegt jedoch ein **schwerwiegender Grund** vor, ist der Arbeitgeber befugt, bis zur endgültigen Entscheidung des Arbeitsgerichtes über seinen Antrag auf Auflösung des Arbeitsvertrages eine sofortige Suspendierung der schwangeren Arbeitnehmerin auszusprechen.

Lehnt das Arbeitsgericht den Antrag ab, werden die Suspendierung und deren Folgen rechtskräftig aufgehoben.

3 _ Art. L.415-10 Arbeitsgesetzbuch.

4 _ Art. L. 337-1 Arbeitsgesetzbuch.

Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers

Der Arbeitgeber ist unbedingt am ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit auf einem dem Arbeitnehmer zur Verfügung stehenden Wege (Fax, Telefon, E-Mail) über dessen Arbeitsunfähigkeit zu unterrichten.

Spätestens am 3. Tag der Abwesenheit muss dem Arbeitgeber ein Attest über die Arbeitsunfähigkeit und dessen vorgesehener Dauer vorgelegt werden. Es wird empfohlen, dieses Attest per Einschreiben und eine Kopie per Mail zu übermitteln.

Der Arbeitgeber, der wie oben beschrieben in Kenntnis gesetzt wurde, ist nicht befugt, den Arbeitsvertrag aus schwerwiegendem Grunde aufzulösen bzw. den Arbeitnehmer zu einem Vorgespräch gemäß Artikel L.124-2 einzuladen. Dies gilt für einen Zeitraum von 26 Wochen. **Im Falle einer neuen Krankheit läuft ein neuer Zeitraum von 26 Wochen.**

Jede diesen Bestimmungen zuwiderlaufende Entlassung gilt als rechtswidrig und berechtigt zu Schadenersatzforderungen. Widerspruch gegen die Entlassung s.,,1.6. Individuelle Arbeitskonflikte“.

ACHTUNG: der Kündigungsschutz endet nach **26 Wochen** ununterbrochener Krankheit. Im Übrigen endet der Arbeitsvertrag automatisch nach **52 Wochen Arbeitsunfähigkeit** während eines Referenzzeitraums von 104 Wochen.

Daher ist zu empfehlen, rechtzeitig vor dem Vertragsende einen Antrag auf Invalidenrente zu stellen. Bevor es soweit kommt, ist allerdings Berufsunfähigkeit und mögliche berufliche Wiedereingliederung nach folgendem Verfahren zu prüfen.

Wiedereingliederungsverfahren

Arbeitnehmer, die ihre letzte Beschäftigung seit **weniger als 3 Jahren** ausüben, müssen jedoch, um in den Genuss einer beruflichen Wiedereingliederung zu gelangen, im Besitz einer **Eignungsbescheinigung** sein, die vom zuständigen Arbeitsmediziner bei ihrer Einstellung für diese letzte Beschäftigung ausgestellt wurde. Die Unternehmen müssen sich demnach strikt an die medizinischen Untersuchungen vor der Einstellung halten.

Wenn der Arbeitnehmer eine risikobehaftete Beschäftigung ausübt, muss er, ohne als erwerbsunfähig gelten, vom zuständigen Arbeitsmediziner für seine Beschäftigung als ungeeignet erklärt werden und eine Betriebszugehörigkeit **von mindestens 10 Jahren beim Unternehmen** nachweisen.

Verfahren

- Nach seiner Arbeitsunfähigkeit beurteilt der kontrollärztliche Dienst der Sozialversicherung (CMSS) die Situation des betroffenen Arbeitnehmers.
- Wenn die Unfähigkeit zur Ausübung der letzten Beschäftigung **festgestellt** wird, ruft der kontrollärztliche Dienst der Sozialversicherung (CMSS) mit Einwilligung des Arbeitnehmers die gemischte Kommission und den zuständigen Arbeitsmediziner an und informiert den Arbeitgeber darüber.

Bei Arbeitnehmern mit einem risikobehafteten Arbeitsplatz, die vom zuständigen Arbeitsmediziner für ihre Beschäftigung als ungeeignet erklärt werden, ruft Letzterer die gemischte Kommission an, wenn der Arbeitnehmer eine Dienstzugehörigkeit von mindestens 10 Jahren hat und das Unternehmen mindestens 25 Arbeitnehmer beschäftigt.

Beschäftigt das Unternehmen weniger als 25 Arbeitnehmer, muss der Arbeitsmediziner jedoch vorher die Genehmigung des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers einholen.

ACHTUNG: ruft der Arbeitsmediziner die gemischte Kommission an, ist die interne Wiedereingliederung für das Unternehmen **verbindlich** und es kann **keine Freistellung genehmigt** werden.

- Nach der Anrufung der gemischten Kommission bestellt der Arbeitsmediziner den Betroffenen zu einer Untersuchung ein.
- Der Arbeitsmediziner kann entscheiden, dass der Arbeitnehmer unfähig ist, seine letzte Beschäftigung auszuüben. Die Akte wird an die gemischte Kommission weitergeleitet, welche über eine interne oder externe Wiedereingliederung entscheidet.
- Der Arbeitsmediziner kann also entscheiden, dass der Arbeitnehmer **unfähig ist, seine letzte Beschäftigung auszuüben**, und verweist die Akte an die gemischte Kommission zurück, welche die berufliche Wiedereingliederung jedoch **ablehnt**.

ACHTUNG: diese Entscheidung beendet den Anspruch auf Krankengeld oder den Anspruch auf eine Vollrente der Unfallversicherung, und zwar mit Wirkung ab dem Tag der Einbestellung zum Arbeitsmediziner.

- Entscheidet der Arbeitsmediziner, dass der Arbeitnehmer fähig ist, seine letzte Beschäftigung auszuüben, ruft er dann die gemischte Kommission an und diese lehnt die berufliche Wiedereingliederung ab. Diese Entscheidung beendet auch den Anspruch auf Krankengeld oder den Anspruch auf eine Vollrente der Unfallversicherung, und zwar mit Wirkung ab dem Tag der Einbestellung zum Arbeitsmediziner.
- Wenn der Betroffene ohne triftigen Grund die ärztliche Untersuchung durch den Arbeitsmediziner innerhalb der vorgesehenen Frist versäumt, informiert der Arbeitsmediziner die gemischte Kommission und den CMSS über diese Weigerung. Die gemischte Kommission lehnt die berufliche Wiedereingliederung ab. Diese Entscheidung beendet den Anspruch auf Krankengeld oder den Anspruch auf eine Vollrente der Unfallversicherung, und zwar mit Wirkung ab dem Tag der Einbestellung zum Arbeitsmediziner.

Entscheidung der gemischten Kommission

Die Zusammensetzung der gemischten Kommission besteht aus Vertretern der Arbeitnehmer (2), der Arbeitgeber (2), des medizinischen Kontrolldienstes (1), der Arbeitsmedizin (1), des Arbeitsministeriums (1), und des Arbeitsamtes (1).

<p>Interne Wiedereingliederung</p>	<p>Hat der Betrieb mehr als 25 Arbeitnehmer, so muss er obligatorisch eine interne Wiedereingliederung des Arbeitnehmers vornehmen. Für Unternehmen mit mehreren Niederlassungen gilt diese Pflicht für jede Niederlassung einzeln. Bei Arbeitnehmern mit einem risikobehafteten Arbeitsplatz muss der Arbeitnehmer neben der Bedingung der mindestens 25 Beschäftigten zudem eine Dienstzugehörigkeit von mindestens 10 Jahren haben.</p> <p>Es besteht keine Verpflichtung einer internen Wiedereingliederung, wenn</p> <ul style="list-style-type: none"> • der Betrieb weniger als 25 Arbeitnehmer beschäftigt, • der Quotient der Behinderten im Betrieb erreicht ist, • keine Möglichkeit zur Wiedereingliederung im Betrieb besteht. <p>In diesem Fall muss eine Begründung vorliegen und die Einwilligung der Kommission gegeben sein.</p> <p>Ein Unternehmen, das sich weigert, eine Entscheidung der gemischten Kommission zur internen Wiedereingliederung umzusetzen, muss eine Ausgleichssteuer an den Beschäftigungsfonds (Fonds pour l'emploi) zahlen.</p> <p>Der Arbeitnehmer genießt, ausgenommen bei Kündigung wegen schwerwiegender Verfehlung, einen speziellen Kündigungsschutz. Dieser beginnt ab Anrufung der gemischten Kommission und endet nach Ablauf des 12. Monats, der auf die Mitteilung der Entscheidung zur vorgeschriebenen internen beruflichen Wiedereingliederung an den Arbeitgeber folgt.</p> <p>Im Falle einer Kündigung während dieses Zeitraums hat der Arbeitnehmer demnach 15 Tage Zeit, um beim Arbeitsgericht die Nichtigerklärung der Kündigung und die Anordnung zur Wiedereingliederung oder zur Aufrechterhaltung seines Beschäftigungsverhältnisses zu beantragen.</p> <p>Nach Ablauf dieser 12-monatigen Frist ist eine ordentliche Kündigung möglich. Wenn durch die Wiedereingliederung eine Lohnkürzung erfolgt, so hat der Arbeitnehmer Anrecht auf einen Ausgleich. Unterschied zwischen dem alten und dem neuen Lohn (maximaler Ausgleich bis 5x den Mindestlohn).</p>
<p>Externe Wiedereingliederung</p>	<p>Der betreffende Arbeitnehmer wird ab dem Tag der Mitteilung der Entscheidung der gemischten Kommission automatisch bei der Agentur für Arbeit (ADEM) als arbeitsuchend gemeldet.</p> <p>Der Arbeitnehmer muss dem Arbeitsamt zur Verfügung stehen. Während der Dauer der externen Wiedereingliederung hat der Arbeitnehmer Anrecht auf Arbeitslosenunterstützung ohne Anti Kumulbestimmungen.</p> <p>Wenn die Dauer der Arbeitslosenunterstützung erschöpft ist, und der Arbeitnehmer nicht eingegliedert wurde, hat er Anrecht auf ein Wartegehalt, welches seiner luxemburgischen Invalidenrente gleichkommt.</p> <p>Nimmt der Arbeitnehmer eine Tätigkeit auf, erhält er eine Ausgleichszahlung.</p> <p>Die interne und externe Wiedereingliederung gilt auch für Grenzgänger.</p>

Elternurlaub und Urlaub aus familiären Gründen

Arbeitnehmer sind während ihres Elternurlaubs oder Urlaub aus familiären Gründen vor Kündigung geschützt.

D. KÜNDIGUNG DURCH DEN ARBEITNEHMER

Der Arbeitnehmer kann seinen Arbeitsvertrag per Einschreiben kündigen, wobei die Unterschrift des Arbeitgebers auf dem Doppel des Kündigungsschreibens als Empfangsbestätigung gilt.

Auch der Arbeitnehmer muss eine Kündigungsfrist einhalten:

Betriebszugehörigkeit	Kündigungsfrist
bis 5 Jahre	1 Monat
5 bis 10 Jahre	2 Monate
über 10 Jahre	3 Monate

Der Beginn der Kündigungsfrist hängt vom Datum der Mitteilung der Kündigung ab :

Mitteilung der Kündigung	Beginn der Kündigungsfrist
1. bis 14. eines Monats	am 15. des Monats
15. bis 31. eines Monats	am 1. des Folgemonats

Auch hier ist darauf hinzuweisen, dass bestimmte Tarifverträge von diesen gesetzlichen Fristen abweichen (Bitte informieren Sie sich bei Ihrem Arbeitgeber).

E. KÜNDIGUNG IM GEGENSEITIGEN EINVERNEHMEN

Der Arbeitsvertrag kann auch in gegenseitigem Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufgelöst werden. Diese Vereinbarung muss schriftlich in zweifacher Ausfertigung unterschrieben vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer getroffen werden, ansonsten ist sie ungültig.

ACHTUNG: bei Kündigung im gegenseitigen Einvernehmen hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld (vgl. Arbeitslosenversicherung).

1.2.3 BEFRISTETER ARBEITSVERTRAG

1.2.3.1 ZULÄSSIGE FÄLLE BEFRISTETER ARBEITSVERTRÄGE

Befristete Arbeitsverträge können nur bei genau definierten, nicht dauerhaften Tätigkeiten⁵ abgeschlossen werden. So etwa in folgenden Fällen:

- Ersatz für einen vorübergehend abwesenden bzw. suspendierten Arbeitnehmer (nicht im Falle einer Tarifaufeinanderersetzung oder bei Arbeitsmangel wegen Schlechtwetter oder wirtschaftlicher Gründe),
- Ersatz bis zur Arbeitsaufnahme eines neuen Stelleninhabers,
- Saisonarbeitsplätze,
- Arbeitsplätze in bestimmten Branchen, in denen üblicherweise keine unbefristeten Arbeitsverträge abgeschlossen werden (Sport, audiovisueller Bereich, Bau, Private Banking, ...),

⁵ _ Art. L.122-1 Arbeitsgesetzbuch

- Ausführung bestimmter einmaliger oder gelegentlicher Tätigkeiten,
- Ausführung einer bestimmten, nicht dauerhaften Tätigkeit bei vorübergehendem außergewöhnlichem Arbeitsanfall im Betrieb oder bei Neubeginn oder Erweiterung der Unternehmenstätigkeit,
- Ausführung dringender Arbeiten,
- Integration von Arbeitslosen,
- beschäftigungsfördernde Maßnahmen,
- Maßnahmen zu Förderung der beruflichen Bildung.

1.2.3.2 FORM DES BEFRISTETEN ARBEITSVERTRAGES

Der befristete Arbeitsvertrag bedarf der Schriftform. Liegt diese nicht vor, gilt der Arbeitsvertrag als unbefristet⁶.

Zusätzlich zu den oben genannten Vorschriften (vgl. 1.2: Der Arbeitsvertrag – Allgemeines) muss der befristete Arbeitsvertrag folgendes enthalten :

- eine Definition seines Gegenstandes,
- das Ende des Arbeitsvertrages oder seine Mindestlaufzeit,
- im Falle des Ersatzes eines Mitarbeiters der Name des vertretenen Arbeitnehmers,
- die Dauer der eventuell vereinbarten Probezeit,
- gegebenenfalls die Vertragsverlängerungsklausel.

1.2.3.3 RECHTLICHER STATUS DES BEFRISTETEN ARBEITSVERTRAGES

Vertragsende: Grundsätzlich muss das Vertragsende **terminlich genau** festgelegt werden. Jedoch kann auch ein Vertrag ohne genaues Vertragsende abgeschlossen werden, wenn dieser aus folgenden Gründen abgeschlossen wurde⁷ :

- Vertretung eines abwesenden Arbeitnehmers,
- bei saisonalen Arbeitsplätzen,
- bei Arbeitsplätzen in den Bereichen, in denen üblicherweise kein unbefristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen wird (z.B. Veranstaltungskünstler).

Wenn der Arbeitsvertrag in diesen Fällen kein präzises Vertragsende vorsieht, muss er eine Mindestlaufzeit beinhalten und endet mit Beendigung der Abwesenheit des ersetzten Arbeitnehmers oder der Fertigstellung des Vertragsgegenstandes.

Läuft das Arbeitsverhältnis nach Ablauf des vereinbarten Vertragsendes weiter, wandelt sich der Vertrag in einen unbefristeten Arbeitsvertrag um.

Maximale Vertragslaufzeit: Die maximale Vertragslaufzeit eines befristeten Arbeitsvertrages beträgt 24 Monate einschließlich Verlängerung (für Verträge mit saisonalem Charakter gibt es spezielle Bestimmungen). Jedoch kann das Ministerium für Arbeit und Beschäftigung für Arbeiten, die einer hohen Qualifikation bedürfen und für saisonale Arbeiten Ausnahmen vorsehen.

6 _ Art. L.122-2 Abs.2 Arbeitsgesetzbuch

7 _ Art. L.122-3 Arbeitsgesetzbuch

Verlängerung: Der befristete Arbeitsvertrag kann höchstens zweimal verlängert werden⁸. Die Verlängerung muss in einer Klausel im ursprünglichen Vertrag oder in Form eines Nachtrages formuliert werden.

Folgeverträge: Nach Ablauf des befristeten Arbeitsvertrages darf der Arbeitgeber denselben Arbeitsplatz vor Ablauf einer Frist von **einem Drittel** der Dauer des abgelaufenen Arbeitsvertrages (nebst Verlängerung) nicht mit demselben oder einem anderen Arbeitnehmer besetzen.

In folgenden Fällen muss diese Karenzzeit jedoch nicht eingehalten werden:

- wenn der durch den ersten Vertrag ersetzte Arbeitnehmer noch nicht zurückgekehrt ist;
- wenn dringende Arbeiten erledigt werden müssen;
- wenn es sich um einen Saisonarbeitsvertrag handelt;
- wenn es sich um eine Beschäftigung handelt, für die üblicherweise keine unbefristeten Verträge geschlossen werden;
- wenn ein Arbeitnehmer seinen befristeten Arbeitsvertrag vorzeitig gekündigt hat;
- wenn ein Arbeitnehmer seinen befristeten Arbeitsvertrag trotz einer Verlängerungsklausel nicht verlängern möchte;
- wenn es sich um Stellen handelt, die bei der ADEM gemeldeten Arbeitsuchenden im Rahmen einer Eingliederungs- oder Wiedereingliederungsmaßnahme zugewiesen werden, um Stellen, die einem Arbeitsuchenden vorgeschlagen werden, der für eine Einstellung aufgrund eines befristeten Arbeitsvertrags in Frage kommt, um Stellen, welche die Einstellung von bestimmten Kategorien von Arbeitsuchenden fördern sollen, oder um Stellen, für die sich der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer eine ergänzende Berufsausbildung zu gewährleisten.

Ende des befristeten Arbeitsvertrages: Der Arbeitsvertrag endet rechtmäßig mit dem vereinbarten Vertragsende. Eine vorzeitige Auflösung ist nur während einer Probezeit sowie bei Vorliegen schwerwiegender Gründe einer der beiden Vertragsparteien oder im gegenseitigen Einvernehmen möglich.

Wird der Arbeitsvertrag trotz dieses Verbots vor Ablauf gekündigt, kann die andere Vertragspartei Schadensersatz verlangen. Der Betrag darf jedoch nicht die Vergütung für die Dauer der Kündigungsfrist übersteigen, die der Arbeitnehmer hätte einhalten müssen, wenn es sich um einen unbefristeten Arbeitsvertrag gehandelt hätte.

1.3 - DIE ARBEITSBEDINGUNGEN

1.3.1 VERGÜTUNG

1.3.1.1 ARBEITSENTGELT

Das Arbeitsentgelt umfasst:

- den Grundtarif in Geldleistungen,
- die Überstunden,
- die weiteren Nebenleistungen in Geldform oder als Sachleistungen (Gratifikationen, Prämien, Rabatte, Tantiemen, kostenlose Wohnung ...).

8 _ Art. L.122-5 Arbeitsgesetzbuch

1.3.1.2 DER GESETZLICHE MINDESTLOHN

Der anwendbare soziale Mindestlohn hängt vom Stand der beruflichen Ausbildung und Berufserfahrung des Arbeitnehmers ab.

Der *Arbeitnehmer mit Berufsabschluss* übt seinen Beruf nach einer abgeschlossenen Berufsausbildung oder nach einer Ausbildung mit einem offiziellen Abschlusszeugnis aus.

- Gesetzlicher Mindestlohn für einen unqualifizierten Arbeitnehmer ohne Berufsabschluss über 18 Jahre : 1.998,59 € (am 1. Januar 2017).
- Gesetzlicher Mindestlohn für einen qualifizierten Arbeitnehmer mit Berufsabschluss über 18 Jahre: 2.398,30 €.

(Die angegebenen Beträge sind Bruttobeträge und entsprechen einem Vollzeitarbeitsplatz. Sie sind gültig ab 1. Januar 2017).

Der Satz wird bei unter 18-Jährigen abgesenkt :

- 17 bis 18 Jahre: 80 % des Stundenlohns, d.h. 1.598,87 €.
- 15 bis 17 Jahre: 75 % des Stundenlohns, d.h. 1.498,94 €.

1.3.1.3 ANPASSUNG AN DIE LEBENSHALTUNGSKOSTEN

Der soziale Mindestlohn, die Renten, die Unfallrenten und das garantierte Mindesteinkommen können alle **2 Jahre** entsprechend der Entwicklung der Durchschnittsvergütung **angepasst** werden.

Wenn die Durchschnittsvergütung im Vergleich zum sozialen Mindestlohn gestiegen ist, kann der soziale Mindestlohn erhöht werden, um diesen Unterschied ganz oder teilweise auszugleichen.

1.3.1.4 GARANTIERTES ARBEITSENTGELT IM KONKURSFALL

Im Konkursfall hat der Arbeitnehmer Anspruch auf sein Arbeitsentgelt für den Monat, in dem der Konkurs aufgetreten ist und für den Folgemonat sowie auf eine Abfindung in Höhe von 50 % der Monatsbeträge, die sich auf die Kündigungsfrist beziehen, auf die der Arbeitnehmer im Falle einer ordnungsgemäßen Kündigung mit Kündigungsfrist Anspruch gehabt hätte.

Die vorgenannten Arbeitsentgelte und Entschädigungen dürfen die Höhe der Arbeitsentgelte und Abfindungen, auf die der Arbeitnehmer bei ordnungsgemäßer Kündigung mit Kündigungsfrist Anspruch gehabt hätte, nicht übersteigen. Im Übrigen zahlt der Ausfallfonds den Arbeitnehmern die Lohnrückstände der letzten 6 Arbeitsmonate (insgesamt aber höchstens den sechsfachen gesetzlichen Mindestlohn). Der vom Konkurs betroffene Arbeitnehmer wendet sich an den Konkursverwalter, der die Forderungsanträge zur Prüfung an die ADEM schickt.

ACHTUNG : Grenzgänger, die infolge einer Insolvenz des Arbeitgebers arbeitslos sind, können in ihrem Wohnsitzland ebenfalls ihren Anspruch auf Arbeitslosengeld geltend machen.

1.3.2 URLAUBSREGELUNGEN

1.3.2.1 GESETZLICHE FEIERTAGE

10 Tage im Jahr werden als gesetzliche Feiertage angesehen:

- Neujahr
- Ostermontag
- 1. Mai
- Christi Himmelfahrt
- Pfingstmontag
- 23. Juni (Nationalfeiertag)
- Maria Himmelfahrt
- Allerheiligen
- 1. Weihnachtstag
- 2. Weihnachtstag

Fällt ein Feiertag auf einen Sonntag oder einen Werktag, an dem üblicherweise nicht gearbeitet wird, wird er durch einen anderen Urlaubstag kompensiert, den jeder Arbeitnehmer nach seinem Ermessen innerhalb einer Frist von 3 Monaten ab dem Tag, der ersetzt werden soll, nehmen kann⁹.

Für Teilzeitbeschäftigte werden diese Vorschriften anwendbar:

- Wenn der Arbeitnehmer an diesem Tag nur **4 oder weniger Stunden** arbeiten müsste, hat er Anspruch auf **1/2 Urlaubstag als Ausgleich**.
- Wenn der Arbeitnehmer an diesem Tag mehr als **4 Stunden** arbeiten müsste, hat er keinen Anspruch auf einen **Urlaubstag als Ausgleich**.

Arbeit an gesetzlichen Feiertagen

Wird an einem Feiertag gearbeitet, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Zulage von 100 % des normalen Stundenlohns für jede am gesetzlichen Feiertag gearbeitete Stunde.

- Das Arbeitsentgelt an einem gesetzlichen Feiertag, an dem normalerweise nicht gearbeitet wird, beträgt den normalen Stundensatz plus 100 % und einem freien Tag als Ausgleich,
- an einem Feiertag, der auf einen normalen Arbeitstag fällt, beträgt die normale Vergütung plus 200 %,
- an einem Feiertag, der auf einen Sonntag fällt, beträgt das Arbeitsentgelt den normalen Stundensatz plus 270 %, zu dem noch ein Tag Freizeitausgleich hinzukommt.

1.3.2.2 JAHRESERHOLUNGSURLAUB

Der jährliche Erholungsurlaub beträgt 25 Arbeitstage pro Jahr¹⁰.

Urlaubsanspruch entsteht nach **3 Monaten ununterbrochener Arbeit** bei demselben Arbeitgeber.

Der Urlaub muss im Laufe des Kalenderjahres genehmigt und genommen werden. In bestimmten Fällen können Urlaubstage, die bis zum 31. Dezember nicht genommen wurden, bis zum 31. März des Folgejahres genommen werden¹¹.

Erkrankt der Arbeitnehmer während seines Erholungsurlaubes so, dass er nicht mehr in den Genuss seines Urlaubs kommen kann, werden die durch ärztliches Attest anerkannten Krankheitstage nicht als Urlaubstage betrachtet. Ist der Arbeitnehmer im Inland, muss das ärztliche Attest innerhalb **von drei Arbeitstagen** an den Arbeitgeber und an die Gesundheitskasse geschickt werden. Befindet sich der Arbeitnehmer im Ausland, muss der Arbeitgeber so schnell wie möglich informiert werden.

9 _ Art. L. 232-6 Arbeitsgesetzbuch

10 _ Art. L. 233-4 Arbeitsgesetzbuch

11 _ Art. L. 233-10 Arbeitsgesetzbuch

Manche Tarifverträge können für den Arbeitnehmer vorteilhaftere Bedingungen enthalten.

Einem Teilzeitbeschäftigten werden diese Vorschriften anwendbar:

$$\text{Anspruch auf Urlaubsstunden} = \frac{\text{geleisteten Stunden pro Monat} \times 200 \times \text{geleisteten Monate}^*}{480}$$

* Bei demselben Arbeitgeber

1.3.2.3 SONDERURLAUBSTAGE

Eine Reform wird derzeit durchgeführt. Deswegen können die folgenden Fristen in der Zukunft geändert werden.

Das Gesetz räumt dem Arbeitnehmer aus persönlichen Gründen Sonderurlaubsanspruch ein:

Eheschließung od. Eingehung einer eingetragenen Lebenspartnerschaft*	des Arbeitnehmers	6 Tage
	eines Kindes	2 Tage
Geburt (für den Vater)		2 Tage
Adoption (Aufnahme eines adoptierten Kindes unter 16 Jahren)		2 Tage
Umzug		2 Tage
Todesfall	Ehegatte oder Verwandter / Angehöriger 1. Grades : Eltern, Schwiegereltern, Kinder, Schwiegerkinder	3 Tage
	Verwandter / Angehöriger 2. Grades: Großeltern, Enkel, Bruder, Schwester, Schwager, Schwägerin	1 Tag

* Ein Verfahren zur Anerkennung der Partnerschaft, die im Wohnsitzland geschlossen wurde, ist notwendig.

1.3.2.4 BEURLAUBUNG

Das luxemburgische Arbeitsgesetzbuch sieht bestimmte Fälle der Freistellung von Arbeitnehmern vor¹²:

- Sporturlaub,
- Beurlaubung für Mitarbeiter der Freiwilligen Feuerwehr, der Rettungs- und Katastrophendienste,
- Beurlaubung für die Entwicklungszusammenarbeit,
- Jugendurlaub,
- Elternurlaub (vgl. unter Punkt 2.6 Familienleistungen, exportierbare luxemburgische Familienleistungen),
- Beurlaubung aus familiären Gründen (vgl. 2.2 Krankenversicherung),
- Adoptionsurlaub,
- Urlaub zur beruflichen Weiterbildung, Urlaub zur Sterbebegleitung,
- Urlaub zur Ausübung eines Ehrenamts,
- Sprachurlaub.

12 _ Art. L.234-1 ff. Arbeitsgesetzbuch

1.3.3 ARBEITSZEIT

1.3.3.1 GESETZLICHE ARBEITSZEIT

Die gesetzliche Arbeitszeit liegt bei 8 Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche¹³ (173 Stunden pro Monat). Manche Tarifverträge können davon abweichende Regelungen vorsehen.

1.3.3.2 ÜBERSTUNDEN

Überstunden sind alle Arbeitsstunden, die die normale Arbeitszeit überschreiten und zwingend einer vorherigen Erlaubnis des Arbeits- und Beschäftigungsministeriums bedürfen.

In der Regel sind Überstunden **nur in folgenden Fällen erlaubt**:

- um den Verlust von leicht verderblichen Produkten oder des Ertrags einer bestimmten Arbeit zu verhindern;
- um spezielle Arbeiten zu erledigen (Inventur, Liquidationen usw.);
- um auf einen Fall höherer Gewalt zu reagieren, bei dem ein öffentliches Interesse besteht oder der eine Gefahr für die öffentliche Sicherheit und Ordnung darstellt.

Deswegen muss der Arbeitgeber die **zu leistenden Überstunden** bei der Gewerbeaufsicht (*Inspection du travail et des mines - ITM*) melden. Der Antrag belegt die außergewöhnlichen Umstände, die die Leistung von Überstunden rechtfertigen, und begründet, dass die Einstellung zusätzlicher Arbeitnehmer ausgeschlossen ist.

Trifft dies nicht zu, ist der Antrag nicht zulässig.

Die Höchstarbeitszeit im Falle von Überstunden beträgt 10 Stunden pro Tag und 48 Stunden pro Woche. Das Ministerium für Arbeit (*Ministère du Travail*) erteilt für bestimmte Sektoren oder Berufe, und für einen bestimmten Zeitraum eine Sondergenehmigung, bei der die Arbeitszeit auf 12 Stunden pro Tag ausgedehnt wird, vorausgesetzt, die reguläre Wochenarbeitszeit (40 Stunden pro Woche) in einem bestimmten Bezugszeitraum wird nicht überschritten.

Die Überstunden fangen an, wenn die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit während **im Prinzip** vier aufeinander folgenden Wochen mehr als 40 Stunden beträgt. Wenn der Tarifvertrag oder Vereinbarung keinen bestimmten Bezugszeitraum vorsieht, so kann die Gesellschaft einen Bezugszeitraum von bis zu vier Monaten festlegen.

BEISPIEL:

Woche 1 = 45 Arbeitsstunden, Woche 2 = 35 Arbeitsstunden, Woche 3 = 42 Arbeitsstunden, Woche 4 = 38 Arbeitsstunden.

$(45+35+42+38) / 4 = 40$ Stunden. Kein Recht auf Überstundenausgleich.

Vergütung der Überstunden

Nach luxemburgischem Recht erhält der Arbeitnehmer für jede geleistete Überstunde 1,5 Stunden Freizeit. Diese Ausgleichzeiten können auch auf einem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden.

Ist ein Ausgleich durch Ruhezeit aus organisatorischen Gründen nicht möglich, erhalten die Arbeitnehmer die normale Vergütung plus eine Zulage von 40 % für jede geleistete Überstunde. Außerdem ist die Zulage steuer- und sozialabgabefrei.

¹³ _ Art. L. 211-5 Arbeitsgesetzbuch

1.3.3.3 SONNTAGSARBEIT

Sonntagsarbeit kann auf zweierlei Art vergütet werden :

- der Arbeitgeber zahlt dem Arbeitnehmer für jede an einem Sonntag geleistete Stunde den **um 70 % erhöhten** normalen Stundensatz.
- der Arbeitgeber zahlt nur die Erhöhung von 70 % und gewährt Freizeitausgleich.

Die Dauer der Ausgleichsruhezeit beträgt:

- einen **vollen Tag**, wenn die Dauer der Sonntagsarbeit **mehr als 4 Stunden** betragen hat;
- einen **halben Tag**, wenn die Dauer der Sonntagsarbeit **nicht mehr als 4 Stunden** betragen hat. In diesem Fall muss die Ausgleichsruhezeit vor oder **nach 13.00 Uhr** bewilligt werden, und an diesem Tag darf die Arbeitszeit **nicht mehr als 5 Stunden** betragen.

Wenn die am Sonntag geleisteten Arbeitsstunden für den Arbeitnehmer gleichzeitig Überstunden sind, hat dieser darüber hinaus Anspruch auf eine Erhöhung um 40 %.

1.4 - DIE PERSONALVERTRETUNG IM UNTERNEHMEN

1.4.1 PERSONALVERTRETER

Durch das Gesetz vom 23. Juli 2015 zur Reform des unternehmensinternen Sozialdialogs wurden mehrere Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuchs bezüglich der Betriebsratswahlen geändert. Die nachstehend beschriebenen Vorschriften gelten für Betriebsratswahlen, die **nach dem 1. Januar 2016** stattfinden.

Jeder Arbeitgeber, der **während der 12 Monate vor dem 1. Tag der Ankündigung** mindestens **15 Arbeitnehmer** mit einem Arbeitsvertrag beschäftigt, muss einen Betriebsrat zusammenstellen lassen¹⁴.

ACHTUNG: jede ab dem 1. Januar 2016 gegründete Personalvertretung muss nicht mehr auf Unternehmensebene, sondern auf Geschäftsebene implantiert werden. Darüber hinaus löscht das Gesetz vom 23. Juli 2015 die zentralen Vertretungen, Bereichsvertretungen und Vertretungen der jungen Arbeitnehmer bei Wahlen im Jahr 2018. Das Gesetz hat die Schaffung einer Vertretung auf der Ebene einer wirtschaftlichen und sozialen Einheit vorgesehen.

Aufgrund des Aufhörens der gemischten Unternehmensausschüsse bleiben inzwischen nur :

- Personalvertretungen der Unternehmen, die während der letzten 12 Monate vor dem ersten Anzeige-Tag der Wahlen mindestens 15 Arbeitnehmer beschäftigen ;
- Personalvertretungen auf dem Niveau der wirtschaftlichen und sozialen Einheit im Sinne des Artikels L. 161-2 des Arbeitsgesetzbuches.

Die Anzahl der Personalvertreter richtet sich nach der Gesamtbeschäftigtenzahl im Unternehmen. Die Vertreter werden vom gesamten Personal des Unternehmens in geheimer Abstimmung und nach den Regeln der proportionalen Vertretung gewählt. Die Mandatsdauer beträgt 5 Jahre.

Aufgaben der Personalvertreter:

Die Personalvertreter haben die Aufgabe, die Interessen der Arbeitnehmer eines Unternehmens in Bezug auf Arbeitsbedingungen, Arbeitsplatzsicherheit und Sozialstandards zu wahren und sich dafür einzusetzen.

14 _ Art. L. 411-1 Arbeitsgesetzbuch

SOZIALE UND BERUFLICHE AUFGABEN DER PERSONALVERTRETER

- Sie nehmen Stellung bezüglich der Verbesserung von Arbeitsbedingungen.
- Sie können die Arbeitsaufsicht (*Inspection du Travail et des Mines – ITM*) anrufen.
- Sie legen dem Arbeitgeber Einzel- und Sammelbeschwerden vor.
- Sie können Stellung nehmen in Bezug auf die Geschäftsordnung und Veränderungen vorschlagen.

WIRTSCHAFTLICHE AUFGABEN

Der Unternehmer ist verpflichtet, dem Betriebsrat Informationen zur Verfügung zu stellen, die seine Mitglieder über Geschäftsgang und wirtschaftliche Lage des Unternehmens erleuchten¹⁵.

Diese Kommunikation wird in Unternehmen mit dem gemischten Unternehmensausschuss monatlich zur Verfügung gestellt. In anderen Unternehmen wird es während der Sitzungen mit der Verwaltung gemäß Artikel L. 415-6, Absatz (1) getan (mindestens 3-mal pro Jahr).

1.4.2 COMITÉ MIXTE D'ENTREPRISE

ACHTUNG : ab Wahlen 2018 werden die nachstehend beschriebenen Vorschriften gelöscht. Die Aufgaben des gemischten Unternehmensausschusses werden dem Betriebsrat übertragen (nur für die Unternehmen, die mehr als 150 Arbeitnehmer beschäftigen).

In Unternehmen mit mehr als 150 Mitarbeitern muss ein gemischter Unternehmensausschuss (*comité mixte d'entreprise*) gebildet werden, das sich paritätisch aus gewählten Arbeitnehmervertretern und vom Unternehmensleiter ernannten Arbeitgebervertretern zusammensetzt.

Aufgaben des „*comités mixtes d'entreprise*“:

- Unternehmensausschuss hat Mitentscheidungskompetenz bei der Einführung von Maßnahmen im Bereich Arbeitnehmergesundheit oder Arbeitssicherheit, bei Einstellungs-, Beförderungs- und Entlassungskriterien.
- Unternehmensausschuss hat ein Informationsrecht und ein Recht auf vorherige Anhörung bei allen wichtigen Entscheidungen bezüglich der Arbeitssicherheit sowie bei Entscheidungen mit wirtschaftlichen Auswirkungen.
- Der Arbeitgeber ist gehalten, den Unternehmensausschuss wenigstens zweimal jährlich über die wirtschaftliche und finanzielle Entwicklung des Unternehmens zu informieren und anzuhören.
- Unternehmensausschuss hat schließlich eine Kontrollfunktion (Verwaltung der Sozialwerke des Unternehmens und Überwachung der Einhaltung der Regelungen für die Geschlechtergleichbehandlung).

¹⁵ _ Art. L.414-4 Abs.1 Arbeitsgesetzbuch

1.5 - WEITERBILDUNG DES ARBEITNEHMERS IN LUXEMBURG

Im Rahmen einer pflichtigen Berufsausbildung bietet Luxemburg dem Arbeitnehmer verschiedene Vorrichtungen an, damit dieser seine Erstausbildung ergänzen könnte.

Die folgenden Informationen betreffen die luxemburgischen Arbeitnehmer, die an einer Fortbildung aus eigener Initiative teilnehmen möchten.

1.5.1 INDIVIDUELLER BILDUNGSURLAUB

Seit dem 1. Januar 2008 hat jeder Arbeitnehmer des Privatsektors Anspruch auf einen individuellen Bildungsurlaub von 80 Bildungsurlaubstagen. Am höchsten werden 20 Tage in einem Bezugszeitraum von 2 Jahren gewährt.

ANTRAGSSTELLUNG

8 Stunden von Weiterausbildung gelten als 1 Arbeitstag. Jedoch gilt „ein Bildungsurlaubstag“ nicht als „ein Arbeitstag“, tatsächlich entspricht dieser dem 1/3 eines Arbeitstages. Deswegen können 1/3 der an einer Bildung investierten Stunden als Bildungsurlaub betrachtet werden.

Die Mindestdauer des Bildungsurlaubs ist von 1. Tag. Deshalb muss der betroffene Arbeitnehmer eine Ausbildung wählen, die mindesten 24 Stunden beträgt ($24 \text{ Stunden}/8 = 3 \text{ Arbeitstage}/3 = 1 \text{ Tag}$ von des Bildungsurlaubs).

VORAUSSETZUNGEN

Um in den Genuss des individuellen Bildungsurlaubs zu gelangen, müssen die Arbeitnehmer üblicherweise an einem auf dem luxemburgischen Hoheitsgebiet gelegenen Arbeitsplatz beschäftigt sein und zum Zeitpunkt des Urlaubsantrags **seit mindestens 6 Monaten** beim Arbeitgeber beschäftigt sein.

Für die Gewährung von individuellem Bildungsurlaub kommen die in Luxemburg sowie im Ausland von folgenden Trägern angebotenen Fortbildungen in Frage :

- von öffentlichen oder Privatschulen, deren Tätigkeit und Zeugnisse von den öffentlichen Behörden zugelassen sind;
- von den Berufskammern;
- von den Gemeinden;
- vom Minister für Bildung, Kinder und Jugend (*Ministre de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse*) zugelassenen Stiftungen, natürlichen Personen und privatrechtlichen Vereinigungen;
- von Ministerien, Verwaltungen und öffentlich-rechtlichen Anstalten.

FORMALITÄTEN

2 Monate vor Beginn des beantragten Urlaubs muss der Arbeitnehmer den 1. Teil des Formulars für den Antrag auf Bildungsurlaub ausfüllen und das Formular anschließend seinem Arbeitgeber übermitteln. Der Arbeitnehmer übermittelt seinerseits das ordnungsgemäß ausgefüllte und unterzeichnete Formular an die Abteilung für Berufsausbildung (*Service de la formation professionnelle*) des Ministeriums für Bildung, Kinder und Jugend (MENE).

Der Arbeitgeber kann jedoch einen **Aufschub verlangen**, wenn die Abwesenheit des Arbeitnehmers den ordnungsgemäßen Betrieb des Unternehmens oder die Urlaubsplanung des restlichen Personals stören könnte.

Während des Urlaubs zahlt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Ausgleichsentschädigung in Höhe des durchschnittlichen Tageslohns, die nicht mehr als das 4-Fache des sozialen Mindestlohns für nicht qualifizierte Arbeitnehmer (d. h. 7.994,36 Euro brutto pro Monat zum 1. Januar 2017) betragen darf. Anschließend lässt er sich die entsprechenden Kosten erstatten, indem er dem MENEJ einen ordnungsgemäß ausgefüllten Kostenerstattungsantrag zukommen lässt.

Für mehr Informationen:

Service de la formation professionnelle

29, rue Aldringen

L-2926 Luxembourg

Tel. : (+ 352) 2478 5239

www.men.public.lu

Formulare und die Liste der zugelassenen Fortbildungsinstitutionen können auf der Website heruntergeladen werden : www.lifelong-learning.lu.

1.5.2 UNBEZHALTER BILDUNGSURLAUB

Dieser Urlaub gibt den Arbeitnehmern die Möglichkeit, an einer Berufsbildung ohne Kündigung des Arbeitsvertrages teilzunehmen. Dieser wird während der Bildungszeit ausgesetzt. Die Gesamtdauer aller unbezahlten Bildungsurlaube muss nicht die Dauer von 2 Jahren pro Arbeitgeber überschreiten (mindestens 4 Wochen und nicht mehr als 6 nachfolgende Monate).

VORAUSSETZUNGEN

Unabhängig vom Vertragstyp muss der Arbeitnehmer seit mindestens 2 Jahren in Luxemburg sozialversichert sein.

FORMALITÄTEN

Der betroffene Arbeitnehmer stellt einen Antrag bei seinem Arbeitgeber, der den Bildungstyp, Dauer und zuständige Institution ergänzt.

Der Arbeitgeber kann die Antragsstellung verweigern :

- wenn der Antragsteller ein leitender Angestellter ist ;
- wenn das Unternehmen weniger als 15 Mitarbeiter beschäftigt.

Der Arbeitgeber kann den Bildungsurlaub für folgende Zeitdauer verschieben :

- ein Jahr, wenn der beantragte Bildungsurlaub weniger oder einem Monat gleich ist;
- zwei Jahre, wenn die Dauer des beantragten Bildungsurlaubs 3 Monate überschreitet.

Der Bildungsurlaub kann nur dann verschoben werden, wenn die Abwesenheit des Arbeitnehmers den ordnungsgemäßen Betrieb des Unternehmens oder die Urlaubsplanung des restlichen Personals stören könnte.

Da der Arbeitsvertrag ausgesetzt wird, muss der Arbeitgeber den Ausgang des betroffenen Arbeitnehmers von der Zentralstelle der Sozialversicherungen (CCSS) melden. Außerdem muss der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmer informieren, dass dieser auf freiwilliger Basis für die Dauer des Bildungsurlaubs bei der CCSS sich anmelden kann.

Für die Gewährung von unbezahltem Bildungsurlaub kommen die in Luxemburg sowie im Ausland von folgenden Trägern angebotenen Fortbildungen in Frage :

- von öffentlichen oder Privatschulen, deren Tätigkeit und Zeugnisse von den öffentlichen Behörden zugelassen sind;
- von Institutionen der beruflichen Sekundarbildung oder Fortbildung, die eine Teilnahmebescheinigung oder ein Diplom gewähren.

Für mehr Informationen :

- Institut national pour le développement de la formation professionnelle continue www.infpc.lu.
- Die offizielle Website der luxemburgischen Verwaltung www.guichet.public.lu.

1.5.3 SPRACHURLAUB

Der Sprachurlaub ist ein Sonderurlaub, der Arbeitnehmern und Selbstständigen jeglicher Staatsangehörigkeit ermöglichen soll, die luxemburgische Sprache zu erlernen oder ihre Kenntnisse zu vertiefen und sich so leichter in die Gesellschaft zu integrieren. Die Gesamtdauer des Sprachurlaubs ist auf 200 Stunden begrenzt, die unbedingt in zwei Perioden von 80 bis 120 Stunden der gesamten Laufbahn geteilt werden.

VORAUSSETZUNGEN

Der Arbeitnehmer muss seit mindestens 6 Monaten in Luxemburg sozialversichert sein.

FORMALITÄTEN

Der Sprachurlaub kann nur dann verschoben werden, wenn die Abwesenheit des Arbeitnehmers den ordnungsgemäßen Betrieb des Unternehmens oder die Urlaubsplanung des restlichen Personals stören könnte.

Arbeitnehmer, die in den Genuss des Sprachurlaubs gelangen, haben für jede Urlaubsstunde Anspruch auf eine dem durchschnittlichen Stundenlohn entsprechende Ausgleichsentschädigung, wobei diese Entschädigung das 4-Fache des sozialen Mindestlohns pro Stunde für nicht qualifizierte Arbeiter (d. h. 46,21 € brutto zum 1. Januar 2017) nicht überschreiten darf. Diese Ausgleichsentschädigung wird **vom Arbeitgeber** gezahlt und diesem anschließend vom Staat zu 50 % auf Grundlage des Formulars namens „Kostenerstattungsantrag“ zurückerstattet.

Der Sprachurlaub wird für **Luxemburgischkurse** bewilligt, die im Großherzogtum Luxemburg oder im Ausland von folgenden Einrichtungen organisiert werden:

- von den Einrichtungen, die das Statut einer öffentlichen oder privaten Schule besitzen, von den öffentlichen Behörden zugelassen sind und von diesen Behörden anerkannte Zeugnisse ausstellen;
- von den Berufskammern und den Gemeinden;
- von diesbezüglich von dem für die Berufsausbildung zuständigen Ministerium individuell zugelassenen privatrechtlichen Vereinigungen.

Für Fortbildungen, die integrierender Bestandteil eines Ausbildungsplans oder -projekts im Rahmen des Bildungsurlaubs sind, wird er hingegen nicht bewilligt.

Das luxemburgische Versteuerungssystem bietet dem Arbeitnehmer die Möglichkeit an, seine berufsbildungskosten von der Einkommenssteuer abzuziehen.

Dennoch sollen die betreffenden Fortbildungen zwingend im Zusammenhang mit dem jeweiligen Arbeitsplatz stehen.

Für mehr Informationen :

Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'économie sociale et solidaire

26, rue Sainte Zithe

L- 2939 Luxembourg

Tel. : (+ 352) 2478 6100

www.mte.public.lu

1.5.4 FORTBILDUNG AUSSERHALB DER ARBEITZEIT

Das Nationale Institut zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (Institut National pour le développement de la Formation Professionnelle Continue - INFPC) ist eine öffentliche Einrichtung, die dem nationalen Ministerium für Bildung, Kinder und Jugend (MENJE) unterstellt ist.

Diese Institution ist mit der Koordinierung der Erwachsenen- und Berufsausbildung beauftragt. Die Erwachsenenbildung bietet einen auf erwachsene Lernende angepassten Unterricht, sei es im Rahmen der beruflichen Weiterbildung, von allgemeinen Kursen oder Kursen zur Vorbereitung auf nationale Diplome und Zeugnisse.

Es geht um kostenlose Kursen, die am Abend oder am Samstag stattfinden. Das Angebot ist umfassend: Schreibkompetenz, Luxemburgisch für Ausländer, Fremdsprachen, Informatik, Kunst, usw.

Für mehr Informationen :

Service de la Formation des Adultes

29, rue Aldringen

L-1118 Luxembourg

Tel. : (+352) 247 85 100

Abteilung für Erwachsenenbildung

12-14, Avenue Emile Reuter

L-2420 Luxembourg

Postanschrift

L-2926 Luxembourg

Tel. : (+352) 247-85100

montags bis freitags von 9:00 bis 12:00 Uhr und von 14:00 bis 17:00 Uhr

1.5.5 QUALIFIZIERENDE ANERKENNUNG VON ERWORBENEN KOMPETENZEN (VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE- VAE)

Anhand der qualifizierenden Anerkennung von erworbenen Kompetenzen können im Laufe des Lebens erworbene Kompetenzen durch die entsprechenden Zeugnisse, Diplome oder Befähigungsnachweise anerkannt werden.

Jede Person jeglichen Alters, jeglicher Staatsangehörigkeit, jeglichen Ausbildungsstands oder jeglichen Status kann ein VAE-Verfahren beantragen.

Die durch die VAE erworbenen Titel und Diplome ermöglichen dem Betroffenen beispielsweise die Qualifikationen nachzuweisen, die erforderlich sind für :

- eine Anmeldung zu bestimmten Ausbildungen ;
- den Zugang zu bestimmten Berufen.

Der Antragsteller muss in der Regel mindestens 3 Jahre Berufserfahrung nachweisen können.

Die VAE kann namentlich Zugang verschaffen zu :

- den Zeugnissen und Diplomen des technischen Sekundarunterrichts oder dem Meisterbrief im Handwerk ;
- den Diplomen und Titeln der Hochschulen (Bachelor, Master, Promotion usw.) oder zum Höheren Fachdiplom ;
- den Diplomen der Abendkurse des Luxembourg Lifelong Learning Center.

Es gibt eine Voll- und eine Teilanerkennung von erworbenen Kompetenzen. Diplome oder Unterrichtseinheiten, die durch die qualifizierende Anerkennung von erworbenen Kompetenzen anerkannt wurden, haben den gleichen Wert wie diejenigen, die in der traditionellen Grundausbildung erworben wurden.

FORMALITÄTEN

Abschlusszeugnis des technischen Sekundarunterrichts / Meisterbrief

Sie müssen Ihren Antrag beim Ministerium für Bildung, Kinder und Jugend (Ministère de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse) richten :

VAE
29 rue Aldringen
L-2926 Luxembourg

Es geht um einen Antrag auf Zulassung. Sofern der Antrag zugelassen wird, eine zweite Bewerbungsmappe mit einem Antrag auf grundsätzliche Anerkennung zusammenstellen. Die Anerkennungskommission untersucht die Bewerbungsmappe. Nach Beratung entscheidet die Anerkennungskommission entweder das entsprechende Diplom zu verleihen, oder einen Teil des Diploms zu verleihen, und gibt in diesem Fall die Zusatzerfordernisse an, die erbracht werden müssen.

Für mehr Informationen : www.guichet.public.lu.

Höheres Fachdiplom

Der Bewerber muss sich beim Gymnasium (Lycée), welches die betreffende Ausbildung anbietet, über die Bedingungen für die Anerkennung seiner Kompetenzen informieren. Dann muss er einen Antrag auf Zulassung an den Direktor des jeweiligen Gymnasiums richten. Eine speziell hierfür eingesetzte Kommission des Gymnasiums prüft die Bewerbung und äußert sich zum Umfang der Anerkennung.

Für mehr Informationen : www.guichet.public.lu.

Hochschuldiplome

Bewerber, die unabhängig von ihrem Ausgangsbildungsstand mindestens 3 Jahre Berufserfahrung in den vom angestrebten Diplom abgedeckten Fächern nachweisen können, können eine qualifizierende Anerkennung ihrer erworbenen Kompetenzen beantragen, um ein Universitäts- oder Hochschuldiplom oder einen Universitäts- oder Hochschultitel zu erlangen bzw. um sich Zugang zu der 1., 2. oder 3. Stufe der Universität Luxemburg zu verschaffen. Der Antrag muss bei dem Service des études et de la vie étudiante gestellt werden.

Eine spezielle hierfür eingesetzte Kommission der Universität entscheidet entweder das entsprechende Diplom zu verleihen, oder das Diplom teilweise anzuerkennen, dies unter Angabe der Kenntnisse und Fähigkeiten, die einer zusätzlichen Überprüfung bedürfen.

Weiterbildungsnachweise durch Lifelong Learning Center (LLLC)

Bewerber, die unabhängig von ihrem Ausgangsbildungsstand mindestens 3 Jahre Berufserfahrung in den von der angestrebten Ausbildung abgedeckten Fächern nachweisen können, können eine qualifizierende Anerkennung ihrer erworbenen Kompetenzen beantragen, um ein einem der Ausbildungsprofile, die in Form von Abendkursen vom Luxemburg Lifelong Learning Center (LLLC) angeboten werden, entsprechendes Diplom zu erlangen. Der Bewerber muss eine VAE-Bewerbungsmappe ans LLLC richten.

Die Kommission des LLLC entscheidet entweder das entsprechende Diplom zu verleihen, oder das Diplom teilweise anzuerkennen, dies unter Angabe der Kurse und Prüfungen, die innerhalb der nächsten 5 Jahre zu absolvieren sind, um das Diplom zu erlangen.

Für mehr Informationen : www.lllc.lu.

1.6 - INDIVIDUELLE ARBEITSKONFLIKTE

In Arbeitsvertragsstreitfällen und unter der Maßgabe, dass auf dem Verhandlungswege kein zufriedenstellendes Ergebnis erzielt werden konnte, wird der Streitfall vor dem Arbeitsgericht ausgetragen.

An allen Friedensgerichten (Justices de Paix) gibt es ein Arbeitsgericht.

1.6.1 ARBEITSGERICHT

1.6.1.1 ZUSAMMENSETZUNG

Das Arbeitsgericht setzt sich zusammen aus einem Präsidenten (hauptamtlicher Friedensrichter) und zwei Beisitzern: einem Vertreter für die Arbeitnehmerseite und einem Vertreter für die Arbeitgeberseite.

1.6.1.2 ZUSTÄNDIGKEIT

Das Arbeitsgericht ist zuständig bei allen Streitfällen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ungeachtet des Streitwertes und in Bezug auf Arbeits- und Ausbildungsverträge (einschließlich Widersprüchen, die nach Beendigung des Arbeitsvertrages geltend gemacht wurden) sowie auch die betrieblichen Zusatzrentenregelungen.

Das Arbeitsgericht entscheidet in letzter Instanz über Streitigkeiten bis zu einem Streitwert von 1.250 €. Berufung ist nur möglich, wenn der Streitwert über diesem Betrag liegt.

Das örtlich zuständige Gericht richtet sich nach dem Hauptort der Beschäftigung des Arbeitnehmers.

Es gibt in Luxemburg drei Arbeitsgerichtsstandorte: Diekirch, Luxemburg und Esch-sur-Alzette (siehe Adressen). Ein Streitfall muss vor das zuständige Gericht am Hauptarbeitsort gebracht werden oder, wenn der Arbeitsort sich auf das gesamte luxemburgische Staatsgebiet erstreckt, vor das Arbeitsgericht in Luxemburg.

Diese Regeln sind keine zwingende Rechtsvorschrift, d.h. der Richter erklärt nicht von Amts wegen seine Nicht-Zuständigkeit. Gegebenenfalls muss die Nicht-Zuständigkeit von einer der beiden Parteien vor Beginn der Erörterung angesprochen werden.

1.6.1.3 VERFAHREN

ANRUFUNG

Das Gericht wird durch Abgabe eines einfachen datierten und vom Antragsteller oder seinem Bevollmächtigten unterschriebenen Antragsschreibens (ohne Formvorschrift) bei der Geschäftsstelle des Friedensgerichts angerufen. Der Antrag ist in so vielen Ausfertigungen einzureichen wie es Prozessparteien gibt.

Die Klageschrift enthält den Namen, Vornamen, Beruf und Wohnsitz der Parteien, die Eigenschaft, in der sie handeln, den Gegenstand der Klage (Klageantrag) und eine Zusammenfassung des Klagegrunds. Die Klageschrift wird vom Kläger oder seinem Bevollmächtigten unterschrieben. Werden diese Vorschriften nicht eingehalten, ist die Klage nichtig.

FRIST FÜR DIE EINREICHUNG DES ANTRAGES

Bei **Kündigungstreitigkeiten** muss der Antrag innerhalb **von drei Monaten** ab Zustellung oder Entlassungsbegründung eingereicht werden.

Wenn der Arbeitgeber die Entlassung nicht innerhalb eines Monats nach Ersuchen durch den Arbeitnehmer eine Begründung mitteilt, muss der Antrag innerhalb von drei Monaten nach Ablauf dieser Monatsfrist eingereicht werden.

Bei **Lohn- und Gehaltsstreitigkeiten** muss der Antrag innerhalb von drei Jahren nach Eingang des dem Streitfall zugrunde liegenden Entgelts gestellt werden.

Was die Betreuung und Vertretung der Parteien geht, können in erster Instanz die Parteien sich vertreten lassen, sind jedoch nicht dazu verpflichtet. Gegebenenfalls muss der Vertreter über eine ordnungsgemäße Vollmacht verfügen, es sei denn, er ist Rechtsanwalt.

VERFAHRENSCHRITTE

Die Prozessparteien werden von der Gerichtsgeschäftsstelle per Einschreiben mit Empfangsbestätigung unter Angabe des Tages, der Uhrzeit und dem Sitzungsort eingeladen.

Sind am Tag der Sitzung beide Parteien anwesend, wird ein späterer Termin für die Plädoyers festgelegt. Ist am Tag der Sitzung eine der Parteien nicht anwesend, wird das Urteil in Abwesenheit gesprochen (Versäumnisurteil).

Es bedarf für die Schlussfolgerungen nicht der Schriftform. Das Verfahren ist mündlich.

Das Gericht stellt anschließend den Parteien das Urteil per Einschreiben zu.

1.6.2 RECHTSMITTEL

1.6.2.1 EINSPRUCH BEI VERSÄUMNISURTEIL

Bei Urteilen in Abwesenheit (eine der beiden Parteien ist nicht erschienen) kann vor dem Gericht, das die Entscheidung getroffen hat, Widerspruch eingelegt werden.

Das Gericht wird durch schriftliche Erklärung, die innerhalb von zwei Wochen ab Urteilszustellung an die Geschäftsstelle zu richten ist, angerufen. Der Einspruch hat aufschiebende Wirkung.

1.6.2.2 BERUFUNG

Vor dem Berufungsgericht kann gegen das Urteil Berufung eingelegt werden. Das Gericht wird **innerhalb von 40 Tagen** ab Urteilszustellung oder innerhalb von 40 Tagen nach Ablauf der Widerspruchsfrist (d.h. innerhalb von 55 Tagen nach Urteilszustellung bei Urteilen in Abwesenheit) mittels Zustellungsurkunde durch den Gerichtsvollzieher befasst.

ACHTUNG : für in Deutschland Wohnhafte gibt es eine zusätzliche Zwei-Wochen- Frist für die Berufung.

Die Parteien müssen in jedem Falle durch einen Anwalt vertreten werden. Das Verfahren ist schriftlich und die Kosten (mit Ausnahme der Anwaltskosten) sind von der unterliegenden Partei zu tragen.

ACHTUNG : die Berufung hat aufschiebende Wirkung, d.h. das erstinstanzliche Urteil kann während des Berufungsverfahrens nicht vollstreckt werden.

1.6.2.3 REVISION

Berufungsurteile können innerhalb von zwei Monaten nach Urteilszustellung durch den Gerichtsvollzieher vor dem Kassationsgerichtshof in letzter Instanz angefochten werden.

Gegenstand der Revision sind Rechtsfragen, keine Sachfragen. Das Verfahren ist schriftlich und die Parteien müssen von einem Anwalt vertreten werden.

Das Revisionsverfahren hat keine aufschiebende Wirkung, d.h. das letztinstanzliche Urteil oder das Berufungsurteil können während des Verfahrens vollstreckt werden.

Die Kosten des Verfahrens werden von der unterliegenden Partei getragen.

1.6.3 BESCHLEUNIGTES VERFAHREN

Dabei handelt es sich um ein wegen Dringlichkeit oder fehlender inhaltlicher Einspruchsmöglichkeit motiviertes Verfahren. Es wird gewählt, wenn der Arbeitgeber seinen Zahlungsverpflichtungen nicht nachkommt:

- Gehaltszahlungen,
- Abfindungen für nicht in Anspruch genommenen Urlaub,
- Abfindungen im Falle einer Entlassung,
- Kündigungsfristabfindungen.

Damit kann der Arbeitnehmer den Arbeitgeber kurzfristig auf Zahlung der geschuldeten Beträge verklagen.

Das Gericht wird auf dem Antragswege befasst (schriftliche Erklärung an die Geschäftsstelle) und das Urteil wird von einem Einzelrichter (dem Vorsitzenden des Gerichts) mit einem Justizsekretär als Beisitzer gesprochen.

Der Richter kann Untersuchungen anordnen.

Rechtsmittel:

- Widerspruch bei Urteilen in Abwesenheit innerhalb von einer Woche nach Zustellung,
- Berufung (nicht aufschiebend) per Zustellung durch den Gerichtsvollzieher innerhalb von zwei Wochen nach der Zustellung.

Beide Fristen laufen gleichzeitig ab dem Datum der Urteilszustellung an die Parteien.

2.

SOZIALVERSICHERUNG

Der Grenzgänger unterliegt dem Sozialversicherungssystem, das in der **Verordnung Nr. 883/2004/EG vom 29. April 2004**, sowie in der dazugehörigen Durchführungsverordnung Nr. 987/2009/EG vom 16. September 2009 bestimmt wird.

Artikel 1 f) der Verordnung Nr. 883/2004 definiert den Begriff des Grenzgängers hinsichtlich des Sozialrechts wie folgt: „als Grenzgänger wird ein Arbeitnehmer oder Selbstständiger bezeichnet, der seine Berufstätigkeit im Gebiet eines Mitgliedsstaats ausübt und im Gebiet eines anderen Mitgliedsstaats, in das er in der Regel täglich, mindestens aber einmal wöchentlich zurückkehrt, wohnt.“

Nach der oben genannten Verordnung ist man in dem Land versichert, in dem man arbeitet. Der Grenzgänger, der in Deutschland wohnt und in Luxemburg arbeitet, unterliegt demnach luxemburgischem Recht und leistet seine Beiträge in Luxemburg. Als Grenzgänger wird derjenige angesehen, der in Luxemburg beschäftigt ist und täglich oder mindestens einmal wöchentlich nach Deutschland zurückkehrt.

2.1 - BEITRAGSSÄTZE

Folgende Beitragssätze gelten ab 1. Januar 2017 in Luxemburg :

	Arbeitnehmeranteil	Arbeitsgeberanteil	Monatliche Höchstgrenze
Krankenversicherung (Sachleistungen)	2,8 %	2,8 %	der 5-fache sozial Mindestlohn (SSM) für nicht qualifizierte Arbeitnehmer über 18 Jahre, oder 9.992,93 €
Krankenversicherung (Geldleistungen)	0,25 %	0,25 %	
Zusatzversicherung der Arbeitgeber (Mutualité des employeurs - MDE)	--	Je nach Risikoklasse des Unternehmens (zwischen 0,51 % und 3,04 %)	9.992,93 €
Rentenversicherung	8 %	8 %	9.992,93 €
Unfallversicherung	--	1 %	9.992,93 €
Pflegeversicherung	1,4 %	--	Gesamter Bruttolohn nach Abzug von 1/4 des sozialen Mindestlohns (SSM), d.h. 499,60 €
Gesundheit am Arbeitsplatz	--	0,11 %	9.992,93 €

Der soziale Mindestlohn (Salaire social minimum - SSM) oder Referenzlohn beträgt seit 1. Januar 2017 2.398,30 € für Facharbeiter (qualifizierte Arbeitnehmer mit Berufsabschluss, mit einer Ausbildung oder Erfahrung, die durch ein offizielles Zeugnis nachgewiesen wird) und 1.998,59 € für nicht qualifizierte Arbeitnehmer ohne Berufsabschluss und ohne Ausbildung über 18 Jahre.

2.2 - DIE KRANKENVERSICHERUNG

2.2.1 GRUNDSATZ

Jeder Arbeitnehmer (Nichtselbstständige) wird vom Arbeitgeber binnen 8 Tagen bei der Zentralstelle für soziale Sicherheit (Centre Commun de Sécurité Sociale – CCSS) gemeldet. Ein Grenzgänger erhält dann eine Sozialversicherungskarte mit der Meldenummer in Luxemburg.

In der Krankenversicherung gibt es zwei Leistungsarten:

- **Sachleistungen:** dies sind zahnärztliche, medizinische Leistungen, Krankenhausbehandlungen, Medikamente, usw.

Sachleistungen können Grenzgänger und ihre Mitversicherten sowohl in Deutschland als auch in Luxemburg beanspruchen (vorausgesetzt die unten beschriebenen Formalitäten werden eingehalten). In diesem Falle erhalten Versicherte Leistungen nach der Gesetzgebung des Landes, in dem die Leistung erbracht wird.

- **Geldleistungen:** dabei handelt es sich um Geldleistungen, die im Falle der Erkrankung gezahlt werden.

Geldleistungen im Falle der Abwesenheit wegen Krankheit oder Unfall, die nicht berufsbedingt sind, werden von der zuständigen Stelle des Arbeitslandes erbracht (Krankenkasse), auch hier müssen bestimmte Formalitäten eingehalten werden.

2.2.2 ANSPRUCH AUF SACHLEISTUNGEN

2.2.2.1 FORMALITÄTEN

LUXEMBURG

Jeder Grenzgänger, der (ausschließlich) in Luxemburg beschäftigt ist, muss von seinem Arbeitgeber bei der Zentralstelle für soziale Sicherheit (CCSS) mittels Anmeldeerklärung gemeldet werden, um eine Sozialversicherungsnummer zu erhalten :

Centre commun de la sécurité sociale
125, route d'Esch
L-1471 Luxembourg
Tel. : 40 141-1
Fax : 40 44 81
cca.mail@secu.lu
www.ccss.lu

DEUTSCHLAND

Der Grenzgänger muss sich darüber hinaus bei der Krankenkasse seiner Wahl melden, um für sich selbst und für seine Familienangehörigen Anspruch auf Sachleistungen (medizinische Leistungen) in seinem Wohnsitzland zu haben. Diese Meldung geschieht mittels eines **S1-Formulars** (für ihn selbst und für die Familienangehörigen, die mit ihm zusammen im gleichen Land wohnen oder für Familienangehörige, die ihren Wohnsitz in einem anderen Staat haben).

Die Formulare werden von der zuständigen Gesundheitskasse (Caisse nationale de santé - CNS) in Luxemburg ausgestellt.

ACHTUNG : wenn der Ehepartner / Lebenspartner des Grenzgängers in Deutschland beruflich tätig ist, dann müssen seine Familienangehörigen bei diesem versichert werden. Bei Aufenthalt in Luxemburg haben die Familienangehörigen nur Anspruch auf medizinisch notwendige Behandlungen. Hierfür ist eine von der deutschen Krankenkasse ausgestellte Europäische Krankenversicherungskarte (EHIC) vorzulegen.

2.2.2.2 SACHLEISTUNGEN IN LUXEMBURG

Leistungen für die medizinische Versorgung werden ab dem 1. Tag der Mitgliedschaft gewährt (außer bei freiwilliger Versicherung, bei der eine Wartezeit von drei Monaten gilt). Der Anspruch auf Leistungsbezug ist unbegrenzt und beginnt ab Anfang der Krankheit.

Im Falle der Beendigung der Mitgliedschaft bleibt das Recht auf Gesundheitsleistungen im laufenden Monat und in den drei darauffolgenden Monaten bestehen, wenn der Versicherte während der 6 Monate vor Versicherungsende ununterbrochen versichert war.

Wichtiger Hinweis für Zeitarbeitnehmer: bei einer Unterbrechung von weniger als 8 Tagen wird die Bedingung der ununterbrochenen Mitgliedschaft nicht verletzt.

Grundsätzlich haben die Grenzgänger beim Leistungserbringer (Arzt, Zahnarzt, Apotheke, Krankenhaus usw.) die luxemburgische Krankenversicherungskarte vorzulegen, die sie von der Gesundheitskasse erhalten.

Die ordnungsgemäß bezahlten Honoraraufstellungen und Rechnungen für medizinische Leistungen, die in Luxemburg erbracht worden, sind samt Zahlbescheinigung an die CNS zu richten.

Die CNS erlaubt in vielen Fällen eine direkte Übernahme der Kosten für Leistungen in Krankenhäusern und Apotheken. In manchen Fällen ist eine Eigenbeteiligung erforderlich.

WAHL UND BEZAHLUNG DES ARZTES

Der Versicherte wählt seinen Arzt frei. Allerdings muss es sich um einen zugelassenen Arzt handeln. Er streckt das Honorar vor, das ihm in der Regel per Überweisung zum Kassentarif erstattet wird.

Das System des Selbstbehalts wird in manchen Bereichen angewandt (Apotheke, Labor, Krankenhaus, usw.) Hierbei obliegt es dem Versicherten, dem Rechnungsteller nur den auf ihn selbst entfallenden Betrag zu bezahlen.

VERSORGUNG IM KRANKENHAUS

Im Falle einer Krankenhauseinweisung von mindestens 12 Stunden in einem Zimmer der 2. Klasse werden die gesamten Behandlungskosten (stationäre oder ambulante) vollständig übernommen. Ausgeschlossen sind die medizinischen Honorare.

Der Eigenanteil für die Behandlungskosten in Höhe von 19,92 € pro Tag wird vom Versicherten getragen. Dieser Eigenanteil ist auf bis 30 Tage pro Kalenderjahr begrenzt. Danach ist keine Kostenbeteiligung zu zahlen, auch nicht für die Krankenhauseinweisung eines Kindes.

ACHTUNG: Physiotherapie-, Logopädie- oder Psychomotorische Behandlungen, die während eines Krankenhausaufenthalts begonnen haben, sind mit einer Krankenhauseinweisung gleichgestellt.

ERSTATTUNG DER ÄRZTLICHEN VERSORGUNG

Im Prinzip werden die Kosten für die in der Nomenklatur angegebenen Sach- und Dienstleistungen zu 100 % des vertragsmäßigen Tarifs übernommen.

Der Zugang zum Facharzt ist fällig.

Für Sach- und Dienstleistungen, die außerhalb eines Krankenhausaufenthaltes erbracht werden, beträgt die Erstattung der Krankenkasse 80 %. Der Patient wird die verbleibenden 20 % mit seinen Eigenmitteln tragen, mit Ausnahme dieser Behandlungen :

- Chemotherapie,
- Strahlentherapie,
- Hämodialyse,
- Präventive Untersuchung und Früherkennung,
- Bestimmte technische Behandlungen im Rahmen eines präventiven Medizinprogramms,
- Bestimmte medizinische Pauschalen für Nachuntersuchung in einer psychiatrischen Tageseinrichtung für Kinder oder zu nationaler Rehabilitations- und Physiotherapie-Zentrum.

Medizinische Untersuchungen sind in Höhe von 88 % erstattet. Eine Eigenbeteiligung von 12 % ist zu Lasten des Patienten.

Im Falle einer medizinischen Untersuchung im Krankenhaus ist keine Kostenbeteiligung zu zahlen. Dennoch ist ein Zusatz, falls eine Krankenseinweisung als Patient in 1. Klasse (Zimmer mit Einzelbett) aus persönlichen Gründen erfolgt.

PHARMAZEUTISCHE PRODUKTE

Die Arzneimittel können nur erstattet werden, wenn sie auf einer Positivliste von Medikamenten im sog. „Memorial“¹⁶ eingetragen sind. Auf dieser Liste sind 3 verschiedene Erstattungssätze zu unterscheiden :

- die Medikamente mit normalem Erstattungssatz von 80 %: alle Medikamente der Positivliste, soweit die Statuten der CNS nicht einen anderen Satz voraussehen;
- die Medikamente mit Präferenzersatzungssatz von 100 %: die unersetzlichen Medikamente, oder die von lebenswichtigem Interesse, die außergewöhnlich teuer sind oder für die Behandlung langer Krankheit verabreicht werden;
- die Medikamente mit ermäßigtem Erstattungssatz von 40 % : Medikamente für die Behandlung von Allgemeinerkrankungen, die von geringem medizinischen Interesse sind.

Maximaler Selbstbehalt des Versicherten : im Laufe eines Kalenderjahres darf der Selbstbehalt des Versicherten für die Kosten seiner Gesundheitsleistungen aus der Pflichtkrankenversicherung nicht über 2,5 % des beitragspflichtigen Jahresarbeitsentgelts des Vorjahres liegen.

2.2.2.3 SACHLEISTUNGEN IN DEUTSCHLAND

KRANKENHAUSBEHANDLUNG

- Ambulante ärztliche und zahnärztliche Behandlung, Versorgung mit Arznei-, Heil- und Hilfsmitteln, Zuschüsse zu den Kosten für Zahnersatz sowie kieferorthopädische Behandlung;
- Krankenhauspflege;
- Rehabilitation;
- häusliche Krankenpflege und Haushaltshilfen;

16 _ <http://www.cns.public.lu/fr/legislations/textes-coordonnes/liste-positive.html>.

MASSNAHMEN ZUR FRÜHERKENNUNG VON KRANKHEITEN

Vorsorgeuntersuchungen für Kinder unter 6 Jahren, Krebsvorsorge für Frauen ab dem 20. Lebensjahr, für Männer ab dem 40. Lebensjahr.

SACHLEISTUNGEN BEI MUTTERSCHAFT

Ärztliche Betreuung, Hebammenhilfen, Versorgung mit Arznei-, Verband- und Heilmitteln, Pflege in Entbindungs- oder Krankenanstalten, Hauspflege.

Während der Grenzgänger selbst sowohl im Wohn- als auch im Beschäftigungsland Leistungen in Anspruch nehmen kann, so müssen mitversicherte Familienangehörige in der Regel im Wohnsitzland Leistungen nach den dort geltenden Bestimmungen in Anspruch nehmen. Leistungen aus dem Beschäftigungsland müssen vorher beim zuständigen Träger beantragt werden. Geldleistungen werden ausschließlich vom Beschäftigungsstaat nach den dort geltenden Vorschriften erbracht. Hierunter fallen beispielsweise das Krankengeld und das Mutterschaftsgeld.

Was die Leistungen während der Elternzeit betrifft, so finden Sie die Regelungen unter dem Punkt [2.6 Familienleistungen](#).

2.2.3 ANSPRUCH AUF GELDLEISTUNGEN

2.2.3.1 FORMALITÄTEN

BEIM ARBEITGEBER

Der arbeitsunfähige Arbeitnehmer muss seinen Arbeitgeber oder dessen Vertreter am selben Tag auf einem ihm zur Verfügung stehenden Wege (**Fax, Telefon, E-Mail usw.**) informieren. Anspruch auf Geldleistungen im Krankheitsfall besteht ab Beginn der versicherungspflichtigen Berufstätigkeit.

Spätestens am 3. Tag der Arbeitsunfähigkeit muss der Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber ein ärztliches Attest über seine Arbeitsunfähigkeit vorlegen.

ACHTUNG : nicht gebietsansässige Arbeitnehmer können sich eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung von einem in ihrem Wohnsitzland niedergelassenen Arzt ausstellen lassen. **Sie verfügen hingegen über keine längeren Fristen** zur Vorlage des ärztlichen Attests als gebietsansässige Arbeitnehmer.

Drei Tage unentschuldigtes Fernbleiben von der Arbeit gelten als **schwerwiegender Fehler**. Das ärztliche Attest wird am besten per Einschreiben mit Empfangsbestätigung oder per E-Mail versandt.

BEI DER KRANKENKASSE

Jeder Arbeitnehmer muss seiner zuständigen Krankenkasse bis spätestens drei Tage nach Eintritt der Arbeitsunfähigkeit ein ärztliches Attest als Nachweis der Arbeitsunfähigkeit vorlegen.

Sofern die Arbeitsunfähigkeit sich nur über ein Werktagerstreckt, ist es nicht nötig, die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung an die Krankenkasse zu schicken. Im Falle von häufigen Krankschreibungen kann die Kasse jedoch die Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ab dem 1. Tag verlangen.

Der Poststempel gilt, um die Einhaltung der Fristen beim Verschicken der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung an die Krankenkasse per Post nachzuweisen. Sofern der letzte Tag dieser Frist ein Samstag, ein Sonntag oder ein Feiertag ist, wird die Frist bis zum folgenden Werktag verlängert.

Wenn die Arbeitsunfähigkeit länger als ursprünglich prognostiziert dauert, muss die entsprechende Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung der zuständigen Krankenkasse bis zum 2. Werktag nach dem ursprünglich für die Wiederaufnahme der Arbeit vorgesehenen Tag zukommen.

FORMVORSCHRIFTEN

Die Arbeitsunfähigkeit wird vom Arzt anhand eines Formulars attestiert, das drei unterschiedliche Blätter umfasst, welche den Beginn und das Ende der Arbeitsunfähigkeit, den Diagnose-Code und das Ausstellungsdatum enthalten müssen. Dieses Formular muss wie folgt verwendet werden :

- Blatt 1: innerhalb der vorgegebenen Fristen an die Krankenkasse zu Händen des beratenden Arztes schicken,
- Blatt 2: innerhalb der vorgeschriebenen Frist an den Arbeitgeber schicken,
- Blatt 3: bleibt beim Versicherten.

ACHTUNG: im Ausland niedergelassene Ärzte können andere Atteste benutzen, soweit die Formulare ein Blatt für die Krankenkasse und ein anderes für den Arbeitgeber enthalten.

MODALITÄTEN BEZÜGLICH DES AUSGANGS IM FALLE EINER KRANKHEITSBEDINGTEN ARBEITSUNFÄHIGKEIT

Während der Arbeitsunfähigkeit ist der Ausgang in den ersten 5 Tagen untersagt (unbeschadet gegenteiliger Angaben auf der ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung). Ab dem 6. Tag der Arbeitsunfähigkeit (sofern der behandelnde Arzt nicht vom Ausgang abrät) sind die Zeiten, während denen der Ausgang gestattet ist, **auf 10.00 bis 12.00 Uhr und 14.00 bis 18.00 Uhr** festgelegt (unbeschadet gegenteiliger Angaben auf der ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung).

Arbeitsunfähige Personen dürfen:

- nicht an sportlichen Aktivitäten teilnehmen (außer auf ärztliche Empfehlung);
- keine mit ihrem Gesundheitszustand unvereinbare Tätigkeit ausüben.

2.2.3.2 GELDLEISTUNGEN IN LUXEMBURG

Entgeltfortzahlung im Falle einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit

Für alle Arbeitnehmer gilt das Prinzip der Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber im Falle einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit bis zum Ende des Monats, in dem sich der 77. Tag der Arbeitsunfähigkeit befindet, dies bei einem Referenzzeitraum von 12 aufeinander folgenden Monaten.

Die Gesundheitskasse wird den Fall zum Ersten des darauf folgenden Monats übernehmen und ab diesem Zeitpunkt Krankengeld auszahlen.

Da der arbeitsunfähige Arbeitnehmer Anspruch auf die volle Aufrechterhaltung seines Lohns und der anderen sich aus seinem Arbeitsvertrag ergebenden Vergünstigungen hat, muss der Arbeitgeber während des Zeitraums der Entgeltfortzahlung sämtliche Elemente des Arbeitsvertrags einbehalten, einschließlich der in seinem Arbeitsvertrag vereinbarten Provisionen.

Um die 77 Tage zu rechnen, wird an jedem Anfang des Monats geprüft, auf wem die Vergütung zu lasten ist (Arbeitgeber oder CNS). Wenn der Arbeitgeber am Anfang des Monats schon 77 Tage das Entgelt fortgezahlt hat, übernimmt die Gesundheitskasse die Zahlung des Krankengelds. Die Last der Zahlung gilt für den ganzen Monat (falls der Arbeitnehmer krank ist).

BEISPIEL: Herr Martin wurde 7 Tage im Januar 2016, 5 Tage im April 2016, 3 Tage im Mai 2016, 2 Tage im August 2016, den ganzen September und November 2016 und schließlich 3 Tage im Februar 2017 krankgeschrieben.

	01/2016	02/2016	03/2016	04/2016	05/2016	06/2016	07/2016	08/2016	09/2016	10/2016	11/2016	12/2016	01/2017	02/2017
Arbeitsunfähigkeitstage im Monat	7	-	-	5	3	-	-	2	30	31	3	-	-	3
Häufung während 12 Monate (Bezugszeitraum)	7	7	7	12	15	15	15	17	47	78	81	81	81	74
Entgeltfortzahlung durch Arbeitgeber	7							2	30	31				3
Krankengeld durch Krankenkasse											3			

LEISTUNGSDAUER

Seit dem 1. September 2015 im Falle einer Arbeitsunfähigkeit kann zu jeder Zeit der medizinische Dienst der luxemburgischen Sozialversicherung dem Versicherten alle notwendigen Beweise nachfragen.

Das R4-Formular wird nicht mehr automatisch vom Arzt ausgefüllt und zurückgeschickt. Der medizinische Dienst der luxemburgischen Sozialversicherung zieht Einberufung der Versicherten vor.

Andererseits entfällt das Krankengeld ab dem Tag, an dem die Gesamtdauer der Arbeitsunfähigkeitszeiten 52 Wochen innerhalb eines Bezugszeitraums von 104 Wochen überschreitet.

Wird der Arbeitnehmer erwerbsunfähig, kann er in Luxemburg einen Invaliditätsantrag stellen. Dieser Antrag sollte zwei bis drei Monate vor Ablauf der 52-Wochen-Frist eingereicht werden.

Es wird darauf hingewiesen, dass Geldleistungen wegen Krankheit nicht mit Invaliditätsrenten kumulierbar sind.

Bei Beendigung der Mitgliedschaft bleibt der Anspruch bestehen, vorausgesetzt, der Versicherte war unmittelbar vor dem Ende seiner Mitgliedschaft mindestens **sechs Monate ohne Unterbrechung Mitglied**. Dann bleibt der Krankengeldanspruch während der Gesamtdauer der Arbeitsunfähigkeit allerdings unter Wahrung der Höchstbezugsdauer von 52 Wochen bestehen.

ACHTUNG: der Arbeitsvertrag endet nach Ablauf des Rechts auf Krankengeld automatisch, ohne dass der Arbeitgeber etwas unternimmt (52-Wochen-Frist auf Referenzzeitraum von 104 Wochen).

Der Arbeitsvertrag endet von Rechts wegen am Tag der Mitteilung der Entscheidung der gemischten Kommission (falls eine externe Wiedereingliederung oder Invalidität).

Der über die Arbeitsunfähigkeit seines Arbeitnehmers in Kenntnis gesetzte Arbeitgeber darf dem Arbeitnehmer während 26 Wochen ab dem 1. Tag der Arbeitsunfähigkeit weder eine Kündigung noch eine Einladung zum Vorgespräch zukommen lassen.

Dieser Kündigungsschutz gilt auch bei einer Kündigung wegen schwerwiegender Verfehlung, selbst wenn die schwerwiegende Verfehlung vor der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers stattgefunden hat. Die einmonatige Frist, über die der Arbeitgeber ab dem Tag, an dem er Kenntnis von der schwerwiegenden Verfehlung erlangt, verfügt, um dem Arbeitnehmer zu kündigen, wird durch die Arbeitsunfähigkeit ausgesetzt.

HÖHE DER LEISTUNGEN

- **Arbeitnehmer:** 100 % des Arbeitsentgelts, das der Arbeitnehmer bei Fortsetzung seiner Arbeit bezogen hätte, allerdings nicht bei Überstunden.
- **Selbstständige:** 100 % des anwendbaren beitragspflichtigen Satzes zum Zeitpunkt des Eintretens der Arbeitsunfähigkeit.

Mindestbetrag: gesetzlicher Mindestlohn, d.h. 1.998,59 € am 1. Januar 2017.

Höchstbetrag: der fünffache gesetzliche Mindestlohn, d.h. 9.992,93 € am 1. Januar 2017.

2.2.3.3 ANDERE LEISTUNGSARTEN

BEURLAUBUNG AUS FAMILIÄREN GRÜNDEN

ANSPRUCHSBERECHTIGTER

Ein Arbeitnehmer, der ein Kind unter dem vollendeten 15. Lebensjahr zu versorgen hat, das bei schwerer Krankheit, bei Unfall oder aus einem anderen zwingenden gesundheitlichen Grund auf die Anwesenheit eines seiner Elternteile angewiesen ist, hat Anspruch auf Beurlaubung aus familiären Gründen.

Als zu versorgendes Kind gilt das Kind, für das die nationale Familienkasse Kindergeld gewährt.

DAUER

Höchstens **zwei Tage pro Kind** und pro Jahr. Die Dauer des Urlaubs kann jedoch für Kinder, für welche die Zulage für behinderte Kinder bezogen wird, auf **4 Tage** pro Jahr verlängert werden.

Eine **Verlängerung** ist jedoch möglich, wenn das Kind unter einer außerordentlich schweren Krankheit oder einem außerordentlich schweren Gebrechen leidet (z.B. Krebs, mehr als 2-wöchiger Krankenhausaufenthalt). Diese Verlängerung ist jedoch auf 52 Wochen während eines Bezugszeitraumes von 104 Wochen begrenzt.

FORMVORSCHRIFTEN

Der Arbeitgeber muss am selben Tag informiert werden und innerhalb **von drei Tagen** ein ärztliches Attest erhalten.

ART DER BEURLAUBUNG

Die Beurlaubung aus familiären Gründen wird einer Arbeitsunfähigkeitszeit wegen Krankheit oder Unfalls gleichgestellt. Während dieser Zeit gelten für den Anspruchsberechtigten weiterhin die gesetzlichen Bestimmungen bezüglich Sozialversicherung und Arbeitsschutz.

GELDLLEISTUNG

Arbeitnehmer aus dem Privatsektor erhalten während des Urlaubs aus familiären Gründen eine Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber. Letzterer kann sich die im Rahmen des Urlaubs gezahlten Lohnkosten vollständig von der Zusatzversicherungskasse der Arbeitgeber (Mutualité des employeurs - MDE) erstatten lassen. Das Gleiche gilt für öffentliche Bedienstete, die während der gesamten Dauer des Urlaubs Anspruch auf Gehaltsfortzahlung haben.

BEERDIGUNGSKOSTENZUSCHUSS

Verstirbt ein Versicherter oder ein Mitglied seiner Familie, wird ein Beerdigungskostenzuschuss bezogen auf einen Index von 100 in Höhe von 130 € (dies sind 1032,90 € zum 1. Januar 2017) gewährt.

Bei Kindern unter 6 Jahren oder Totgeborenen, werden nur 50 % bzw. 20 % des vorgesehenen Gesamtbetrags bewilligt.

Wenn der Versicherte infolge eines (Arbeits-/Wege-) Unfalls oder einer Berufskrankheit verstirbt, wird ein Beerdigungskostenzuschuss in Höhe von einem Fünfzehntel seiner Jahresvergütung gewährt, ohne dass er dabei geringer als 1/15 des Referenzminimums für die Festlegung der Unfallrente ausfallen darf.

2.2.4 SONDERFÄLLE

2.2.4.1 RENTNER

Wenn der Arbeitnehmer sowohl in Deutschland als auch in Luxemburg gearbeitet hat und in Deutschland eine Rente bezieht, gehen die Krankenleistungen zu Lasten des Wohnsitzlandes.

Wenn der Arbeitnehmer ausschließlich in Luxemburg gearbeitet hat, gehen die Leistungen zu Lasten von Luxemburg und die luxemburgische Kasse erstattet der deutschen Kasse die dem Rentner gezahlten Leistungen.

Nach dem Artikel 28 der europäischen Verordnung 888/2004 hat ein Grenzgänger, der in Rente geht, bei Krankheit weiterhin Anspruch auf Sachleistungen in dem Mitgliedstaat, in dem er zuletzt eine Beschäftigung oder eine selbstständige Erwerbstätigkeit ausgeübt hat, soweit es um die Fortsetzung einer Behandlung geht, die in diesem Mitgliedstaat begonnen wurde. Als "Fortsetzung einer Behandlung" gilt die fortlaufende Untersuchung, Diagnose und Behandlung einer Krankheit.

Ein Rentner, der in den letzten fünf Jahren vor dem Zeitpunkt des Anfalls einer Alters oder Invaliditätsrente mindestens zwei Jahre als Grenzgänger eine Beschäftigung oder eine selbstständige Erwerbstätigkeit ausgeübt hat, hat Anspruch auf Sachleistungen in dem Mitgliedstaat, in dem er als Grenzgänger eine solche Beschäftigung oder Tätigkeit ausgeübt hat, wenn dieser Mitgliedstaat und der Mitgliedstaat, in dem der zuständige Träger seinen Sitz hat, der die Kosten für die dem Rentner in dessen Wohnmitgliedstaat gewährten Sachleistungen zu tragen hat, sich dafür entschieden haben.

2.2.4.2 ARBEITSLÖSE

Im Krankheitsfall hat der vollzeitarbeitslose Grenzgänger Anspruch auf Sach- und Geldleistungen nach der Gesetzgebung seines Wohnsitzlandes Deutschland, so als ob er dieser Gesetzgebung während seines letzten Arbeitsplatzes unterworfen gewesen wäre.

2.3 - DIE MUTTERSCHAFTSVERSICHERUNG

2.3.1 MUTTERSCHAFTSURLAUB, MUTTERSCHAFTSGELD

Um Anspruch auf eine finanzielle Beihilfe während des Mutterschaftsurlaubs (d.h. Mutterschaftsgeld) zu haben, müssen die schwangeren Arbeitnehmerinnen im Laufe des dem Mutterschaftsurlaub vorangehenden Jahres während mindestens 6 Monaten in Luxemburg gesetzlich krankenversichert gewesen sein.

Die schwangere Arbeitnehmerin muss ihren Arbeitgeber per Einschreiben informieren. Ein ärztliches Attest über ihre Schwangerschaft, in dem der erwartete Geburtstermin angegeben ist, wird dafür erforderlich.

SACHLEISTUNGEN

Anspruchsberechtigt sind Frauen, die persönlich oder als Mitversicherte unter den gleichen Bedingungen wie bei Leistungen im Krankheitsfall versichert sind. Mitversicherte erhalten einen Pauschbetrag, der jede Leistung getrennt aufführt und folgende Leistungen umfasst :

- Hebammenleistungen und medizinische Hilfe,
- Mutterschaftskosten,
- Heilnahrung für den Säugling,
- pharmazeutische Hilfsmittel,
- Krankenhauskosten.

GELDLEISTUNGEN

Während der Dauer des vorgeburtlichen und nachgeburtlichen Urlaubs haben Frauen Anspruch auf Mutterschaftsgeld, welches **von ihrer Krankenkasse** (und nicht vom Arbeitgeber) gezahlt wird.

Das Mutterschaftsgeld entspricht in der Regel dem zuvor bezogenen Lohn/Gehalt, wobei es jedoch auf das 5-Fache des sozialen Mindestlohns begrenzt ist. Es kann nicht mit Krankengeld oder einem anderen beruflichen Einkommen kumuliert werden. Es wird kein 13. Monatsgehalt und keine andere Gratifikation berücksichtigt.

DAUER DES MUTTERSCHAFTSURLAUBES UND DES LEISTUNGSBEZUGES

Die Geldleistung wird während **16 Wochen**, maximal sogar 20 Wochen lang gewährt.

LEISTUNGSZEITRAUM VOR DER GEBURT

Es handelt sich um einen Zeitraum von **8 Wochen vor der Entbindung**. Der Zeitraum wird durch ärztliches Attest unter Angabe des voraussichtlichen Geburtstermins nachgewiesen. Das Attest darf nicht älter als 10 Wochen vor dem errechneten Geburtstermin sein. Es handelt sich hier um einen vorgeschriebenen Urlaub.

LEISTUNGSZEITRAUM NACH DER GEBURT

Urlaubsanspruch besteht für die Dauer von **8 Wochen nach der Geburt**.

Er kann in folgenden Fällen auf 12 Wochen ausgedehnt werden:

- Frühgeburt (ein ärztliches Attest muss bescheinigen, dass die Entbindung vor Vollendung der 37. Schwangerschaftswoche stattgefunden hat),
- Mehrlingsgeburt,
- Stillen des Kindes durch die Mutter (durch eine frühestmögliche Bescheinigung, in der 8. Woche nach der Entbindung zu belegen).

Der Mutterschaftsurlaub kann auf der Internetseite der CNS anhand eines Tools (www.cns.public.lu/fr/outils-simulateurs/calcul-du-conge-de-maternite.html) ausgerechnet werden.

2.3.2 ADOPTIONSURLAUB

Ein Adoptionsurlaub wird gewährt, wenn die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer innerhalb der letzten zwölf Monate vor dem Adoptionsurlaub mindestens **sechs Monate** versichert war.

Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer darf einer **vom Gericht ausgestellten Bescheinigung (Adoptionsantrag) besitzen**. Der beurlaubte Arbeitnehmer darf während der 8 Wochen nach der Adoption nicht beschäftigt werden. Im Falle einer Mehrfachadoption beträgt die Dauer des Urlaubs 12 Wochen.

Während der Dauer des besagten Urlaubs, also während 8 oder 12 Wochen, wird ein **Adoptionsgeld** von der CNS gezahlt.

Dieses von der zuständigen Krankenkasse übernommene Adoptionsgeld entspricht in der Regel dem zuvor bezogenen steuerbaren Bruttoeinkommen, darf jedoch das 5-Fache des sozialen Mindestlohns nicht übersteigen. Das 13. Monatsgehalt und die Gratifikation werden nicht berücksichtigt.

Das Adoptionsgeld kann nicht mit Krankengeld oder einem anderen beruflichen Einkommen kumuliert werden.

2.4 - DIE PFLEGEVERSICHERUNG

2.4.1 PFLEGEVERSICHERUNG IN LUXEMBURG

Alle **Krankenkassenmitglieder** und deren Familienangehörige haben **automatisch Anspruch** auf die Pflegeversicherung. Jeder kann unabhängig von seinem Einkommen und ohne Anwartschaft die Leistungen in Anspruch nehmen, sofern er als pflegebedürftig anerkannt wurde.

Personen, die in Luxemburg krankenversichert und als pflegebedürftig anerkannt sind, aber nicht in Luxemburg wohnen (beispielsweise Grenzgänger) haben ebenfalls Anspruch auf Leistungen der Pflegeversicherung:

- entweder auf Sachleistungen, die in ihrem Wohnsitzland vorgesehen sind und ihnen von der luxemburgischen Krankenkasse erstattet werden;
- oder auf Geldleistungen, die direkt durch die luxemburgische Krankenkasse gezahlt werden.

Hierzu muss der Betroffene einen Antrag bei der Krankenkasse in seinem Wohnsitzland stellen, die zur Erstattung der Kosten eine Vereinbarung mit der luxemburgischen Krankenkasse trifft.

FORMALITÄTEN

Die Person, die die Pflegeversicherung in Anspruch nehmen möchte, muss ihren Antrag auf Pflegeleistungen **per Post** mit Hilfe eines vorgefertigten Formulars (www.mss.public.lu/formulaires/form_dependance/demande_all.pdf) bei der nationalen Gesundheitskasse (Caisse nationale de santé - CNS) einreichen. Diese wird ihn an den medizinischen Dienst der Pflegeversicherung (Cellule d'évaluation et d'orientation - CEO) übergeben. Dem Antrag muss ein Bericht des behandelnden Arztes beigefügt werden.

Adresse :

Caisse Nationale de Santé - CNS
125, Route d'Esch
L- 2947 Luxembourg.

LEISTUNGEN

Die Leistungen der Pflegeversicherung werden in folgender Form erbracht :

- Naturalleistungen (wie die Bewachung oder Beaufsichtigung der pflegebedürftigen Person und die Hilfeleistung bei den hauswirtschaftlichen Verrichtungen);
- Geldleistungen (diese sind dazu da, nicht professionelle Pflegepersonen zu entlohnen und ersetzen ganz oder teilweise die Naturalleistungen);
- notwendige Hilfs- und Pflegeprodukte (es handelt sich um eine Pauschale, die der pflegebedürftigen Person ermöglicht, die notwendigen Hilfs- und Pflegeprodukte, insbesondere Inkontinenzprodukte zu kaufen);

- technische Hilfsmittel (wie zum Beispiel: ein Rollstuhl, ein medizinisches Bett, ein Gehgestell);
- Umbau der Wohnung oder die behindertengerechte Anpassung von Fahrzeugen;
- Unterstützungs- und Beratungsmaßnahmen: Besuch einer spezialisierten Tageseinrichtung, Sitzwache zu Hause;
- Beiträge an die Rentenversicherung zu Gunsten von nicht professionellen Pflegepersonen, die keine persönliche Rente beziehen (nur wenn die pflegebedürftige Person zu Hause verbleibt).

Mehr Informationen hierzu finden Sie auch in deutscher Sprache in der Broschüre „Pflegeversicherung – Praktischer Ratgeber“ auf der Website des Ministeriums für soziale Sicherheit in Luxemburg¹⁷.

BESONDERHEITEN BEI GRENZGÄNGERN

Hält sich ein Empfänger der luxemburgischen Pflegeversicherung längerfristig in einem anderen EU-Mitgliedstaat auf (beispielsweise in einem Pflegeheim usw.) oder hat er dort seinen **Wohnsitz** (wenn es sich beispielsweise um einen **Grenzgänger**, **Rentner** usw. handelt), stellt die CNS auf dessen Antrag hin ein Formular S1 aus, welches seinen Anspruch auf die Naturalleistungen der luxemburgischen Kranken- und Pflegeversicherung bescheinigt.

Mit diesem Dokument kann sich der Betroffene beim zuständigen Träger im Wohnsitzstaat anmelden und wird so den Versicherten dieses Staates gleichgestellt.

Sein Zustand wird von den zuständigen Stellen dieses Staates geprüft und er gelangt in den Genuss der von der Gesetzgebung dieses Staates vorgesehenen Naturalleistungen.

Die entsprechenden Kosten werden der Einrichtung, die sie erbracht hat, später von der CNS erstattet.

2.4.2 GESETZLICHE PFLEGEVERSICHERUNG IN DEUTSCHLAND

Die gesetzliche Pflegeversicherung ist in Deutschland an die Krankenversicherung geknüpft.

Grenzgänger von Deutschland nach Luxemburg unterliegen der Pflegeversicherungspflicht in Luxemburg.

Tritt allerdings der Leistungsfall der Pflegebedürftigkeit ein, so können sich die Betroffenen und ihre Familienangehörigen im Wohnstaat, also Deutschland, an ihre gewählte Wohnort-Krankenkasse wenden, bei der die Pflegekasse angesiedelt ist, und Sachleistungen beantragen.

Bei der Prüfung der Voraussetzungen für den Leistungsanspruch (in den letzten 10 Jahren mindestens 2 Jahre Mitgliedschaft in der gesetzlichen Pflegeversicherung), werden die Zeiten der Mitgliedschaft in der Pflegeversicherung in Luxemburg mitberücksichtigt. Der luxemburgische Träger bescheinigt die Versicherungszeiten mit dem Formular E-104, das der deutschen Pflegekasse als Nachweis für den Leistungsanspruch dient.

PFLEGEGRADE

Im Zuge der Reform der Pflegeversicherung wurden die Pflegestufen zum 1. Januar 2017 abgeschafft und es wurde stattdessen ein Begriff der Pflegebedürftigkeit eingeführt, der auf fünf Pflegegraden beruht.

Grundlage für die **5 Pflegegrade** ist ein neues Begutachtungssystem (NBA). Damit wird beurteilt, inwieweit Pflegebedürftige in der Lage sind, ihr tägliches Leben selbständig zu gestalten. Dafür gibt es sechs Kriterien :

¹⁷ _ 26, rue Sainte Zithe, L-2763 Luxembourg , Tel.: (+352) 247 – 86311; Fax: (+352) 247 – 86328.

- Mobilität;
- Kognitive und kommunikative Fähigkeiten;
- Verhaltensweisen und psychische Problemlagen;
- Selbstversorgung;
- Umgang mit Krankheits-/therapiebedingten Anforderungen;
- Gestaltung des Alltagslebens und soziale Kontakte.

Die Einteilung wird von einem unabhängigen Prüfer seitens der Krankenkassen durchgeführt.

Die Leistungsempfänger, die vor dem 1. Januar 2017 in eine der drei Pflegestufen eingruppiert waren, werden automatisch in das neue System übergeleitet. Sie müssen keinen neuen Antrag stellen. Die Überleitung erfolgt anhand einer formalen Überführung der Pflegestufen in die Pflegegrade.

Pflegestufe (alt)	Pflegegrad (neu)	Punkteverteilung
Vor der Pflegestufe 0	Pflegegrad 1 (geringe Beeinträchtigung der Selbstständigkeit)	12,5 bis unter 27 Punkte
Pflegestufe 0 und 1	Pflegegrad 2 (erhebliche Beeinträchtigung der Selbstständigkeit)	27 bis unter 47,5 Punkte
Pflegestufe 2	Pflegegrad 3 (schwere Beeinträchtigung der Selbstständigkeit)	47,5 bis unter 70 Punkte
Pflegestufe 3	Pflegegrad 4 (schwerste Beeinträchtigung der Selbstständigkeit)	70 bis unter 90 Punkte
Härfälle PS 3	Pflegegrad 5 (schwerste Beeinträchtigung der Selbstständigkeit mit besonderen Anforderungen an die pflegerische Versorgung)	90 bis unter 100 Punkte

EINTEILUNGSANTRAG

Man beantragt keinen Pflegegrad, sondern die Einteilung in einen solchen. Falls bereits eine Einteilung in eine Pflegestufe vorliegt, geht die Neueinteilung seit Beginn 2017 automatisch vonstatten. Die Einteilung muss bei der jeweiligen Krankenkasse beantragt werden. Das Geld aus der Pflegeversicherung wird erst im Monat der Antragstellung erbracht. Deswegen ist es empfohlen, einen solchen Antrag möglichst frühzeitig zu stellen.

Wenn der Grenzgänger nicht in den richtigen Pflegegrad eingestuft wurde, kann er während eines Monats nach Eingang der Einstufung Widerspruch gegen die Entscheidung der Pflegekasse einlegen.

PFLEGELEISTUNGEN

Ambulante Geldleistung kann von Menschen in Anspruch genommen werden, die zu Hause durch Angehörige bzw. Ehrenamtliche gepflegt werden. Die Pflegekasse zahlt die Leistungen direkt an den Pflegebedürftigen, der entscheidet, an wem er welche Summe auszahlt. Der pflegende Angehörige oder Ehrenamtliche soll dazu befähigt werden, eine hochwertige Pflege durchzuführen.

Ambulante Sachleistung erhält ein Pflegebedürftiger, wenn er zwar weiterhin zu Hause oder von einem professionellen Pflegedienst gepflegt wird.

Teilstationären Leistungsbetrag erhalten Pflegebedürftige, die sich weniger als 24 Stunden in einer Pflegeeinrichtung aufhalten.

Stationären Leistungsbetrag erhalten Pflegebedürftige, die vollstationär gepflegt werden.

BETRÄGE

Die Hauptleistungsbeträge sind ab dem 1. Januar 2017 wie folgt :

Geldleistung ambulant	Entlastungsbetrag ambulant (zweckgebunden)
Pflegegrad 1: *	Pflegegrad 1: 125 €
Pflegegrad 2: 316 €	Pflegegrad 2: 125 €
Pflegegrad 3: 545 €	Pflegegrad 3: 125 €
Pflegegrad 4: 728 €	Pflegegrad 4: 125 €
Pflegegrad 5: 901 €	Pflegegrad 5: 125 €
Sachleistung ambulant	Leistungsbetrag stationär
Pflegegrad 1: *	Pflegegrad 1: 125 €
Pflegegrad 2: 689 €	Pflegegrad 2: 770 €
Pflegegrad 3: 1.298 €	Pflegegrad 3: 1.262 €
Pflegegrad 4: 1.612 €	Pflegegrad 4: 1.775 €
Pflegegrad 5: 1.995 €	Pflegegrad 5: 2.005 €

* Pflegebedürftige im Pflegegrad 1 erhalten unter anderem Pflegeberatung, Beratung in eigener Häuslichkeit, Versorgung mit Pflegehilfsmitteln, Zuschüsse zur Verbesserung des Wohnumfeldes.

SITUATION DER PFLEGENDEN ANGEHÖRIGE

Pflegende Angehörige werden mit der Reform durch höhere Leistungen und flexiblere Kombinationsmöglichkeiten von Kurzzeitpflege, Tages- und Nachtpflege sowie von Verhinderungspflege mit ambulanten Pflegesachleistungen sowie mit dem Pflegegeld spürbar entlastet.

- Mit einem kostenfreien Pflegekurs der Pflegekassen können Angehörige sich bei der Pflege zu Hause unterstützen lassen.
- Seit dem 1. Januar 2016 haben pflegende Angehörige auch einen eigenen Anspruch auf individuelle Pflegeberatung mit oder ohne Beteiligung der pflegebedürftigen Person. Voraussetzung dafür ist ein Einverständnis der pflegebedürftigen Person.
- Pflegende Angehörige können jetzt bis zu sechs Wochen im Jahr eine Auszeit von der Pflege nehmen (Verhinderungspflege).
- Wer pflegt und berufstätig ist, kann bis zu zehn Tage unter bestimmten Voraussetzungen einmalig Lohnersatzleistungen in Anspruch nehmen (Pflegeunterstützungsgeld) und bis zu zwei Jahre seine Arbeitszeit reduzieren (Familienpflegezeit- und Pflegezeitgesetz).
- Ab dem 1. Januar 2017 haben mehr pflegende Angehörige einen Anspruch auf Rentenversicherungsbeiträge.
- Der Schutz in der Arbeitslosenversicherung verbessert sich. Die folgenden Voraussetzungen müssen beachtet werden :
 - Antragsstellung bei der Bundesagentur für Arbeit innerhalb von 3 Monaten nach Aufnahme der Pflegetätigkeit ;
 - mindestens 12 der letzten 24 Monate Beiträge zur Arbeitsförderung gezahlt oder Arbeitslosengeld erhalten haben ;
 - nicht anderweitig versicherungspflichtig zur Arbeitsförderung oder versicherungsfrei sein.

Für mehr Informationen über die deutsche Pflegeversicherung konsultieren Sie bitte die Website vom Bundesministerium für Gesundheit :

www.bundesgesundheitsministerium.de/themen/pflege/pflegestaerkungsgesetze/faq-psg.html.

2.5 - DIE ARBEITSLOSENVERSICHERUNG

Die Verordnung 883/2004 EG regelt auch den Arbeitsplatzverlust für Grenzgänger und setzt den Grundsatz, wonach der Wohnsitzstaat im Falle einer vollständigen Arbeitslosigkeit und der Beschäftigungsstaat im Falle einer teilweisen Arbeitslosigkeit zuständig ist.

BEGRIFF

Vollzeitarbeitslosigkeit: der Arbeitsvertrag ist endgültig beendet. Der Versicherte hat keinerlei Bindung mehr zum Unternehmen : zuständiges Land ist Deutschland.

Teilzeitarbeitslosigkeit (u.a. Kurzarbeit) : das Arbeitsverhältnis ruht einschließlich einer Tätigkeitsunterbrechung des Unternehmens : zuständiges Land ist Luxemburg.

Hilfreiche Internet-Adressen: www.arbeitsagentur.de, www.adem.public.lu

2.5.1 ARBEITSLOSIGKEIT

GELTENDES RECHTSSYSTEM

In Anwendung von Artikel 65 §2 der Verordnung 883/2004 EG vom 29. April 2004 hat der vollzeitarbeitslose Grenzgänger Anspruch auf die Leistungen nach den gesetzlichen Regelungen **seines Wohnsitzlandes**.

Demnach bezieht ein Arbeitnehmer mit Wohnsitz in Deutschland, der in Luxemburg gearbeitet hat, seine Arbeitslosenleistungen nach dem deutschen Gesetz über Arbeitslosengeld.

FORMVORSCHRIFTEN

In Luxemburg erzielte Versicherungszeiten werden von der Agentur für Arbeit berücksichtigt. Um dies nachzuweisen, muss sich der Grenzgänger bei der ADEM das U1-Formular besorgen (Bescheinigung über die für die Arbeitslosenleistungen zu berücksichtigenden Versicherungs- und Beschäftigungszeiten), das vom Arbeitgeber als auch von der ADEM entsprechend ausgefüllt in der Agentur für Arbeit abgegeben werden muss (es wird empfohlen, eine Kopie des Formulars zu behalten).

Der Grenzgänger muss sich unverzüglich bei der Agentur für Arbeit melden.

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 Ende eines Arbeitsverhältnisses bzw. Ablauf eines befristeten Arbeitsvertrags.

Eine Arbeitsbescheinigung ist für die Arbeitslosmeldung nicht erforderlich.

ACHTUNG : Bei Beendigung von Arbeitsverhältnissen in Luxemburg ist zu beachten, dass es nach deutschen Vorschriften möglicherweise Nachteile bzgl. des Arbeitslosengeldanspruchs geben könnte, z. B. bei Eigenkündigung ohne wichtigen Grund.

Wenn der arbeitslose deutsche Grenzgänger, der Leistungen von der Agentur für Arbeit bezieht, in einem Land des EWR einen Arbeitsplatz suchen möchte, muss er die öffentliche Arbeitsverwaltung vor seinem Weggang darüber in Kenntnis setzen. Er wird dann von der Liste der Arbeitssuchenden in Deutschland gestrichen, meldet sich im Land seiner Wahl und die Agentur für Arbeit stellt ihm das U2 -Formular aus, mit dem er seine Leistungen während einer Höchstdauer von drei Monaten exportieren kann.

BERUFLICHE WEITERBILDUNG

Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer können bei Teilnahme an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung gefördert werden, wenn die Teilnahme notwendig ist, um :

- sie bei Arbeitslosigkeit beruflich einzugliedern,
- eine konkret drohende Arbeitslosigkeit abzuwenden oder
- einen fehlenden Berufsabschluss zu erlangen.

Wenn die persönlichen und sonstigen Voraussetzungen erfüllt sind, können die Vermittlungs- und Beratungsfachkräfte der Agenturen für Arbeit Bildungsgutscheine für individuell festgestellte Qualifizierungsbedarfe aushändigen. Der Bildungsgutschein weist aus, welche Weiterbildungskosten und ob Leistungen zum Lebensunterhalt für die Dauer der Maßnahme zugesichert werden. Bei Teilnahme an einer zugelassenen Maßnahme können Sie als Entgeltersatz Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung erhalten.

Ebenso werden Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer durch Übernahme der Weiterbildungskosten zum nachträglichen Erwerb des Hauptschulabschlusses oder eines gleichwertigen Schulabschlusses gefördert, wenn sie die Voraussetzungen für die Förderung der beruflichen Weiterbildung erfüllen und eine erfolgreiche Teilnahme an der Maßnahme erwartet werden kann.

ARBEITSLOSENVERSICHERUNG IN DEUTSCHLAND

Das Arbeitslosengeld gilt mit der Arbeitslosmeldung als beantragt, wenn Sie keine andere Erklärung abgeben. Zur Prüfung, ob Ihnen Arbeitslosengeld zusteht, erhalten Sie entweder einen Antragsvordruck, den Sie sorgfältig ausfüllen sollten oder Sie stellen Ihren Antrag über www.arbeitsagentur.de online. Beim Ausfüllen des Antrags werden sie unterstützt, indem Sie durch den Antrag geführt und ggf. darauf hingewiesen werden, weitere Unterlagen einzureichen.

Sie haben die Möglichkeit, Ihren Antrag zu speichern und ihn direkt online an die Agentur für Arbeit zu übermitteln. Durch frühes Einreichen der Unterlagen können Sie die Entscheidung über ihren Leistungsanspruch beschleunigen.

Beachten Sie bitte, dass Sie alle wichtigen Unterlagen bereithalten, nämlich:

- Personalausweis oder ersatzweise Reisepass mit aktueller Meldebescheinigung (zur Prüfung Ihrer Identität und Ihres Wohnsitzes), wenn sie persönlich vorsprechen,
- Arbeitspapiere (zumindest Arbeitsbescheinigung),
- Beitragsnachweis (Antragspflichtversicherung in der Arbeitslosenversicherung).

Um Arbeitslosengeld in Deutschland beziehen zu können :

- dürfen Sie das für die Regelaltersrente erforderliche Lebensjahr noch nicht vollendet haben,
- müssen Sie als Arbeitssuchender 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.

ACHTUNG : besteht in Ihrem Fall kein Anspruch auf Arbeitslosengeld, weil die Voraussetzungen nicht erfüllt sind oder der Anspruch verbraucht oder erloschen ist, setzen Sie sich bitte unverzüglich mit dem für Sie zuständigen **Jobcenter** in Verbindung. Dieses wird prüfen, ob Ihnen gegebenenfalls Leistungen der Grundsicherung für Arbeitssuchende (**Arbeitslosengeld II/Sozialgeld**) zustehen.

ANSPRUCHDAUER

Die Dauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld hängt davon ab, wie lange Sie in der um 3 Jahre verlängerten Rahmenfrist, das heißt, in den letzten 5 Jahren, bei der Bundesagentur für Arbeit versicherungspflichtig waren. Die Anspruchsdauer ist aus der nachstehenden Tabelle ersichtlich.

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	55 Jahre	18 Monate
48 Monate	58 Jahre	24 Monate

BEISPIEL: Sie haben innerhalb der verlängerten Rahmenfrist 16 Monate gearbeitet. Sie haben Anspruch auf 8 Monate Arbeitslosengeld. Sie müssen aber mindestens 12 Monate innerhalb der letzten 2 Jahre gearbeitet haben.

HÖHE DER LEISTUNG

Für die Höhe des Arbeitslosengeldes sind von Bedeutung:

- das beitragspflichtige Arbeitsentgelt, das Sie im letzten Jahr vor der Entstehung Ihres Leistungsanspruches zuletzt erzielt;
- die zu berücksichtigende Lohnsteuerklasse;
- die Frage, ob ein Kind im Sinne des § 32 Abs. 1, 3 bis 5 Einkommensteuergesetz zu berücksichtigen ist.

Ihre Agentur für Arbeit errechnet aufgrund dieser Grundlagen ein tägliches Arbeitslosengeld. Arbeitslosengeld wird für jeden Kalendertag geleistet. Ist es für einen vollen Kalendermonat zu zahlen, ist dieser mit 30 Tagen anzusetzen. Sie können unter www.arbeitsagentur.de mit dem Programm „Selbstberechnung Arbeitslosengeld“ die Höhe Ihres Arbeitslosengeldes berechnen.

Der allgemeine Leistungssatz in Höhe von **60 % des Leistungsentgelts** Ihrer letzten Beschäftigungswochen wird gewährt, wenn kein Kind zu berücksichtigen ist. Ein erhöhter Leistungssatz (**67 %** statt 60 % des Leistungsentgeltes) steht Ihnen zu, wenn Sie oder Ihr nicht dauernd von Ihnen getrennt lebende/r und ebenfalls unbeschränkt einkommensteuerpflichtige/r Ehegattin/Ehegatte oder Lebenspartnerin/Lebenspartner mindestens ein Kind haben.

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

ARBEITSLOSENGELD II

Anspruch auf Arbeitslosengeld II haben Sie, wenn Sie eine erwerbsfähige leistungsberechtigte Person im Alter von 15 Jahren bis zum gesetzlich festgelegten Regelrenteneintrittsalter sind, Ihren gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland haben und hilfebedürftig sind. Leistungen können Sie auch erhalten, wenn Sie mit einer erwerbsfähigen leistungsberechtigten Person in einer sogenannten Bedarfsgemeinschaft leben.

Diese sogenannte Grundsicherung für Arbeitsuchende ist aus der Zusammenlegung der Sozialhilfe und der Arbeitslosenhilfe entstanden.

Seit dem 1. Januar 2017 gelten folgende monatlichen Regelsätze :

409 €	Alleinstehende , Alleinerziehende, Volljährige mit minderjährigen Partnern
368 €	Volljährige Partner
327 €	Volljährige bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres (18-24 Jahre); Personen unter 25 Jahren, die ohne Zusicherung des kommunalen Trägers umziehen (18-24 Jahre)
311 €	Kinder bzw. Jugendliche im 15. Lebensjahr bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres (14-17 Jahre); Minderjährige Partner (14-17 Jahre)
291 €	Kinder ab Beginn des 7. Lebensjahres bis zur Vollendung des 14. Lebensjahres (6-13 Jahre)
237 €	Kinder bis zur Vollendung des 6. Lebensjahres (0-5 Jahre)

Dieses Arbeitslosengeld ist also nicht von Ihrem früheren Gehalt abhängig; es handelt sich um einen Pauschalbetrag.

Die aktive Arbeitsuche muss weiter fortgesetzt 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.

ERKRANKUNG DES ARBEITSLOSEN

Wird ein Arbeitsloser krank, so zahlt die Agentur für Arbeit noch **sechs Wochen** das Arbeitslosengeld weiter. Danach leistet die Krankenkasse Krankengeld in Höhe des Arbeitslosengeldes.

Die Zeit des Krankengeldbezuges zählt bei der Ermittlung der Anwartschaftszeit auf Arbeitslosengeld mit.

Ebenso führt eine befristete Vollrente von mindestens einem Jahr nach Wegfall der Rente zu einem neuen Arbeitslosengeldanspruch, wenn unmittelbar vor der Rente Beitragszeiten zur Arbeitslosenversicherung vorhanden waren.

2.5.2 KURZARBEIT DES GRENZGÄNGERS

Definition der Kurzarbeit nach der Verwaltungskommission der europäischen Gemeinschaft:

„Ein Grenzgänger, der in einem anderen Mitgliedsstaat 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 gemäß Artikel 65 Absatz 1 der Verordnung Nr. 833/2004 vom zuständigen Träger des Beschäftigungsmitgliedsstaates zu erbringen.“¹⁸

GELTENDE GESETZGEBUNG

Bei Kurzarbeit oder technisch bedingter Arbeitslosigkeit hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Leistungen nach der Gesetzgebung seines **Arbeitslandes** (Luxemburg), so als ob er dort wohnen würde.

KURZARBEITERREGELUNG IN LUXEMBURG

- Bei Kurzarbeit auf Grund von **Schlechtwetter** (Regen, Kälte, Eis, Schnee, die das Erreichen des Arbeitsplatzes unmöglich machen), haben Arbeitnehmer in der Baubranche Anspruch auf Lohnausgleich. Die Entscheidung, dass die Arbeit eingestellt wird, obliegt dem Arbeitgeber. Dieser kann die Arbeitnehmer während der Kurzarbeit auffordern, sich regelmäßig oder auf Anfrage an den gewohnten Arbeitsplatz zu begeben.

Während der witterungsbedingten Arbeitslosigkeit schießt der Arbeitgeber mindestens 80 % der Arbeitsentgelte für die arbeitslose Zeit als Ausgleichszahlung vor, wobei diese Zahlung die Grenze von 250 % des Mindestlohns für unqualifizierte Arbeitnehmer nicht übersteigen darf.

- Bei **technisch bedingter Arbeitslosigkeit oder Kurzarbeit**, die als höhere Gewalt gewertet wird, hat der Arbeitgeber Anspruch auf einen Zuschuss, wenn er sich verpflichtet, die Arbeitsverträge der betroffenen Personen fortzuführen.

HÖHE DER AUSGLEICHSENTSCHÄDIGUNG

Der Staat übernimmt höchstens **350 Arbeitsstunden** je Arbeitnehmer und Kalenderjahr.

Die erste Tranche von 16 verlorenen Stunden je Kalendermonat übernimmt der Arbeitgeber vollständig.

Der Beschäftigungsfonds springt ab der 17. verlorenen Stunde ein.

In allen Fällen liegt der Bruttostundenbetrag, der als Kurzarbeitergeld bezahlt wird, bei 80 % des durchschnittlichen tatsächlich vom Arbeitnehmer während der letzten drei Monate vor Eintritt der Kurzarbeit bezogenen Arbeitsentgelts, wobei der Betrag 250 % des gesetzlichen Mindeststundenlohns nicht übersteigen darf.

18 _ U3 Entscheidung, Amtsblatt der EU Nr. C106 vom 24. April 2010

ANDERE KURZARBEITSFORMEN

- **Kurzarbeit aufgrund konjunkturbedingter wirtschaftlicher Probleme** (siehe Wirtschaftsbranche), ab der 1. verlorenen Stunde, höchstens 1038 Stunden / Jahr / Arbeitnehmer,
- **Kurzarbeit aufgrund strukturell bedingter wirtschaftlicher Probleme**, ab der 17. verlorenen Stunde, höchstens 519 Stunden / Jahr / Arbeitnehmer (die Arbeitsunterbrechung für strukturell bedingte Kurzarbeit darf je Mitarbeiter 50 % der üblichen monatlichen Arbeitszeit nicht übersteigen),
- **Kurzarbeit bei wirtschaftlichem Abhängigkeitsverhältnis** (Beispiel: Verlust eines Hauptkunden), ab der 1. verlorenen Stunde, höchstens 1038 Stunden / Jahr / Arbeitnehmer,
- **Kurzarbeit bei höherer Gewalt**, ab der 1. verlorenen Stunde, höchstens 1038 Stunden / Jahr / Arbeitnehmer.

In allen Fällen liegt der Bruttostundenbetrag, der als Kurzarbeitergeld bezahlt wird, bei 80 % des durchschnittlichen tatsächlich vom Arbeitnehmer während der letzten drei Monate vor Eintritt der Kurzarbeit bezogenen Arbeitsentgelts, wobei der Betrag 250 % des gesetzlichen Mindeststundenlohns nicht übersteigen darf.

In Unternehmen, die die unterschiedlichen Regelungen für Kurzarbeit nutzen, erhöht der Staat die Erstattung für die üblichen Arbeitsentgelte der Arbeitnehmer in der Zeit der Arbeitslosigkeit von 80 % auf 90 %, wenn die Arbeitnehmer in dieser Zeit an Schulungen teilnehmen.

Der Anteil der vom Staat übernommenen Kurzarbeitsstunden schwankt abhängig davon, ob der Arbeitnehmer mehr oder weniger als 16 Stunden je Monat an Schulungen teilgenommen hat.

2.6 - DIE FAMILIENLEISTUNGEN

ZUSTÄNDIGE STELLEN

LUXEMBURG	DEUTSCHLAND
<p>Zukunftskeess 34, Avenue de la Porte Neuve L- 2227 Luxemburg</p> <p>Postanschrift: BP394 L-2013 Luxemburg</p> <p>Tel: (+352) 47 71 53-1 von 8.00 bis 11.30 Uhr und von 13.30 bis 16.00 Uhr www.cae.public.lu</p>	<p>Familienkasse Offenburg Weingartenstrasse 3 D - 77654 Offenburg</p> <p>Familienkasse Saarbrücken Hafenstrasse 18 D - 66111 Saarbrücken</p> <p>Postanschrift: Familienkasse Rheinland-Pfalz-Saarland, D - 55149 Mainz</p> <p>Telefonnummer und Kontakt in Deutschland: Tel: 0800 / 4 5555 30 (Kindergeld und Kinderzuschlag) Tel: 0800 / 4 5555 33 (Zahlungstermine) Telefonisch erreichbar von Montag bis Freitag von 08:00 bis 18.00 Uhr. Der Anruf ist gebührenfrei.</p> <p>E-Mail: Familienkasse-Rheinland-Pfalz-Saarland F15@arbeitsagentur.de</p>

2.6.1 ZUSTÄNDIGES LAND FÜR DIE ZAHLUNG DER LEISTUNGEN

GRUNDSATZ

Der selbstständige oder nicht-selbstständige Arbeitnehmer, der der Gesetzgebung eines Mitgliedsstaats unterliegt (hier Luxemburg), hat für seine Familienmitglieder, die auf dem Gebiet eines anderen Mitgliedsstaats wohnen (hier Deutschland), Anspruch auf die im Beschäftigungsland vorgesehenen gesetzlichen Familienleistungen, so als ob er auf dem Gebiet dieses Mitgliedsstaats wohnen würde¹⁹.

Ein deutscher Grenzgänger, der in Luxemburg arbeitet, hat im Prinzip Anspruch auf die luxemburgischen Familienbeihilfen, vorausgesetzt diese können **exportiert werden**.

Exportierbare Leistungen sind Leistungen, die der luxemburgische Staat gewährt, einschließlich derer für Nicht-Inländer.

Sie werden entsprechend der luxemburgischen Gesetzgebung festgelegt und von der nationalen Familiengeldkasse ausgezahlt.

Laut Anhang I der Verordnung 883/2004/EG sind die besonderen Geburts- und Adoptionsbeihilfen vom Geltungsbereich der Verordnung ausgeschlossen. Grenzgänger können daher diese Beihilfe nicht erhalten.

¹⁹ _ Verordnung 883/2004 EG, Art. 67 + Art. 60

EINGRENZUNG DER ZUSTÄNDIGKEIT

Die Rangfolgeregelungen richten sich nach Erwerbstätigkeit, Rente oder Wohnsitz.

1. Wenn Kindergeld von mehreren Mitgliedstaaten aus unterschiedlichen Gründen zu gewähren ist:
 - Vorrangig zuständig ist der Staat, in dem eine Beschäftigung oder selbständige Erwerbstätigkeit ausgeübt wird.
 - Wird keine Beschäftigung ausgeübt, ist der Staat zuständig, nach dessen Rechtsvorschriften eine Rente bezogen wird.
2. Wenn Kindergeld von mehreren Mitgliedstaaten aus denselben Gründen zu gewähren ist, ist stets der Staat vorrangig zuständig, in dem das Kind wohnt.

Allerziehender oder Ehepartner, die in Luxemburg arbeiten, haben Anspruch auf so genannte exportierbare Familienleistungen in Luxemburg.

Wer in Luxemburg arbeitet und dessen Ehegatte oder Haushaltsmitglied in Deutschland arbeitet oder dort Ersatzleistungen (z.B. bei Arbeitslosigkeit) bezieht, hat Anspruch auf Kindergeld in Deutschland. Ist die Höhe dieser Leistungen jedoch geringer als die, die dem Arbeitnehmer nach luxemburgischem Gesetz zustünden, dann zahlt ihm der luxemburgische Träger den Differenzbetrag als Ausgleich aus.

ACHTUNG : wohnt der Kindesvater in Luxemburg und die Kindesmutter mit dem Kind in Deutschland und ist kein Elternteil erwerbstätig oder bezieht eine Rente – es liegt also eine reine Wohnsitzkonstellation vor -, so ist derjenige Staat zuständig, in welchem das Kind wohnt, hier also Deutschland. Luxemburg gewährt jedoch in dieser Konstellation keine Unterschiedsbeträge.

2.6.2 FORMALITÄTEN ZUM ERHALT VON FAMILIENLEISTUNGEN IN LUXEMBURG

Damit Ihr Anspruch auf Familienleistungen in Luxemburg besteht, müssen Sie in Luxemburg arbeiten bzw. auf Grund einer Beschäftigung obligatorisch bei der Zentralstelle der Sozialversicherungen (Centre commun de la sécurité sociale - CCSS) sozialversichert sein.

Das Recht auf Kindergeld besteht **nur für Ihre biologischen Kinder und Adoptivkinder. Die Kinder Ihres Ehepartners sind ausgeschlossen.**

Nach Inkrafttreten der Reform des Kindergeldes am 1. August 2016 gibt es zwei unterschiedliche Berechnungssysteme.

Das System NACH der Reform

Der monatliche Betrag pro Kind beträgt 265 € für:

- Einzelkinder;
- Kinder, die am oder nach dem 1. August 2016 geboren sind;
- Kinder eines Grenzgängers in Luxemburg, der am oder nach dem 1. August 2016 eine Arbeit in Luxemburg aufnimmt;
- Kinder, die am oder nach dem 1. August 2016 in Luxemburg ansässig werden.

Das System VOR der Reform

Für jede Familie, die ein Anrecht auf Kindergeld hatte und Kindergeld vor dem 1. August 2016 bezogen hat, gelten folgende Beträge:

- für 1 Kind: 265 €
- für 2 Kinder: 594,48 €
- für 3 Kinder: 1.033,38 €
- für 4 Kinder: 1.472,08 €
- für 5 Kinder: 1.910,80 €
- für 6 Kinder: 2.349,48 €
- für 7 Kinder: 2.788,17 €
- für 8 Kinder: 3.226,88 €

ACHTUNG : für jedes Kind ab 6 Jahren kommt eine Alterszulage von 20 € hinzu; für jedes Kind ab 12 Jahren kommt eine Alterszulage von 50 € hinzu.

KINDERBONUS

Für alle vor dem 1. August 2016 kindergeldberechtigten Kinder, die Teil eines Haushalts mit 2 oder mehr Kindern sind, bleiben der alte Betrag des Kindergelds und des Kinderbonus unverändert. Für alle anderen Fälle wird Kinderbonus auf Jahrbasis berechnet, ins Kindergeld integriert und von der Zukunftskeess (Caisse pour l'avenir des enfants - CAE) bewilligt.

Normalerweise wird das Kindergeld bis zu 18 Jahren bezahlt. Diese Grenze wird für folgende Kreise bis **maximal zum 25. Geburtstag** angehoben :

- Kinder, die mindestens 24 Stunden je Woche den klassischen Sekundarunterricht, den technischen Sekundarunterricht oder einen gleichgestellten Unterricht besuchen (als Vollzeitausbildung);
- Schüler von Einrichtungen, Stellen und Zentren mit sonderpädagogischem Förderschwerpunkt bzw. vergleichbaren Institutionen im Ausland;
- Auszubildende, die weniger als den sozialen Mindestlohn verdienen.

ACHTUNG : diese Sonderregelung gilt nicht für Abendkurse (es muss sich um eine Vollzeitausbildung mit mindestens 24 Wochenstunden handeln) und Fernunterricht (z.B. eBac).

ANTRAGSTELLUNG

Um einen Antrag auf Kindergeld zu stellen, müssen Sie folgendes Formular www.cae.public.lu/content/dam/cae/de/formulare/028-000070_AF_de.pdf ausfüllen und an die Zukunftskeess (Caisse pour l'avenir des enfants – CAE) schicken:

Caisse pour l'Avenir des Enfants

BP394

L-2013 Luxembourg

Folgende Dokumente müssen hinzugefügt werden:

- aktuelle Bescheinigung über die Haushaltszusammensetzung (Formular E 401);
- Wohnsitzbescheinigung der Gemeinde, in der das Kind seinen Wohnsitz hat;
- vollständig ausgefüllter Kindergeldantrag; auf dem Formular ist anzugeben, ob für diese Kinder bereits von einer anderen Institution Kindergeld bezogen wird (ggf. Zahlung des Unterschiedsbetrags);
- Geburtsurkunde des Kindes sowie ggf. der Person, an die die Familienleistungen ausgezahlt werden sollen;
- Bankidentitätsnachweis oder Bescheinigung der kontoführenden Bank;
- Bescheinigung der zuvor zuständigen Kindergeldkasse über die Einstellung der Kindergeldzahlung (Formular E 411).

ACHTUNG : auf MyGuichet kann der Kindergeldantrag mit Hilfe eines Assistenten online gestellt werden.

AN WEN WIRD DAS KINDERGELD AUSBEZAHLT

Entweder an einen Elternteil

Bei einem gemeinsamen Haushalt beider Elternteile mit dem Kind können die Eltern bestimmen, an wen von ihnen das Kindergeld überwiesen werden soll. Eine Änderung des Kindergeldberechtigten ist möglich, wenn beide Elternteile einverstanden sind.

Lebt das Kind nicht im gemeinsamen Haushalt mit beiden Elternteilen, wird das Kindergeld an die Person überwiesen, bei der das Kind seinen gesetzlichen Wohnort hat und hauptsächlich lebt.

Teilen sich die Eltern das Sorgerecht, können sie sich einig werden, wer das Kindergeld erhalten soll.

An das Kind selbst

Das Kindergeld kann vom Kind selbst beantragt werden, wenn es volljährig ist oder mündig gesprochen wird.

An die Person, die das Sorgerecht hat

Wenn das Kind, für das ein Anrecht auf Kindergeld besteht, über einen Gerichtsbeschluss in eine Institution oder Pflegefamilie kommt, wird das Kindergeld an die Institution oder die Person überwiesen, die die Aufsicht des Kindes hat und bei der das Kind seinen gesetzlichen Wohnort hat und hauptsächlich lebt.

Bei Uneinigkeit

Bei Uneinigkeit bestimmt die Zukunftskeess im Interesse des Kindes und auf Grund der ihr vorliegenden Belege über den Empfänger des Kindergeldes.

AUSZAHLUNG DER ZULAGE

Das Kindergeld wird am Ende des Monats bezahlt, für den es geschuldet ist. Das Datum der Überweisung kann variieren. Es kommt auch vor, dass es in verschiedenen Banken einen Tag früher oder später eingeht, vor allem dann, wenn es sich um ausländische Banken handelt.

Unterschiedsbeträge werden in der Regel 2-mal im Jahr überwiesen: Ende Juli / Anfang August für den Zeitraum Januar bis Juni und Ende Januar/ Anfang Februar für den Zeitraum Juli bis Dezember. Entsprechende Neuigkeiten finden Sie zum gegebenen Zeitpunkt auf der Internetseite www.cae.lu.

2.6.3 EXPORTIERBARE LUXEMBURGISCHE FAMILIENLEISTUNGEN

2.6.3.1 GEBURTENZULAGE

Die Geburtsbeihilfe wird Frauen gewährt, die anhand vorgeschriebener Untersuchungen und entsprechender ärztlicher Bescheinigungen nachgewiesen haben, dass eine regelmäßige medizinische Überwachung und Kontrolle ihrer Schwangerschaft, der Entbindung und anschließend ihres Kindes bis zum Alter von 2 Jahren erfolgt ist.

ACHTUNG: Nicht-Gebietsansässige können die luxemburgische Geburtsbeihilfe nicht mit einer in ihrem Wohnsitzland ausgezahlten Geburtsbeihilfe kumulieren.

Die Geburtszulage setzt sich aus drei verschiedenen Prämien zusammen:

- die vorgeburtliche Zulage,
- die eigentliche Geburtszulage,
- die nachgeburtliche Zulage.

Die Geburtszulage beträgt insgesamt 1.740,09 €. Diese wird auf Anfrage in drei Zahlungen von jeweils 580,03 € überwiesen.

Der Antrag auf die Geburtsbeihilfe muss bei der Zukunftskeess (Caisse pour l'avenir des enfants - CAE) eingereicht werden.

Der Antrag muss innerhalb eines Jahres eingereicht werden, gerechnet ab :

- der Geburt – für die vorgeburtliche Beihilfe und die eigentliche Geburtsbeihilfe;
- dem 2. Geburtstag des Kindes – für die nachgeburtliche Beihilfe.

Bei Adoptionen gelten die gleichen Fristen.

ACHTUNG : die 3 Teilbeträge sind unabhängig voneinander. Werden die Bedingungen für die Zahlung eines Teilbetrags nicht erfüllt, können die anderen Teilbeträge trotzdem ausgezahlt werden.

VORGEBURTLICHE ZULAGE

Sie wird an die Mutter gezahlt unter der Bedingung, dass sie sich während der Schwangerschaft fünf vorgeburtlichen und einer zahnmedizinischen Untersuchung unterzogen hat. Dabei muss die erste vorgeburtliche Untersuchung vor Ablauf des 3. Schwangerschaftsmonats erfolgen. Falls sie nicht in Luxemburg wohnt, muss sie die medizinischen Untersuchungen durchlaufen haben und zum Zeitpunkt der letzten Untersuchung in Luxemburg sozialversichert sein.

ACHTUNG: die zahnmedizinische Untersuchung muss spätestens bis Ende des 5. Schwangerschaftsmonats erfolgt sein.

EIGENTLICHE GEBURTENZULAGE

Diese Zulage erhält die Mutter, bzw. im Falle der Trennung der Eltern, die Person, die die Kosten der Entbindung getragen hat, unter der Voraussetzung, dass :

- die Mutter zur Zeit der Geburt in Luxemburg lebt und sie sich einer nachgeburtlichen Untersuchung unterzogen hat und
- das Kind in Luxemburg geboren ist bzw. durch eine begründete Abwesenheit der Mutter im Ausland geboren wurde.

Falls sie nicht in Luxemburg wohnt, muss die Mutter zum Zeitpunkt der Geburt des Kindes in Luxemburg sozialversichert sein und die erforderliche frauenärztliche Untersuchung durchlaufen haben.

NACHGEBURTliche ZULAGE

Sie wird am zweiten Geburtstag des Kindes fällig und an die Person ausgezahlt, die zu diesem Zeitpunkt den Unterhalt des Kindes bestreitet.

Außerdem muss das Kind:

- von der Geburt bis zu seinem zweiten Lebensjahr dauerhaft in Luxemburg gelebt haben und
- sich in den im Antrag angegebenen Zeiträumen den sechs medizinischen Untersuchungen unterzogen haben.

Bei Nicht-Gebietsansässigen muss das Kind an den vorgeschriebenen Untersuchungen teilgenommen haben und der sorgeberechtigte Elternteil bzw. mindestens ein Elternteil muss seit der Geburt des Kindes in Luxemburg sozialversichert sein.

BEMERKUNG : die vor- und nachgeburtlichen Untersuchungen der Mutter müssen von einem Gynäkologen vorgenommen werden.

2.6.3.2 ELTERNURLAUB, ELTERNGELD

Seit dem 1. Dezember 2016 gelten für den Elternurlaub neue Bestimmungen und zwar:

- eine Flexibilisierung der Urlaubszeiträume, die den Bedürfnissen berufstätiger Eltern und andererseits auch der Berufswelt besser gerecht wird;
- ein an das Einkommen des Begünstigten gebundenes Elterngeld.

DAUER

Infolge der Änderungen können Eltern nun Vollzeitelternurlaub von 4 oder 6 Monaten pro Kind beantragen.

Wer keinen Vollzeitelternurlaub nehmen will, kann mit dem Einverständnis des Arbeitgebers Teilzeitelternurlaub in einer der folgenden Formen nehmen :

1. Sofern die Arbeitszeit des Arbeitnehmers der normalen Arbeitszeit im Unternehmen oder in der Niederlassung entspricht:
 - entweder einen nicht zusammenhängenden Elternurlaub, bei dem während 20 Monaten die **Arbeitszeit um 20 % pro Woche reduziert** wird;
 - oder einen Elternurlaub, der während maximal 20 Monaten in **4 Zeiträumen** von jeweils einem Monat aufgeteilt wird.
2. Sofern die Arbeitszeit des Arbeitnehmers der Hälfte der normalen Arbeitszeit im Unternehmen oder in der Niederlassung entspricht oder höher ist:
 - Teilzeitelternurlaub **von 8 oder 12 Monaten**, während denen er seine Tätigkeit um die Hälfte der vor dem Elternurlaub geleisteten Arbeitszeit reduziert.

Ist die Arbeitszeit des Arbeitnehmers **geringer als die Hälfte der normalen Arbeitszeit** im Unternehmen oder in der Niederlassung, kann der Arbeitnehmer Vollzeitelternurlaub nehmen.

Der 2. Elternurlaub kann **bis zum 6. Geburtstag des Kindes** (12. Geburtstag im Falle einer Adoption) genommen werden.

ANSPRUCHSVORAUSSETZUNGEN

Um Elternurlaub nehmen zu können, muss der (zukünftige) Elternteil:

- zum Zeitpunkt der Geburt oder der Aufnahme des Kindes oder der Kinder **mindestens während der 12** dem Elternurlaub unmittelbar vorangehenden Monate ständig (ohne Unterbrechung von insgesamt mehr als 7 Tagen) in Luxemburg sozialversichert sein;
- bei Arbeitnehmern: einen Arbeitsvertrag oder mehrere Arbeitsverträge von insgesamt **mindestens 10 Arbeitsstunden** pro Woche haben;
- bei Arbeitnehmern oder Auszubildenden: einen während der gesamten Dauer des Elternurlaubs gültigen Arbeitsvertrag haben;
- seine Berufstätigkeit während der gesamten Dauer des Elternurlaubs einstellen (Vollzeitelternurlaub) oder reduzieren (Teilzeitelternurlaub);
- das oder die betroffene(n) Kind(er) während des Elternurlaubs zu Hause aufziehen und sich hauptsächlich der Erziehung des Kindes/der Kinder widmen.

Der Arbeitnehmer oder Auszubildende kann entweder den „1. Elternurlaub“ oder den „2. Elternurlaub“ beantragen.

ERSTER ELTERNURLAUB

Der „1. Elternurlaub“ muss sofort im Anschluss an den Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub genommen werden. Ist dies nicht der Fall, ist der Anspruch auf den 1. Elternurlaub endgültig verloren und nur ein Elternteil kann den 2. Elternurlaub nehmen.

Der Arbeitnehmer kann seinen Antrag an seinen Arbeitgeber formlos oder per Einschreiben mit Rückschein spätestens 2 Monate vor Beginn des Mutterschafts- oder Adoptionsurlaubs richten.

Der Arbeitgeber kann den 1. Elternurlaub weder ablehnen (außer der Antrag wurde nicht form- und fristgerecht eingereicht) noch einen Aufschub verlangen. Er kann jedoch ablehnen, dass der Urlaub in Form von Teilzeiturlaub oder nicht zusammenhängendem Urlaub genommen wird. In diesem Fall muss der Arbeitnehmer entweder Vollzeitelternurlaub nehmen oder auf seinen Urlaub verzichten.

ZWEITER ELTERNURLAUB

Der „2. Elternurlaub“ kann vom Arbeitnehmer formlos per Einschreiben mit Rückschein spätestens **4 Monate** vor dem gewünschten Beginn des Elternurlaubs nachgefragt werden.

Der Arbeitgeber kann im Prinzip den 2. Elternurlaub nicht ablehnen. Er kann aber ablehnen, dass der Urlaub in Form von Teilzeiturlaub oder nicht zusammenhängendem Urlaub genommen wird. In diesem Fall muss der Arbeitnehmer entweder Vollzeitelternurlaub nehmen oder auf seinen Urlaub verzichten.

Der Arbeitgeber kann auch unter gewissen Bedingungen einen **Aufschub** verlangen:

1. um höchstens **2 Monate**
 - wenn aufgrund gleichzeitiger Anträge von mehreren Arbeitnehmern die Unternehmensorganisation gestört werden könnte;
 - wenn es ihm innerhalb der 4-monatigen Vorankündigungsfrist aufgrund der Besonderheit der vom betroffenen Arbeitnehmer ausgeübten Arbeit oder eines Mangels an Arbeitskräften in der besagten Branche nicht gelingt, einen Ersatz für den Arbeitnehmer zu finden;

- wenn der Antragsteller eine Führungskraft ist, die an der tatsächlichen Leitung des Unternehmens beteiligt ist;
2. um höchstens **6 Monate**, wenn das Unternehmen weniger als 15 Arbeitnehmer beschäftigt;
 3. bis zum **Ende der Saison** im Falle einer saisonabhängigen Tätigkeit, wenn der beantragte Urlaub in einen Zeitraum fallen würde, in dem in der Branche Hochsaison ist.

ELTERNGELD

Während des vergüteten Elternurlaubs hat der Arbeitnehmer Anspruch auf ein als Ersatz für sein berufliches Einkommen von der Zukunftskeess (CAE) gezahltes **monatliches Elterngeld**.

Das Elterngeld ist sozialbeitrags- und steuerpflichtig, dies aufgrund einer Lohnsteuerkarte, auf der die CAE als Arbeitgeber aufgeführt ist. Die Steuerverwaltung (Administration des contributions directes – ACD) aktualisiert die Lohnsteuerkarte des Arbeitgebers automatisch und ohne Antrag seitens des Steuerpflichtigen binnen 30 Werktagen.

Der Anspruch auf Elterngeld verjährt binnen 2 Jahren nach dem Ende des Monats, für den es geschuldet wird.

Um seinen Anspruch auf das Elterngeld geltend zu machen, muss der Elternteil, dessen Antrag auf Elternurlaub stattgegeben wurde, einen ordnungsgemäß vom Arbeitgeber bescheinigten Antrag auf Elterngeld (www.cae.public.lu/content/dam/cae/de/formulare/formulaire-de-demande-cp-de.pdf) gemeinsam mit dem Elternurlaubsplan an die Zukunftskeess (CAE) schicken.

Die Höhe des Elterngeldes wird auf der Grundlage des durchschnittlichen monatlichen Einkommens der letzten 12 Monate vor dem Beginn des Elternurlaubs berechnet (Stand Januar 2017):

- Minimum – 1.998,59 € monatlich (= sozialer Mindestlohn (SML));
- Maximum – 3.330,98 € monatlich (= SML+(2/3*SML)).

KÜNDIGUNGSSCHUTZ WÄHREND DES ELTERNURLAUBS

Ab dem letzten Tag der Frist für die Einreichung des Urlaubsantrags und während der gesamten Dauer des Elternurlaubs ist der Arbeitnehmer gegen jegliche ordentliche Kündigungsschutzmaßnahme geschützt. Dieser Kündigungsschutz gilt:

- ab 2 Monaten und 1 Tag vor Beginn des Mutterschaftsurlaubs/ Adoptionsurlaubs, wenn es sich um den 1. Elternurlaub handelt;
- ab 4 Monaten und 1 Tag vor Beginn des Elternurlaubs, wenn es sich um den 2. Elternurlaub handelt.

Der Kündigungsschutz gilt nicht gegen eine außerordentliche Kündigung wegen schwerwiegender Verfehlung.

IMMOBILIENKREDIT

Das Ministerium für Familie, Integration und die Großregion sowie die Luxemburger Bankenvereinigung (ABBL) haben eine Absichtserklärung bezüglich der Aussetzung der Rückzahlung eines Immobilienkredits während der Dauer des Elternurlaubs unterschrieben.

Die Absichtserklärung ist eine begleitende Maßnahme auf freiwilliger Basis der Banken, im Rahmen der Reform des Elternurlaubs, die eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglicht. Die Absichtserklärung erleichtert die Umsetzung des Elternurlaubs für jene Eltern, die einen Immobilienkredit aufgenommen haben.

Die Banken können eine Aussetzung der Rückzahlung eines Immobilienkredits während der Dauer des Elternurlaubs bewilligen, vorausgesetzt es handelt sich um einen Immobilienkredit für eigene Wohnzwecke.

Die Bedingungen für die Gewährung sowie die praktischen Modalitäten der Aussetzung werden von den Banken individuell festgelegt, abhängig von der Situation des Kunden.

Für mehr Informationen über die Bedingungen für die Gewährung und die Modalitäten der Aussetzung, wenden Sie sich bitte an Ihre Bank.

2.6.3.3 GUTSCHEINE FÜR AUSSERSCHULISCHE KINDERBETREUUNG (CHÈQUE SERVICE ACCUEIL - CSA)

Seit dem 5. September 2016 können in Luxemburg arbeitende und im Ausland wohnende Eltern ebenfalls in den Genuss des CSA-Systems kommen und ihr Kind in eine Betreuungsstruktur in Luxemburg einschreiben.

Die nichtansässigen Arbeiter, die die Gutscheine für ihre Kinder in Anspruch nehmen möchten, müssen eine Beitrittskarte bei der Zukunftskasse anfragen. Diese Beitrittskarte wird nach Unterzeichnung eines Beitrittsvertrags mit der Zukunftskasse kostenlos ausgestellt. Um diesen Beitrittsvertrag zu unterzeichnen, müssen Sie sich mit den nötigen Dokumenten an die Zukunftskasse wenden.

VORAUSSETZUNGEN

Damit die Gutscheine für Kinderbetreuung genutzt werden können, müssen die Kinder weniger als 13 Jahre alt sein und/oder noch die Grundschule besuchen.

Der nichtansässige Arbeiter muss in Luxemburg pflichtversichert sein und für sein Kind, für das er die Beitrittskarte beantragt, Kindergeld beziehen.

Die Eltern sind gebeten, folgende Dokumente vorzuzeigen:

- nationale Identifikationsnummer des Kindes ;
- in allen Fällen: eine vom luxemburgischen Steueramt ausgestellte Bescheinigung über das Einkommen des Haushalts;
- aktueller Arbeitsvertrag;
- aktuelle Bescheinigung über die Haushaltszusammensetzung (Maximum 3 Monate alt);
- Haushaltseinkommen:
 - Falls die Eltern verheiratet sind oder eine eingetragene Lebenspartnerschaft abgeschlossen haben: Steuerbescheid (aus Luxemburg, falls Sie in Luxemburg Ihre Steuererklärung machen oder aus Ihrem Residenzland, falls Sie dort Ihre Steuererklärung machen) des Haushalts, in dem das Kind wohnt. Die Einkommen beider Eltern werden berücksichtigt.
 - Falls der Haushalt keine Steuern zahlt: die drei letzten Lohn- oder Gehaltsabrechnungen samt Bescheinigung darüber, dass keine Pflicht zur Abgabe einer Steuererklärung besteht.
 - Falls die Eltern weder verheiratet noch eine Lebenspartnerschaft abgeschlossen haben oder alleinerziehend sind: Steuerbescheid der Person, die Kindergeld für das Kind bezieht, oder die drei letzten Lohn- oder Gehaltsabrechnungen samt Bescheinigung darüber, dass keine Pflicht zur Abgabe einer Steuererklärung besteht.
 - Falls die Eltern geschieden sind: Belege des Einkommens der Person, die für das Kind Kindergeld in Luxemburg bezieht, sowie ein Attest darüber, dass ein Scheidungsverfahren eingeleitet wurde.
 - Falls die Eltern keine Daten zu ihrem Einkommen mitteilen möchten, werden die in der letzten Rubrik der Tabelle der Beteiligung der Eltern namens „Ohne Angabe zum Einkommen“ vorgesehenen Beträge angewandt.

Die Eltern müssen sich für einen Dienstleister (Erziehungs- und Betreuungseinrichtung und/oder Tagesmutter) entscheiden, der die Bedingungen für den Erhalt des luxemburgischen Titels „CSA-Dienstleister“ und gewisse Qualitätsanforderungen erfüllt.

2.6.3.4 SCHULANFANGSZULAGE

Die Schulanfangszulage beträgt 115 € für jedes Kind ab 6 Jahren und 235 € für jedes Kind ab 12 Jahren (Stand Januar 2017). Sie wird für den Monat August automatisch für Kinder, die im August desselben Jahres Kindergeld beziehen, ausbezahlt. Ein Antrag ist nicht nötig.

Für Kinder, die bei Schulbeginn (2. Zyklus der Grundschule oder früheres „1. Schuljahr in der Primärschule“) noch keine 6 Jahre alt sind, kann die Schulanfangszulage auch mittels einer Schulbescheinigung beantragt werden.

Sie ist nicht mehr geschuldet und wird nicht mehr im Laufe des Kalenderjahres ausbezahlt, während dem die Studien abgeschlossen wurden.

2.6.3.5 STUDIENHILFE FÜR DAS KIND EINES GRENZGÄNGERS IM RAHMEN DES HOCHSCHULSTUDIUMS

Um die Studienbeihilfe des Staates zu beantragen, muss der Antragsteller als Voll- oder Teilzeitstudierender für einen offiziell anerkannten Hochschulstudiengang immatrikuliert sein. Der Studiengang muss mit einem akademischen Grad, Diplom, Zeugnis oder sonstigen Titel zur Bescheinigung des erfolgreichen Abschlusses abgeschlossen werden. Der Hochschulstudiengang und das Studium müssen von der zuständigen Behörde des Landes, wo sie stattfinden, als Teil seines Hochschulsystems anerkannt werden.

Die Studierenden, die nicht in Luxemburg wohnen, müssen für einen Hochschulstudiengang immatrikuliert sein und folgende Bedingungen erfüllen :

- sie müssen Arbeitnehmer (einschließlich Selbstständige) sein, die luxemburgische Staatsangehörigkeit, eine EU-Staatsangehörigkeit oder die Staatsangehörigkeit eines anderen Mitgliedstaats des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum oder der Schweiz besitzen und zum Zeitpunkt der Beantragung der Studienbeihilfe **in Luxemburg angestellt sein oder ihre Tätigkeit dort ausüben**;
- sie müssen in Luxemburg eine Waisenrente beziehen, die luxemburgische Staatsangehörigkeit, eine EU-Staatsangehörigkeit oder die Staatsangehörigkeit eines anderen Mitgliedstaats des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum oder der Schweiz besitzen, oder
- sie müssen **Kind eines Arbeitnehmers** sein, der die luxemburgische Staatsangehörigkeit, eine EU-Staatsangehörigkeit oder die Staatsangehörigkeit eines anderen Mitgliedstaats des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum oder der Schweiz besitzt und zum Zeitpunkt der Beantragung der Studienbeihilfe in Luxemburg angestellt ist oder seine Tätigkeit dort ausübt, vorausgesetzt dieser **Arbeitnehmer trägt weiterhin** zum Unterhalt des Studierenden bei und war zum Zeitpunkt der Beantragung der Studienbeihilfe **mindestens 5 von 7 Jahren** vor der Beantragung der Studienbeihilfe in Luxemburg angestellt oder **tätig**; oder die Person, die den Status als Arbeitnehmer behält, erfüllte zum Zeitpunkt der Beendigung der Aktivität dieses Kriterium.

HÖHE UND ZUSAMMENSTELLUNG DER STUDIENBEIHILFE

Die Studienbeihilfe setzt sich aus einem Darlehen und aus einem Stipendium zusammen, welches sich in verschiedenen Kategorien unterteilt: Basisstipendium, Mobilitätsstipendium, Sozialstipendium und Familienstipendium.

Die Studienbeihilfe wird jeweils für ein Studienjahr bewilligt und in 2 Teilzahlungen (eine im Wintersemester und eine im Sommersemester) ausgezahlt.

ACHTUNG : der Studierende ist nicht verpflichtet, ein Darlehen aufzunehmen. Er kann auch nur ein Stipendium beantragen, ohne das Darlehen aufzunehmen.

DARLEHEN

Das vom Staat garantierte zinsreduzierte Darlehen besteht aus einem Basisdarlehen von **3.250 € pro Semester** (Stand Januar 2017). Das Basisdarlehen eines Studierenden, der nicht das gesamte Sozialstipendium bezieht, kann um bis zu 1.900 € erhöht werden, wobei der Betrag des bewilligten Sozialstipendiums von den 1.900 € abzuziehen ist.

Die Schuldzinsen sind jährlich zum 30. Juni und zum 31. Dezember zahlbar. In der Regel muss der Studierende 2 Jahre nach Abschluss seines Studiums mit der Rückzahlung des Darlehens beginnen und es nach 10 Jahren ganz zurückgezahlt haben.

Das Darlehen muss bei einem Kreditinstitut abgeschlossen werden, das ein Abkommen über die Subventionierung der Studierendendarlehen unterzeichnet hat.

STIPENDIEN

(Stand Januar 2017)

Basisstipendium : wird allen in Frage kommenden Studierenden gewährt. Der Betrag ist auf 1.000 € pro Semester festgesetzt.

Mobilitätsstipendium : wird Studierenden gewährt, die für ein Hochschulstudium außerhalb des Wohnsitzlandes des Haushalts, zu dem sie gehören, immatrikuliert sind. Sie müssen nachweisen, dass sie Miete für eine Unterkunft bezahlen. Der Betrag ist auf 1.225 € pro Semester festgesetzt.

Sozialstipendium: wird Studierenden gewährt, bei denen das gesamte steuerpflichtige Einkommen des Haushalts, der für den Unterhalt aufkommen muss, höchstens das 4,5-Fache des Bruttobetragts des sozialen Mindestlohns für nicht qualifizierte Arbeitnehmer beträgt. Die pro Semester bewilligten Beträge dieses Stipendiums sind wie folgt gestaffelt:

Einkommen	Beträge
geringer als der soziale Mindestlohn	1.900 €
zwischen dem sozialen Mindestlohn und dem 1,5-Fachen des sozialen Mindestlohns	1.600 €
zwischen dem 1,5-Fachen und dem 2-Fachen des sozialen Mindestlohns	1.325 €
zwischen dem 2-Fachen und dem 2,5-Fachen des sozialen Mindestlohns	1.075 €
zwischen dem 2,5-Fachen und dem 3-Fachen des sozialen Mindestlohns	825 €
zwischen dem 3-Fachen und dem 3,5-Fachen des sozialen Mindestlohns	575 €
zwischen dem 3,5-Fachen und dem 4,5-Fachen des sozialen Mindestlohns	275 €

Die gesamte Beihilfe kann in Form eines Darlehens beantragt werden. In diesem Fall muss der Studierende keine Einkommensbelege des Haushalts beifügen.

Familienstipendium : wird gewährt, wenn gleichzeitig ein oder mehrere Kinder des Haushalts bereits eine finanzielle Beihilfe beziehen. Der Betrag ist auf **500 €** pro Studienjahr und pro Studierender festgesetzt. Hinweis: Für Studierende, die den 2. Teilbetrag nicht beantragen, gibt es ein spezifisches Antragsformular für das Familienstipendium.

Eine Erhöhung um 1.000 € kann Studierenden bewilligt werden, die sich in einer schwierigen und außergewöhnlichen Lage befinden und mit außerordentlichen Ausgaben konfrontiert sind. Diese Erhöhung wird vom zuständigen Minister auf begründete Stellungnahme in Höhe von 50 % auf das Basisstipendium und 50 % auf das Darlehen bewilligt.

Die einzelnen Stipendien sind kumulierbar.

Zudem steht ein Online-Rechentool (<http://portal.education.lu/etudes/>) zur Verfügung.

IMMATRIKULATIONSgebÜHREN

Der Grundbetrag der Beihilfe wird um jenen Teil der Immatrikulationsgebühren erhöht, der den Pauschalbetrag von 100 € übersteigt. Maximal können 3.700 € erstattet werden:

- 50 % in Form eines Stipendiums und
- 50 % in Form eines Darlehens.

Bei den Immatrikulationsgebühren hat das Einkommen des Antragstellers keinen Einfluss auf die Aufteilung zwischen Stipendium und Darlehen.

BEISPIEL 1: die Immatrikulationsgebühren belaufen sich auf 800 €:
100 € werden automatisch abgezogen (Verwaltungskosten),
350 € werden dem Grundbetrag hinzugefügt,
350 € werden dem Darlehenbetrag hinzugefügt.

BEISPIEL 2: die Immatrikulationsgebühren belaufen sich auf 9.000 € :
1.850 € werden dem Grundbetrag hinzugefügt,
1.850 € werden dem Darlehenbetrag hinzugefügt.

DAUER DER BEIHILFE

Die Stipendien und Darlehen werden für ein Studienjahr gewährt.

Der Studierende, der für ein Grundstudium immatrikuliert ist (BTS, Bachelor, Licence), kann ein Stipendium und ein Darlehen für die offizielle Regelstudienzeit des jeweiligen Studiengangs plus ein weiteres Studienjahr in Anspruch nehmen.

Der Studierende, der für eine zweite Stufe des Hochschulgangs immatrikuliert ist (Master, Postgraduate), kann ein Stipendium und ein Darlehen für die offizielle Regelstudienzeit des jeweiligen Studiengangs in Anspruch nehmen.

Im Falle einer Promotion (Doctorat/PhD) kann der Studierende die Beihilfe bis zu 4 Jahren beziehen.

BEISPIELE: für einen Bachelorstudiengang beträgt die Regelstudienzeit 3 Jahre. Demnach wird die Studienbeihilfe maximal 4 Jahre gewährt.

Für einen Master beträgt die Regelstudienzeit 2 Jahre. Die Studienbeihilfe kann maximal 2 Jahre gewährt werden.

Es ist möglich, ein zweites Mal eine finanzielle Beihilfe des Staates zu beantragen. Ein Studierender, der seinen Bachelor- oder Masterstudiengang bestanden hat, kann die Beihilfe weiterhin beziehen, um einen neuen Bachelor- oder Masterstudiengang in einem anderen Fach zu belegen. Diese Beihilfe wird ihm nur einmal gewährt.

ACHTUNG: die Beihilfe kann Ihnen verweigert werden, wenn Sie keinen Fortschritt in Ihrem Studium nachweisen können. Die Hauptkontrolle findet nach dem 2. Studienjahr statt.

ANTIKUMULIERUNGSVORSCHRIFTEN

Einkünfte aus Studentenjobs von bis zu 10 Stunden/Woche und aus Ferienjobs werden bei der Berechnung des Sozialstipendiums nicht berücksichtigt.

Alle anderen dem Studierenden während des laufenden Studienjahres zur Verfügung stehenden Einkünfte werden dem Gesamteinkommen des Haushalts hinzugerechnet. Sie können sich auf die Höhe des Sozialstipendiums auswirken.

Studierende, die ein eigenes Gesamteinkommen haben, das über dem sozialen Mindestlohn (1998,59 € am 1. Januar 2017) liegt, können die Studienbeihilfe nur in Darlehensform beziehen.

Studierende, deren eigenes Gesamteinkommen mehr als das 3,5-Fache des sozialen Mindestlohns für nicht qualifizierte Arbeitnehmer beträgt, haben keinen Anspruch auf Studienbeihilfe.

Die Beihilfe ist nicht mit folgenden Vorteilen kumulierbar:

- infrage kommende und gezahlte Studienbeihilfen und gleichwertige Beihilfen des Wohnsitzstaates des Studierenden;
- sonstige finanzielle Vorteile, die sich aus der Tatsache ergeben, dass es sich beim Antragsteller um einen Studierenden handelt.

Dies beinhaltet Stipendien und Darlehen, Kindergeld, regionale Beihilfen, Wohngeld usw.

Die Antragsteller müssen **Bescheinigungen** der zuständigen Behörden des Wohnsitzlandes vorlegen, welche die Höhe der Beihilfen und sonstigen finanziellen Vorteile ausweisen, auf die bei den Behörden im Wohnsitzland ein Anspruch besteht. Dieser Betrag wird ganz von der vom luxemburgischen Staat bewilligten Beihilfe in Abzug gebracht.

Der Ablehnungsgrund muss gegebenenfalls auf der ausgestellten Bescheinigung angegeben werden. Bescheinigungen, die verwaltungstechnische Gründe aufführen, werden nicht akzeptiert.

ACHTUNG: Stipendien, die aufgrund eines besonderen Verdienstes des Studierenden vergeben werden, sowie die im Rahmen eines internationalen Mobilitätsprogramms (Erasmus+) gezahlten Stipendien sind nicht betroffen.

ANTRAGSVERFAHREN FÜR NICHT-GEBIETSANSÄSSIGE STUDIERENDE

Der Studierende muss alle notwendigen Schritte unternehmen, um eventuell eine Beihilfe seines Wohnsitzstaates zu erhalten.

Der Antragsteller muss von der jeweiligen zuständigen Behörde seines Wohnsitzstaates ausgestellte **Bescheinigungen** vorlegen, welche den Betrag der Beihilfen und sonstigen finanziellen Vorteile ausweisen.

ACHTUNG: kommt der Studierende dieser Verpflichtung nicht nach, kann ihm die Beihilfe des luxemburgischen Staates verweigert werden.

Studierende haben die Möglichkeit, ihre Anträge auf Studienbeihilfe auf elektronischem Weg oder auf dem Papierweg zu stellen.

Der Online-Dienst ist über die Plattform MyGuichet (www.guichet.public.lu/myguichet/de) zugänglich und ermöglicht einen interaktiven Dialog zwischen dem Studierenden und dem CEDIES (<https://cedies.public.lu>).

Auf Papierweg :

- Studierende, die im Wintersemester den 1. Teilbetrag der Beihilfe erhalten haben und den 2. Teilbetrag für das Sommersemester beantragen möchten, können ab dem 1. Januar 2015 das Formular „2. Teilbetrag der Beihilfe“ auf der Website des CEDIES (www.cedies.lu), Menü FORMULARE herunterladen.

Der vollständige Antrag mit dem Formular und den Belegen muss bis spätestens 30. November eingereicht werden.

ACHTUNG: Studierende, die im Wintersemester den 1. Teilbetrag der Beihilfe erhalten haben und den 2. Teilbetrag für das Sommersemester beantragen möchten, können ab dem 1. Januar das Formular „2. Teilbetrag der Beihilfe“ auf der Website des CEDIES (www.cedies.lu), Menü FORMULARE herunterladen. Es muss spätestens bis zum 30. April 2017 mit den Belegen eingereicht werden.

- Studierende, die ihr Studium im Sommersemester aufnehmen, können das entsprechende Formular ab dem 1. Januar des folgenden Jahres auf der Website des CEDIES (www.cedies.lu), Rubrik FORMULARE, herunterladen.

Der vollständige Antrag mit dem Formular und den Belegen muss bis spätestens 30. April eingereicht werden.

ACHTUNG: alle Anträge, die nach Fristablauf eingehen, werden abgelehnt.

Nach Bearbeitung des Antrags schickt das CEDIES dem Antragsteller ein Bewilligungsschreiben, in welchem die Höhe des bewilligten Stipendiums und Darlehens erwähnt wird.

2 bis 4 Wochen nach Zusendung des Bewilligungsschreibens überweist der Staat das Stipendium auf das Konto des Studierenden.

ANMERKUNG: Studierende, die ein Darlehen aufnehmen möchten, müssen spätestens bis zum 31. Juli das Original-Bewilligungsschreiben des CEDIES bei einer der folgenden Banken vorlegen: Banque et caisse d'épargne de l'État, Banque de Luxembourg, ING Bank, BGL BNP PARIBAS, Raiffeisen Bank, BIL, Fortuna Bank, BCP Bank.

2.6.3.6 ARBEITSLOSENGELDBEZIEHER NACH EINER BERUFSTÄTIGKEIT IN LUXEMBURG

Solange ein Arbeitnehmer in Luxemburg arbeitet, hat er Anspruch auf die luxemburgischen Familienleistungen.

Nach Ende des Arbeitsverhältnisses und bei Bezug von Arbeitslosengeld ist die **zuständige Gesetzgebung** **des Wohnsitzlandes**. Die Zahlung der Familienleistungen wird dann von der zuständigen Stelle dieses Staates übernommen. Es besteht in diesem Falle kein Anspruch mehr auf luxemburgische Familienleistungen.

2.6.4 FAMILIENLEISTUNGEN IN DEUTSCHLAND

2.6.4.1 KINDERGELD

GRUNDSÄTZLICHES

Je nach Ihrer Situation kann Deutschland eine Priorität für die Zahlung des Kindergeldes haben. Um deutsche Familienleistungen zu erhalten, müssen Sie einen formellen Antrag an die zuständige Familienkasse der Bundesagentur für Arbeit zu stellen.

ACHTUNG: seit 2016 verlangt die Familienkasse Ihre Steueridentifikationsnummer und den Ihrer Kinder, wenn Sie Kindergeld beziehen.

Die folgenden Unterlagen müssen beigebracht werden :

- ein Formular zur Beantragung des Kindergeldes, das Sie beim Arbeitsamt erhalten oder online unter www.arbeitsagentur.de herunterladen können,
- ein Formular E 401, das eine Familienstandsbescheinigung für die Gewährung von Familienleistungen ist und bei der Arbeitsagentur oder bei der Familienkasse angefordert werden kann,
- eine Geburtsurkunde Ihres Kindes oder Ihrer Kinder;
- ein Bankverbindungs nachweis.

Kindergeld wird in Deutschland **vermögens-** und **einkommensunabhängig** bereits ab dem ersten Kind gezahlt.

Kinder werden im Sinne des Gesetzes auch berücksichtigt, wenn es sich um Stiefkinder, Pflegekinder, Enkel oder Geschwister handelt, die der Berechtigte in seinem Haushalt aufgenommen hat.

Das Kindergeld wird an die Eltern ausgezahlt, wenn das Kind in ihrem gemeinsamen Haushalt lebt, ansonsten bei getrennt lebenden Eltern an die Person, die das tatsächliche Sorgerecht ausübt.

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

- 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.
- Ohne altersmäßige Begrenzung, wenn das Kind wegen einer vor seinem bzw. 25. Lebensjahr (je nach Jahrgang) gemeldeten Behinderung nicht in der Lage ist, seinen Lebensunterhalt zu bestreiten.
- Für Waisen gilt weiterhin die Altersgrenze von 25 Jahren.

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.

Nur unter zwei Voraussetzungen wird Kindergeld auch **nach der Vollendung des 25. Lebensjahres** gezahlt:

- wenn das Kind den gesetzlichen Grundwehr- bzw. Zivildienst abgeleistet oder eine von diesen Diensten befreiende Tätigkeit als Entwicklungshelfer ausgeübt hat;
- wenn es sich um ein behindertes Kind handelt.

ACHTUNG: wenn ein volljähriges Kind Anspruch auf Kindergeldzahlung bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres hat, wird seit dem Jahr 2012 nicht mehr durch das Einkommen entschieden, sondern über den Ausbildungsstatus.

Weitere Informationen erhalten Sie in der Broschüre der Arbeitskammer des Saarlandes: „Kindergeld und Kindergeldzuschlag“ sowie im Merkblatt „Kindergeld“ der Familienkassen.

HÖHE DES KINDERGELDES (STAND JANUAR 2017) :

Kinderzahl	Monatliche Höhe des Kindergeldes pro Kind
1	192 €
2	192 €
Für das 3. Kind	198 €
Ab 4. Kind	223 €

2.6.4.2 KINDERZUSCHLAG

Elternpaare und Alleinerziehende, die wenig verdienen, haben neben dem Kindergeld Anspruch auf Kinderzuschlag für ihre unter 25 Jahre alten Kinder, die in ihrem Haushalt leben, wenn:

- für diese Kinder Kindergeld bezogen wird,
- das monatliche Einkommen der Eltern über 900 €, bei Alleinerziehenden über 600 € liegt, aber nicht höher als der Höchstbetrag ist und
- der Bedarf der Familie gedeckt ist durch die Zahlung von Kinderzuschlag und eventuell zustehendem Wohngeld und deshalb kein Anspruch auf Arbeitslosengeld II/Sozialgeld besteht.

Die Familienkasse der zuständigen Arbeitsagentur erteilt hierzu nähere Auskünfte. Sonst besuchen bitte die Website www.kinderzuschlag.de.

ACHTUNG: bei Ausübung eines Mini-Jobs in Deutschland haben Sie keinen Anspruch auf deutsches Kindergeld.

2.6.4.3 ELTERNGELD

ELTERNGELD BEI GRENZGÄNGERN

Leben und arbeiten die Eltern in unterschiedlichen Ländern innerhalb der EU, des EWR und der Schweiz (z.B. Grenzgängerinnen und Grenzgänger), ist für die Familienleistungen **vorrangig das Beschäftigungsland zuständig**.

Ist nur ein Elternteil erwerbstätig und lebt die Familie mit ihrem Kind in einem anderen Mitgliedstaat der EU, ist **für beide Eltern der Anspruch im Beschäftigungsland** des Elternteils vorrangig.

Sind beide Eltern in verschiedenen Mitgliedstaaten der EU erwerbstätig, ist für beide Eltern der Anspruch in dem Beschäftigungsland vorrangig, das zugleich **Wohnsitzland des Kindes** ist. Der andere Staat kann nachrangig leistungs verpflichtet sein. In dem Fall wären von dort Unterschiedsbeträge zu leisten, falls die entsprechende Leistung dort höher ist.

Es ist bei Antragstellung jedoch zu prüfen, ob sie ganz von Deutschland zu zahlen ist oder nur als Differenzbetrag zu Leistungsansprüchen aus Luxemburg. In letzterem Fall wären Anträge in beiden Ländern zu stellen.

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 vorlegen bzw. bei Nichtbezug eine Bestätigung darüber, damit die Elterngeldstelle die volle Leistung oder nur den Differenzbetrag errechnen kann.

BEISPIEL: die Familie wohnt mit ihrem Kind in Deutschland. Der Vater ist in Luxemburg beschäftigt. Die Mutter hat ein (arbeitslosenversicherungspflichtiges) Arbeitsverhältnis in Deutschland. In diesem Fall besteht ein vorrangiger Anspruch auf Elterngeld in Deutschland, weil beide Elternteile in verschiedenen EU-Mitgliedstaaten arbeiten und Deutschland das Wohnsitzland des Kindes ist : für die Mutter auf der Grundlage ihres deutschen Erwerbseinkommens vor der Geburt, für den Vater auf der Grundlage seines luxemburgischen Erwerbseinkommens. Ist die vergleichbare luxemburgische Leistung höher, erhalten die Eltern von dort den Unterschiedsbetrag zwischen dem deutschen und luxemburgischen Elterngeld.

TYPEN DES ELTERNGELDES UND BEZUGSZEITRAUM

Für die Eltern von Kindern, die ab dem 01.07.2015 geboren werden, besteht die Möglichkeit, zwischen dem Bezug von dem bisherigen Elterngeld (Basiselterngeld) und dem Bezug von ElterngeldPlus zu wählen oder beides zu kombinieren.

Das **Basiselterngeld** wird an Väter und Mütter für maximal **14 Monate** gezahlt; beide können den Zeitraum frei untereinander aufteilen. Ein Elternteil kann dabei mindestens zwei und höchstens zwölf Monate für sich in Anspruch nehmen, zwei weitere Monate gibt es, wenn sich auch der andere Elternteil an der Betreuung des Kindes beteiligt und den Eltern mindestens zwei Monate Erwerbseinkommen wegfällt.

Auch getrennt lebenden Elternteilen steht das Elterngeld zur Verfügung. Alleinerziehende, die das Elterngeld zum Ausgleich des wegfallenden Erwerbseinkommens beziehen, können aufgrund des fehlenden Partners die vollen 14 Monate Elterngeld in Anspruch nehmen.

Das **ElterngeldPlus** erkennt die Pläne derjenigen an, die schon während des Elterngeldbezugs wieder in Teilzeit arbeiten wollen. Mütter und Väter, die mit einer gewissen Stundenzahl ihrer Arbeit nachgehen wollen, haben dann die Möglichkeit, länger als bisher diese Leistung in Anspruch zu nehmen. Sie bekommen doppelt so lange Elterngeld (in maximal halber Höhe) und können so ihr Elterngeldbudget besser ausschöpfen. Aus einem bisherigen Elterngeldmonat werden zwei ElterngeldPlus-Monate. Wenn beide, Mutter und Vater, sich entscheiden, gleichzeitig für vier Monate jeweils 25 bis 30 Stunden in der Woche zu arbeiten und sich damit auch die Zeit mit ihrem Nachwuchs zu teilen, gibt es einen zusätzlichen Partnerschaftsbonus in Form von vier zusätzlichen ElterngeldPlus-Monaten pro Elternteil.

FORMALITÄTEN

Das Elterngeld muss schriftlich beantragt werden - je nach Bundesland - bei

Für das Saarland:	Für Rheinland-Pfalz:
Ministerium für Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie -Elterngeldstelle- Hochstraße 67 66115 Saarbrücken E-Mail: elterngeld@soziales.saarland.de Telefon: 0681/501-00	Liste auf der Website von Jugendämtern Ihrer Stadt- und Kreisverwaltung: https://mffjiv.rlp.de/fileadmin/mifkif/Familie/Elterngeldstellen_RLP_06.pdf

VORAUSSETZUNGEN

Anspruch auf Elterngeld haben Mütter und Väter, die ihr Kind nach der Geburt selbst betreuen und erziehen, höchstens 30 Stunden pro Woche arbeiten, mit ihrem Kind in einem Haushalt leben und ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland haben.

Außer den leiblichen Eltern hat Anspruch auf Elterngeld, wer mit einem Kind in einem Haushalt lebt, das er mit dem Ziel der Adoption aufgenommen hat oder wer ein Kind des Ehegatten in seinen Haushalt aufgenommen hat. Können die Eltern wegen einer schweren Krankheit, Schwerbehinderung oder Tod der Eltern ihr Kind nicht betreuen, haben Verwandte bis zum dritten Grad (z.B. die Großeltern) und deren Ehegatten bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen Anspruch auf Elterngeld.

ACHTUNG: es besteht kein Anspruch auf Elterngeld, wenn die Eltern im Jahr vor der Geburt des Kindes zusammen ein zu versteuerndes Einkommen von über 500.000 € erzielt haben; für Alleinerziehende gilt eine Grenze von 250.000 €.

HÖHE DES ELTERNSELDES

Bei Voreinkommen zwischen 1.000 und 1.200 € ersetzt das Elterngeld das nach der Geburt wegfallende Einkommen zu **67 %**.

Für Geringverdiener mit einem Einkommen unter 1.000 € vor der Geburt des Kindes steigt die Ersatzrate schrittweise auf bis zu **100 %**: je geringer das Einkommen, desto höher die Ersatzrate. Für Nettoeinkommen ab 1.200 € und mehr vor der Geburt des Kindes sinkt die Ersatzrate des Elterngeldes moderat von 67 auf 65 % (bei Voreinkommen von 1.240 € und mehr auf 65 %, bei Voreinkommen von 1.220 € auf 66 %).

Das Mindestelterngeld von 300 € erhalten alle, die nach der Geburt ihr Kind selbst betreuen und höchstens 30 Stunden in der Woche arbeiten, etwa auch Studierende, Hausfrauen und Hausmänner und Eltern, die wegen der Betreuung älterer Kinder nicht gearbeitet haben.

Mehrkindfamilien mit kleinen Kindern profitieren vom so genannten **Geschwisterbonus**: sie erhalten einen Zuschlag von 10 % des sonst zustehenden Elterngeldes, mindestens aber 75 €. Bei Mehrlingsgeburten wird ein Mehrlingszuschlag von 300 € für jedes weitere neugeborene Kind gezahlt.

Bei Inanspruchnahme des ElterngeldPlus wird das einkommensabhängige Elterngeld auf die Hälfte des beim vollständigen Einkommenswegfall zustehenden Basiselterngeldes begrenzt.

Die Mindestbeträge werden halbiert.

Das Elterngeld wird beim Arbeitslosengeld II, bei der Sozialhilfe und beim Kinderzuschlag vollständig als Einkommen angerechnet – dies betrifft auch den Mindestbetrag von 300 €. Es gibt aber eine Ausnahme: alle Elterngeldberechtigten, die Arbeitslosengeld II, Sozialhilfe oder Kinderzuschlag beziehen und die vor der Geburt ihres Kindes beziehungsweise ihrer Mehrlingskinder erwerbstätig waren, erhalten einen Elterngeldfreibetrag. Der Elterngeldfreibetrag entspricht dem Einkommen vor der Geburt, beträgt jedoch höchstens 300 €. Bis zu dieser Höhe bleibt das Elterngeld bei den genannten Leistungen anrechnungsfrei und steht damit zusätzlich zur Verfügung.

Mehr Infos über das Elterngeld: Broschüre „Elterngeld, ElterngeldPlus und Elternzeit“ von Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend: www.bmfsfj.de.

2.6.4.4 ELTERNZEIT

Der Anspruch auf deutsche Elternzeit besteht unabhängig vom Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt der oder des Anspruchsberechtigten, sofern das bestehende Arbeitsverhältnis deutschem Arbeitsrecht unterliegt. Sollte der Arbeitsvertrag nicht nach deutschem Arbeitsrecht geschlossen sein, ergibt sich der Elternzeitananspruch aufgrund des Art. 9 Verordnung Nr. 593/2008.

Möchte ein in Luxemburg erwerbstätiger Elternteil deutsche Elternzeit 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. Deswegen haben nur die in Deutschland beschäftigten Ehegatten der luxemburgischen Grenzgänger einen Anspruch auf deutsche Elternzeit.

Für Geburten ab 1. Juli 2015 können bis zu 24 Monate Elternzeit zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes beansprucht werden. Eine Zustimmung des Arbeitgebers ist nicht mehr erforderlich. Der Arbeitgeber kann einen dritten Abschnitt in diesem Zeitraum nur aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen.

Jeder Elternteil kann Elternzeit beanspruchen – unabhängig davon, in welchem Umfang die Partnerin bzw. der Partner die Elternzeit nutzt.

Falls die Eltern gleichzeitig Elternzeit nehmen, können sie allerdings nicht beide mit einer Unterstützung durch die Sozialhilfe rechnen, weil insoweit der Nachrang der Sozialhilfe gilt.

Für den Anspruch auf Elternzeit müssen die folgenden Voraussetzungen vorliegen:

- die Berechtigte bzw. der Berechtigte lebt mit dem Kind im selben Haushalt,
- betreut und erzieht es überwiegend selbst und
- arbeitet während der Elternzeit nicht mehr als 30 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats. Eine Änderung hinsichtlich der genannten Voraussetzungen ist der deutschen Arbeitgeberseite unverzüglich mitzuteilen.

Mehr Informationen zum Thema „Elternzeit in Deutschland“ finden Sie in der Broschüre „Elterngeld, ElterngeldPlus und Elternzeit“ von Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend: www.bmfsfj.de.

2.6.4.5 BETREUUNGSGELD

Das zum 1. August 2013 eingeführte Betreuungsgeld existiert nicht mehr. Das Bundesverfassungsgericht hat am 21. Juli 2015 das Betreuungsgeldgesetz (§§ 4a bis 4d des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes) wegen fehlender Gesetzgebungskompetenz des Bundes für nichtig erklärt. Das bedeutet, dass die Entscheidung ab der Urteilsverkündung unmittelbar Rechtskraft erlangt. In der Urteilsbegründung wird aber ausdrücklich auf die allgemeinen Regelungen zum Vertrauensschutz verwiesen. Deswegen werden ab Juli 2015 folgende Regelungen anwendbar:

- wenn Sie das Betreuungsgeld in der Vergangenheit bezogen haben, brauchen Sie kein Geld zurückzuerstatten;
- alle, die derzeit bereits Betreuungsgeld beziehen, erhalten die Leistung weiter bis zum Ablauf des im Bescheid bewilligten Zeitraums;
- alle, die zwar noch keine Auszahlung, aber bereits einen bewilligenden Bescheid für die Zukunft erhalten haben, erhalten die Leistung ebenfalls bis zum Ablauf des Bewilligungszeitraums.

Neuanträge auf Betreuungsgeld können nicht mehr gestellt werden. Das Urteil hat mit seiner Verkündung am 21. Juli 2015 Rechtskraft erlangt, so dass keine gesetzliche Grundlage mehr vorliegt, nach der Betreuungsgeld beantragt werden könnte.

2.6.4.6 SOZIALLEISTUNGEN

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.

FORMALITÄTEN

Anträge für Leistungen nach dem SGB II werden beim zuständigen **Jobcenter der Arbeitsagentur** am Wohnort bzw. bei der kommunalen Arbeitsförderung gestellt. Die Wohngeldstellen, bei denen der Antrag auf Lohnzuschuss gestellt werden muss, sind häufig bei den Landkreisen bzw. dem Stadtverband untergebracht. Unterschiedlich ist, dass die Sozialhilfe aus dem Haushalt der Landkreise und das Wohngeld vom Land ausgezahlt werden.

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

LEISTUNGSHÖHE

Seit dem 1. Januar 2017 gelten folgende monatlichen Regelsätze :

Alleinstehende , Alleinerziehende, Volljährige mit minderjährigen Partnern	409 €
Volljährige Partner	368 €
Volljährige bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres (18-24 Jahre); Personen unter 25 Jahren, die ohne Zusicherung des kommunalen Trägers umziehen (18-24 Jahre)	327 €
Kinder bzw. Jugendliche im 15. Lebensjahr bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres (14-17 Jahre); Minderjährige Partner (14-17 Jahre)	311 €
Kinder ab Beginn des 7. Lebensjahres bis zur Vollendung des 14. Lebensjahres (6-13 Jahre)	291 €
Kinder bis zur Vollendung des 6. Lebensjahres (0-5 Jahre)	237 €

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.

2.7 - ARBEITSUNFÄLLE UND BERUFSKRANKHEITEN

Die Koordinierung der Sozialversicherungssysteme in Bezug auf Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten wird in den Artikeln 36 bis 41 der vorgenannten europäischen Verordnung 883/2004 EG geregelt.

Bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten hat der Grenzgänger, vorausgesetzt die weiter unten genannten Formalitäten werden eingehalten, Anspruch auf **Sachleistungen** (medizinische Betreuung) sowohl in Deutschland (Wohnsitzland) als auch in Luxemburg (Beschäftigungsland).

Geldleistungen werden entsprechend der Gesetzgebung des Beschäftigungslandes gewährt und entweder direkt von der zuständigen Behörde oder von der des Wohnsitzlandes auf Rechnung der zuständigen Behörde des Beschäftigungslandes ausbezahlt.

2.7.1 GESETZGEBUNG UND ANSPRUCH AUF LEISTUNGEN

ARBEITSUNFALL

Ein Arbeitsunfall ist ein Unfall, der sich aufgrund oder anlässlich der Arbeit ereignet. Die Kostenübernahme im Falle eines Arbeitsunfalls setzt voraus, dass der Versicherte anlässlich einer versicherten Tätigkeit Opfer eines Unfalls wird, welcher eine Verletzung und/oder Schäden an seinem Fahrzeug verursacht.

Nach der luxemburgischen Rechtsprechung ist der Arbeitsunfall wie folgt definiert: “eine von außen kommende, gewaltsame und plötzliche Einwirkung während der Arbeitstätigkeit, die zu einer Schädigung des menschlichen Organismus führt“.

WEGUNFALL

Ein Wegeunfall ist ein Unfall, der sich auf dem normalen und unmittelbaren Weg des Arbeitnehmers von seinem üblichen Wohnsitz (Haupt- oder Zweitwohnsitz, sofern dieser eine gewisse Beständigkeit aufweist) zu seinem Arbeitsplatz und wieder zurück ereignet. Zu diesem Arbeitsweg gehört auch die Strecke, die ein Versicherter zurücklegt, um ein Kind, das mit ihm in einem gemeinsamen Haushalt lebt, bei einer dritten Person, die es betreut, abzuholen.

BERUFSKRANKHEIT

Eine Berufskrankheit ist eine Krankheit, deren wesentliche Ursache auf eine versicherte berufliche Tätigkeit zurückzuführen ist. Sie ist die unmittelbare Folge einer mehr oder weniger langen Risikoexposition (physikalische, chemische oder mikrobielle Risiken) oder von speziellen Arbeitsbedingungen (Lärm, Vibrationen, Körperhaltung bei der Arbeit usw.) im Rahmen der üblichen Ausübung eines Berufes.

Eine Krankheit ist dann als berufsbedingt vermutet, wenn sie in der Liste der Berufskrankheiten erfasst²⁰ ist und durch besondere Einwirkungen verursacht wird, denen der Betroffene im Rahmen der Arbeit ausgesetzt ist.

Die Liste der Berufskrankheiten wird auf Vorschlag der Obersten Kommission für Berufskrankheiten (Commission supérieure des maladies professionnelles) durch großherzogliche Verordnung festgelegt.

Eine Erkrankung, die nicht in der Liste der Berufskrankheiten aufgeführt ist, kann als Berufskrankheit anerkannt werden, wenn der Versicherte den Nachweis erbringt, dass die Krankheit auf eine berufliche Tätigkeit zurückzuführen ist.

BESONDERHEITEN

Ein Wegeunfall, (zwischen Wohnsitz und Arbeit), der sich in einem anderen als dem Beschäftigungsland ereignet, wird als auf dem Gebiet des Beschäftigungslandes (hier: Luxemburg) geschehen angesehen.

Berufskrankheiten: Bei gleicher Gefahrenexposition in mehreren Mitgliedsstaaten werden die Leistungen vom letzten Staat, in dem die betreffende Tätigkeit ausgeübt wurde, gezahlt, sofern die gesetzlichen Voraussetzungen für die Anspruchsberechtigung erfüllt sind.

Zur Beurteilung der Anspruchsberechtigung nach den gesetzlichen Regelungen (Deklarationsfrist, Dauer der Tätigkeit) berücksichtigt das zuständige Land falls erforderlich die Beschäftigungszeiten gleicher Art in einem anderen Mitgliedsland.

Jede medizinische Erstfeststellung wird gegebenenfalls von der zuständigen Behörde als auf dem eigenen Staatsgebiet ausgestellt angesehen.

FORMALITÄTEN

Außer im Falle von höherer Gewalt hat der Versicherte, der einen Arbeits- oder Wegeunfall erleidet, umgehend seinen Arbeitgeber davon in Kenntnis zu setzen.

Der Arbeitgeber oder sein Stellvertreter, müssen jeden Arbeits- oder Wegeunfall mittels eines Unfallanzeigeformulars bei dem Versicherungsverein gegen Unfälle (Association d'assurance contre les accidents - A.A.A.) melden und alle auf dem Unfallanzeigeformular geforderten Angaben erteilen.

²⁰ http://www.aaa.lu/fileadmin/file/aaa/AAA/tableau_malprof_DE.pdf.

Unfälle mit Verletzungen müssen schnellstmöglich gemeldet werden. Es wird jedoch empfohlen, sie **frühestens 8 Tage** nach dem Unfall zu melden, damit die Rubrik 4.08 „Wiederaufnahme der Arbeit“ auf dem Formular korrekt ausgefüllt werden kann.

Unfälle ohne Verletzungen, welche lediglich Sachschäden an Fahrzeugen verursacht haben, können **sofort** gemeldet werden.

Das Formular ist per Computer auszufüllen oder, falls es handschriftlich ausgefüllt wird, mit schwarzer Tinte und in Druckbuchstaben. Das Original ist an die AAA zu richten, der dem Versicherten eine Empfangsbestätigung zukommen lässt.

Es ist empfehlenswert, **eine Kopie** der Unfallanzeige in den Akten des Unternehmens aufzubewahren. Die AAA übermittelt die notwendigen Unterlagen an die zuständigen Behörden, wie z.B. die Gewerbeaufsicht (Inspection du travail et des mines - ITM) oder den zuständigen Sozialversicherungsträger. Die A.A.A. schickt dem betroffenen Arbeitnehmer das Formular DA1.

Bei den Berufskrankheiten muss der behandelnde Arzt eine Meldung bei der Unfallversicherungsanstalt (AAA) vornehmen, sobald er den begründeten Verdacht hat, dass eine Krankheit auf eine versicherte berufliche Tätigkeit zurückzuführen ist. Das betroffene Formular kann auf der Internetseite www.aaa.lu unter der Rubrik „Formulare“ heruntergeladen werden.

Diesem Antrag sind folgende Dokumente beizufügen:

- eine genaue ärztliche Diagnose der Krankheit, die berufsbedingte Ursachen haben könnte;
- die beruflichen Risiken, die die Ursache der Krankheit sein könnte;
- ärztliche Dokumente, die die Krankheit nachweisen.

ACHTUNG: der Arbeitnehmer (Versicherte) oder seine Rechtsnachfolger müssen den Antrag auf Anerkennung und Entschädigung einer Berufskrankheit innerhalb von 3 Jahren nach Feststellung der Krankheit bzw. nach dem Tag des durch diese Krankheit bedingten Todes des Opfers einreichen (ansonsten entfällt ein eventueller Anspruch).

LEISTUNGSANSPRUCH

Arbeitsunfähigkeitserklärung: die aufgrund einer Berufskrankheit oder eines Arbeitsunfalls aufgetretene Arbeitsunfähigkeit muss auf dem gleichen Wege festgestellt werden wie Krankheiten, die nicht berufsbedingt sind.

SACHLEISTUNGEN

Der Grenzgänger hat Anspruch auf Sachleistungen seines Wohnsitzlandes sowie seines Beschäftigungslandes. Als Voraussetzung für die Inanspruchnahme von Sachleistungen muss der Grenzgänger der **Krankenkasse seines Wohnsitzes** das Formular **DA1** vorlegen. Mit diesem Formular hat er Anspruch auf eine 100 %-ige Kostenerstattung ärztlicher Leistungen im Zusammenhang mit dem Arbeits- / Wegeunfall oder der Berufskrankheit.

Die Sachleistungen 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.

GELDLEISTUNGEN

Geldleistungen werden nach **luxemburgischer Gesetzgebung** gewährt und gehen zu Lasten des luxemburgischen Trägers. Sie umfassen die Übernahme des Arbeitsentgelts und unter bestimmten Voraussetzungen den Ersatz materieller Schäden.

KRANKENGELD

Opfer eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit haben bei Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Krankengeld, das wie im Krankenversicherungsfall errechnet wird. Bei Versicherungsende bleibt der Anspruch auf Krankengeld bis zu 52 Wochen lang erhalten, vorausgesetzt der Versicherte war ununterbrochen während der sechs dem Versicherungsende vorausgegangenen Monate versichert.

SACHSCHÄDEN

Auch wenn keine körperliche Verletzung vorliegt, hat der Versicherte Anspruch auf Entschädigung für Schäden, die an dem zum Zeitpunkt des Unfalls genutzten Fahrzeug auf einem öffentlichen Verkehrsweg entstanden sind. Für die Entschädigung gilt dabei (Stand Januar 2017):

- die Selbstbeteiligung beträgt 2/3 des sozialen Mindestlohns, d. h. 1.332,34 €
- die Höchstentschädigung bei Wegeunfällen beträgt das 5-Fache des sozialen Mindestlohns, d. h. 9.992,93 €, oder
- die Höchstentschädigung bei Arbeitsunfällen beträgt das 7-Fache des sozialen Mindestlohns, d. h. 13.990,13 €.

Ein Anspruch auf Entschädigung kann nur geltend gemacht werden, wenn der Entschädigungsantrag innerhalb eines Jahres ab Unfalldatum eingereicht wird.

ACHTUNG: es besteht kein Anspruch auf Entschädigung durch die Unfallversicherung, wenn der Schaden anderweitig entschädigt werden kann, zum Beispiel im Rahmen einer bestehenden Fahrzeugversicherung (Kaskoversicherung), die bei einem privaten Versicherungsunternehmen abgeschlossen wurde.

2.7.2 LEISTUNGEN IM FALLE EINER VOLL- ODER TEILARBEITSUNFÄHIGKEIT

2.7.2.1. WÄHREND DER ERSTEN 52 WOCHEN

Während dieses Zeitraums erhält der Versicherte dieselben Geldleistungen wie im Rahmen einer Krankheit (siehe: Krankenversicherung), d.h. eine Lohnfortzahlung vom Arbeitgeber bis zum Ende des Kalendermonats, in den der 77. Tag seiner Arbeitsunfähigkeit innerhalb eines Bezugszeitraums von 12 aufeinander folgenden Monaten fällt. Besteht die vollständige Arbeitsunfähigkeit nach Ablauf dieses ersten Zeitraums fort, hat der Versicherte Anspruch auf Krankengeld, das von der nationalen Gesundheitskasse (Caisse nationale de santé – CNS) auf Rechnung der AAA gezahlt wird.

2.7.2.2. DIE VERSCHIEDENEN RENTEN

Eine Rente wird ab dem Zeitpunkt, an dem der Anspruch auf Krankengeld erlischt oder in Ermangelung eines Krankengeldanspruchs, gezahlt.

DIE VOLLRENTE

Eine Vollrente wird für die Dauer der vorübergehenden vollständigen Arbeitsunfähigkeit infolge eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit gewährt, der bzw. die im Rahmen einer versicherungspflichtigen Tätigkeit oder während der Versicherte bei der Agentur für Arbeit (Administration de l'emploi) oder der zuständigen Behörde im Ausland als arbeitsuchend gemeldet war, eingetreten ist.

Die Vollrente darf weder den sozialen Mindestlohn (1.998,59 €) unterschreiten, noch die Höchstbeitragsgrundlage, die dem Fünffachen des sozialen Mindestlohns (9.992,93 €) entspricht, übersteigen.

Der Anspruch auf die Vollrente verjährt nach 5 Jahren ab Eröffnung des Anspruchs. Im Übrigen kann gegen jeglichen Beschluss in Sachen Leistungen außergerichtlich oder gerichtlich Widerspruch eingelegt werden.

Der Antragsteller muss ein Formular zum Antrag auf Gewährung einer Vollrente ausfüllen. Das ordnungsgemäß ausgefüllte und unterzeichnete Formular ist per Post an die Unfallversicherungsanstalt (Association d'assurance accident - AAA) zu schicken.

Die volle Unfallrente ist unter Einhaltung einer gewissen Höchstgrenze mit einer Rente wegen Erwerbsminderung kumulierbar.

AUSSERGERICHTLICHER WIDERSPRUCH

Gegen die Entscheidung des Vorsitzenden der Unfallversicherungsanstalt kann außergerichtlich Widerspruch eingelegt werden. Dieser Widerspruch ist innerhalb von 40 Tagen ab Zustellung des angefochtenen Beschlusses einzulegen, ansonsten verfällt das Recht. Der Widerspruch ist schriftlich beim Direktionsausschuss der AAA einzulegen.

Dem Versicherten wird anschließend ein neuer Verwaltungsbeschluss zugestellt, gegen den er gegebenenfalls innerhalb von 40 Tagen ab Zustellung vor der zuständigen Gerichtsbarkeit Widerspruch einlegen kann.

GERICHTLICHER WIDERSPRUCH

Im Falle der Beanstandung einer Entscheidung der AAA im Rahmen der Bewilligung einer Vollrente kann der Versicherte Widerspruch beim Schiedsrat der Sozialversicherungen (Conseil arbitral de la sécurité sociale - CASS) in Luxemburg-Stadt einlegen.

Dieser Widerspruch ist innerhalb von 40 Tagen ab Zustellung des angefochtenen Beschlusses einzulegen, ansonsten verfällt das Recht.

Hierzu reicht ein einfacher formloser beim CASS eingereichter Antrag. Gegen das Urteil des CASS kann wiederum Berufung beim Obersten Schiedsgericht der Sozialversicherungen (Conseil supérieur de la sécurité sociale) eingelegt werden.

DIE TEILRENTE (FALLS EINER INTERN WIEDEREINGLIEDERUNG)

Im Falle eines teilweisen Einkommensverlusts infolge eines Unfalls oder einer Berufskrankheit hat der Versicherte Anspruch auf eine Teilrente, die auf Antrag ab der Wiederaufnahme einer beruflichen Tätigkeit bis zum 65. Lebensjahr unter Berücksichtigung der nachstehenden Bedingungen gewährt wird:

- Alter weniger als 65 Jahre,
- eine dauerhafte Minderung der Erwerbsfähigkeit um mindestens 10 % zum Zeitpunkt der Konsolidierung und ein Einkommensverlust von mindestens 10 % sind nachzuweisen.

Unter **Konsolidierung** versteht man den Zeitpunkt, an dem nach Abschluss der Heilmaßnahmen der Zustand sich stabilisiert hat und ein Gesundheitsschaden mit einem dauerhaften Charakter verbleibt, so dass eine Heilbehandlung grundsätzlich nicht mehr oder nur zum Zwecke der Verhütung einer Verschlimmerung erforderlich ist, und sich vorbehaltlich möglicher Rückfälle oder Anpassungen feststellen lässt, dass die Erwerbsfähigkeit infolge des Unfalls zu einem gewissen Grad dauerhaft gemindert ist.

Die betroffene Person muss sich einer Untersuchung des kontrollärztlichen Dienstes der Sozialversicherung (Contrôle médical de la sécurité sociale - CMSS) und gegebenenfalls den ärztlichen Untersuchungen zur Feststellung der Erwerbsminderung unterziehen.

Die Teilrente entspricht bei Arbeitnehmern der Differenz zwischen dem beitragspflichtigen Lohn, der in den 12 Monaten nach der Konsolidierung oder der beruflichen Umschulung bezogen wurde, sowie dem Lohn, der in den 12 dem Unfall vorangehenden Monaten erhalten wurde.

Der Antragsteller muss ein Formular zum Antrag auf Gewährung einer Unfallrente ausfüllen. Das ordnungsgemäß ausgefüllte und unterzeichnete Formular ist per Post an die Unfallversicherungsanstalt (Association d'assurance accident - AAA) zu schicken.

Die Beurteilung der Erwerbsminderung erfolgt auf der Grundlage einer Stellungnahme des Kontrollärztlichen Dienstes der Sozialversicherung (CMSS); der Erwerbsminderungssatz kann während der ersten 3 Jahre jederzeit revidiert werden oder nach Ablauf den ersten 3 Jahre, wenn der Invaliditätssatz von mindestens 10 % variiert.

Der Satz kann bei unterhaltsberechtigten Kindern erhöht werden. Im Falle der Pflegeleistungen durch eine dritte Person können zusätzliche Leistungen von der Pflegeversicherung gewährt werden.

ÜBERGANGSRENTE (FALLS EINER EXTERNEN WIEDEREINGLIEDERUNG)

Ist ein Arbeitnehmer nicht mehr fähig, seine letzte Beschäftigung oder seine bisherige Arbeitszeit wieder aufzunehmen, gelangt er in den Genuss einer beruflichen Wiedereingliederung seitens der Agentur für Arbeit (Administration de l'emploi - ADEM). Ist diese Unfähigkeit nach Auffassung des Medizinischen Kontrolldienstes der Sozialversicherung (Contrôle médical de la sécurité sociale - CMSS) hauptsächlich auf einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit zurückzuführen, hat der Arbeitnehmer Anrecht auf eine Übergangsrente von der AAA.

Die Übergangsrente beträgt 85 % der Vollrente, d. h. des beitragspflichtigen Lohns des Arbeitnehmers in den letzten 12 Monaten vor dem Monat, in dem der Unfall eingetreten ist, bzw. der Beitragsbemessungsgrundlage des selbständigen Erwerbstätigen zum Zeitpunkt des Unfalls. Sie wird so lange gezahlt, wie eine externe Wiedereingliederung nicht möglich ist.

Die Zahlung der Übergangsrente kann ausgesetzt werden, wenn die Bedingungen für ihre Bewilligung nicht mehr erfüllt sind, insbesondere wenn der Versicherte nicht bei der Agentur für Arbeit als arbeitssuchend gemeldet bleibt, wenn der Versicherte nicht an den Wiedereingliederungsmaßnahmen teilnimmt oder sich allen Versuchen einer beruflichen Umorientierung widersetzt.

Eine Übergangsrente wird nicht gezahlt, wenn der Versicherte im Ausland Arbeitslosengeld oder eine vergleichbare Leistung bezieht.

ENTSCHÄDIGUNGEN FÜR NICHTVERMÖGENSSCHÄDEN

Wenn der Versicherte infolge eines nach dem 1. Januar 2011 eingetretenen Unfalls oder einer nach dem 1. Januar 2011 gemeldeten Berufskrankheit nach der Konsolidierung eine dauerhafte teilweise oder vollständige Minderung der Erwerbsfähigkeit aufweist, hat er Anspruch auf Entschädigungen für Nichtvermögensschäden.

Diese Entschädigungen werden auf Antrag bewilligt.

ENTSCHÄDIGUNGEN FÜR PHYSIOLOGISCHE BEEINTRÄCHTIGUNG UND BEEINTRÄCHTIGUNG DES WOHLBEFINDENS

Die Entschädigung für physiologische Beeinträchtigung und Beeinträchtigung des Wohlbefindens soll etwaige Auswirkungen der Spätfolgen des Arbeitsunfalls oder der Berufskrankheit auf das Leben des Versicherten wiedergutmachen.

Sie ist eine Entschädigung dafür, dass dem Opfer infolge der erlittenen körperlichen Beeinträchtigung alle Aktivitäten im beruflichen und privaten Leben erhöhte Anstrengungen abverlangen. Sie entschädigt für die Einbuße an Lebensfreude, die der Geschädigte dadurch erleidet, dass er einer Reihe von Freizeit- und sonstigen Aktivitäten nicht oder nur unter erheblichen Schwierigkeiten nachgehen kann, und dafür, dass gegebenenfalls seine Lebenserwartung verringert wurde.

Die Entschädigung für physiologische Beeinträchtigung und Beeinträchtigung des Wohlbefindens soll demnach einen Ausgleich für diese zusätzlichen Anstrengungen schaffen und für eventuelle Einbußen an Chancen auf dem Arbeitsmarkt entschädigen.

Der Betrag der Entschädigung für physiologische Beeinträchtigung und Beeinträchtigung des Wohlbefindens wird vom Kontrollärztlichen Dienst der Sozialversicherung (Contrôle médical de la sécurité sociale - CMSS) entsprechend dem Grad der dauerhaften Minderung der Erwerbsfähigkeit festgelegt.

ENTSCHÄDIGUNGEN FÜR ERLITTENE KÖRPERLICHE SCHMERZEN

Zweck der Entschädigung ist der Ausgleich des immateriellen Schadens durch körperliche Schmerzen, die aus der Art der eingetretenen Verletzungen und der zur Heilung erforderlichen chirurgischen und therapeutischen Behandlungen resultieren.

Die Entschädigung wird als Pauschalbetrag geleistet, dessen Höhe nach Stellungnahme des Medizinischen Kontrolldienstes der Sozialversicherung (CMSS) anhand einer Skala, die die Schwere des Schadens berücksichtigt, festgesetzt wird.

ENTSCHÄDIGUNGEN FÜR ENTSTELLUNGSSCHADEN

Mit dem Begriff Entstellungsschaden sind die Folgen einer anatomischen oder physiologisch-anatomischen Schädigung gemeint, die eine Veränderung des Erscheinungsbildes des Opfers, aber auch des subjektiven Selbstbildes nach sich gezogen hat, was nach medizinischen Erkenntnissen gewöhnlich einen seelischen Schaden bedingt.

Die Bemessung des Entstellungsschadens richtet sich nach den Spätfolgen der erlittenen Verletzung (z. B. Lage und Aussehen der Narben und Behinderungen) und dem Alter des Opfers.

Der Entstellungsschaden wird mit einem Pauschalbetrag entschädigt. Die Bewertung der Schwere des Schadens wird vom Medizinischen Kontrolldienst der Sozialversicherung mittels einer Skala vorgenommen, die sich an denselben Abstufungen wie beim Schaden durch körperliche Schmerzen orientiert, aber zum Teil unterschiedliche Beträge ausweist.

2.7.2.3. KÜNDIGUNGSSCHUTZ

BETRIEBSARZT HAT SIE FÄHIG ERKANNT, IHRE BERUFLICHE TÄTIGKEIT ZU ÜBEN

Sie genießen Kündigungsschutz, wenn Sie rechtsgültig Ihre Berufskrankheit gemeldet haben und Ihren Arbeitgeber gleich am 1. Tag Ihrer Abwesenheit darüber in Kenntnis gesetzt hatten. Spätestens am 3. Tag muss der Grenzgänger ein entsprechendes ärztliches Attest einreichen. Der Kündigungsschutz spielt innerhalb einer Grenze von 26 Wochen ab dem Tag des Beginns der Arbeitsunfähigkeit.

BETRIEBSARZT HAT SIE UNFÄHIG ERKANNT, IHRE BERUFLICHE TÄTIGKEIT ZU ÜBEN

- Ihr Unternehmen beschäftigt weniger als 25 Mitarbeiter

Die interne Wiedereingliederung besteht aus einer Zuweisung des Arbeitnehmers innerhalb des Unternehmens zu einem anderen Arbeitsplatz oder einer anderen Arbeitsregelung, die an seine verbleibenden Fähigkeiten angepasst sind. Die Eignung für diesen neuen Arbeitsplatz muss vom zuständigen Arbeitsmediziner festgestellt werden.

Wenn Ihr Arbeitgeber keine Möglichkeit hat, Sie zu einem anderen Arbeitsplatz anzupassen, kann er Sie nach Ablauf von 26 Wochen ordentlich kündigen.

- Ihr Unternehmen beschäftigt mehr als 25 Mitarbeiter

Ihr Arbeitgeber muss Sie zu einem anderen Arbeitsplatz oder einer anderen Arbeitsregelung anpassen. Jede Kündigung während interner Wiedereingliederung wird als missbräuchlich qualifiziert. Jede auftretende Kündigung innerhalb von 12 Monaten nach der Mitteilung über interne Wiedereingliederung ist nichtig und unwirksam.

ACHTUNG: eine gemischte Kommission, die dem Ministerium für Arbeit und Beschäftigung unterstellt wird, kann den Arbeitgeber von der internen Wiedereingliederung befreien und eine externe Wiedereingliederung vorsehen.

Wenn Ihr Arbeitgeber Sie nicht entlässt, geht Ihr Arbeitsvertrag bis zum Tag weiter, an dem die zuständige Institution Ihnen eine Invaliditätsrente gewährt oder eine externe Wiedereingliederung beschließt.

Ihr Arbeitsvertrag beendet unmittelbar an dem Tag, wo eine Entscheidung über die Invaliditätsrente oder über eine externe Wiedereingliederung getroffen ist.

2.8 DIE INVALIDITÄTSRENTE

ZUSTÄNDIGE STELLEN :

- **DEUTSCHLAND**
Die deutsche Rentenversicherung
www.deutsche-rentenversicherung.de
- **LUXEMBURG**
Nationale Pensionsversicherungsanstalt (Caisse nationale d'assurance pension – CNAP)
www.cnap.lu

2.8.1 INVALIDITÄTS- ODER ERWERBSMINDERUNGSRENTE BEI GRENZGÄNGERN

2.8.1.1 ERWERBSMINDERUNGSRENTE

Aufgrund der unterschiedlichen Auffassungen über die Abdeckung des Invaliditätsrisikos in den verschiedenen europäischen Mitgliedsstaaten kam es zur Einführung von zwei Koordinierungsregelungen der Verordnung 883/2004 EG.

Es gibt Systeme, bei denen die **Feststellung der Leistungshöhe unabhängig von der Versicherungsdauer** ist (Typ-A-Länder oder risikobasierte Systeme), und Systeme, bei denen die Leistungshöhe an die Versicherungsdauer gebunden ist (Typ-B-Länder).

Deutschland und Luxemburg sind zwei Länder, deren System an die Versicherungsdauer gebunden ist (Typ B).

Die Koordinierung dieser Systeme wird in Artikel 44 der Verordnung 883/2004 EG geregelt, der auf die Altersrentenregelungen verweist. Es gibt zur Zeit keine Gemeinschaftsdefinition von Invalidität, weshalb auf die nationalen Definitionen Bezug genommen werden muss (s.u. für Deutschland und Luxemburg).

2.8.1.2 KOORDINIERUNG VERSICHERUNGSDAUERGEBUNDENER SYSTEME

Die Koordinierung der versicherungsdauergebundenen Systeme wird in Artikel 44 der Verordnung 883/2004 EG entsprechend der Altersrentensysteme geregelt. Ansprüche auf Erwerbsminderungsrente werden „erworben“, wobei die zuvor erworbenen Ansprüche nicht verloren gehen können.

In der Praxis muss jedes Mitgliedsland zunächst auf der Basis der nationalen Gesetzgebung feststellen, ob und in welchem Umfang eine Erwerbsminderung vorliegt.

Danach errechnet der Staat den Rentenanspruch so, als ob alle Versicherungszeiten aller Mitgliedsländer zusammen auf seinem eigenen Staatsgebiet erfüllt worden wären. Dadurch wird ein theoretischer Betrag ermittelt.

Schließlich wird die konkrete Rente entsprechend dem Anteil der tatsächlich in diesem Staat erfüllten Versicherungszeiten errechnet.

2.8.1.3 DER ERWERBSMINDERUNGSGRAD

Die Entscheidung eines Trägers eines Mitgliedslandes bezüglich des Grades der Erwerbsminderung ist nicht automatisch für die Träger der anderen Mitgliedsländer bindend.

Es ist z.B. möglich, im Beschäftigungsland als erwerbsgemindert anerkannt und gleichzeitig im Wohnsitzland als arbeitsfähig angesehen zu werden.

2.8.1.4 FORMALITÄTEN DER ANTRAGSTELLUNG

Die Höhe jeder Rente, auf die der Grenzgänger Anspruch hat, ist proportional zur Anzahl der im betroffenen Land zurückgelegten Beitragsjahre, vorausgesetzt, die Invalidität wird auch im betroffenen Land anerkannt.

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 Kontaktträger. Falls Sie im Laufe Ihres Berufslebens noch nie den Rechtsvorschriften Ihres Wohnsitzstaates unterstellt waren, kann die Einrichtung dieses Staates nicht als Ihr Kontaktträger fungieren.

Sobald Sie dem Kontaktträger 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 Kontaktträger mit. Dieser muss Ihnen eine Zusammenfassung der Entscheidung und Beträge geben.

2.8.1.5 UMWANDLUNG DER INVALIDENPENSION IN EINE ALTERSPENSION

Am 65. Lebensjahr des Versicherten wird die Invalidenpension automatisch in eine Alterspension umgewandelt.

Falls die verschiedenen Voraussetzungen von allen nationalen Gesetzgebungen für eine Altersrente nicht erfüllt sind, wird die Altersrente nur von den Staaten gezahlt, die die Voraussetzungen erfüllen. Die anderen werden eine Invalidenrente weiter zahlen.

2.8.2 INVALIDENRENTE IN LUXEMBURG

2.8.2.1 DEFINITION VON INVALIDITÄT

Der Versicherte, dessen Arbeitsfähigkeit so gemindert ist, dass er seinen zuletzt ausgeübten Beruf oder eine andere seinen Kräften und Fähigkeiten entsprechende Beschäftigung nicht mehr ausüben kann, gilt als invalide. Die medizinische Beurteilung der Invalidität unterliegt der Einschätzung des kontrollärztlichen Dienstes der Sozialversicherung.

2.8.2.2 ANSPRUCHSVORAUSSETZUNGEN

- Wartezeit

Die Wartezeit ist erfüllt, wenn der Betroffene während der letzten 3 Jahre vor Beginn der festgestellten Invalidität oder dem Ende des Krankengeldes Versicherungszeiten von mindestens 12 Monaten, bestehend aus Zeiten der Pflichtversicherung, der Weiterversicherung oder der fakultativen Versicherung, nachweisen kann.

Die Erfüllung der Wartezeit ist nicht erforderlich, wenn die Invalidität auf einen Unfall oder auf eine anerkannte Berufskrankheit zurückzuführen ist, welche während der Versicherungszeit eingetreten ist.

- Berufliche Tätigkeit

Der Bezieher einer Invalidenpension darf eine berufliche, selbständige oder nicht selbständige Tätigkeit ausüben, deren Einkommen ein Drittel des sozialen Mindestlohnes pro Jahr nicht übersteigt (ein Drittel des sozialen Mindestlohnes pro Jahr: $1.998,59 / 3 = 666,20 * 12 = 7.994,36 \text{ € pro Jahr}$).

- Alter

Der Versicherte darf das 65. Lebensjahr noch nicht erreicht haben.

2.8.2.3 ANTRAG AUF INVALIDENRENTE

Die Leistungen aus der Pensionsversicherung werden nur auf Antrag des Versicherten gewährt. Das Antragsformular ist am Sitz der CNAP erhältlich und ist auf der Internetseite www.cnap.lu verfügbar.

Für Grenzgänger, deren letzter Arbeitsplatz nicht in Luxemburg war, wird empfohlen, ihren Antrag bei dem zuständigen Versicherungsträger ihres Wohnortes zu stellen.

Die Bearbeitungszeit der Pensionsanträge hängt von der Verfügbarkeit und der Zuverlässigkeit der benötigten Daten ab und kann sehr unterschiedlich ausfallen. War der Versicherte in mehreren Ländern berufstätig, hängt die Bearbeitungszeit des Antrages im Wesentlichen davon ab, wie schnell die angeforderten Informationen von den ausländischen Versicherungsträgern mitgeteilt werden.

Die Invalidenpension wird nicht für Zeiträume gewährt, welche länger als ein Jahr vor dem Eingang des Pensionsantrages liegen. Ist der genaue Beginn der Invalidität nicht festzustellen, wird der Beginn der Invalidenpension auf den Tag der Einreichung des Antrags festgesetzt.

2.8.2.4 AUSZAHLUNG DER RENTE

Renten wegen Erwerbsminderung können während einer bestimmten Dauer (vorübergehende Erwerbsminderung) oder ohne zeitliche Begrenzung (dauerhafte Erwerbsminderung) bezogen werden.

VORÜBERGEHENDE INVALIDITÄT

Der Versicherte erhält eine Rente nach dem Ablauf der Krankengeldzahlung oder bei Nichtvorliegen eines solchen Anspruchs nach Ablauf einer ununterbrochenen Invaliditätszeit von 6 Monaten.

DAUERHAFTE INVALIDITÄT

Bei dauerhafter Invalidität beginnt die Pension am ersten Tage der nachgewiesenen Invalidität, jedoch frühestens am Tag, an dem die vorgeschriebene Wartezeit erfüllt ist.

Bei Aufrechterhaltung des gesetzlichen oder vertraglichen Einkommens beginnt die Pension am ersten Tag nach Ende dieser Lohnfortzahlung. Ist die Invalidität auf einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit zurückzuführen, wird der Beginn auf den Tag nach der Konsolidierung²¹ festgelegt. Zudem muss ein gewisser Anteil der dauerhaften Invalidität auf den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit zurückzuführen sein, unter dem Vorbehalt von Rückfällen und Neufestlegung.

Die Invalidenpension wird nicht an den Versicherten ausgezahlt, solange dieser noch Krankengeld bezieht.

21 _ Als Konsolidierung bezeichnet man den dauerhaft festgestellten Zustand der körperlichen Schädigung, welche eine weitere Behandlung nicht erforderlich macht, es sei denn, um eine Verschlimmerung zu vermeiden.

VERLUST DES RENTENANSPRUCHS, WENN

Die Invalidenpension wird entzogen, wenn der Pensionsempfänger die Bedingungen auf Invalidität nicht mehr erfüllt, oder wenn eine versicherungspflichtige selbstständige Tätigkeit ausgeübt ist.

Dies ist der Fall auch, wenn der Grenzgänger die Vergütungen aus einer in Luxemburg oder im Ausland ausgeübten nicht selbstständigen Tätigkeit bezieht, die die Höchstgrenze des Durchschnitts der 5 höchsten Jahreslöhne seiner Mitgliedschaft überschreiten.

Der Versicherte hat keinen Anspruch auf Leistungen wegen Erwerbsminderung, wenn die Ursache für die Erwerbsminderung selbst verschuldet oder das Ergebnis einer Straftat ist.

2.8.2.5 ERRECHNUNG DER RENTENHÖHE

Die Invalidenpension besteht aus folgenden Pensionselementen:

- die pauschalen Steuerungen,
- die pauschalen Sondersteuerungen,
- die proportionalen Steuerungen und
- die proportionalen Sondersteuerungen.

Die pauschalen Steuerungen werden auf der Grundlage der Versicherungsdauer berechnet; die proportionalen Steuerungen beziehen sich auf Beiträge während des Versicherungsverlaufs.

Die Berechnung der jährlichen Pension erfolgt mit dem Indexstand 100 der Lebenshaltungskosten unter Zugrundelegung des Jahres 1984 als Ausgangsbasis. Der daraus resultierende Betrag wird anhand des jeweils gültigen Indexes und des gültigen Aufwertungsfaktors²² in einen jährlichen Pensionsbetrag umgewandelt, aus dem die monatliche Leistung abgeleitet wird.

Um die invaliditätsbedingte, frühzeitige Unterbrechung des Versicherungsverlaufes auszugleichen, werden zusätzlich pauschale Sondersteuerungen auf fiktiven zukünftigen Versicherungszeiten, und proportionale Sondersteuerungen auf fiktiven Beiträgen gewährt. Der bisherige Versicherungsverlauf dient hierzu als Grundlage.

Alle nachfolgenden Berechnungen und Beträge unterliegen den gültigen Parametern zum Zeitpunkt der letzten Aktualisierung am 1. Januar 2017:

Satz der pauschalen Steuerungen	24,063 %
Satz der proportionalen Steuerungen	1,819 %
Grenzwert der proportionalen Steuerungen	93
Erhöhung des Satzes der proportionalen Steuerungen über dem Grenzwert (pro Einheit)	0,012 %
Aufwertungsfaktor	1,426
Index der Lebenshaltungskosten	794,54
Sozialer Mindestlohn (pro Monat)	1.998,59 €

Bezüglich der Berechnung der Höhe der Invaliditätsrente kann sich der Grenzgänger direkt an die zuständige luxemburgische Kasse wenden.

²² _ Der Aufwertungsfaktor entspricht der Lohnentwicklung zwischen dem Basisjahr 1984 und dem Beginn der Pension.

Mindestrente: die Invaliditätsrente darf nicht niedriger sein als 1.771,75 € monatlich (90 % der Referenzgröße, Rente zum 1. Januar 2017), wenn der Versicherte eine Karenzzeit von 40 Jahren nachweisen kann.

2.8.2.6 ZUSAMMENTREFFEN MIT ANDEREN EINKÜNFTE

INVALIDENPENSION UND BERUFLICHE TÄTIGKEIT

Der Empfänger einer Invalidenpension kann sowohl einer Lohnbeschäftigung nachgehen als auch eine selbstständige Tätigkeit ausüben.

Voraussetzung ist jedoch, dass die jährlichen Einkünfte aus diesen beruflichen Tätigkeiten nicht mehr als ein Drittel des jährlichen sozialen Mindestlohnes betragen (666,20 € am 1. Januar 2017).

ZUSAMMENTREFFEN MIT EINER UNFALLRENTE

Trifft eine Invalidenpension mit einer Unfallrente zusammen, werden diesbezügliche Kürzungsbestimmungen angewendet.

Die Pension wird soweit gekürzt, wie sie zusammen mit der Unfallrente entweder den festgelegten Grenzwert, bestehend aus dem Durchschnitt der fünf höchsten Jahreseinkommen des Versicherten, überschreitet oder über dem Einkommen liegt, welches als Grundlage zur Berechnung der Unfallrente gedient hat.

2.8.2.7 WIDERSPRUCH

Der Antragssteller erhält einen Präsidialbescheid über die Gewährung oder die Ablehnung des Pensionsantrags. Gegen diesen Bescheid kann der Antragssteller Widerspruch erheben, welcher durch den Vorstand der CNAP entschieden wird. Gegen die Entscheidung des Vorstandes kann vor dem Schiedsgericht der sozialen Sicherheit Einspruch eingelegt werden. Gegen das Urteil des Schiedsgerichtes kann Berufung vor dem Obersten Schiedsgericht der sozialen Sicherheit eingelegt werden.

2.8.3 ERWERBSMINDERUNGSRENTE IN DEUTSCHLAND

2.8.3.1 DIE ERWERBSMINDERUNGSRENTEN

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.

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.

2.8.3.2 ANSPRUCHSVORAUSSETZUNGEN

Neben den medizinischen müssen folgende versicherungsrechtliche Voraussetzungen erfüllt sein :

- Sie müssen vor Eintritt der Erwerbsminderung mindestens fünf Jahre versichert gewesen sein (sogenannte allgemeine Wartezeit).

- In den letzten fünf Jahren vor Eintritt der Erwerbsminderung müssen drei Jahre mit Pflichtbeiträgen für eine versicherte Beschäftigung oder Tätigkeit belegt sein (besondere versicherungsrechtliche Voraussetzung).
- Darüber hinaus muss der Versicherte eine Wartezeit (Versicherungszeit) von fünf Jahren nachweisen.

Unter bestimmten Voraussetzungen haben Sie die allgemeine Wartezeit von fünf Jahren vorzeitig erfüllt, wenn Sie :

- wegen eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit, einer Wehrdienst- oder Zivildienstbeschädigung oder wegen politischen Gewahrsams vermindert erwerbsfähig geworden sind. Grundsätzlich genügt hier schon ein einziger Beitrag zur Rentenversicherung, bei einem Arbeitsunfall beziehungsweise Eintritt einer Berufskrankheit jedoch nur, wenn Sie zum Zeitpunkt des Unfalls oder der Erkrankung versicherungspflichtig waren; anderenfalls müssen Sie mindestens ein Jahr Pflichtbeiträge für eine versicherte Beschäftigung oder Tätigkeit in den letzten zwei Jahren davor gezahlt haben.
- Vor Ablauf von sechs Jahren nach Beendigung –einer Ausbildung voll erwerbsgemindert geworden sind und in den letzten zwei Jahren vorher mindestens ein Jahr Pflichtbeiträge für eine versicherte Beschäftigung oder Tätigkeit gezahlt haben. Der Zeitraum von zwei Jahren vor Eintritt der Erwerbsminderung verlängert sich um Zeiten –einer schulischen Ausbildung nach Vollendung des 17. Lebensjahres, längstens jedoch um sieben Jahre.

Beispiel

Die Erwerbsminderung von Bettina C. besteht seit dem 10. Januar 2016: Fünfjahreszeitraum 10. Januar 2011 bis 9. Januar 2016; Pflichtbeitragszeiten August 2004 bis Februar 2014 Neben der allgemeinen Wartezeit (= fünf Jahre) ist hier auch die besondere versicherungsrechtliche Voraussetzung erfüllt, wobei im maßgeblichen Fünfjahreszeitraum sogar mehr als die erforderlichen drei Jahre mit Pflichtbeiträgen belegt sind (10. Januar 2011 bis Februar 2014 = 38 Monate).

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.

2.8.3.3 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.

Die Höhe der Rente wegen voller Erwerbsminderung wird berechnet, indem Ihre persönlichen Entgeltpunkte mit dem Rentenartfaktor und dem aktuellen Rentenwert multipliziert werden. Der Rentenartfaktor für die Rente wegen voller Erwerbsminderung beträgt 1,0. Der aktuelle Rentenwert wird jährlich unter anderem an die Entwicklung der Löhne und Gehälter angepasst.

Hat Anspruch auf diese Monatsrente			
Ein Versicherter mit ... Versicherungs-jahren	Bei einem insgesamt unterdurchschnittlichen Verdienst (70 % von Durchschnitt = 0,7 EP)	Bei einem insgesamt unterdurchschnittlichen Verdienst (100 % von Durchschnitt = 1,0 EP)	Bei einem insgesamt unterdurchschnittlichen Verdienst (130 % von Durchschnitt = 1,3 EP)
Alte Bundesländer			
25	532,88 €	761,25 €	989,63 €
30	639,45 €	913,50 €	1187,55 €
35	746,03 €	1065,75 €	1385,48 €
40	852,60 €	1218,00 €	1583,40 €
45	959,18 €	1370,25 €	1781,33 €
Neue Bundesländer			
25	501,55 €	716,50 €	931,45 €
30	601,86 €	859,80 €	1117,74 €
35	702,17 €	1003,10 €	1304,03 €
40	802,48 €	1146,40 €	1490,32 €
45	902,79 €	1289,70 €	1676,61 €

Beginnt Ihre Rente vor der für Sie maßgeblichen Altersgrenze, müssen Sie Abschläge in Kauf nehmen. Für jeden Monat, den Sie früher in Rente gehen, beträgt der Abschlag 0,3 %, insgesamt jedoch höchstens 10,8 %. Ab 2024 können Sie eine abschlagfreie Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit erst mit 65 Jahren bekommen. Wer dann jünger ist, muss Abschläge von bis zu 10,8 % hinnehmen.

2.8.3.4 DAUER DER RENTE

Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit werden in der Regel für einen festgelegten Zeitraum gezahlt. Wenn es aber unwahrscheinlich ist, dass Ihre Erwerbsminderung behoben werden kann, und Ihr Rentenanspruch unabhängig von der Arbeitsmarktlage besteht, sie also nur noch unter drei Stunden täglich erwerbsfähig sind, erhalten Sie diese Rente unbefristet.

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 ist oder nicht. Nach maximal neun Jahren der Befristung wegen medizinischer Ursachen ist die Zeitrente in eine Dauerrente umzuwandeln.

Diejenigen Zeitrenten, die nicht allein aus gesundheitlichen Gründen, sondern auch wegen der Verschllossenheit des Arbeitsmarktes gewährt werden (sogenannte Arbeitsmarkrenten) können beliebig oft befristet werden, wenn es der Arbeitsmarkt erfordert.

Bessert sich Ihr Gesundheitszustand während des Rentenbezuges, kann die Rente ganz oder teilweise entzogen werden. Bevor die Rentenversicherung Ihnen einen entsprechenden Bescheid erteilt, können Sie dazu Stellung nehmen.

2.8.3.5 ERWERBSMINDERUNGSRENTE UND HINZUVERDIENST

Vom 1. Juli 2017 an gibt es auch für alle Renten wegen Erwerbsminderung bei der Berechnung der Hinzuverdienstgrenzen keinen Unterschied mehr zwischen den alten und neuen Bundesländern. Genau wie bei den vorgezogenen Altersrenten wird die Anrechnung einmal im Jahr rückwirkend per Spitzabrechnung vorgenommen.

Rente wegen voller Erwerbsminderung

Wenn Sie eine Rente wegen voller Erwerbsminderung beziehen, gilt für Sie die gleiche Hinzuverdienstgrenze wie für die Rentner, die eine vorgezogene Altersrente bekommen, also 6.300 € jährlich. Was Sie darüber hinaus verdienen, wird auch hier zu 40 % auf die Rente angerechnet.

Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung

Bei der Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung wird die jährliche Hinzuverdienstgrenze individuell berechnet. Sie orientiert sich – vereinfacht gesagt – an Ihrem höchsten beitragspflichtigen Jahreseinkommen der letzten 15 Jahre. Mindestens liegt sie jedoch im Jahr 2017 bei 14.458,50 € jährlich. Der Verdienst, der über dieser Grenze liegt, wird wieder zu 40 % auf die Rente angerechnet.

2.9 - DIE ALTERSRENTE

Mit der Annahme der europäischen Verordnung N°883/2004/EG, die sich mit der Koordinierung der verschiedenen Sozialsysteme befasst, sind Vorruhestandsleistungen als Sozialleistungen eingeführt.

„Vorruhestandsleistungen“ sind alle anderen Geldleistungen als Leistungen bei Arbeitslosigkeit und vorgezogene Leistungen wegen Alters, die ab einem bestimmten Lebensalter Arbeitnehmern, die ihre berufliche Tätigkeit eingeschränkt oder beendet haben oder ihr vorübergehend nicht mehr nachgehen, bis zu dem Lebensalter gewährt werden, in dem sie Anspruch auf Altersrente oder auf vorzeitiges Altersruhegeld geltend machen können, und deren Bezug nicht davon abhängig ist, dass sie der Arbeitsverwaltung des zuständigen Staates zur Verfügung stehen.

2.9.1 BERECHNUNG DER GEMEINSCHAFTSRENTE

Es gibt zwei mögliche Fälle:

- Der Grenzgänger hat seine gesamte Berufslaufbahn in Luxemburg absolviert:
In diesem Falle hat er Anspruch auf luxemburgische Altersrente, auch wenn er seinen Wohnsitz nicht in Luxemburg hat.
- Der Grenzgänger hat einen Teil seiner Berufslaufbahn in Luxemburg gearbeitet und einen anderen Teil in Deutschland und/oder in einem anderen Land der Europäischen Union.

In diesem Falle erhält er Altersrente von beiden Ländern, vorausgesetzt, er war mindestens ein Jahr in dem betreffenden Land versichert.

Jedoch erhält der Grenzgänger nur dann Altersrente von einem Staat, wenn er **die Anspruchsvoraussetzungen für die Gewährung von Altersrente entsprechend der nationalen Gesetzgebung des Landes erfüllt**.

Jedes Mitgliedsland muss über die Versicherungszeiten, die in den anderen Mitgliedsländern erfolgt sind, einen Nachweis anfordern, sofern das Zusammenrechnen dieser Versicherungszeiten den Anspruch auf Altersrente in dem betreffenden Land begründet (z.B. 120 Monate der Versicherungszeiten in Luxemburg oder in anderen Ländern des EWR nach luxemburgischem Gesetz) oder dazu geeignet ist, die Höhe des Rentenanspruches zu steigern.

ACHTUNG: übersteigt die Höhe der Versicherungszeiten in Luxemburg nicht die Dauer eines Jahres, erhält der Grenzgänger keine Rente aus Luxemburg.

Allerdings fließt dieser Zeitraum von weniger als einem Jahr in die Berechnung der theoretischen Rentenhöhe der anderen zuständigen Länder mit ein. Die Erfüllung der 120 Versicherungsmonate (zehn Jahre) begründet jedoch keinen Anspruch auf die Mindestrente in Luxemburg.

BERECHNUNG DER RENTE

Die Höhe jeder Rente, auf die der Grenzgänger Anspruch hat, ist proportional zur Anzahl der Beitragsjahre in einem bestimmten Land.

Die Kasse eines jeden Beschäftigungsstaats berechnet und vergleicht:

1. Ihre „nationale Rente“, d.h. die Rente, bei der ausschließlich die im Antragstaat abgeleiteten Arbeitszeiten berücksichtigt werden,
2. und den Teil, den Sie für Ihre „Gemeinschaftsrente“ zu zahlen hätte, d.h. für die Rente, bei der Ihre in den verschiedenen Staaten des Europäischen Wirtschaftsraums abgeleiteten Beschäftigungszeiten berücksichtigt werden.

Sie wird dann **den für Sie günstigsten Betrag** ermitteln, d.h. den höheren der beiden Beträge.

BEISPIEL: Herr Martin war 14 Jahre lang in Luxemburg und 26 Jahre lang in Deutschland versichert, d.h. er verfügt über insgesamt 40 Versicherungsjahre in beiden Ländern. Er ist 67 Jahre alt und hat deshalb Anspruch auf eine Rente in Deutschland (Erreichen des Rentenalters). Er verfügt über 40 Beitragsjahre und hat von daher auch Anspruch auf luxemburgische Rente.

Zur Errechnung der Rentenhöhe verfährt z.B. die deutsche Rentenkasse in drei Schritten:

1. Zunächst wird die Höhe der nationalen deutschen Rente ermittelt ohne Berücksichtigung der im Ausland erzielten Versicherungszeiten (nationale Rente).
2. Danach wird die Rentenhöhe errechnet, auf die der Antragsteller Anspruch hätte, wenn er die 40 Versicherungsjahre in Deutschland erzielt hätte. Dieser Betrag wird „theoretischer Rentenbetrag“ genannt.
3. Zum Schluss wird unter Berücksichtigung der in Deutschland erzielten Zeiten der Betrag ermittelt, auf den der Grenzgänger tatsächlich Anspruch hat. Die Rente wird entsprechend der tatsächlich erzielten Versicherungsdauer errechnet (Gemeinschaftsrente).

Die Gesamtversicherungszeit fließt in die Berechnung der Altersrente mit ein, da sie die Höhe des anwendbaren Rentensatzes beeinflusst. Herr Martin erhält den höchsten nationalen Rentenbetrag oder die tatsächliche Gemeinschaftsrente. Die luxemburgische Kasse geht auf die gleiche Weise vor.

WO MUSS DER ANTRAG EINGEREICHT WERDEN?

Es muss nur ein Antrag bei der Rentenkasse des Wohnortes gestellt werden. Diese nimmt alle für die Ermittlung der Renten, auf die der Grenzgänger auch in anderen Ländern Anspruch hat, erforderlichen Schritte vor. Allerdings ist darauf hinzuweisen, dass man in anderen Mitgliedsstaaten gearbeitet hat.

2.9.2 ALTERSRENTE IN LUXEMBURG

Es gibt in Luxemburg kein obligatorisches Zusatzrentensystem. Das normale Rentenalter in Luxemburg beginnt mit 65 Jahren.

2.9.2.1 VORAUSSETZUNGEN, RENTENALTER UND VERSICHERUNGSZEITEN

Um Anspruch auf die Altersrente in Luxemburg zu haben, muss der Versicherte mindestens 120 Monate Versicherung in Luxemburg nachweisen. Unter „Versicherung“ verstehen wir in diesem Zusammenhang :

- die Pflichtversicherung,
- die ununterbrochene Versicherungszeit,
- die freiwillige Versicherung,
- den Nachkauf von Versicherungszeiten.

Das bedeutet nicht automatisch, dass der Grenzgänger keine Rente von Luxemburg bekommen wird, wenn er nicht 120 Monate in Luxemburg gearbeitet hat. Für die Erfüllung dieser Wartezeit in Luxemburg werden Beitragszeiten in verschiedenen EU-Staaten zusammengezählt (Zusammenrechnungsprinzip).

Kann der Versicherte vor dem 65. Lebensjahr keine 120 Versicherungsmonate nachweisen, hat er die Möglichkeit, seine Berufstätigkeit fortzusetzen. Die Rente wird mit Erfüllung der obligatorischen Wartezeit fällig.

2.9.2.2 DIE BERECHNUNG DER ALTERSRENTEN

Die Altersrente setzt sich aus der pauschalen Steigerung (abhängig von der Versicherungsdauer: 1/40 Pauschale pro Jahr, gemeinsam für jeden Versicherten) und der proportionalen Steigerung (abhängig von der Summe der bisherigen Einkommen) zusammen.

MINDESTRENTE

Wenn der Versicherte eine Wartezeit von 40 Jahren erzielt hat, gilt eine Mindestrente. Diese kann nicht unter 1.771,75 € monatlich liegen (90 % der Referenzgröße, Stand 1. Januar 2017).

Wenn der Versicherte keine 40 Jahre Wartezeit erzielt hat, jedoch mindestens 20 Versicherungsjahre nachweisen kann, bleibt es bei der Mindestrente, diese wird jedoch pro fehlendes Jahr um 1/40 gekürzt.

BEISPIEL

Versicherungsperiode : 32 Jahre

Fehlende Jahre : $40 - 32 = 8$

$1.771,75 - (8/40) 1.771,75 = 1.417,38 \text{ €}$

RENTENHÖCHSTBETRAG

Der Höchstbetrag beläuft sich auf 5/6 des Fünffachen des Referenzbetrags von 2.085 € Index 100 (d.h.: 8.202,55 € im Jahre 2017) mit Aufwertungsfaktor 1,426 multipliziert.

$$5 / 6 \times (2085 \times 5) \times (794,54 / 100) \times 1,426 / 12 = 8.202,55 \text{ €}$$

Die Pensionen werden einerseits durch die Entwicklung des Angleichungsfaktors an die Veränderungen der Löhne angeglichen und andererseits mit dem für die Löhne und Gehälter gültigen Index der Lebenshaltungskosten angepasst.

BEREMKUNG: ein Rentenbezieher darf nach dem 65. Lebensjahr eine entlohnte Vollzeitbeschäftigung ausüben. Er kann ohne weiteres Rente und Lohn/Gehalt gleichzeitig beziehen.

2.9.2.3 MÖGLICHKEIT DER VORGEZOGENEN RENTE

- **Mit 57 Jahren:** um Anspruch darauf zu haben, muss der Versicherte eine Versicherungsperiode von 480 Monaten (40 Jahre) Pflichtversicherungszeit nachweisen.
- **mit 60 Jahren:** Der Versicherte muss 480 Versicherungsmonate nachweisen (Pflichtversicherung, ununterbrochene Versicherung, freiwillige Versicherung, Nachkauf, andere Zeiten), von denen 120 Monate im Rahmen der Pflichtversicherung erfolgt sein müssen.

Im Falle eines vorzeitigen Eintritts in den Ruhestand könnte die Ausübung einer beruflichen Tätigkeit die Bewilligung, die Erhaltung oder die Höhe der Rente beeinflussen.

2.9.2.4 FORMALITÄTEN FÜR DEN NACHWEIS EINER VOLLSTÄNDIGEN VERSICHERUNGSZEIT IN LUXEMBURG

Der Grenzgänger, der seine gesamte Berufstätigkeit in Luxemburg ausgeübt hat, muss seinen Antrag in Deutschland einreichen. Wenn der Grenzgänger jedoch von Seiten der luxemburgischen Krankenkasse Krankengeld erhalten hat, kann er seinen Antrag auch bei der luxemburgischen Kasse einreichen.

Im Falle eines Antrages in Luxemburg wird die Rente nur auf Antrag des Versicherten anhand eines Formulars von den Pensionskassen und den Krankenkassen gezahlt. Der Antrag muss etwa zwei Monate vor Anspruchsberechtigung bei der zuletzt zuständigen Kasse eingereicht werden.

2.9.2.5. ZUSAMMENTREFFEN MIT ANDEREN EINKÜNFTE

ALTERSPENSION UND BERUFLICHE TÄTIGKEIT

Der Empfänger einer Alterspension kann sowohl einer Lohnbeschäftigung nachgehen als auch eine selbstständige Tätigkeit ausüben, ohne dass dies einen Einfluss auf den Bruttobetrag seiner Pension hat.

VORZEITIGE ALTERSPENSION UND BERUFLICHE TÄTIGKEIT

Bei Ausübung einer selbständigen Tätigkeit :

- deren jährliche Einkünfte nicht mehr als ein Drittel des Mindestlohnes (666,20 € Stand 1. Januar 2017) beträgt, wird die vorzeitige Alterspension ohne Kürzung ausgezahlt;
- deren jährliche Einkünfte mehr als ein Drittel des Mindestlohnes beträgt, wird die vorzeitige Alterspension entzogen.

Bei Ausübung einer Lohnbeschäftigung :

- wenn die jährlichen Einkünfte monatlich nicht mehr als ein Drittel des Mindestlohnes betragen, wird die vorzeitige Alterspension ohne Kürzung ausgezahlt;
- wenn die jährlichen Einkünfte monatlich mehr als ein Drittel des Mindestlohnes betragen, jedoch unter dem Durchschnitt der Einkommen der 5 höchsten beitragspflichtigen Versicherungsjahre liegen, wird die vorzeitige Alterspension gekürzt, falls die Summe der Pension und des Einkommens den Durchschnitt der Einkommen der 5 höchsten beitragspflichtigen Versicherungsjahre überschreitet;
- wenn die jährlichen Einkünfte über dem Durchschnitt der Einkommen der 5 höchsten beitragspflichtigen Versicherungsjahre liegen, wird die vorzeitige Alterspension entzogen.

2.9.2.6. WIDERSPRUCH

Der Antragssteller erhält einen Präsidialbescheid über die Gewährung oder die Ablehnung des Pensionsantrags. Gegen diesen Bescheid kann der Antragssteller Widerspruch erheben, welcher durch den Vorstand der CNAP entschieden wird.

Gegen die Entscheidung des Vorstandes kann vor dem Schiedsgericht der sozialen Sicherheit Einspruch eingelegt werden.

Gegen das Urteil des Schiedsgerichtes kann Berufung vor dem Obersten Schiedsgericht der sozialen Sicherheit eingelegt werden.

2.9.3 HINTERBLIEBENENPENSION IN LUXEMBURG

Beim Tod eines erwerbstätigen Versicherten oder eines Empfängers einer Altersrente oder einer Rente wegen Erwerbsminderung hat dessen Ehepartner oder eingetragener Lebenspartner in der Regel Anspruch auf eine Hinterbliebenenrente, die von der nationalen Rentenversicherungskasse (Caisse nationale d'assurance pension - CNAP) gezahlt wird.

2.9.3.1 DIE EMPFÄNGER EINER HINTERBLIEBENENPENSION

Unter der Voraussetzung, dass die nachfolgend beschriebenen Bedingungen erfüllt sind, können folgende Personen einen Anspruch auf Hinterbliebenenrente geltend machen :

- der überlebende Ehepartner;
- der überlebende eingetragene Lebenspartner²³;

²³ _ Es handelt sich ausschließlich um in Luxemburg eingetragene Partnerschaften oder im Ausland eingetragene und in Luxemburg registrierte Partnerschaften, welche sich auf das Gesetz vom 9. Juli 2004 beziehen, das die gesetzlichen Auswirkungen einiger Partnerschaften regelt.

- der geschiedene Ehepartner;
- der ehemalige eingetragene Lebenspartner;
- Verwandte oder Verschwägerter in direkter Linie oder Seitenlinie bis zum 2. Grad;
- die Waisenkinder.

Die Gewährung einer Hinterbliebenenpension unterliegt dem Prinzip der Gleichbehandlung von Männern und Frauen.

Das Recht auf eine Hinterbliebenenpension hängt von dem Versicherungsverlauf des verstorbenen Versicherten ab.

2.9.3.2 ANSPRUCHSVORAUSSETZUNGEN

DIE WARTEZEITBEDINGUNGEN DES VERSTORBENEN VERSICHERTEN

Damit für die Hinterbliebenen ein Anrecht auf Pension besteht, müssen aus dem Versicherungsverlauf des Verstorbenen, der zum Zeitpunkt des Ablebens noch keine persönliche Pension bezogen hat, Versicherungszeiten von mindestens 12 Monaten, während der letzten 3 Jahre vor dem Ableben, nachgewiesen werden können.

Es muss sich hierbei um Zeiten aus der Pflichtversicherung, der Weiterversicherung oder der fakultativen Versicherung handeln. Die verschiedenen Versicherungszeiten werden für jeden Versicherten in seinem Versicherungsverlauf festgehalten.

ACHTUNG: die Erfüllung der Wartezeit **ist nicht erforderlich**, falls der Tod während der Versicherungszeit eingetreten ist, und auf einen Unfall oder auf eine anerkannte Berufskrankheit zurückzuführen ist. Hat der Versicherte zum Zeitpunkt des Todes **eine persönliche Pension bezogen**, besteht ein Recht auf Hinterbliebenenpension ohne Wartezeitbedingung.

DIE HINTERBLIEBENENPENSION DES EHEPARTNERS ODER DES LEBENSPARTNERS

Beim Ableben des Versicherten kann der Ehepartner oder der Lebenspartner Anspruch auf Hinterbliebenenpension erheben unter der Bedingung dass:

- die Ehe oder die Partnerschaft zum Zeitpunkt des Todes entweder mindestens 1 Jahr gedauert hat oder wenigstens 1 Jahr vor dem Beginn der Alters- oder Invalidenpension geschlossen wurde ;
- der Versicherte nicht Empfänger einer Alters- oder Invalidenpension zum Zeitpunkt der Eheschließung oder dem Eintragen der Partnerschaft war.

Ungeachtet dieser Bestimmungen besteht ein Anspruch auf Hinterbliebenenpension, wenn eine der folgenden Voraussetzungen erfüllt ist:

- wenn der Tod des noch berufstätigen Versicherten, beziehungsweise die Pensionierung wegen Invalidität die direkte Folge eines Unfalls ist, welcher sich nach der Eheschließung oder dem Eintragen der Partnerschaft ereignet hat; wenn aus der Ehe oder der Partnerschaft ein geborenes oder gezeugtes Kind hervorgegangen ist, oder wenn durch die Ehe ein Kind für ehelich erklärt worden ist ;
- wenn die Ehe oder die Partnerschaft mindestens ein Jahr angedauert hat, und der verstorbene Bezieher einer persönlichen Pension nicht 15 Jahre älter als sein Ehe- oder Lebenspartner war;
- wenn die Ehe oder die Partnerschaft mindestens 10 Jahre gedauert hat, falls der verstorbene Bezieher einer persönlichen Pension 15 Jahre älter als sein Ehe- oder Lebenspartner war.

DIE PENSION DES GESCHIEDENEN EHEPARTNERS ODER EHEMALIGEN LEBENSPARTNERS

Beim Ableben des geschiedenen Ehepartners besitzt der überlebende geschiedene Ehepartner das gleiche Anrecht auf Hinterbliebenenpension wie der überlebende Ehepartner, unter der Voraussetzung, **dass dieser keine neue Ehe geschlossen hat**. Die gleichen Bestimmungen gelten für eingetragene Partnerschaften.

DIE VERWANDTEN UND VERSCHWÄGERTEN

Hinterlässt der verstorbene Versicherte keinen überlebenden Ehe- oder Lebenspartner, entsteht ein Anrecht auf Hinterbliebenenpension für Verwandte oder Verschwägerte in direkter Linie sowie Verwandte bis zum 2. Grad (Geschwister), unter der Voraussetzung:

- dass sie zum Zeitpunkt des Todes des Versicherten weder verheiratet sind, noch in einer eingetragenen Partnerschaft stehen;
- dass sie während wenigstens fünf Jahren vor dem Tod des Versicherten mit diesem in häuslicher Gemeinschaft gelebt haben;
- dass sie dessen Haushalt während diesem Zeitraum geführt haben;
- dass der Verstorbene während dieses Zeitraumes überwiegend für ihren Lebensunterhalt aufgekommen ist;
- dass sie zum Zeitpunkt des Todes des Versicherten älter als 40 Jahre sind.

DIE WAISENPENSION

Eheliche Kinder haben beim Tod ihres Vaters oder ihrer Mutter ein Anrecht auf Hinterbliebenenpension unter den gleichen Bedingungen, die für die anderen Hinterbliebenenpensionen gelten.

ACHTUNG: die für ehelich erklärten Kinder, die Adoptivkinder sowie die unehelichen Kinder sind den ehelichen Kindern gleichgestellt.

Vollwaisen, deren Lebensunterhalt und Erziehung durch den Versicherten während der 10 Monate vor seinem Tode aufgebracht wurden, haben, falls sie kein Recht auf eine Hinterbliebenenpension aus der Versicherung ihrer leiblichen Eltern haben, ebenfalls Anrecht auf eine Hinterbliebenenpension.

2.9.3.3 ANTRAGSTELLUNG

Die Leistungen aus der Pensionsversicherung werden nur auf ausdrücklichen Antrag gewährt. Selbst beim Todesfall eines Pensionsempfängers kann den Hinterbliebenen nur eine Pension auf Grund eines von Ihnen erstellten Antrags gewährt werden.

Das Antragsformular ist am Sitz der CNAP erhältlich und ist auf der Webseite www.cnap.lu verfügbar.

Hat die zuständige Abteilung der CNAP Kenntnis vom Ableben eines Empfängers einer persönlichen Pension, wird dem vermutlich Begünstigten ein Antragsformular zugeschickt.

ACHTUNG: den Hinterbliebenen von versicherten Grenzgängern wird empfohlen, ihren Antrag bei dem zuständigen Versicherungsträger ihres Wohnortes zu stellen.

Der Bezugsberechtigte muss seinem Antrag folgende Unterlagen beifügen:

- einen Bankidentitätsnachweis;
- die Sterbeurkunde des Versicherten (erhältlich bei der Gemeinde des Verstorbenen);
- seine Personenstandsurkunde (erhältlich bei seiner Wohnsitzgemeinde);
- eine Heirats- oder Lebenspartnerschaftsurkunde (erhältlich bei seiner Wohnsitzgemeinde).

Die Urkunde muss nach dem Tod des Versicherten ausgestellt worden sein.

ACHTUNG: bei im Ausland geschlossenen Lebenspartnerschaften muss dem Antrag die Bescheinigung der Eintragung in das luxemburgische Personenstandsregister beigefügt werden

2.9.3.4 BEGINN UND ENTZIEHUNG DER HINTERBLIEBENENPENSION

DIE HINTERBLIEBENENPENSION DES EHE- ODER LEBENSPARTNERS, DES GESCHIEDENEN EhePARTNERS ODER DES EHEMALIGEN LEBENSPARTNERS

Die Hinterbliebenenpension beginnt am Todestag des Versicherten, oder wenn der Versicherte Empfänger einer persönlichen Pension war, am ersten Tag des Monats nach dem Tod des Versicherten.

Die Hinterbliebenenpension endet am letzten Tag des Monats, an dem der Empfänger gestorben ist.

Im Falle einer erneuten Ehe oder Partnerschaft endet die Hinterbliebenenpension zu Beginn des darauf folgenden Monats. In diesem Fall wird die Hinterbliebenenpension mit einer einmaligen Abfindung ausbezahlt.

ENTZIEHUNG DER WAISENPENSION

Die Waisenpension wird bis zum 18. Lebensjahr gewährt. Die Auszahlung kann bis zum 27. Lebensjahr aufrechterhalten werden, wenn die Waise durch wissenschaftliche oder technische Berufsausbildung daran gehindert wird, ihren Lebensunterhalt zu verdienen.

Die Waisenpension wird im Todesfall oder bei Gewährung einer Invalidenpension entzogen. Das Gleiche trifft zu bei Schließung einer Ehe oder Partnerschaft, außer bei laufender Berufsausbildung.

2.9.3.5 HÖHE DER HINTERBLIEBENENPENSION

Die Hinterbliebenenpension ist ein abgeleitetes Recht (Drittrecht) aus der persönlichen Pension, auf die der Verstorbene Anrecht hatte, oder im Falle der Invalidität, Anrecht gehabt hätte.

Zur Berechnung werden Übertragungsfaktoren auf die Pensionselemente der persönlichen Pension angewandt:

Pensionselemente	Hinterbliebenenpension für geschiedene oder nicht Ehepartner und Lebenspartner	Waisenpension
Pauschale Steigerungen auf der Grundlage der Versicherungsdauer	1	1/3
Proportionale Steigerungen, die sich auf die Beiträge des Versicherungsverlaufes beziehen	3/4	1/4
Pauschale Sondersteigerungen auf zukünftige Versicherungszeiten, im Falle der Invalidität	1	1/3
Proportionale Sondersteigerungen auf fiktive Beiträge, im Falle der Invalidität	3/4	1/4
Zuschlag zur Mindestpension, welche dem Unterschied zwischen der gesetzlichen Mindestpension und der Summe der anderen Pensionselemente entspricht	die Hinterbliebenenpension wird mittels eines Zuschlages an die Mindestpension angeglichen, auf die der verstorbene Versicherte Anrecht gehabt hätte	1/4

DIE GEWÄHRUNG ODER ABLEHNUNG DER PENSION

Der Antragssteller erhält einen Präsidialbescheid über die Gewährung oder die Ablehnung des Pensionsantrages. Gegen diesen Bescheid kann der Antragssteller Widerspruch erheben, welcher durch den Vorstand der CNAP entschieden wird.

Gegen die Entscheidung des Vorstandes kann vor dem Schiedsgericht der sozialen Sicherheit Einspruch eingelegt werden. Gegen das Urteil des Schiedsgerichtes kann Berufung vor dem Obersten Schiedsgericht der sozialen Sicherheit eingelegt werden.

2.9.4 RENTEN NACH DEUTSCHEM RECHT

2.9.4.1 DIE ALTERSRENTEN IN DEUTSCHLAND

Bevor Sie eine Altersrente erhalten können, müssen Sie die erforderlichen Voraussetzungen erfüllen.

Neben der Vollendung eines bestimmten Lebensalters sind dies die vorgesehene Mindestversicherungszeit (Wartezeit) und beim Bezug einer Altersrente vor der Regelaltersgrenze die Einhaltung von bestimmten Hinzuverdienstgrenzen.

Für einige Altersrenten müssen zusätzlich weitere Voraussetzungen erfüllt werden, zum Beispiel eine längere Schwerbehinderung oder Arbeitslosigkeit.

Die Varianten der Altersrente haben unterschiedliche Bezeichnungen:

- Regelaltersrente,
- Altersrente für besonders langjährig Versicherte,
- Altersrente für langjährig Versicherte,
- Altersrente für schwerbehinderte Menschen,
- Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit,
- Altersrente für Frauen: die Wartezeit ist die Zeit, die Sie mindestens der gesetzlichen Rentenversicherung angehört haben müssen, um Anspruch auf eine der verschiedenen Renten zu haben.

Die Regelaltersrente können Sie mit nur fünf Jahren Versicherungszeit erhalten. Das ist die geringste aller Wartezeiten. Die Altersgrenze für diese Rente wird zurzeit schrittweise von 65 auf 67 Jahre angehoben.

Eine etwas geringere Versicherungszeit setzt die Altersrente für langjährig Versicherte voraus. Bereits mit 63 Jahren können Sie diese Altersrente erhalten. Sie müssen dann allerdings Abschläge in Kauf nehmen.

Die **Altersrente für langjährig Versicherte** wird auch vom Geburtsjahrgang 1949 an stufenweise vom 65. auf das 67. Lebensjahr angehoben, so dass bei einem wie bisher frühestmöglichen Rentenbeginn mit 63 Jahren 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 01.01.1951 geboren sind, genügt die Feststellung der Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit nach dem geltenden Recht bis 31.12.2000.

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. Nunmehr können die Jahrgänge bis Dezember 1951 diese Rente 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, können noch mit dem 60. Lebensjahr die Altersrente für Frauen mit 18 % Abschlag beantragen.

Bei der Rente wegen Arbeitslosigkeit und nach Altersteilzeit wurde das Renteneintrittsalter ab 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.

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 jedes Kind einen Entgeltspunkt mehr und die Kindererziehungszeit wird um 12 Monate verlängert.

2.9.4.2. FLEXIRENTEN

Das neue Flexirentengesetz ist am 1. Januar 2017 in Kraft getreten. Einige Teile des Gesetzes (etwa die bessere Kombination von Teilrente und Hinzuverdienst oder die flexiblere Zahlungsmöglichkeit bei Rentenabschlägen) treten zum 1. Juli 2017 in Kraft.

Wer vor Erreichen der Regelaltersgrenze Arbeit reduzieren und Teilrente beantragen will, dem eröffnen sich mehrere Varianten: Teilrente und Hinzuverdienst werden flexibel und individuell miteinander kombinierbar.

Die Teilrente soll eine anrechnungsfreie Hinzuverdienstgrenze von 6.300 € jährlich enthalten. Darüber liegende Verdienste sollen zu 40 % auf die Rente angerechnet werden. Das gilt auch für Erwerbsminderungsrenten. Die bisherigen starren Teilrentenstufen und Verdienstgrenzen entfallen.

Wer eine vorgezogene Vollrente bezieht und trotzdem weiterarbeitet, erhöht damit künftig seinen Rentenanspruch. Durch die anhaltende Beitragszahlung zur Rentenkasse gibt es mehr Leistung. Versicherte können früher und flexibler zusätzliche Beiträge in die Rentenkasse einzahlen, um Rentenabschläge auszugleichen. So lässt sich ein vorzeitiger Renteneintritt besser planen und absichern.

GRUNDSATZ

Ab dem 1. Juli 2017 können Rentner mit einer vorgezogenen Altersrente 6.300 € im Jahr (14×450 €) anrechnungsfrei hinzuverdienen. Diese Regelung gilt dann einheitlich für die alten und neuen Bundesländer. Die bisher geltende monatliche Grenze von 450 € wird es nicht mehr geben. Der über den Betrag von 6.300 € hinausgehende Verdienst wird zu 40 % auf die Rente angerechnet.

Es wird allerdings eine Obergrenze für den Hinzuverdienst geben. Rechnet man die gekürzte Rente und den Hinzuverdienst zusammen und liegt dieser Betrag über dem bisherigen Einkommen (höchstes Einkommen der letzten 15 Jahre, sogenannter Hinzuverdienstdeckel), wird der darüber liegende Betrag zu 100 € auf die verbliebene Teilrente angerechnet.

Zunächst wird also das erwartete Einkommen mit dem Freibetrag von 6300 € verglichen und die Rente dann für die Zeit vom 1. Juli desselben und vom 1. Januar des kommenden Jahres festgesetzt. Im Folgejahr vergleicht man dann zum 1. Juli die Prognose mit dem tatsächlich von Ihnen erzielten Hinzuverdienst centgenau („Spitzabrechnung“). Ergibt sich nun eine Überzahlung, müssen Sie diese zurückzahlen. War die Rente bisher zu niedrig festgesetzt, bekommen Sie die Nachzahlung ausgezahlt. Zu diesem Zeitpunkt wird für die kommenden zwölf Monate eine neue Prognose gestellt.

ACHTUNG: dieses Verfahren gilt auch für Renten wegen Erwerbsminderung.

Als Altersrentner können Sie die Höhe Ihrer **Teilrente** und damit auch Ihre Hinzuverdienstgrenze von vornherein selbst festlegen. Die Teilrente muss aber mindestens 10 % der Vollrente betragen. Die Hinzuverdienstgrenze, die sich aus der Höhe der Teilrente ergibt, muss eingehalten werden. Solange Sie diese Grenze mit Ihrem Hinzuverdienst nicht überschreiten, wird keine Spitzabrechnung durchgeführt. Sie bekommen Ihre Teilrente in der selbst gewählten Höhe weiter.

Sollte Ihr Verdienst doch einmal zu hoch sein und die festgelegte Hinzuverdienstgrenze überschreiten, wird wieder „spitz abgerechnet“. Der Betrag, der die Hinzuverdienstgrenze übersteigt, wird zu 40 % auf die Rente angerechnet. Ist der Hinzuverdienstdeckel überschritten, werden 100 % des überschreitenden Betrages angerechnet. Die sich daraus ergebende Überzahlung müssen Sie dann zurückzahlen.

Wenn Sie neben Ihrer gesetzlichen Rente noch eine **Betriebsrente** beziehen, dann sollten Sie sich unbedingt beim Träger Ihrer Betriebsrente erkundigen, ob der Bezug einer Teilrente Auswirkungen auf die Höhe Ihrer Betriebsrente hat. Je nach Satzung des Trägers, können das Überschreiten der Hinzuverdienstgrenze und der damit verbundene Teilrentenbezug zu einer Kürzung oder sogar zum Ruhen der Betriebsrente führen.

ACHTUNG : wenn Sie die Regelaltersgrenze erreicht haben, können Sie unbegrenzt hinzuverdienen. Ab dem Folgemonat hat der Hinzuverdienst grundsätzlich keinen Einfluss mehr auf die Rentenhöhe.

DIE RENTE ERHÖHEN DURCH BEITRÄGE

Bisher waren Rentner, die ihre vorgezogene Altersrente in voller Höhe erhielten und daneben noch arbeiteten, in ihrer Beschäftigung versicherungsfrei. Sie mussten also keine Beiträge mehr zur Rentenversicherung zahlen, auch wenn sie ihre Regelaltersgrenze noch nicht erreicht hatten. Künftig besteht auch für solche Beschäftigten Rentenversicherungspflicht. Durch die Beiträge erhöht sich regelmäßig der Rentenanspruch.

Wer als Altersvollrentner bis zum 31. Dezember 2016 rentenversicherungsfrei beschäftigt war, bleibt in dieser Beschäftigung zunächst auch versicherungsfrei.

FREIWILLIGE VERSICHERUNG

Die Rente kann alternativ zum Hinzuverdienst auch durch freiwillige Beiträge erhöht werden. Wer eine vorgezogene Altersrente erhält, kann bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze freiwillige Beiträge zahlen. Diese Regelung galt bisher nur für Altersteilrentner und Erwerbsminderungsrentner. Seit 2017 dürfen sich nun auch Altersvollrentner freiwillig versichern. Für wen sich die Beitragszahlung lohnen kann, erfahren Sie bei Ihrem Rentenversicherungsträger.

DIE ERWERBSMINDERUNGSRENTEN UND HINZUVERDIENST

Wenn Sie eine Rente wegen voller Erwerbsminderung beziehen, gilt für Sie die gleiche Hinzuverdienstgrenze wie für die Rentner, die eine vorgezogene Altersrente bekommen, also 6.300 € jährlich. Was Sie darüber hinaus verdienen, wird auch hier zu 40 % auf die Rente angerechnet.

Weitere Informationen zum Thema « Erwerbsminderungsrente in Deutschland » im Zusammenhang mit der luxemburgischen Invaliditätsrente sind bereits unter dem Punkt 2.8.3. ausführlicher erläutert.

Bei der Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung wird die jährliche Hinzuverdienstgrenze individuell berechnet. Sie orientiert sich – vereinfacht gesagt – an Ihrem höchsten beitragspflichtigen Jahreseinkommen der letzten 15 Jahre. Mindestens liegt sie jedoch im Jahr 2017 bei 14.458,50 € jährlich. Der Verdienst, der über dieser Grenze liegt, wird wieder zu 40 % auf die Rente angerechnet. Auch bei den Erwerbsminderungsrenten ist jedoch der sogenannte Hinzuverdienstdeckel zu beachten.

SONDERZAHLUNGEN

Wenn Sie vor Erreichen der Regelaltersgrenze bereits eine Altersrente in Anspruch nehmen, müssen Sie im Allgemeinen für jeden Monat, den Sie die Rente früher beziehen, einen Abschlag von 0,3 % in Kauf nehmen. Sie können diese Abschläge durch eine Sonderzahlung aber ganz oder teilweise ausgleichen. Bisher war das vom 55. Lebensjahr an möglich. Vom 1. Juli 2017 können Sie diese Sonderzahlung bereits ab dem 50. Lebensjahr leisten. So haben Sie früher Planungssicherheit und wissen, mit welcher Rentenhöhe Sie rechnen können.

2.9.4.3 DIE HINTERBLIEBENENRENTEN

Die gesetzliche Rentenversicherung zahlt Ihnen auf Antrag beim Tod des Ehepartners, der Mutter oder des Vaters unter bestimmten Voraussetzungen eine dieser Renten :

- Witwen-/Witwerrente,
- Witwen-/Witwerrente an vor dem 1. Juli 1977 Geschiedene,
- Witwen-/Witwerrente nach dem vorletzten Ehegatten,
- Erziehungsrente an geschiedene Ehepartner, wenn die Ehe nach dem 30. Juni 1977 geschieden wurde, oder an verwitwete Ehepartner, wenn die Partner das Rentensplitting gewählt haben,
- Halb- oder Vollwaisenrente.

WITWENRENTE

Eine Witwenrente erhalten Sie, wenn :

- Ihr verstorbener Ehepartner die allgemeine Wartezeit von fünf Jahren (Mindestversicherungszeit) erfüllt, sie vorzeitig erfüllt ist (zum Beispiel durch einen Arbeitsunfall) oder er bereits eine Rente bezogen hat und
- Sie nicht wieder geheiratet oder eine eingetragene Lebenspartnerschaft begründet haben.

Die Witwenrente kann als kleine oder große Rente gezahlt werden.

Die kleine Witwenrente erhalten Sie, wenn Sie :

- das 47. Lebensjahr noch nicht vollendet haben,
- nicht erwerbsgemindert sind und
- kein Kind erziehen.

Sie beträgt 25 % der Rente, auf die Ihr Ehepartner zum Zeitpunkt seines Todes Anspruch gehabt hätte. Ist Ihr Ehepartner vor seinem 65. Geburtstag gestorben, wird die kleine Witwenrente um einen Abschlag gemindert.

Für Todesfälle bis 31. Dezember 2011 gilt weiterhin die Altersgrenze von 45 Jahren. Sie wird für Todesfälle ab 1. Januar 2012 stufenweise auf 47 Jahre angehoben.

Die kleine Witwenrente ist auf 24 Kalendermonate (zwei Jahre) nach dem Tod des Ehepartners begrenzt. Denn der Gesetzgeber geht davon aus, dass Sie nach einer solchen Übergangszeit selbst für Ihren Lebensunterhalt sorgen können.

Anspruch auf eine große Witwenrente haben Sie, wenn Sie :

- das 47. Lebensjahr vollendet haben oder
- erwerbsgemindert oder nach dem am 31. Dezember 2000 geltenden Recht berufs- oder erwerbsunfähig sind oder
- ein eigenes Kind oder ein Kind des Verstorbenen erziehen, das noch nicht 18 Jahre alt ist (hierzu zählen unter bestimmten Voraussetzungen auch Stief- und Pflegekinder, Enkel und Geschwister). Das Gleiche gilt, wenn Sie für ein behindertes eigenes Kind oder ein Kind des verstorbenen Ehepartners sorgen, das sich nicht selbst unterhalten kann (unabhängig von dessen Alter).

Ihre große Witwenrente beträgt 55 % der Versichertenrente, auf die Ihr verstorbener Ehepartner Anspruch gehabt hätte oder die er bereits bezogen hat. Ist Ihr Ehepartner vor dem 65. Lebensjahr gestorben, wird die große Witwenrente um einen Abschlag gemindert. Beginnt die Hinterbliebenen- beziehungsweise Erziehungsrente :

- vor dem 62. Geburtstag des Verstorbenen beziehungsweise bei der Erziehungsrente vor Ihrem 62. Geburtstag, beträgt der Abschlag 10,8 %,
- zwischen dem 62. und 65. Geburtstag beträgt der Abschlag 0,3 % für jeden Monat vor dem 65. Geburtstag.

ACHTUNG : wenn Sie ein Kind bis zum dritten Lebensjahr erziehen oder erzo-gen haben, erhöht sich Ihre Witwenrente um einen Zuschlag.

Hat der Ehemann wiederholt geheiratet, können nach seinem Tod sowohl eine Witwe als auch eine oder mehrere frühere Ehefrauen Anspruch auf eine Hinterbliebenenrente haben. Die Witwenrente wird dann unter allen Anspruchsberechtigten aufgeteilt: jede frühere Frau erhält den Teil der Rente, der ihrer Ehedauer mit dem Verstorbenen entspricht. Dieser Teilbetrag ist dann ihre Hinterbliebenenrente, auf die gegebenenfalls auch ihr eigenes Einkommen angerechnet wird.

Haben Sie neben Ihrer Hinterbliebenenrente weitere Einkünfte, werden diese oberhalb eines bestimmten Freibetrags zu 40 % auf Ihre gesetzliche Hinterbliebenenrente angerechnet.

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 dem 1. Juli 2016 bei 803,88 € / Monat für Witwen/Witwer zuzüglich 170,52 € für jedes waisenrentenberechtigzte Kind.

WAISENRENTE

Eine Waisenrente erhalten Kinder nach dem Tod eines Elternteils, wenn dieser die allgemeine Wartezeit von fünf Jahren erfüllt hat beziehungsweise sie vorzeitig erfüllt ist oder er bis zum Tod eine Rente bezog.

Eine Waisenrente bekommen :

- leibliche oder adoptierte Kinder,
- Stiefkinder und Pflegekinder, die im Haushalt des Verstorbenen lebten,
- Enkel und Geschwister, die im Haushalt des Verstorbenen lebten oder von ihm überwiegend unterhalten wurden.

Waisenrenten werden regelmäßig bis zum 18. Geburtstag des Kindes gezahlt. Darüber hinaus kann die Waise diese Rente längstens bis zum 27. Lebensjahr erhalten, wenn sie :

- sich in Schul- oder Berufsausbildung befindet (bei Unterbrechung oder Verzögerung durch Wehr- oder Zivildienst auch über den 27. Geburtstag hinaus) oder
- einen Freiwilligendienst leistet oder
- behindert ist und deshalb nicht selbst für sich sorgen kann.

Eine **Halbwaisenrente** wird gezahlt, wenn noch ein unterhaltspflichtiger Elternteil lebt, eine Vollwaisenrente, wenn kein unterhaltspflichtiger Elternteil mehr lebt. Die Halbwaisenrente beträgt 10 %, die Vollwaisenrente 20 % der Versichertenrente, auf die der Verstorbene Anspruch gehabt hätte oder die er bereits bezogen hat. Zur Waisenrente wird zusätzlich ein Zuschlag gezahlt, der sich nach den zurückgelegten rentenrechtlichen Zeiten des verstorbenen Elternteils beziehungsweise der Eltern richtet.

Auf Waisenrenten wird seit dem 1. Juli 2015 kein Einkommen mehr angerechnet.

2.9.4.4 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 entsprechenden Jahr gesetzt wird. Ist dieser gleich hoch, so erhält man für dieses Jahr einen Entgeltpunkt (Wert: seit Juli 2016 von 28,66 € / West). Die Entgeltpunkte (EP) aller Versicherungsjahre werden addiert und mit dem Zugangsfaktor multipliziert. Der Zugangsfaktor drückt den regulären oder den vorgezogenen Rentenbeginn aus. Er beträgt bei Renten ohne Abschlag 1, und verringert sich pro Monat des vorzeitig möglichen Rentenbezugs um 0,0003.

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

AR: Aktueller Rentenwert ist der Betrag, der einer monatlichen Altersrente entspricht, wenn für ein Jahr Beiträge wie im Durchschnitt aller Versicherten gezahlt worden sind: derzeit seit Juli 2016 28,66 € / West (wird in der Regel jedes Jahr im Juli angepasst).

BEISPIEL: Johannes L. hat eine Altersrente beantragt. Die Rente soll mit Erreichen der Regelaltersgrenze beginnen. Er hat insgesamt 43,025 Entgeltpunkte erreicht. $43,025 \times 1 \times 28,66 \times 1 = 1\,233,10$ €. Johannes L. erhält damit aktuell jeden Monat 1 233,10 € Altersrente.

Von dieser Rente sind noch der individuelle hälftige Krankenversicherungsbeitrag bei versicherungspflichtigen Rentnern abzuführen, sowie der volle Pflegeversicherungsbeitrag und der Sonderbeitragssatz in der gesetzlichen Krankenversicherung. Alles zusammen beträgt zum Zeitpunkt der Bearbeitung der Broschüre ca. 10,25 %. So kommt man in o.g. Beispiel auf eine Nettorente von etwa 1.157,51 €.

3.

BESTEuerung

3.1 - STEUERPFlicht

3.1.1 VORAUSSETZUNG

- Wohnsitz des Arbeitnehmers in Deutschland,
- Arbeitstätigkeitsort in Luxemburg, hier Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit / Lohn.

Im **Doppelbesteuerungsabkommen** Luxemburg-Deutschland gibt es keine spezielle Regelung für Grenzgänger. Als Grenzgänger werden die Arbeitnehmer bezeichnet, die im Grenzbereich des einen Staates arbeiten und täglich zu ihrem Wohnsitz im Grenzbereich des anderen Staates zurückkehren.

3.1.2 DOPPELBESTEUERUNGSABKOMMEN

Die Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit sind steuerpflichtig in Luxemburg, dem Staat der Tätigkeit, nach dem Doppelbesteuerungsabkommen Artikel 14. Der Deutsche Grenzgänger ist in Luxemburg als Nichtansässiger beschränkt einkommensteuerpflichtig.

Deutschland vermeidet als Wohnsitzstaat / Ansässigkeitsstaat die Doppelbesteuerung durch Anwendung der Freistellung. Dies bedeutet, dass diese Einkünfte in Luxemburg versteuert werden, aber in Deutschland dem Progressionsvorbehalt (§32 b EStG) unterliegen.

3.1.3 DAS STEUERRECHT IN LUXEMBURG UNTERSCHIEDET ZWISCHEN ANSÄSSIGEN UND NICHTANSÄSSIGEN ARBEITNEHMERN

Auf Antrag kann der Nichtansässige (deutsche Arbeitnehmer/Grenzgänger) gemäß der Bestimmung des Artikels 157ter der L.I.R. (Einkommensteuergesetz in Luxemburg) wie ein Ansässiger behandelt werden.

Dies gilt für nichtansässige Steuerpflichtige, die über 90 % ihrer Einkünfte in Luxemburg erzielen. Die ausländischen Einkünfte unterliegen dann in Luxemburg dem Progressionsvorbehalt.

3.2 - BESTEUERUNG DER NICHT-GEBIETANSÄSSIGEN GRENZGÄNGER

3.2.1 LOHNSTEUERABZUG

Das luxemburgische Steuersystem ist mit dem deutschen System vergleichbar. Die Einkunftsarten und die Ermittlung des steuerpflichtigen Einkommens sind ähnlich wie in Deutschland. Die Besteuerung der Löhne und Gehälter erfolgt genauso wie in Deutschland mittels Lohnsteuerabzug durch den Arbeitgeber für den Arbeitnehmer.

Wenn ein Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern ihre Vergütungen zahlt, muss er einen Quellensteuerabzug hinsichtlich der Einkommensteuer vornehmen. Auch wenn der Steuerabzug für Rechnung des Arbeitnehmers vorgenommen wird, ist der Arbeitgeber persönlich haftbar für die einbehaltene Steuer.

Um den Steuerabzug vorzunehmen und die Steuergutschrift für Arbeitnehmer zahlen zu können, muss der Arbeitgeber im Besitz der Lohnsteuerkarte jedes Arbeitnehmers sein, auf welcher die anwendbaren Abzüge angegeben sind.

Fehlt ihm die Lohnsteuerkarte eines Arbeitnehmers, muss der Arbeitgeber diesen gemäß dem Spitzensteuersatz besteuern, d. h. auf der Grundlage von Steuerklasse 1 und des Steuersatzes von 33 %. Sobald er im Besitz der betreffenden Lohnsteuerkarte ist, muss er anschließend gegebenenfalls eine Berichtigung vornehmen.

Es ist demnach wichtig, die Arbeitnehmer über die erforderlichen Schritte zu informieren, um ihre Lohnsteuerkarte zu erhalten.

Die Steuerreform 2017 sieht vor, dass die neuen Lohnsteuerkarten inzwischen eine unbegrenzte Dauer haben. Im Falle einer Änderung des Personenstands oder der familiären Situation, die einen Einfluss auf die Steuerklasse haben könnte, wird die Lohnsteuerkarte geändert: entweder automatisch vom zuständigen Steueramt oder auf Antrag des Grenzgängers.

3.2.1.1 LOHNSTEUERKARTE

Alle Lohnsteuerkarten werden von der Steuerverwaltung ausgestellt, wobei dies ohne Zutun und Antrag seitens des Steuerpflichtigen jeweils innerhalb von durchschnittlich 30 Werktagen erfolgt, nachdem der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer bei der Zentralstelle der Sozialversicherungen (Centre commun de la sécurité sociale - CCSS) angemeldet hat. Die Lohnsteuerkarte wird dem Empfänger direkt per Briefpost zugeschickt.

Die Lohnsteuerkarte wird auch in folgenden Fällen ohne Zutun und Antrag seitens des Steuerpflichtigen innerhalb von durchschnittlich 30 Werktagen von der Steuerverwaltung automatisch aktualisiert:

- bei einem Wechsel des Arbeitgebers;
- bei jeder Änderung der Firmierung oder der Anschrift eines Arbeitgebers;
- bei jeder Abmeldung eines Arbeitnehmers durch seinen Arbeitgeber bei der Zentralstelle der Sozialversicherungen (Centre commun de la sécurité sociale - CCSS);
- bei jedem Eintritt in den Ruhestand gemäß der luxemburgischen Sozialgesetzgebung;
- bei jeder bei der Zukunftskeess (Caisse pour l'avenir des enfants - CAE) vorgenommenen Änderung der Haushaltszusammensetzung des Steuerpflichtigen.

AKTUALISIERUNG DER LOHNSTEUERKARTE

Aktualisierungen der Anschrift oder des Personenstands (Heirat, Scheidung, Trennung) nicht-gebietsansässiger Steuerpflichtiger sind beim Steueramt RTS Nicht-Gebietsansässige über das Formular 164 NR zu beantragen.

Dieses Formular kann auf der Website <http://impotsdirects.public.lu> unter Rubrik „Formulaire“ – „Fiche de retenue d'impôt“ heruntergeladen werden.

Das ausgefüllte Formular muss an folgende Adresse zurück geschickt werden :

Administration des contributions directes

Bureau RTS Non-résidents

5, Rue de Hollerich

B.P 1706

L-1017 Luxembourg

Nach Rückgabe des ausgefüllten Antrags nebst Haushaltsbescheinigung (von dem heimischen Einwohnermeldeamt) an die Steuerverwaltung wird dem Arbeitnehmer die Lohnsteuerkarte ausgestellt. Die Lohnsteuerkarte ist dem Arbeitgeber zu übergeben. Unterlässt der Arbeitnehmer dies, hat der Arbeitgeber einen Lohnsteuerabzug von 33 % vorzunehmen.

MEHRERE LOHNSTEUERKARTE

Steuerpflichtige, die beide in Luxemburg steuerpflichtige Löhne beziehen, erhalten mehrere Steuerkarten. Ebenso muss ein Arbeitnehmer, der mehrere Arbeitgeber hat, bei jedem von ihnen eine Lohnsteuerkarte abgeben.

Die Besteuerung der regelmäßigsten und höchsten Vergütung (Hauptvergütung) erfolgt auf Basis der Hauptlohnsteuerkarte (1. Lohnsteuerkarte) gemäß der Steuertabelle für Löhne. Die Besteuerung der übrigen Vergütungen erfolgt auf Basis zusätzlicher Steuerkarten (2., 3. Steuerkarte usw.) gemäß einem festen Satz:

- Steuerklasse 1: 33 % ;
- Steuerklasse 1A: 21 % ;
- Steuerklasse 2: 15 %.

Falls die Hauptlohnsteuerkarte nicht für denjenigen erstellt wird, der die regelmäßigste und höchste Vergütung bezieht, können die Steuerpflichtigen über den Vordruck 164 NR beim Steueramt RTS Nicht-Gebietansässige beantragen, dass die Hauptlohnsteuerkarte in eine zusätzliche Lohnsteuerkarte umgewandelt wird. Hierzu müssen sie die erforderlichen Belege (z.B. Kopien der Lohn-/Gehaltsabrechnungen beider Ehepartner des letzten Monats) vorlegen. Steuerpflichtige müssen durch den Vermerk „Bitte Hauptlohnsteuerkarte ändern“ angeben, dass sie die Hauptlohnsteuerkarte in eine zusätzliche Lohnsteuerkarte umwandeln wollen.

Die Umwandlung der Hauptlohnsteuerkarte und der zusätzlichen Steuerkarte wirkt sich nicht auf die am Jahresende geschuldete Steuer aus, sondern nur auf die Summe der an der Quelle einbehaltenen Steuer.

3.2.1.2. BERECHNUNG DES LOHNSTEUERABZUGS

STEUERKLASSEN

Eine Steuerklasse wird auf der Lohnsteuerkarte angegeben. Die Steuerklasse begründet den Umlagesatz, der von dem Arbeitgeber angewandt werden soll :

Familiäre Situation des Steuerpflichtigen		Ohne zum Haushalt gehörenden Kinder	Mit zum Haushalt gehörenden Kindern	Am 1. Januar des Steuerjahres älter als 64 Jahre
Ledig		1	1a	1a
Getrennt lebend		1	1a	1a
Geschieden		1	1a	1a
Verwitwete		1	1a	1a
Verheiratet mit einem gemeinsamen Wohnsitz. Nur ein der beiden Ehegatten ist in Luxemburg beschäftigt	Weniger als 50 % des gemeinsamen weltweiten Einkommens* der beiden Ehegatten werden in Luxemburg besteuert	1a	1a	1a
	Mehr als 50 % des gemeinsamen weltweiten Einkommens der beiden Ehegatten werden in Luxemburg besteuert	2	2	2
(Die Personen, die eine eingetragene Lebensgemeinschaft geschlossen haben, haben Anspruch nur auf die Klassen 1 und 1a auf ihren Lohnsteuerkarten)	Die beiden Ehegatten sind in Luxemburg beschäftigt	2	2	2

* Der Begriff « gemeinsames weltweites Einkommen » umfasst das Einkommen eines Ehepaars, das in Luxemburg aber auch im Ausland, z.B. in Deutschland versteuert wird.

ACHTUNG: keiner der in Luxemburg berufstätigen Lebenspartner kann bei der Ausstellung oder Änderung der Lohnsteuerkarte Steuerklasse 2 in Anspruch nehmen, gleichgültig, ob die eingetragene Lebenspartnerschaft während des ganzen Jahres bestand oder nicht. Steuerklasse 2 wird in diesem Fall nur auf Antrag anwendbar, wenn die Lebenspartner ihre Steuererklärung ausfüllen.

ACHTUNG: Steuerermäßigung für Kinder beeinflusst nicht mehr die Steuerklasse der Grenzgänger. Die dem Haushalt gehörenden Kinder stehen nicht mehr auf der Lohnsteuerkarte.

ÄNDERUNG DER STEUERKLASSE IM LAUFE DES JAHRES

Eine Änderung Ihrer familiären Situation im Laufe des Steuerjahres²⁴ kann Ihre Steuerklasse beeinflussen.

- Ändert Ihre Steuerklasse zu einer günstigeren, wird diese neue Klasse durch eine Steuererklärung rückwirkend ab Angang des Steuerjahres angewendet.

²⁴ _ Wie z.B. Trennung, Eheschließung usw.

Beispiel: ein lediger Steuerpflichtiger wird in Klasse 1 besteuert. Er heiratet sich im September. Ab September bis Dezember wird er einen Anspruch auf Klasse 2 haben. Wenn er eine Steuererklärung zu diesem Steuerjahr vorlegt, wird die Klasse 2 für das ganze Jahr rückwirkend gewährt.

- Ändert Ihre Steuerklasse zu einer ungünstigen, wird die vorherige Klasse bis zum Ende des Jahres beibehalten.

ACHTUNG: ab 1. Januar 2018 werden die verheirateten Grenzgänger in die Klasse 1 automatisch aufgeräumt.

Um die Klasse 2 in Anspruch zu nehmen, müssen die verheirateten Grenzgänger einen gemeinsamen Antrag auf Lohnsteuerjahresausgleich vor dem Steueramt stellen. Um einen globalen Steuersatz zu berechnen, werden in diesem Fall die luxemburgischen und ausländischen Einkünfte des Paares berücksichtigt. Daher wird die Steuer auf das weltweite Haushaltseinkommen berechnet. Sie wird aber lediglich zum Anteil des luxemburgischen Einkommens fällig. Der Anspruch auf Klasse 2 für die verheirateten Grenzgänger setzt voraus, dass diese eine Einkommensteuererklärung am Ende des Steuerjahres abgeben sollen.

3.2.1.3. STEUERSATZ

HAUPTLOHNSTEUERKARTE

Wenn verheiratete Arbeitnehmer oder Rentner beide einen Lohn oder ein Gehalt in Luxemburg oder eine in Luxemburg zu versteuernde Rente/Pension beziehen, erhält derjenige, der das regelmäßigste und höchste Einkommen (Hauptvergütung) bezieht, die **Hauptlohnsteuerkarte** (1. Lohnsteuerkarte), in welcher die Steuerklasse 2 eingetragen ist. Der andere Ehegatte erhält eine zusätzliche **Lohnsteuerkarte** (2. Lohnsteuerkarte), in welcher die Steuerklasse 2 und ein fester Steuersatz angegeben sind (im Steuerjahr 2017: 15 %).

Die Hauptlohnsteuerkarten werden nach einem bestimmten Steuertarif versteuert²⁵.

Der Steuertarif berücksichtigt:

- die Steuerklasse des Steuerpflichtigen und
- seinen steuerpflichtigen Lohnsbetrag.

Infolge der Steuerreform 2017 werden die ersten Steuerstufen (< 20.625 €) mit niedrigeren Steuersätzen versteuert. Das Einkommen von mehr als 150.000 € wird mit den höheren Steuersätzen versteuert.

VRÜBERGEHENE HAUSHALTAUSGLEICHSSTEUER

Die vorübergehende Haushaltsausgleichssteuer (0,5%) wird ab 1 Januar 2017 abgeschafft.

ÜBERBLICK DER HAUPTÄNDERUNGEN INFOLGE DER STEUERREFORM 2017

- Bearbeitung der Steuertabelle, um sozial gerechter zu werden;
- Anpassung nach oben des Steuerkredits für Arbeitnehmer und Rentner (CIS/CIP), sowie für Alleinerziehende;
- Einführung einer neuen Besteuerungsstufe mit 41% ab einem Jahresabkommen von 150.000 € und 42% ab 200.000 €;
- Waisenrente ist steuerfrei;

²⁵ Die Steuertarifstabelle finden Sie auf der Website www.impotsdirects.public.lu unter der Rubrik „Barème“.

- Einführung der optionalen Individualbesteuerung für gebietsansässige und nicht gebietsansässige Ehepaare;
- die Obergrenze für die Abzugsfähigkeit von Prämien für Altersvorsorgeverträge wird unabhängig vom Alter des Zeichners auf 3.200 € festgesetzt;
- Die vorübergehende Haushaltsausgleichssteuer (0,5%) wird abgeschafft ;
- die Abgeltungsquellensteuer (RELIBI) wird auf 20% erhöht. Sie wird jedoch nur dann angewandt, wenn die Höhe der bezogenen Zinsen den jährlichen Betrag von 250 € pro Person und pro Zahlstelle übersteigt, womit Kleinsparer von dieser Maßnahme verschont bleiben. Weitere Informationen zur Stärkung der Kaufkraft der Haushalte sind auf der Internetseite der Steuerreform erhältlich.

3.2.2. ERMITTLUNG DES ZU VERSTEUERNDEN/ADJUSTIERTEN EINKOMMENS

Das steuerpflichtige (zu versteuernde) Einkommen ermittelt sich wie folgt:

- Einkünfte aus Gewerbebetrieb,
- Einkünfte aus Land- und Forstwirtschaft,
- Einkünfte aus der Ausübung eines freien Berufes,
- Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit,
- Einkünfte aus Pensionen und Renten,
- Einkünfte aus Kapitalvermögen,
- Einkünfte aus Vermietung von Gütern,
- Sonstige Einkünfte.

= Gesamtbetrag der Einkünfte

Gesamtbetrag der Einkünfte – Sonderausgaben = Einkommen – Außergewöhnliche Belastungen – Freibeträge = steuerpflichtiges Einkommen

Es wird nur auf die Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit eingegangen.

3.2.2.1. WERBUNGSKOSTEN BEI EINKÜNFTEN AUS NICHTSELBSTSTÄNDIGER ARBEIT

Als Werbungskosten gelten Ausgaben, die unmittelbar zur Erlangung, Sicherung und Erhaltung der Einnahmen dienen. Steuerpflichtige können bestimmte Ausgaben geltend machen, die in wirtschaftlichem Zusammenhang mit den steuerpflichtigen Einkünften stehen. Ausgaben für die persönliche Lebensführung wie Ausgaben für Kleider oder Wohnung sind nicht absetzbar.

Steuerpflichtige können im Rahmen einer nichtselbstständigen Tätigkeit die folgenden Werbungskosten absetzen:

- Fahrkostenpauschale für die Strecke zwischen Wohn- und Arbeitsort;
- Werbungskosten (ohne Fahrtkosten);
- erhöhte Werbungskostenpauschale für eingeschränkt erwerbsfähige oder behinderte Arbeitnehmer.

FAHRKOSTEN

Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine Fahrtkostenpauschale von maximal 2.574 € jährlich und die von der Entfernung zwischen Wohn- und Arbeitsort abhängt. Dieser Betrag wird monatlich auf dem Lohnzettel abgezogen.

Überschreitet die Entfernung 4 Entfernungseinheiten, wird der Pauschbetrag mit 99 € je Einheit und bis zu einem Betrag von 2.574 € berechnet.

Wenn sich die persönliche Situation des Steuerpflichtigen durch den Wechsel des Wohnsitzes oder des Orts der Arbeitsstelle ändert, wird die neue Situation nur berücksichtigt, wenn daraus eine **Erhöhung** der Entfernungseinheit resultiert. In diesem Fall wird die Änderung der Fahrtkostenpauschale zu Beginn des Monats, in dem die Änderung der Situation eintritt, wirksam.

Bei einer **Verminderung** der Entfernungseinheiten behält der Steuerpflichtige die für ihn günstigste Fahrtkostenpauschale bis zum Ende des Steuerjahres.

Der Pauschbetrag wird unabhängig vom benutzten Verkehrsmittel gewährt. Unterliegt der Steuerpflichtige nicht während des gesamten Jahres der Steuerpflicht, wird der Pauschbetrag auf der Grundlage eines Zwölftels des für jeden vollen Steuermonat absetzbaren Betrages berechnet, wobei der laufende Monat als voller Monat gilt.

Der Pauschbetrag deckt alle Werbungskosten in Zusammenhang mit den Fahrten des Steuerpflichtigen zwischen Wohn- und Arbeitsort ab.

ACHTUNG: der Steuerpflichtige kann die tatsächlichen Kosten, die die Fahrtkostenpauschale überschreiten, nicht geltend machen.

WERBUNGSKOSTEN OHNE FAHRKOSTEN

Im Rahmen einer Steuererklärung steht jedem Arbeitnehmer ein jährlicher Pauschbetrag von 540 € für Kosten im direkten Zusammenhang mit einer Arbeitnehmertätigkeit zu. Überschreiten die tatsächlichen Werbungskosten den jährlichen Pauschbetrag von 540 €, kann der Arbeitnehmer die Höhe der tatsächlich angefallenen Kosten geltend machen.

Zu diesen Kosten zählen insbesondere:

- Beiträge, die an Arbeitskammern und Berufsorganisationen abgeführt werden;
- Fachliteratur, die ausschließlich oder nahezu ausschließlich der Ausübung der beruflichen Tätigkeit dient, ausgenommen Enzyklopädien und Wörterbücher;
- Berufskleidung, ebenso Kosten für deren Reinigung und Pflege;
- Arbeitsmittel, die ausschließlich oder nahezu ausschließlich (90% oder mehr) beruflichen Zwecken dienen (Beispiele: Nutzung eines PC, Kosten für die Unterhaltung eines Arbeitszimmers in der eigenen Wohnung, usw.).

Für Arbeitsmittel mit Anschaffungskosten bis zu 870 € und einer Nutzungsdauer von weniger als einem Jahr kann der Steuerpflichtige die gesamten Anschaffungskosten in einem Jahr als Werbungskosten absetzen. Liegen die Anschaffungskosten über 870 € oder übersteigt die Nutzungsdauer ein Jahr, müssen die Arbeitsmittel linear über die Nutzungsdauer abgeschrieben werden (Beispiel: ein PC wird grundsätzlich über 3 Jahre abgeschrieben):

- Die **Kosten für die Nutzung eines PC** und für die Unterhaltung eines Arbeitszimmers in der eigenen Wohnung sind als Werbungskosten zu berücksichtigen, wenn der Steuerpflichtige den Nachweis führen kann, dass beides nach objektiven und nachprüfbaren Kriterien ausschließlich oder nahezu ausschließlich (90% oder mehr) beruflichen Zwecken dient;

- **Fortbildungskosten** müssen im Zusammenhang mit der Weiterentwicklung der beruflichen Kenntnisse des Steuerpflichtigen stehen, damit dieser die beruflichen Herausforderungen aufgrund einer verbesserten Qualifikation besser bewältigen oder seine Aufstiegschancen in seinem Beruf verbessern kann, ohne dass die beruflichen Veränderungen einen grundsätzlichen Wechsel des ausgeübten Berufes mit sich bringen.

ACHTUNG: der Freibetrag bei Invalidität erhöht sich von 540 € auf 645 bis zu 1.515 €, je nach Grad der Invalidität.

3.2.2.2. STEURGUTSCHRIFTEN

Die Steuergutschriften für Arbeitnehmer (CIS), Selbstständige und Rentner (CIP) wurden ab 1. Januar 2017 **entsprechend dem Einkommen des Steuerpflichtigen** geändert:

- Jahreseinkommen zwischen 936 und 11.265 €: Steuergutschrift zwischen 300 und 600 € entsprechend dem Einkommen;
- Jahreseinkommen zwischen 11.266 und 40.000 €: Steuergutschrift von 600 €;
- Jahreseinkommen zwischen 40.001 und 79.999 €: Steuergutschrift zwischen 600 und 0 € entsprechend dem Einkommen.

Ein Steuerpflichtiger, der ein Jahreseinkommen von mehr als 80.000 € bezieht, bekommt keine Steuergutschrift.

Der Arbeitgeber berechnet ihren Betrag und zahlt ihn monatlich dem Arbeitnehmer gleichzeitig mit dem Gehalt.

3.2.2.3. EHEGATTEN FREIBETRÄGE

Die Ehegatten Freibeträge sind in Bezug auf die Quellensteuer anwendbar. Sie betreffen die Ehegatten und Partner, die beiden in Luxemburg beschäftigt und in Klasse 2 besteuert sind. Der Freibetrag wird auf der Zusatzlohnsteuerkarte des Ehegatten mit niedrigem Einkommen durch Code „AC“ angegeben.

Der Freibetrag (AC) besteht aus:

Werbungskostenpauschalbetrag	540 €
Sonderausgaben	480 €
Außerberuflicher Freibetrag	4.500 €
AC per Jahr	5.520 €
AC per Monat	460 €
AC per Tag	18,40 €

3.3 - EINKOMMENSTEUERERKLÄRUNG

Die Einkommensteuererklärung ist nicht **immer** obligatorisch für alle Arbeitnehmer in Luxemburg. Obwohl ein luxemburgischer Arbeitnehmer dem Lohnsteuerabzug durch den Arbeitgeber unterliegt, hat er die Möglichkeit eine Einkommensteuererklärung einzureichen. Durch eine Einkommensteuererklärung kann der Arbeitnehmer einige extraberuflichen Ausgaben abziehen und seinen Steuerbetrag vermindern.

3.3.1 FORMALITÄTEN

Im Allgemeinen können Steuerpflichtige, die in Luxemburg steuerpflichtige Einkünfte erzielen, auf verschiedene Art und Weise der steuerlichen Mitwirkungspflicht in Luxemburg unterliegen. Ob die Verpflichtung zur Abgabe einer Steuererklärung besteht, hängt insbesondere von der Art der erzielten Einkünfte, der Höhe der erzielten Einkünfte und der familiären Situation des Steuerpflichtigen ab.

Folglich **müssen** bestimmte Steuerpflichtige eine Einkommensteuererklärung (die sogenannte Steuerveranlagung) **einreichen**.

Andere Steuerpflichtige **können** diese Steuererklärung insbesondere **einreichen**, um Verluste aus anderen Einkunftsarten, wie zum Beispiel Schuldzinsen für die Finanzierung einer Wohnung/eines Hauses, abzusetzen.

In **allen anderen Fällen** können die Steuerpflichtigen immer einen Antrag auf Lohnsteuerjahresausgleich stellen. Auf der letzten Seite des Vordrucks 163 ist genau angegeben, welche Steuerpflichtigen den Vordruck 100 bzw. 163 ausfüllen müssen.

3.3.1.1 STEUERERKLÄRUNGSPFLICHT

Die luxemburgischen Steuerpflichtigen reichen eine Einkommensteuererklärung unter bestimmten Voraussetzungen ein.

Außer der Hauptvoraussetzungen, müssen die Nicht-Gebietsansässigen eine besondere Bedingung erfüllen, um eine Steuerveranlagung einzureichen. Es geht um einen nicht-gebietsansässigen Steuerpflichtigen:

- der während mindestens 9 Monaten des betreffenden Jahres ununterbrochen als Arbeitnehmer in Luxemburg beschäftigt war; oder
- der mehr als 50% der beruflichen Einkünfte seines Haushalts in Luxemburg erzielt hat (für einen verheirateten nicht gebietsansässigen Steuerpflichtigen).

Darüber hinaus **muss eine der folgenden Voraussetzungen erfüllt werden:**

- sein in Luxemburg steuerpflichtiges Jahreseinkommen überschreitet 100.000 €;
- es werden gleichzeitig mehrere verschiedene in Luxemburg steuerpflichtige Einkünfte aus nicht selbständiger Tätigkeit bzw. Renten/Pensionen bezogen, die dem Quellensteuerabzug unterliegen, und das in Luxemburg steuerpflichtige Einkommen beträgt mehr als 36.000 € bei Steuerklasse 1 oder 2 bzw. mehr als 30.000 € bei Steuerklasse 1A.

Beispiele:

- ▶ Ein Steuerpflichtiger ist in mehreren Arbeitsverhältnissen beschäftigt;
 - ▶ ein Renten-/Pensionsempfänger bezieht mehrere Renten/Pensionen;
 - ▶ eine Person befindet sich in einem Arbeitsverhältnis und bezieht daneben eine Rente/Pension;
 - ▶ verheiratete und zusammenveranlagte Steuerpflichtige erhalten beide Einkünfte aus nicht selbständiger Arbeit bzw. Renten-/Pensionseinkünfte;
 - ▶ ein Ehepaar, bei dem ein Ehepartner berufstätig ist und der andere eine Rente/Pension bezieht, usw.).
- sein luxemburgisches Einkommen unterliegt dem Quellenabzug nicht, wie etwa Einkünfte aus der Ausübung eines freien Berufs, Einkünfte aus der Vermietung inländischer Immobilien oder Einkünfte von einem ausländischen Arbeitgeber;
 - das luxemburgische Einkommen besteht aus Tantiemen, deren Bruttobetrag 1.500 € pro Jahr überschreitet;
 - der Steuerpflichtige wird von der Steuerverwaltung aufgefordert, eine Einkommensteuererklärung abzugeben.

Die Einkommensteuererklärung unter Verwendung von Vordruck 100 muss spätestens bis zum 31. März des auf das Steuerjahr folgenden Jahres eingereicht werden.

In der Regel erhält der Steuerpflichtige jedes Jahr im Laufe des Monats Februar:

- entweder einen Vordruck in Papierform per Post (muss vor der Administration des Contributions, Bureau „Y“, 111, rue de Hollerich, L-2982 Luxembourg nachgefragt werden);
- oder eine Aufforderung, die Steuererklärung auf der Internetseite der Steuerverwaltung (www.impotsdirects.lu, Rubrik „Formulaires“) oder auf www.guichet.lu herunterzuladen und auf elektronischem Weg auszufüllen.

Die ausgefüllte und unterzeichnete Erklärung ist beim Vorsteher des zuständigen Steueramts einzureichen bzw. an ihn zurückzuschicken.

LOHNSTEUERJAHRESAUSGLEICH

Besteht keine Steuerklärungspflicht, ist für Nichtansässige in folgenden Fällen ein Anrecht auf einen Lohnsteuerjahresausgleich gegeben:

- während des Steuerjahres mindestens 9-monatige Tätigkeit als Arbeitnehmer in Luxemburg und daraus erzielte Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit,
- weniger als 9-monatige Tätigkeit in Luxemburg als Arbeitnehmer, aber die Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit in Luxemburg betragen mindestens 75 % der gesamten (luxemburgischen und ausländischen) jährlichen Bruttolohnbezüge.

In den vorgenannten beiden Fällen werden die ausländischen Einkünfte vom Steueramt nicht berücksichtigt.

Bei weniger als 9 Monaten Tätigkeit in Luxemburg oder weniger als 75 % der Einkünfte in Luxemburg werden die ausländischen Einkünfte vom Steueramt mitberücksichtigt.

Der Lohnsteuerjahresausgleich ist beim RTS Non Resident (5, Rue de Hollerich, L-1017 Luxembourg; Tel.: 00352-408001) für das vorangegangene Steuerjahr abzugeben (bis 31. Januar). Anträge für ältere Steuerjahre müssen nicht angenommen werden. Der Vordruck 163 NR kann auf folgender Website heruntergeladen werden:

www.impotsdirects.public.lu/fr/formulaires/decompte_annuel.html

Ein Grenzgänger kann Lohnsteuer zurückerhalten, wenn er :

- ein komplettes Kalenderjahr in Luxemburg gearbeitet hat (per Einkommensteuererklärung) oder
- einen Lohnsteuerjahresausgleich einreicht, weil er nicht das komplette Kalenderjahr in Luxemburg gearbeitet hat.

ACHTUNG: bei 9-monatiger Tätigkeit in Luxemburg wird das ausländische Einkommen nicht in Luxemburg beim Lohnsteuerjahresausgleich berücksichtigt. Dies gilt auch, wenn 75 % des Gesamteinkommens in Luxemburg erzielt wurden.

3.3.1.2. FREIWILLIGE STEUERERKLÄRUNG

Nicht gebietsansässige Steuerpflichtige, die nicht verpflichtet sind, eine Einkommensteuererklärung einzureichen, können **unter bestimmten Voraussetzungen**²⁶ einen Antrag auf Einkommensteuererklärung stellen und abzugsfähige Ausgaben geltend machen.

ACHTUNG : eine freiwillige Einkommensteuererklärung ist nicht immer zu Gunsten des Grenzgängers. Es wird empfohlen, eine vorherige steuerliche Simulation durchzuführen.

3.3.2 BESTEUERUNG DER EHEGATTEN UND PARTNER²⁷ IN LUXEMBURG

Die Steuerpflichtigen Ehegatten und Partner werden entsprechend ihrer persönlichen Situation entweder zusammen oder getrennt besteuert.

Nicht gebietsansässige zusammen veranlagte Steuerpflichtige reichen nur eine Steuererklärung ein, in der die in Luxemburg steuerpflichtigen inländischen Einkünfte anzugeben sind. Die Steuerschuld wird auf der Grundlage der kumulierten Einkünfte der zusammen veranlagten Steuerpflichtigen ermittelt, wobei diese für die Entrichtung der Steuern gesamtschuldnerisch haften.

3.3.2.1. EHEGATTEN

Unter den folgenden Voraussetzungen Gemeinsam steuerpflichtig sind Ehegatten, die:

- nicht dauernd getrennt leben und
- bei denen mehr als 50 % der beruflichen Einkünfte des Haushalts (Steuerklasse 2) in Luxemburg steuerpflichtig sind und
- beide in Luxemburg steuerpflichtige nicht steuerbefreite Einkünfte (z. B. einen Lohn) beziehen;
- nicht dauernd getrennt lebende Ehegatten auf gemeinsamen Antrag, von denen der eine Ehepartner gebietsansässiger Steuerpflichtiger und der andere nicht gebietsansässiger Steuerpflichtiger ist, sofern der gebietsansässige Ehepartner während des Steuerjahres in Luxemburg mindestens 90 % des beruflichen Haushaltseinkommens erzielt. Damit nicht im selben Land ansässige Ehepartner die Zusammenveranlagung beantragen können, müssen die Steuerpflichtigen auf Seite 3 der Einkommensteuererklärung Feld 305 ankreuzen und die Einkommensteuererklärung gemeinsam unterschreiben.

²⁶ _ Wenn mindestens 90 % ihres Welteinkommens (in- und ausländische Einkünfte) in Luxemburg steuerpflichtig sind; oder sie in Belgien ansässig sind und die beruflichen Einkünfte ihres Haushalts zu mehr als 50 % in Luxemburg erzielt werden.

²⁷ _ Es geht um die Partner, die eine eingetragene Lebenspartnerschaft in Luxemburg oder im Ausland geschlossen und eine Zusammenveranlagung der Ehepaare gewählt haben.

Falls die Steuerklärung online erledigt wird (über MyGuichet <http://www.guichet.public.lu/myguichet/de>), genügt nur eine Unterschrift.

3.3.2.2. EINGETRAGENE LEBENSPARTNER

Bei den luxemburgischen direkten Steuern haben eingetragene Lebenspartner nicht die Möglichkeit, einer Zusammenveranlagung im Rahmen des monatlichen Quellensteuerabzugs nachzufragen. Die eingetragene Lebenspartnerschaft wirkt sich nicht auf die Steuerkarten aus.

Nicht gebietsansässige Steuerpflichtige, die im Rahmen einer eingetragenen (ausländischen oder luxemburgischen) Lebenspartnerschaft zusammenleben, und mindestens 90 % der gesamten Einkünfte in Luxemburg versteuern müssen, können zusammen veranlagt werden, wenn :

- die eingetragene Lebenspartnerschaft während des gesamten Steuerjahres (d. h. vom 1. Januar bis zum 31. Dezember) bestand;
- der Antrag auf Zusammenveranlagung gemeinsam gestellt wird (der Vordruck der Einkommensteuererklärung muss von den beiden eingetragenen Lebenspartnern unterzeichnet werden, die die Zusammenveranlagung beantragen);
- die eingetragenen Lebenspartner während des Steuerjahres eine Wohnung geteilt oder einen gemeinsamen Wohnsitz gehabt haben;
- die Lebenspartner sich für eine steuerliche Gleichstellung entschieden haben.

Zur Ermittlung des anwendbaren Steuersatzes werden die in- und ausländischen Einkünfte beider Lebenspartner berücksichtigt. Die Quote von 90 % der beruflichen Einkünfte wird im Hinblick auf die individuelle Situation eines der Lebenspartner jährlich berechnet.

Zur Beantragung der Zusammenveranlagung müssen die eingetragenen Lebenspartner Feld 301 auf Seite 3 der Einkommensteuererklärung ankreuzen, Feld 302 ausfüllen und entsprechend entweder Feld 303 oder 304 ankreuzen.

Falls die Lebenspartner in einer eingetragenen Lebensgemeinschaft nach ausländischem Recht leben, müssen sie ihrem Antrag ein von der zuständigen Behörde des betreffenden Staates ausgestelltes Dokument beifügen, aus dem hervorgeht, dass die Lebensgemeinschaft eingetragen wurde und während des gesamten Steuerjahres bestanden hat.

ACHTUNG: nach ausländischem Recht verheiratete gleichgeschlechtliche Partner können die Zusammenveranlagung zu den gleichen Bedingungen in Anspruch nehmen wie eingetragene Lebenspartner.

BEISPIEL ²⁸: zwei „ledige“ Steuerpflichtigen (Klasse 1 auf jeder Lohnsteuerkarte), die eine eingetragene Lebenspartnerschaft in Deutschland geschlossen haben. Die beiden sind in Luxemburg beschäftigt:

	Steuerklasse	Zu versteuerndes Einkommen	Quellensteuerabzug
Steuerpflichtige A	1	40.000 €	6.376 €
Steuerpflichtige B	1	30.000 €	3.081 €
Steuerpflichtigen A+B			9.457 €

²⁸ _ Beispiel 5, Seite 58, Guide des impôts 2016, Philippe Graces, Mediaweb Editions SA.

Die Steuerpflichtigen A und B entscheiden sich für eine Einkommenssteuererklärung. Die beiden Einkommen werden kumuliert (70.000 € = 40.000 € + 30.000 €) und die Lebenspartner werden gemäß der Klasse 2 besteuert. Der gesamte **Steuerbetrag belauft sich also auf 7.768 €**. Gegenüber dem Quellensteuerabzug werden sie einen Gewinn von 1.689 € haben. Die Zusammenveranlagung wird also im dem Fall zugunsten der Steuerpflichtigen.

3.3.2.3. GLEICHSTELLUNG MIT GEBIETSANSÄSSIGEN STEUERPFLICHTIGEN

Steuerpflichtige, die nicht in Luxemburg ansässig sind und in Luxemburg den überwiegenden Teil ihrer Einkünfte erzielen, können sich unter bestimmten Voraussetzungen für die steuerliche Behandlung als gebietsansässige Steuerpflichtige entscheiden. Ist dies der Fall, können nicht gebietsansässige Steuerpflichtige ebenfalls die Absetzung der Sonderausgaben und den Freibetrag für außergewöhnliche Belastungen in Anspruch nehmen, wobei sie in dieselbe Steuerklasse eingestuft werden wie gebietsansässige Steuerpflichtige, die sich in derselben familiären Lage befinden.

Für die steuerliche Gleichstellung mit Gebietsansässigen können sich alle nicht gebietsansässigen Steuerpflichtigen entscheiden, sofern mindestens 90 % ihrer Welteinkünfte (sowohl einheimische als auch ausländische Einkünfte) in Luxemburg steuerpflichtig sind. Es handelt sich sowohl um berufliche Einkünfte (Einkünfte aus Gewerbebetrieb, Einkünfte aus Land- und Forstwirtschaft, Einkünfte aus selbständiger Arbeit, Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit, Einkünfte aus Pensionen und Renten) als auch um Einkünfte aus Vermögen (Einkünfte aus Vermietung und Verpachtung, Einkünfte aus Kapitalvermögen, Veräußerungsgewinne, usw.).

Die Quote von 90 % des beruflichen Einkommens kann im Hinblick auf die **persönliche Lage** der Ehegatten oder eingetragenen Lebenspartner, oder im Hinblick auf die **gemeinsame Lage des Haushalts** der beiden Ehegatten/Lebenspartner berechnet werden.

Die nicht gebietsansässigen Steuerpflichtigen beantragen die Gleichstellung mit Gebietsansässigen (unabhängig vom Einkommen) mit der Einreichung einer luxemburgischen Einkommensteuererklärung, indem sie bestimmte Felder des Formulars 100 ankreuzen und ausfüllen.

Die Steuerpflichtigen gehen folgendermaßen vor:

- Feld 319 auf Seite 3 der Einkommensteuererklärung (Vordruck 100) ist anzukreuzen;
- die Felder 320, 321 und 322 auf Seite 3 des Vordrucks sind auszufüllen;
- Feld 320: im Zähler ist die Gesamtsumme der steuerpflichtigen Einkünfte einzutragen (Steuerpflichtiger und Ehe-/eingetragener Lebenspartner), die in den Feldern 1633 und 1634 auf Seite 16 des Vordrucks angegeben sind;
- Feld 321: im Nenner ist die Gesamtsumme der steuerpflichtigen und steuerbefreiten Einkünfte einzutragen (Steuerpflichtiger und Ehe-/eingetragener Lebenspartner), die in den Feldern 1633, 1634, 1635 und 1636 auf Seite 16 des Vordrucks angegeben sind;
- Feld 322: (Zähler/Nenner) x 100.

Entscheidet sich ein nicht gebietsansässiger Steuerpflichtiger für die steuerliche Behandlung wie ein gebietsansässiger Steuerpflichtiger, muss er seine gesamten Einkünfte in der **Steuererklärung angeben**, einschließlich der ausländischen Einkünfte (auch wenn das Besteuerungsrecht nicht Luxemburg zugeordnet ist).

Aufgrund der Bestimmungen in den Doppelbesteuerungsabkommen bleiben ausländische Einkünfte in Luxemburg grundsätzlich steuerbefreit, sie werden jedoch zu den in Luxemburg steuerpflichtigen Einkünften hinzugerechnet, um den Durchschnittssteuersatz zu ermitteln, der auf die in Luxemburg steuerpflichtigen Einkünfte angewendet wird.

3.3.3 STEUERLICHE ABSETZUNGEN DURCH EINE EINKOMMENSTEUERERKLÄRUNG

Durch eine Einkommensteuererklärung haben die Steuerpflichtige die Möglichkeit, die Absetzung der Sonderausgaben und den Freibetrag für außergewöhnliche Belastungen in Anspruch zu nehmen.

3.3.3.1. WERBUNGSKOSTEN

Gebietsansässige sowie nicht gebietsansässige Arbeitnehmer können die Werbungskosten im Zusammenhang mit den Einkünften aus einer arbeitnehmerischen Tätigkeit in Luxemburg absetzen.

FAHRKOSTEN

Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine Fahrkostenpauschale von maximal 2.574 € jährlich (Stand Januar 2017) und die von der Entfernung zwischen Wohn- und Arbeitsort abhängt. Überschreitet die Entfernung 4 Entfernungseinheiten, wird der Pauschbetrag mit 99 € je Einheit und bis zu einem Betrag von 2.574 € berechnet.

WERBUNGSKOSTEN (OHNE FAHRKOSTEN)

Jedem Arbeitnehmer steht ein jährlicher Pauschbetrag von 540 € für Kosten im direkten Zusammenhang mit einer Arbeitnehmertätigkeit zu. Überschreiten die tatsächlichen Werbungskosten den jährlichen Pauschbetrag von 540 €, kann der Arbeitnehmer die Höhe der tatsächlich angefallenen Kosten geltend machen (durch erforderliche Begründungen).

3.3.3.2. STEUERERMÄSSIGUNG FÜR KINDER

Verheiratete oder ledige Steuerpflichtige mit einem Kind oder mehreren Kindern, die zu ihrem Haushalt gehören, haben insbesondere Anspruch auf die folgenden Steuervorteile:

- eine Steuerermäßigung für Kinder in Höhe von 922,50 € pro Jahr und Kind, entweder als Kinderbonus (mit Anspruch auf Familienzulagen) oder in Form eines Steuernachlasses;
- erhöhte Abzüge von den Steuern je nach Anzahl der Kinder.

Ein lediger Steuerpflichtiger ohne Kinder wird nach Steuerklasse 1 (ungünstigste Steuerklasse) besteuert. Gehören ein oder mehrere Kinder zum Haushalt des ledigen Steuerpflichtigen, kann er die günstigere Steuerklasse 1A in Anspruch nehmen. Diese Steuerklasse ist in der Lohnsteuerkarte des Steuerpflichtigen angegeben.

Die Eintragung von Steuerklasse 1A in die Lohnsteuerkarte erfolgt jedoch nur vorläufig. Steuerklasse 1A gilt als endgültig zugeteilt, wenn der Steuerpflichtige Anspruch auf eine Steuerermäßigung für ein Kind hat, sei es in Form eines Kinderbonus oder eines Steuernachlasses. Die Zahlung des Kinderbonus ist daher die Voraussetzung für die Eintragung von Steuerklasse 1A in die Lohnsteuerkarte.

Einem ledigen Steuerpflichtigen mit einem zu seinem Haushalt gehörenden Kind, für das er eine Steuerermäßigung erhält (Steuerklasse 1A), wird auf Antrag die Steuergutschrift für Alleinerziehende in Höhe von 750 € pro Jahr gewährt (unabhängig von der Anzahl der Kinder). War er nicht während des ganzen Jahres steuerpflichtig, wird der Steuerkredit um 62,50 € je vollem Steuermonat gekürzt.

Ausgenommen von der Steuergutschrift für Alleinerziehende sind verheiratete Steuerpflichtige, Steuerpflichtige, die während des betreffenden Jahres heiraten, Steuerpflichtige in eingetragener Lebenspartnerschaft, wenn sie die Zusammenveranlagung beantragen, sowie die übrigen Steuerpflichtigen, die in Steuerklasse 2 eingestuft sind.

Die Steuergutschrift für Alleinerziehende wird **gekürzt um 50 % des Betrags der Zuwendungen jeglicher Art**, die das Kind erhält, soweit die Zuwendungen jährlich den Betrag von 1.920 € übersteigen. Unter Zuwendungen sind Unterhaltsleistungen (Zahlungen für den Unterhalt, die Erziehung und die berufliche Ausbildung, usw.) mit Ausnahme von Waisenrenten und Kindergeld zu verstehen. Bei mehreren Kindern und Leistungen wird der niedrigste Leistungsbetrag je Kind berücksichtigt, um gegebenenfalls die Minderung der Steuergutschrift festzusetzen.

Der Betrag der Steuergutschrift für Alleinerziehende variiert je nach dem Jahreseinkommen des Steuerpflichtigen:

Jahreseinkommen	Steuergutschrift für Alleinerziehende
0 bis 35.000 €	1.500 €
35.000 € bis 105.000 €	1.500 € bis 750€

Der Steuerpflichtige muss im Vordruck 100 der Einkommensteuererklärung auf Seite 2 den Abschnitt „Kinder, die zum Haushalt des Steuerpflichtigen gehören“ ausfüllen und die Felder 203-227 ankreuzen, um die Steuerermäßigung in Form des Steuernachlasses zu beantragen.

3.3.3.3. SONDERAUSGABEN

3.3.3.3.1. ABZUGSFÄHIGE SONDERAUSGABEN DURCH DEN PAUSCHALBETRAG

Der gesetzlicher Minimum der sonstigen Absetzungen beträgt 480 € pro Steuerjahr.

Unterhaltszahlungen an den geschiedenen Ehepartner

Die während des Jahres gezahlten Renten und dauernden Lasten sind steuerlich abzugsfähig, wenn sie eines der folgenden Merkmale aufweisen :

- Unterhaltszahlungen an den geschiedenen Ehepartner infolge eines vor dem 1. Januar 1998 ergangenen Scheidungsurteils;
- Unterhaltszahlungen an den geschiedenen Ehepartner infolge eines nach dem 31. Dezember 1997 ergangenen Scheidungsurteils;
- Unterhaltszahlungen an den im gegenseitigen Einverständnis geschiedenen Ehepartner;
- Renten und dauernde Lasten aufgrund einer besonderen Verpflichtung wie Unterhaltszahlungen im Rahmen eines Vertrags, einer gesetzlichen Bestimmung oder eines Gerichtsurteils (keine Unterhaltspflicht);
- Leibrenten, die auf entgeltliche und auf wirtschaftlicher Gegenleistung beruhen (keine Unterhaltspflicht);
- Zahlungen (Lebensunterhalt) an Personen, die nach den Bestimmungen des Bürgerlichen Gesetzbuches (Code civil) bei Bedürftigkeit berechtigt wären, vom Steuerpflichtigen Unterhaltsleistungen zu verlangen (Verpflichtung zur Leistung des Unterhalts). Die Zahlungen müssen anlässlich einer Übertragung von Gütern (Immobilien) vertraglich festgesetzt worden sein und dürfen nicht unverhältnismäßig hoch im Vergleich zum Wert der übertragenen Güter sein (sogenannte Schenkung unter Auflage).

Der abzugsfähige Höchstbetrag für diese Aufwendungen ändert sich in Abhängigkeit von der Art des Unterhalts, den der Steuerpflichtige während des laufenden Jahres gezahlt hat.

Steuerliche Absetzung von Schuldzinsen für Immobilienkredite

Betroffen sind alle Personen, die Eigentümer ihres in Luxemburg oder im Ausland gelegenen Hauptwohnsitzes sind und die Schuldzinsen im Zusammenhang mit dem Erwerb oder Bau steuerlich geltend machen möchten.

Bei der steuerlichen Absetzung von Schuldzinsen für Immobilienkredite wird zwischen folgenden Fällen unterschieden:

- der Phase vor der Nutzung der Wohnung/des Hauses durch den Eigentümer, und
- der Phase der tatsächlichen Nutzung oder der ständigen Zurverfügungstellung.

Ein Grenzgänger kann Werbungskosten in seiner Einkommensteuererklärung in Abzug bringen, die in Zusammenhang mit einer im Bau oder in Renovierung befindlichen oder einer fertig gestellten, jedoch noch nicht bezogenen Immobilie stehen. Die Summe dieser Kosten oder Schuldzinsen ist in die Felder 1017 - 1018 (wenn sich die Immobilie in Luxemburg befindet) bzw. in die Felder 1019 - 1020 (wenn sich die Immobilie im Ausland befindet) zu übertragen, und zwar unter „Festsetzung der Einkünfte aus Vermietung und Verpachtung“ auf Seite 10 von Vordruck 100 der Einkommensteuererklärung. Einzelheiten zu den Schulden und Schuldzinsen sind in die Felder 1051 bis 1070 einzutragen.

Ist der Steuerpflichtige Eigentümer einer Hauptwohnung, die er nutzt bzw. die ihm jederzeit zur Verfügung steht, muss er den Nutzungswert dieser Immobilie in der Einkommensteuererklärung angeben – unabhängig davon, ob sich die Immobilie in Luxemburg oder im Ausland befindet.

Der Nutzungswert wird pauschal auf der Grundlage des Einheitswerts berechnet. Der Einheitswert in Luxemburg gelegener Immobilien wird von der Abteilung Gebäudebewertung (Service évaluations immobilières) der Steuerverwaltung festgelegt und dem Steuerpflichtigen beim Kauf oder bei der Fertigstellung des Gebäudes mitgeteilt, sowie auf dem Grundsteuerbescheid ausgewiesen.

Bei Immobilien im Ausland erfolgt die Festsetzung des Nutzungswerts durch eine Schätzung, die auf einem Vergleich mit einer ähnlichen Wohnung in Luxemburg beruht. Aus praktischen Gründen setzt die Steuerverwaltung den Nutzungswert einer Wohnung im Ausland generell mit 100 € an (dies entspricht einem Einheitswert von 2.500 € x 4%).

Ist ein nicht gebietsansässiger Steuerpflichtiger Eigentümer einer Hauptwohnung im Ausland, muss er den Nutzungswert dieser Immobilie in seiner Einkommensteuererklärung nur angeben, wenn er die steuerliche Behandlung wie ein gebietsansässiger Steuerpflichtiger wählt.

In der Regel müssen der Einheitswert der Immobilie, der entsprechende Nutzungswert sowie eventuelle Hypothekenzinsen im Zusammenhang mit dieser Immobilie auf Seite 10 des Vordrucks 100 des Steuerpflichtigen unter L2 „Festsetzung des Nutzungswerts der vom Eigentümer selbst bewohnten oder von diesem an dritte Personen unentgeltlich überlassenen Wohnung“ eingetragen werden.

Der Steuerpflichtige kann Schuldzinsen für ein Darlehen zur Finanzierung seiner Hauptwohnung vom Nutzungswert abziehen. Die Höhe des Schuldzinsabzugs kann jedoch die folgenden jährlichen Höchstbeträge nicht überschreiten:

- 1.500 € im ersten Jahr der Nutzung und in den 5 Folgejahren;
- 1.125 € in den 5 nachfolgenden Jahren;
- 750 € in den darauffolgenden Jahren.

Diese jährlichen Obergrenzen erhöhen sich für den Ehe-/eingetragenen Lebenspartner (sofern diese die Zusammenveranlagung beantragt haben) sowie für jedes unterhaltspflichtige Kind noch einmal um denselben Betrag.

Privatdarlehen

Es werden Schuldzinsen für ein Darlehen (sogenannter Verbrauchercredit) berücksichtigt, dass der Steuerpflichtige z. B. für die Anschaffung eines Fahrzeugs, von Privatmöbeln oder für sonstige persönliche Ausgaben aufgenommen hat.

Darlehenszinsen sind in Höhe von maximal 336 € jährlich absetzbar. Dieser Höchstbetrag erhöht sich für den Ehepartner (oder den Lebenspartner im Falle einer eingetragenen Lebenspartnerschaft) sowie für jedes zum Haushalt des Steuerpflichtigen gehörende Kind um denselben Betrag.

Beiträge und Versicherungsprämien

Prämien, die im Rahmen eines oder mehrerer Versicherungsverträge gezahlt werden, sind als Sonderausgaben abzugsfähig. Unter anderem müssen die folgenden Voraussetzungen erfüllt sein:

- die Prämien werden an Versicherungsgesellschaften gezahlt, die im Großherzogtum oder in einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union niedergelassen und zugelassen sind;
- die Prämien beziehen sich auf eine Lebens-, Todesfall-, Unfall-, Invaliditäts-, Kranken- oder Haftpflichtversicherung;
- die Prämien werden im Rahmen einer Lebensversicherung gezahlt. Folgende Voraussetzungen müssen erfüllt sein :
 - ▶ der Vertrag hat eine Laufzeit von mindestens 10 Jahren;
 - ▶ die Prämien müssen nach versicherungsmathematischen Grundsätzen auf Grundlage der Lebensdaten des durch den Vertrag abgesicherten Versicherten berechnet sein. Wenn der Vertrag an eine Vermögensanlage gekoppelt ist, muss eine Mindestabdeckung für den Eintritt des Todesfalls garantiert sein.
- Die Prämien dürfen nicht durch ein Darlehen finanziert sein. Diese Prämien sind dennoch abzugsfähig, wenn:
 - ▶ die Verträge seit mehr als 5 Jahren abgeschlossen sind und die Prämien in der bei Abschluss des Vertrags ursprünglich vereinbarten Höhe laufend und gleichbleibend weiter geleistet werden;
 - ▶ der Versicherungsvertrag an die Rückzahlung eines Darlehens für die Anschaffung eines Wirtschaftsguts gebunden ist (Beispiele: Gebäude, Gewerbebetrieb, Geschäftsausstattung, usw.)

Ebenfalls steuerlich abzugsfähig sind die folgenden Beiträge:

- die Beiträge für gesetzlich anerkannte Mutualitätsvereine;
- die bei Mutualitätsvereinen geschlossenen Verträge müssen die Familie des steuerpflichtigen Versicherungsnehmers im Fall von Krankheit, Unfall, Erwerbsunfähigkeit, Behinderung, Arbeitslosigkeit, Altersvorsorge oder Todesfall mit Unterstützungsleistungen versorgen.

Im Rahmen der **Kraftfahrzeugkaskoversicherung** sind nur die Prämienanteile für die Haftpflichtversicherung und für die Versicherung gegen Personenschäden als Sonderausgabe abzugsfähig. Die Prämienanteile für Diebstahl, Feuer, Glasbruch, Sachschaden und Rechtsschutz sind nicht abzugsfähig.

Regelmäßig oder einmalig gezahlte Beiträge und Prämien sind bis zur Höhe von 672 € jährlich absetzbar. Dieser Höchstbetrag erhöht sich für den Ehepartner/eingetragenen Lebenspartner (Zusammenveranlagung vorausgesetzt) und jedes zum Haushalt gehörende Kind um denselben Betrag.

Altersvorsorgebeiträge

Im Gegensatz zur gesetzlichen Sozialversicherung („1. Säule“) und des vom Arbeitgeber ausgehenden Zusatzpensionsregimes („2. Säule“) bleibt der Abschluss eines Altersvorsorgevertrages („3. Säule“) der Eigeninitiative des Steuerpflichtigen überlassen. Zweck eines Altersvorsorgevertrages ist es, dem Vertragsnehmer (Steuerpflichtigen) die Ansparung von Rücklagen für den Ruhestand zu ermöglichen.

Der abzugsfähige Höchstbetrag richtet sich nach dem Alter des Vertragsnehmers (1.500 bis 3.200 €).

Die Prämienzahlungen für einen oder mehrere Altersvorsorgeverträge sind unter den folgenden Bedingungen absetzbar:

- die Prämien werden an eine Versicherungsgesellschaft oder Bank gezahlt, die in Luxemburg zugelassen oder in einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union niedergelassen ist;
- die Vertragslaufzeit muss mindestens 10 Jahre betragen;
- die Leistungen werden frühestens fällig, wenn der Vertragsnehmer das 60. Altersjahr vollendet hat, und spätestens wenn er das 75. Lebensjahr vollendet hat;
- die vorzeitige Auszahlung des angesparten Betrags ist ausgeschlossen, außer bei schwerer Krankheit und Invalidität;
- die Leistungen werden bis zu höchstens 50 % in bar ausgezahlt, der Rest in Form einer monatlichen Leibrente;
- die Anlageprodukte und -politik erfüllen besondere Bedingungen.

Bausparbeiträge

Diese Beiträge sowie die im Rahmen eines Bausparvertrages erhaltenen Guthabenzinsen sind bis zu einer Höhe von 672 € jährlich absetzbar. Dieser Höchstbetrag erhöht sich für den Ehepartner (oder den Lebenspartner im Falle einer eingetragenen Lebenspartnerschaft) sowie für jedes zum Haushalt des Steuerpflichtigen gehörende Kind um denselben Betrag.

Die eingezahlten Beiträge und die gutgeschriebenen Zinsen sind auf Seite 14, Feld 1430, Abschnitt 1.F „Sonderausgaben, die durch den Pauschbetrag abgegolten sind“ im Formular Einkommensteuererklärung einzutragen.

Auf Verlangen der Finanzverwaltung muss der Steuerpflichtige mittels einer von seiner Bausparkasse erstellten Aufstellung nachweisen, welche Beträge er während des betreffenden Steuerjahres eingezahlt hat und in welcher Höhe Zinsen gutgeschrieben wurden.

3.3.3.3.2. ABZUGSFÄHIGE SONDERAUSGABEN, DIE AUSSERHALB DES PAUSCHALBETRAGS ABZUGSFÄHIG SIND

Pflichtbeiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung

Das Recht auf steuerliche Absetzbarkeit wird ausgelöst durch:

- die Leistung von Beitragszahlungen aufgrund der Pflichtmitgliedschaft des Arbeitnehmers bei der Krankenkasse oder Rentenversicherung der luxemburgischen Sozialversicherung;
- die Entrichtung von Pflichtbeiträgen durch den Arbeitnehmer an eine ausländische Sozialversicherung (nur, wenn das Land ein Sozialversicherungsabkommen mit Luxemburg geschlossen hat);
- die Entrichtung von eigenen Beiträgen durch den Steuerpflichtigen an eine luxemburgische oder ausländische Sozialversicherung im Rahmen einer freiwillig oder fakultativ weitergeführten Versicherung und des Ankaufs von Kranken- und Rentenversicherungszeiten, (jedoch nur, wenn das Land ein Sozialversicherungsabkommen mit Luxemburg geschlossen hat) .

Die Pflichtbeiträge zur luxemburgischen oder zur ausländischen Sozialversicherung müssen in der Einkommensteuererklärung auf Seite 14 - Feld 1433 - Abschnitt 2.A unter „Sonderausgaben, die außerhalb des Pauschalbetrags abzugsfähig sind“ eingetragen werden.

Zusatzpensionsregime

Durch das Zusatzpensionsregime soll den Arbeitnehmern Leistungen gewährt werden, welche die Ruhestand-, Todesfall-, Invalidität- oder Hinterbliebenenleistungen der gesetzlichen Sozialversicherungssysteme ergänzen.

Der Vorsorgeplan wird im Allgemeinen hauptsächlich vom Arbeitgeber finanziert. Die Arbeitnehmer können jedoch auch freiwillig persönliche Beiträge zum Zusatzpensionsregime bezahlen. Die geleisteten Beitragszahlungen sind bis zu einem Höchstbetrag von 1.200 € jährlich pro Versicherungsnehmer steuerlich absetzbar.

Der Steuerpflichtige muss auf Seite 14 des Formulars für die Einkommensteuererklärung im Abschnitt 2.B das Feld 1435 ausfüllen.

Spenden

Bestimmte Spenden („dons ou libéralités“) sind steuerlich absetzbar.

Es handelt sich um:

- Barspenden an Stiftungen und anerkannte gemeinnützige Einrichtungen. Eine Aufstellung der Einrichtungen, die Spenden annehmen dürfen, welche für den Spender steuerlich absetzbar sind, ist auf der Internetseite der Steuerverwaltung (Administration des contributions directes) verfügbar;
- Geld- und Sachspenden an den Nationalen Kulturfonds (Fonds Culturel National) und andere kulturelle Einrichtungen.

Als Sonderausgaben sind steuerlich absetzbar Beträge ab mindestens 120 € jährlich.

Der jährlich absetzbare Betrag darf weder 20 % des Gesamtbetrags der Einkünfte des Steuerpflichtigen noch den Betrag von 1.000.000 € überschreiten. Spenden oder Zuwendungen, die diese Grenzen überschreiten, können in den 2 folgenden Steuerjahren abgesetzt werden.

Geld- oder Sachspenden an anerkannte gemeinnützige Einrichtungen in einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union, einem Staat des Europäischen Wirtschaftsraumes (EWR) oder in der Schweiz können in der Einkommensteuererklärung oder im Lohnsteuerjahresausgleich ebenfalls steuerlich geltend gemacht werden (nur für die ansässigen Steuerpflichtigen).

3.3.3.4. AUSSERGEWÖHNLICHE BELASTUNGEN

Auf Antrag kann der Steuerpflichtige aufgrund zwangsläufig entstandener außergewöhnlicher Belastungen, die seine zumutbare Belastung übersteigen, einen Freibetrag für außergewöhnliche Belastung in Anspruch nehmen und somit die Steuerbemessungsgrundlage mindern.

Als außergewöhnliche Belastung gelten insbesondere Krankheits- oder Beerdigungskosten zu Lasten des Steuerpflichtigen, Unterhalt für mittellose Verwandte bzw. Verwandte ohne gesicherten Lebensunterhalt, Kosten aufgrund von Behinderung oder Hilfsbedürftigkeit des Steuerpflichtigen, Kinderbetreuungskosten, Kosten für den Unterhalt und die Erziehung von Kindern, die nicht zum Haushalt des Steuerpflichtigen gehören, gerichtliche Scheidungskosten usw.

3.3.3.4.1. KINDERBETREUUNGSKOSTEN

Die Kinderbetreuungskosten umfassen die tatsächlichen Kosten für die Aufnahme eines Kindes in eine Einrichtung für Tages- und Nachtbetreuung oder für die Tagesbetreuung bei einer zugelassenen Einrichtung. Weitere Kosten sind die Kosten für Kinderkrippen, Kindertagesstätten oder Kinderhorte, Schülerhorte und zugelassene Tageseltern.

Die in einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union gezahlten Kinderbetreuungskosten sind ebenfalls steuerlich absetzbar, sofern die Person/Einrichtung in diesem Mitgliedsstaat von den zuständigen Behörden anerkannt ist.

Die Kinderbetreuungskosten sind absetzbar für Kinder, die am 1. Januar des Steuerjahres unter 14 Jahre alt sind. Die Altersgrenze gilt nicht für behinderte Kinder.

3.3.3.4.2. KOSTEN FÜR HAUSPERSONAL

Als Kosten für Hauspersonal gelten Ausgaben für Haushaltshilfen, Haushälter/in und sonstiges Hauswirtschaftspersonal. Kosten in Zusammenhang mit Hauspersonal sind nur absetzbar, wenn:

- Haushaltshilfen, Haushälter/in und sonstiges Hauswirtschaftspersonal über den Steuerpflichtigen oder ein Reinigungsunternehmen bei der Sozialversicherung angemeldet sind (in Luxemburg die Zentralstelle der Sozialversicherungen (Centre commun de la sécurité sociale);
- diese Personen hauptsächlich Hausarbeiten innerhalb der Wohnung des Steuerpflichtigen verrichten;
- es sich um Personen handelt, die vom Steuerpflichtigen selbst oder von einem Reinigungsunternehmen als Arbeitnehmer eingestellt wurden.

Die Kosten für die Einstellung eines Gärtners, Fahrers oder Hausmeisters sind nicht absetzbar.

3.3.3.4.3. KOSTEN FÜR HILFELEISTUNGEN BEI PFLEGEBEDÜRFTIGKEIT

Die Kosten für Hilfeleistungen bei Pflegebedürftigkeit umfassen Ausgaben für Hilfs- und Pflegekräfte je nach Bedürftigkeit des Steuerpflichtigen, seines Ehepartners (bei gemeinsamer Veranlagung) oder eines Kindes, das den Anspruch auf eine Steuerermäßigung für Kinder begründet, die zum Haushalt des Steuerpflichtigen gehören. Das Pflegepersonal muss ordnungsgemäß bei der Zentralstelle der Sozialversicherungen (Centre commun de la sécurité sociale) angemeldet sein.

3.3.3.4.4. KOSTEN FÜR UNTERHALT, ERZIEHUNG ODER BERUFSAUSBILDUNG

Diese umfassen die Kosten für den Unterhalt, die Erziehung oder die Berufsausbildung der Kinder, die nicht zum Haushalt des Steuerpflichtigen gehören (z.B. Unterhaltsleistungen). Diese Kosten sind für nachweisliche Ausgaben bis zu 3.480 € pro Jahr und Kind absetzbar.

Es wird darauf hingewiesen, dass, wenn nicht verheiratete Eltern mit ihren Kindern in einem Haushalt zusammenleben, der Elternteil mit Steuerklasse 1 den Freibetrag für außergewöhnliche Belastungen bis zu einem Höchstbetrag von 3.480 € pro Jahr und Kind für die Unterhalts- und Erziehungskosten der Kinder beantragen kann.

3.3.3.4.5. KOSTEN FÜR UNTERHALT, ERZIEHUNG ODER BERUFSAUSBILDUNG NAHER VERWANDTER

Die Kosten für den Unterhalt, die Erziehung oder Berufsausbildung naher Verwandter umfassen z.B. Ausgaben für den Unterhalt eines Geschwisterteils, eines Neffen, einer Nichte, usw. Die Kosten für den Unterhalt, die Erziehung oder Berufsausbildung dieser nahen Verwandten sind abzugsfähig, wenn es keine Personen gibt, die diese Ausgaben übernehmen müssten (kraft bestimmter Vorschriften des luxemburgischen Bürgerlichen Gesetzbuchs (Code civil)).

Diese Ausgaben sind jedoch nur bis zu einem gewissen Höchstbetrag als außergewöhnliche Belastungen absetzbar. Dieser liegt beim ersten Angehörigen im Alter von mindestens 18 Jahren bei 575 € monatlich, bei jedem weiteren Angehörigen im Alter von mindestens 18 Jahren bei 330 € sowie jedem Angehörigen unter 18 Jahren bei 230 €. Diese Höchstbeträge werden um die eigenen Einkünfte und Bezüge des nahen Verwandten vermindert.

3.3.3.4.6. UNTERHALT FÜR UNTERHALTSBERECHTIGTE PERSONEN

Das Bürgerliche Gesetzbuch (Code civil) sieht die Unterhaltspflicht gegenüber bestimmten Verwandten und Verschwägerten vor, sofern diese bedürftig sind. Eine Unterhaltspflicht besteht insbesondere zwischen Nachfahren und Vorfahren, Schwiegersöhnen/Schwiegertöchtern einerseits und Schwiegervätern/Schwiegermüttern andererseits, zwischen Adoptivkindern und Adoptiveltern, zwischen Ehepartnern (auch, wenn sie offiziell getrennt leben).

Die Ausgaben für den Unterhalt sind insoweit als außergewöhnliche Belastungen absetzbar, als sie den tatsächlichen Bedürfnissen der unterstützten Person entsprechen (z.B. Zahlung einer Rente, Aufnahme des Verwandten im eigenen Haushalt usw.). Die Ausgaben werden um die eigenen Einkünfte und Bezüge des Verwandten gemindert.

3.3.3.4.7. SCHEIDUNGSKOSTEN

Diese umfassen Scheidungskosten, insbesondere Gerichts- oder Anwaltskosten.

3.3.3.4.8. UNTERHALTSLEISTUNGEN

Unterhaltsleistungen an vor dem 1. Januar 1998 geschiedene oder offiziell getrennt lebende Ehepartner sind als außergewöhnliche Belastungen absetzbar, sofern die geschiedenen Ehepartner keinen gemeinsamen Antrag auf Abzug der Unterhaltsleistungen als Sonderausgaben gestellt haben und der Abzugsbetrag die normalen Belastungen des Steuerpflichtigen übersteigt.

Nach dem 31. Dezember 1997 gerichtlich festgesetzte Unterhaltsleistungen sind als Sonderausgaben abzugsfähig.

3.3.3.4.9. STRAFPROZESSKOSTEN

Die Steuererleichterung wird gewährt, sofern der Steuerpflichtige freigesprochen wird.

3.3.3.4.10. KRANKHEITSKOSTEN

Es handelt sich um Krankheitskosten, die nicht von der Krankenkasse, einer medizinisch-chirurgischen Kasse, einer privaten Versicherung usw. erstattet werden.

3.3.3.4.11. KOSTEN AUFGRUND VON INVALIDITÄT, BEHINDERUNG ODER MINDERUNG DER ERWERBSFÄHIGKEIT

Kosten, die aufgrund von Invalidität, Behinderung oder Minderung der Erwerbsfähigkeit entstehen (siehe hierzu Pauschalabzug für Kosten aufgrund von Invalidität und Behinderung auf der Internetseite der Steuerverwaltung (Administration des contributions directes)).

3.3.3.4.12. KOSTEN FÜR BESONDERE ERNÄHRUNG

Dies betrifft Kosten für eine besondere Ernährung bei einer Krankheit, die eine diätetische Ernährung erfordert. Der Steuerpflichtige kann die tatsächlichen Kosten auf der Grundlage von Nachweisen oder durch den monatlichen Pauschalbetrag in Höhe von 28 € bei Erkrankung von Leber, Galle oder Nieren geltend machen bzw. 41 € bei Tuberkulose, Diabetes oder Multipler Sklerose. Der Steuerpflichtige muss als Nachweis ein ärztliches Attest vorlegen, das jährlich zu erneuern ist.

3.3.3.4.13. BEERDIGUNGSKOSTEN

Beerdigungskosten sind als außergewöhnliche Belastungen absetzbar, wenn sie nicht von der Sterbekasse, aus dem Vermögen des Verstorbenen usw. beglichen werden.

3.3.4 RECHTSBEHELFSFRISTEN

Die Rechtsbehelfsfrist beträgt 3 Monate nach Bekanntgabe des Steuerbescheides. Die schriftliche Reklamation muss, genauso wie in Deutschland, begründet werden.

Die Bearbeitung der Steuererklärung durch die Steuerverwaltung kann je nach Behörde mehrere Monate dauern.

Angerechnet werden die Lohnsteuerzahlungen des Steuerpflichtigen durch den Arbeitgeber und Vorauszahlungen des Arbeitnehmers. Noch verbleibende Steuernachzahlungen sind innerhalb eines Monats zu entrichten.

Für mehr Informationen über die Besteuerung in Luxemburg konsultieren Sie bitte unseren Leitfaden „Ratgeber der luxemburgischen Einkommensteuererklärung“ oder wenden Sie sich bitte an die Website : www.guichet.public.lu → Bürger → Steuern → Von einem Nicht-Gebietsansässigen ausgeübte arbeitnehmerische Tätigkeit.

3.4. STEUERERKLÄRUNG IN DEUTSCHLAND

3.4.1. VORAUSSETZUNGEN

In dem Doppelbesteuerungsabkommen zwischen Deutschland und Luxemburg ist geregelt, welchem Staat für welche Einkünfte das Besteuerungsrecht zusteht. Damit soll eine Doppelbesteuerung vermieden werden.

Grundsätzlich muss ein Inländer in Deutschland eine Steuererklärung abgeben, auch wenn er Lohneinkünfte in Luxemburg bezieht. Dies ist der Fall, wenn die Summe der einkommensteuerpflichtigen Einkünfte, die nicht dem Steuerabzug vom Arbeitslohn zu unterwerfen waren, mehr als 410 € betragen. Ob dies bei einem Grenzgänger in Frage kommt, ist daher eine Frage des Einzelfalles.

3.4.2. VERSTÄNDIGUNGSVEREINBARUNG VOM 26.5.2011

Artikel 14, vormals Artikel 10 (DBA), stellt eine allgemeine Regel dar. Diese wurde durch die Verständigungsvereinbarung zwischen Deutschland und Luxemburg vom 26. Mai 2011 konkretisiert.

Im Wesentlichen wurde mit der vorgenannten Verständigungsvereinbarung geregelt, dass Grenzgänger bis zu 19 Tage außerhalb Luxemburgs arbeiten können, ohne dass der darauf entfallende Gehaltsanteil in Deutschland versteuert werden muss.

Entscheidend ist aber letztlich die absolvierte Arbeitszeit. Diese wird nach Stunden gemessen. Bei der Berechnung der 19 Tage an sich führt jedoch bereits ein einstündiger Aufenthalt an einem Tag zu einem Zahltag. Wer unterjährig in Luxemburg beschäftigt ist, also beispielsweise als Grenzgänger erst im April anfängt, kann die 19 Tage nur anteilig ansetzen. Zwischenzeitlich wird die Regel so ausgelegt, dass zwei Tage pro Monat anteilig anerkannt werden, maximal jedoch 19 Tage. Zur Klarstellung: Nicht gezählt werden die Urlaubs- oder Krankentage. Entscheidend ist die bezahlte Arbeitszeit.

Wer also im April seine Arbeit beginnt, darf maximal 18 Tage außerhalb Luxemburgs arbeiten, ohne einer Besteuerung in Deutschland ausgesetzt zu sein.

BEISPIEL²⁹ : der Grenzgänger ist an 25 von 220 Arbeitstagen in Deutschland tätig. Sein Bruttogehalt wird wie folgt aufgeteilt: $25/220$ von 40.000 € = 4.545,45 €.

Dieser Bruttobetrag wird sodann in Deutschland der Besteuerung unterworfen. Hiervon können dann noch diesbezügliche Werbungskosten, zumindest jedoch die Pauschale von 1.000 €, abgezogen werden sowie die darauf anteilig entfallenden Sozialversicherungsbeiträge. Außerdem können noch die gewöhnlichen Versicherungsbeiträge und sonstige Abzugspositionen nach deutschem Recht berücksichtigt werden, beispielsweise Kinderbetreuungskosten und haushaltsnahe Dienstleistungen.

3.4.3. PROGRESSIONSVORBEHALT

Die Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit, die ein Arbeitnehmer mit Wohnsitz in Deutschland in Luxemburg erzielt, unterliegen der luxemburgischen Lohnsteuer bzw. Einkommensteuer.

Deutschland hat kein Besteuerungsrecht mehr, aber diese Einkünfte unterliegen dem Progressionsvorbehalt (§ 32 b Abs. 1 Nr. 3 EStG).

Die Berechnung der Einkünfte, die beim Progressionsvorbehalt zu berücksichtigen sind, erfolgt nach deutschem Einkommensteuerrecht, dies bedeutet, Bruttolohn abzüglich Werbungskosten. Es sind die tatsächlich angefallenen Werbungskosten oder der Arbeitnehmer-Pauschbetrag von 1.000 € zu berücksichtigen.

Die tatsächlichen Werbungskosten sind nur zu berücksichtigen, sobald sie – zusammen mit den bei Ermittlung der Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit (aus Luxemburg) abziehbaren Werbungskosten – den Arbeitnehmer-Pauschbetrag übersteigen. Die Luxemburger Werbungskosten sind auf einem gesonderten Blatt aufzuzeichnen.

3.4.3.1. WAS BEDEUTET DER PROGRESSIONSVORBEHALT?

Die Einkünfte in Deutschland unterliegen dem folgenden Berechnungsschema:

Summe der Einkünfte aus den sieben Einkunftsarten, abzüglich

- Altersentlastungsbetrag
- = zu versteuerndes Einkommen
- Entlastungsbetrag für Alleinerziehende
- Sonderausgaben
- Außergewöhnliche Belastungen
- Freibeträge für Kinder
- Härteausgleich nach § 46 EStG
- Die steuerfreien ausländischen (luxemburgischen) Einkünfte werden um die Werbungskosten vermindert und dem zu versteuernden Einkommen hinzugerechnet.

29 _ Broschüre « Ich arbeite in Luxemburg und ich wohne in Deutschland », OGBL, 2015, S. 11.

– Es wird die nach der jeweiligen anzuwendenden Grund-/Splittingtabelle zu zahlende Steuer ermittelt.

Dann wird der durchschnittliche Steuersatz errechnet.

– Der durchschnittliche Steuersatz wird auf das tatsächlich zu versteuernde Einkommen (ohne Berücksichtigung der steuerfreien Einkünfte) angewendet.

3.4.3.2. FORMALITÄTEN

Seit dem Jahr 2011 wurde in Deutschland zur Versteuerung des anteiligen Gehaltes ein neues Formular eingeführt. In dieser Anlage N-AUS müssen zum einen die Anschrift des luxemburgischen Arbeitgebers angegeben werden sowie zum anderen die außerhalb Luxemburgs gearbeitete Anzahl der Tage. Des Weiteren werden in dieser Anlage nun die Einkünfte und Werbungskosten eingetragen. Das Ergebnis wird schließlich in die Anlage N übertragen.

ACHTUNG: die Abgabefrist endet am 31. Mai des Folgejahres, d.h. die Einkommensteuererklärung für das Jahr 2016 ist bis zum 31. Mai 2017 einzureichen. Da diese Frist keine Ausschlussfrist ist, kann das Finanzamt auf Antrag eine Fristverlängerung gewähren.

Das Finanzamt verschickt keine Einkommensteuer-Vordrucke. Diese liegen beim Finanzamt bereit oder können aus dem Internet unter www.buergerdienste-saar.de ausgedruckt werden.

Der Gehaltsanteil, der in Luxemburg versteuert wurde, muss weiterhin in der deutschen Steuererklärung angegeben werden. Dadurch erhöht sich der Steuersatz in Deutschland. Die in Deutschland zu versteuernden Einkünfte sind daher höher zu versteuern, als im Normalfall. In Abzug gebracht werden können weiterhin das von der luxemburgischen Krankenkasse gezahlte Krankengeld, sowie die vom Arbeitgeber geleistete Lohnfortzahlung.

Von den Progressionseinkünften können Werbungskosten nach den deutschen Regeln in Abzug gebracht werden, also Kontoführungsgebühr, Gewerkschaftsbeiträge etc.

Die Sozialversicherungsbeiträge, die auf das anteilige Gehalt entfallen, können in Deutschland als Sonderausgaben abgesetzt werden, also Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung.

Ehegatten des Grenzgängers, die in Deutschland arbeiten, wählen vorsorglich die Steuerklasse 4. Damit vermeiden sie hohe Steuernachzahlungen. Die Wahl der Steuerklasse 3 ist verlockend, weil sich damit ein höheres Netto Gehalt verbindet. Das böse Erwachen kommt dann jedoch ein paar Jahre später, wenn Steuererklärungen vom Finanzamt angefordert werden. Bitte lassen Sie sich hier vorausschauend beraten.

BEISPIEL : der Arbeitnehmer A bezieht einen Bruttolohn von 48.000 €.

Die tatsächlichen Werbungskosten von 2.000 € übersteigen den Arbeitnehmer-Pauschbetrag von 1.000 €, also sind im Rahmen des Progressionsvorbehalts (48.000 € - 2.000 €) = 46.000 € anzurechnen.

Sein zu versteuerndes Einkommen beträgt 30.000 €.

zu versteuerndes Einkommen	30.000,00 €
+ ausländische Einkünfte	46.000,00 €
	<hr/>
	76.000,00 €

= für die Berechnung des Steuersatzes maßgebliches zu versteuerndes Einkommen.

1. Steuer laut Splittingtabelle 17.020 €

2. durchschnittlicher Steuersatz:

$$\frac{(17.020 \times 100)}{76.000} = 22,3947 \%$$

3. Anwendung des durchschnittlichen Steuersatzes auf das tatsächliche zu versteuernde Einkommen :

22,3947 % von 30.000 € = 6.718,41 €.

Es sind jährlich 6.718,41 € Einkommensteuer plus Solidaritätszuschlag und mögliche Kirchensteuer zu entrichten.

4.

ADRESSEN

LUXEMBURG

Agence pour le développement de l'emploi (ADEM)

(Arbeitsverwaltung)

<http://www.adem.public.lu>

Tel.: (+352) 247 88888 (für Arbeitsuchende)

(+352) 247 88000 (für Arbeitgeber)

E-mail : info@adem.etat.lu

Liste der Agenturen für Arbeit unter :

<http://www.adem.public.lu/fr/marche-emploi-luxembourg/acteurs/adem/agences-plans-acces/index.html>

ARBEITSRECHT

Justice de paix de Luxembourg

Bâtiment JP

Cité Judiciaire

L-2080 - Luxembourg

Tel. : (+352) 475981-1

Fax : (+352) 465434

Inspection du Travail et des Mines (Arbeitsaufsicht)

Direktion

3, rue des Primeurs

L-2361 Strassen

Luxembourg

Tel. : (+352) 247 86 145

<http://www.itm.etat.lu>

ITM Agence de Luxembourg

3, rue des Primeurs

L-2361 Strassen

Luxembourg

Tel. : (+352) 247 86 212

Justice de paix de Diekirch

Bei der Aaler Kiirch

L-9211 - Diekirch

Tel. : (+352) 808853-1

Fax : (+352) 804190

ITM Agence Esch/Alzette

1, bd de la Porte de France

L-4360 Esch-sur-Alzette

Tel.: (+352) 247 76 210

Justice de paix d'Esch-sur-Alzette

Place Norbert Metz

L-4006 - Esch-sur-Alzette

Tél. : (+352) 530 529

ITM Agence Diekirch

2, rue Clairefontaine

L-9220 Diekirch

Tel.: (+352) 247 76 250

SOZIALRECHT

Caisse Nationale de Santé (CNS)

125, route d'Esch

L-1471 Luxembourg

Tel.: (+352) 27 57-1

<http://www.cns.lu>

Caisse pour l'Avenir des Enfants

(Familienkasse)

34, Avenue de la Porte Neuve

L-2227 Luxembourg

Tel.: (+352) 47 71 531

<http://www.cae.public.lu>

Caisse Nationale d'Assurance Pension (CNAP)

(Pensionskasse der

Privatangestellten)

1 A, bd Prince Henri

L-1724 Luxembourg

Tel.: (+352) 22 41 411

<http://www.cnap.lu>

Centre Commun de la Sécurité Sociale

125, route d'Esch

L-1471 Luxembourg

Tel.: (+352) 40 14 11

<http://www.ccss.lu/>

Association d'Assurance contre les Accidents

(Unfallversicherungsverein)

125, route d'Esch

L-2976 Luxembourg

Tel.: (+352) 26 19 151

<http://www.aaa.lu/>

STEUERRECHT

**Administration
des Contributions Directes**
Steuerverwaltung (Lohnsteuer)
<http://www.impotsdirects.public.lu>

**Bureau d'imposition RTS
Luxembourg Non résidents**
5, rue de Hollerich
B.P1706
L-1017 Luxembourg
Tel.: (+352) 40 800-1

**Bureau d'imposition
Luxembourg Z**
2, rue de la gare
L-5540 Remich
Tel.: (+352) 27 35 201

GEWERKSCHAFTEN

**Lëtzebuurger Chrëschtliche
Gewerkschaftsbond (LCGB)**
11, rue du Commerce
B.P.1208
L-1012 Luxembourg
Tel.: (+352) 49 94 24-1
<http://www.lcgb.lu>

**Onofhängege Gewerkschaftsbond
Lëtzebuerg (OGBL)**
(Unabhängige Gewerkschaft Luxemburg)
BP. 149
L-4002 Esch / Alzette
Tel.: (+352) 54 05 45-1
E-Mail: ogbl@ogbl.lu
<http://www.ogbl.lu>

ARBEITGEBERVERBÄNDE:

FEDIL Business Federation
7, rue Alcide Gasperi - BP 1304
L-1013 Luxembourg-Kirchberg
Tel.: (+352) 435 366-1
E-Mail: fedil@fedil.lu
<http://www.fedil.lu>

EURES BERATER

Öffentliche Arbeitsverwaltung (ADEM) :

M. Jeff HURT
10, rue Bender
L-1229 Luxembourg
Tel.: (+352) 247 88888
eures@adem.etat.lu

M. Franco NEVES SIMOES
10, rue Bender
L-1229 Luxembourg
Tel.: (+352) 247 88888
eures@adem.etat.lu

M. Romain FUSENIG
44, Esplanade de la Moselle
L-6637 Wasserbillig
Tel.: (+352) 247 88888
eures@adem.etat.lu

M. Mario DELLA SCHIAVA
10, rue Bender
L-1229 Luxembourg
Tel.: (+352) 247 88888
eures@adem.etat.lu

M. Jean-Claude THILMANY
1, bd Porte de France
L-4360 Esch / Alzette
Tel.: (+352) 247 88888
eures@adem.etat.lu

M. Marco HORSMANS
19, rue de Bitbourg
L-1273 Luxembourg
Tel.: (+352) 247 88888
eures@adem.etat.lu

M. Gilles TEUSCH
1, bd Porte de France
L-4360 Esch / Alzette
Tel.: (+352) 247 88888
eures@adem.etat.lu

Gewerkschaften

M. Patrick FREICHEL (OGB-L)

42, rue de la Libération
L-4210 Esch / Alzette
Tel. : (+352) 26 54 43 26
E-Mail : patrick.freichel@ogbl.lu

M. Jacques Delacollette (OGB-L)

72 avenue Dr. Gaasch
L-4818 - Rodange
Tel. : (+352) 50 73 86 542
E-Mail : jacques.delacollette@ogbl.lu

Mme. Paola Vilasi (LCGB)

Rue du Commerce 11
L-1351 - Luxembourg
Tel. : (+352) 49 94 241
E-Mail : pvilasi@lcgb.lu

Arbeitgeberverbände:

FEDIL

Mme Magalie LYSIK

7, rue Alcide Gasperi - BP 1304
L-1013 Luxembourg-Kirchberg
E-mail: magalie.lysik@fedil.lu

SOZIALRECHT

Arbeitsagenturen

Agentur für Arbeit Saarbrücken

Hafenstraße 18
D-66111 Saarbrücken
Tel.: 0800 4 5555 00 (Arbeitnehmer)
Tel.: 0800 4 5555 20 (Arbeitgeber)
Fax: +49 (0) 681 / 944 5000
<http://www.arbeitsagentur.de/saarbruecken>

Agentur für Arbeit Saarlouis

Ludwigstraße 10
D-66088 Saarlouis
Tel.: 0800 4 5555 00 (Arbeitnehmer)
Tel.: 0800 4 5555 20 (Arbeitgeber)
Fax: +49 (0) 6831 448-399

Agentur für Arbeit Neunkirchen

Ringstraße 1
D-66538 Neunkirchen
Tel.: 0800 4 5555 00 (Arbeitnehmer)
Tel.: 0800 4 5555 20 (Arbeitgeber)
Fax: +49 (0) 6821 204-343

Agentur für Arbeit Trier

Dasbachstraße 9
D-54292 Trier
Tel.: 0800 4 5555 00 (Arbeitnehmer)
Tel.: 0800 4 5555 20 (Arbeitgeber)
Fax: +49 (0) 651 / 205 3040
<http://www.arbeitsagentur.de/trier>

FAMILIENLEISTUNGEN

Familienkasse Saarbrücken

Hafenstraße 18
D-66111 Saarbrücken
Tel.: 0800 4 5555 30
Fax: +49 (0) 681 / 9445324
E-Mail: Familienkasse-Rheinland-Pfalz
-Saarland.F15@arbeitsagentur.de
<http://www.arbeitsagentur.de>

Landesamt für Soziales, Gesundheit und Verbraucherschutz, Elterngeldstelle

Hochstraße 67
D-66115 Saarbrücken
Tel.: +49 (0) 681 9978-0
Fax: +49 (0) 681 9978-2298
<http://www.soziales.saarland.de>
E-Mail: elterngeld@lsgv.saarland.de

Familienkasse Trier

Dasbachstraße 9
D-54292 Trier
Tel.: 0800 4 5555 30
Fax: + 49 (0) 651- 205 4000
E-Mail: Familienkasse-Rheinland-Pfalz
-Saarland.F13@arbeitsagentur.de

Sozialamt Regionalverband Saarbrücken

Schlossplatz 6-7
D-66119 Saarbrücken
Tel.: +49 (0) 681 506-5001
Fax: +49 (0) 681 506—5091

UNFALLTRÄGER

Unfallkasse Saarland
Beethovenstraße 41
D-66125 Saarbrücken
Tel.: +49 (0) 6897 9733-0
Fax: +49 (0) 6897 9733-37
<http://www.uks.de>

Unfallkasse Rheinland-Pfalz
Orensteinstraße 10
D-56626 Andernach
Tel.: +49 (0) 2632 960-0
Fax: +49 (0) 2632 960-100
E-Mail: info@ukrlp.de
<http://www.ukrlp.de>

RENTENTRÄGER

Deutsche Rentenversicherung Bund
Ruhrstraße 2
D-10709 Berlin
Tel.: +49 30 865-0
Service: +49 (0) 800 1000 480 70
Fax: +49 (0) 30 865-27240
www.deutsche-rentenversicherung-bund.de
E-Mail: drv@drv-bund.de

Deutsche Rentenversicherung Rheinland-Pfalz
Eichendorffstraße 4-6
D-67346 Speyer
Tel.: +49 (0) 62 3217-0
Fax: +49 (0) 62 3217-25 89
www.deutsche-rentenversicherung-rlp.de
E-Mail: service@drv-rlp.de

Deutsche Rentenversicherung Saarland
Martin-Luther-Straße 2-4
D-66111 Saarbrücken
Tel.: +49 (0) 681 3093-0 od.
Tel.: +49 (0) 800 1000 48017
Fax: +49 (0) 681 3093-199
www.deutsche-rentenversicherung-saarland.de
E-Mail: presse@drv-saarland.de

**Deutsche Rentenversicherung
Knappschaft-Bahn-See**
Hauptverwaltung
Pieperstraße 14-28
D-44789 Bochum
Tel.: +49 (0) 234 304-0
Fax: +49 (0) 234 304-53050
<http://www.kbs.de>
E-Mail: zentrale@kbs.de

Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See
Geschäftsstelle Saarbrücken
St. Johanner Straße 46-48
D-66111 Saarbrücken
Tel.: +49 (0) 681 4002-0
Tel.: +49 0800 300 7005
Fax: +49 (0) 681 4002-2299
<http://www.kbs.de>
E-Mail: saarbruecken@kbs.de

KRANKENKASSEN

AOK – Rheinland Pfalz / Saarland

Halbergstraße 1
D-66121 Saarbrücken
Tel.: +49 (0) 681 6001-0
Fax: +49 (0) 681 6001-550
<http://www.aok.de>
E-Mail: service@rps.aok.de

Barmer Ersatzkasse (GEK)

St. Johanner Straße 41-43
D-66111 Saarbrücken
Tel.: +49 018 500 52-0
Fax: +49 800 332 060 52
<http://www.barmer.de>
E-Mail: saarbruecken@barmer.de

Deutsche-Angestellten- Krankenkasse (DAK)

Viktoriastraße 2
D-66111 Saarbrücken
Tel.: +49 (0) 681 988 1590
Fax: +49 (0) 681 988159 7100
<http://www.dak.de>
E-Mail: service756200@dak.de

Kaufmännische Krankenkasse /Allianz

Stengelstraße 10-12
D-66117 Saarbrücken
Tel.: +49 (0)681/38919-0
Tel.: +49 0180 3 554923
Fax: +49 (0) 681/3891919
<http://www.kkh-allianz.de>
E-Mail: serviceteam.saarbruecken@kkh.de

IKK Südwest-Direkt

Berliner Promenade 1
D-66111 Saarbrücken
Tel.: +49 (0) 681 93696-0 oder
Tel.: +49 (0) 08000119119
Fax: +49 (0) 681 93696-9999
<http://www.ikk-suedwest.de>
E-Mail: info@ikk-suedwest.de

Knappschaft – Krankenkasse

St. Johanner Straße 46-48
D-66111 Saarbrücken
Tel.: +49 (0) 681 4002-0
Fax: +49 (0) 681 4002-1099
<http://www.knappschaft.de>
E-Mail: saarbruecken@kbs.de

Techniker Krankenkasse (TK)

Bismarckstraße 39-41
D-66121 Saarbrücken
Tel.: +49 (0) 681 - 93 29-329 oder
Tel.: +49 (0) 800 - 285 85 85
Fax: +49 (0) 681 - 93 29-199
<http://www.tk.de>
E-Mail: saarbruecken@tk.de

STEUERRECHT – FINANZÄMTER IM SAARLAND

Finanzamt Merzig

Am Gaswerk

D-66663 Merzig
Tel.: +49 (0) 6861 703-0
Fax: +49 (0) 6861 703-133
E-Mail: poststelle@famzg.saarland.de
<http://www.finanzamt-merzig.de>

Finanzamt Saarbrücken –

Außenstelle Völklingen

Marktstraße
D-66333 Völklingen
Tel.: +49 (0) 6898/20301
Fax: +49 (0) 6898/203133
E-Mail: poststelle@fasb.saarland.de
<http://www.finanzamt-saarbruecken.de>

Finanzamt Saarbrücken

Am Stadtgraben 2-4
D-66111 Saarbrücken
Tel.: +49 (0) 681 / 3000-0
Fax: +49 (0) 681 / 3000-329
<http://www.finanzamt-saarbruecken.de>
E-Mail: poststelle@fasb.saarland.de

Finanzamt Saarlouis

Gaswerkweg 25
D-66740 Saarlouis
Tel.: +49 (0) 6831 / 449-0
Fax: +49 (0) 6631 / 449-397
<http://www.finanzamt-saarlouis.de>
E-Mail: poststelle@fasls.saarland.de

GEWERKSCHAFTEN

Deutscher Gewerkschaftsbund

DGB-Region-Saar

Fritz-Dobisch-Straße 5
D-66111 Saarbrücken
Tel.: +49 (0) 681 40001-0
Fax: +49 (0) 681 40001-20
<http://www.dgb-saar.de>
E-Mail: regionsaar@dgb.de

CGB-Landesverband Saar

Eisenbahnstraße 25
D-66117 Saarbrücken
Tel.: +49 (0) 681-92728-50
Fax: +49 (0) 681-92728-43
<http://www.cgde.de>
E-Mail: BV.Saarbruecken@cgde.de

EURES-BERATER

Öffentliche Arbeitsverwaltung (Agentur für Arbeit Rheinland-Pfalz-Saarland)

Achim DÜRSCHMID

Agentur für Arbeit Saarbrücken
Hafenstraße 18
D-66111 Saarbrücken
Tel.: +49 (0) 681 944 78 01
E-Mail: achim.duerschmid@arbeitsagentur.de

Nathalie RUPP

Agentur für Arbeit
Ludwigstraße 10, D- 66740 Saarlouis
(Montag und Dienstag)
Hafenstraße 18, D- 66111 Saarbrücken
(Mittwoch bis Freitag)
Tel.: +49 (0) 681 944 4545
E-Mail: nathalie.rupp@arbeitsagentur.de

Nicola SPIELES

Agentur für Arbeit Trier
Dasbachstrasse 9
D- 54294 Trier
Tel.: +49 (0) 651 205 3003
E-Mail: Trier.Eures@arbeitsagentur.de

Silvia HERINGER

Agentur für Arbeit Pirmasens
Schachenstraße 70
D- 66954 - Pirmasens
Tel.: +49 (0) 6331 14 73 16
E-Mail: silvia.heringer@arbeitsagentur.de

Deutscher Gewerkschaftsbund - Regionalbezirk

Thomas Schulz DGB

Fritz-Dobisch-Straße 5

D-66111 Saarbrücken

Tel.: +49 (0) 681 40001 23

Fax: +49 (0) 681 40001 20

E-Mail: thomas.schulz@dgb.de

ANDERE BERATUNGSSTELLEN

CRD EURES / FRONTALIERS Lorraine

Dokumentationszentrum

World Trade Center - Tour B

2, rue Augustin Fresnel

F-57082 Metz

Tel.: +33 (0) 3 87 20 40 91

Fax: +33 (0) 3 87 21 06 88

<http://www.frontalierslorraine.eu>

E-Mail: contact@frontalierslorraine.eu

GERICHTE

Sozialgericht / Landessozialgericht

Egon-Reinert-Straße 4-6

D-66111 Saarbrücken

Tel.: +49 (0) 681 501-05

Fax: +49 (0) 681 501-2500

<http://www.lsg.saarland.de>

Amtsgericht Saarbrücken

Franz-Josef-Röder-Straße 13

D-66119 Saarbrücken

Tel.: +49 (0) 681 501-05

Fax: +49 (0) 681 501-5600

<http://www.ag-sb.saarland.de>

E-Mail: poststelle@agsb.justiz.saarland.de

Finanzgericht des Saarlandes

Hardenbergstraße 3

D-66119 Saarbrücken

Tel.: +49 (0) 681 501-5546

Fax: +49 (0) 681 501-5595

<http://www.fgds.saarland.de>

E-Mail: poststelle@fg.justiz.saarland.de



www.frontalierslorraine.eu

Die Informationsquelle für Grenzgänger



MIT FINANZIELLER UNTERSTÜTZUNG DER REGION GRAND EST
UND DER EUROPÄISCHEN KOMMISSION



www.alsacechampagneardennelorraine.eu

EURES



www.ec.europa.eu/eures